BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kepemimpinan

2.1.1.1 Pengertian Kepemimpinan

Menurut (Sutrisno, 2011, p. 213) kepemimpinan merupakan suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan.

Menurut Anoraga (1992) (Sutrisno, 2011, p. 217) dalam menganggap bahwa kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki seorang pemimpin dalam mempengaruhi pihak lain, melalui komunikasi yang baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang–orang agar dengan penuh perngertian, kesadaran, dan senang hati mengikuti kehendak pimpinan tersebut.

Tidaklah mudah memberikan definisi kepemimpinnan yang sifatnya dapat diterima oleh semua pihak yang terlibat dalam kehidupan organisasional. Menurut Siagian (2002) dalam (Sutrisno, 2011, p. 214)mengatakan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang dalam mempengaruhi orang lain, dengan kata lain para bawahan mau melakukan kehendak dari pimpinan walaupun secara individu dari bawahan sendiri mungkin tidak senang atau tidak suka dengan hal tersebut.

Salah satu faktor dalam fungsi manajemen juga terdapat kepemimpinan sehingga Bedeian (Welsch, Hilton, Gordon, 1988) dalam (Ismail, 2012) menyebutkan bahwa kepemimpimpinan juga memiliki pengaruh interpesonal dalam proses memotivasi bawahan, bukan bawahan, atasan maupun rekan kerja dan kelompok dengan maksud agar timbul rasa harmonis dan rela hati dalam menolong serta membantu tercapainya tujuan perusahaan.

Menurut (Wibowo, 2018, p. 16) dalam kepemimpinan dan manajemen peran utama yang dimiliki seorang pemimpin yaitu dapat memengaruhi orang lain secara rela hati mencapai sasaran yang telah dibuat dan ditetapkan, dengan kata lain seorang pemimpin akan menciptakan visi yang nantinya akan mempengaruhi orang lain untuk sama-sama menjalankan visi tersebut dan menyusun struktur yang sesuai dengan perencanaan segala aktivitas dan mampu dalam mengatur sumber daya yang ada.

Berdasarkan pengertian kepimimpinan dari para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk memengaruhi orang lain dalam suatu proses kegiatan yang menggerakkan orang tersebut, dengan kata lain bawahan yang melakukan apa yang diperintahkan oleh pemimpinnya untuk mencapai sasaran yang ditetapkan dari visi yang diciptakan oleh seorang pemimpin agar tercapainya tujuan perusahaan maupun organisasi.

2.1.1.2 Peran Dan Fungsi Pemimpin Dalam Organisasi

Menurut Gerungan (1981) dalam (Sutrisno, 2011, p. 219) tugas utama dari seorang pemimpin yaitu:

1. Seorang pemimpin memberi arahan atau stuktur yang jelas terhadap situasi-situasi komples yang dihadapi organisasi/ kelompok.
2. Mengawasi dan menyalurkan tingkah laku kelompok.
3. Merasakan dan menerangkan kebutuhan kelompok pada dunia luar, baik menegani sikap-sikap harapan tujuan, dan kekhawatiran kelompok.

Seorang pemimpin memiliki peranan yang penting baik secara internal yaitu bagi organisasi maupun secara eksternal yaitu berbagai pihak luar organisasi yang bersangkutan. Adapun hal yang dilakukan dengan maksud yaitu untuk mencapai tujuan dari oranisasi serta dapat meningkatkan kemampuan organisasinya. Terdapat bentuk peranan dalam pemimpin yang dibagi menjadi 3 kategori yaitu peranan interpersonal, peranan informasional, dan peranan pengambilan keputusan.

1. Peranan interpersonal

Keterampilan interpersonal merupakan salah satu hal yang dijadikan sebagai slaah satu tuntutan bagi seorang yang harus penuhi. Keterampilan tersebut bersifat mutlak perlu karena seorang pemimpin pada dasarnya yang menjalankan kepemimpinannya, seorang manajer tidak hanya melakukan interaksi dengan manusia lainnya, bukan hanya dengan bawahannya saja, akan tetapi juga dengan berbagai pihak-pihak yang memiliki pengaruh terhadap perusahaan yang biasa disebut dengan *stakeholder,* baik yang berada didalam maupun diluar dari organisasi. sehingga peranan interpesonal seorang pemimpin juga harus menampakkan dirinya.

2. Peranan informasional

Pada peranan informasional untuk di masa yang akan datang sukar membayangkan adanya kegiatan organisasi yang dilaksanakan dengan efisien dan efektif tanpa dukungan yang lengkap, muktahir dan dapat dipercaya karena diolah dengan baik. peran tersebut mengambil tiga hal bentuk, yaitu: pertama, seorang manajer adalah pemantau arus informasi yang terjadi dari dan ke dalam organisasi. kedua, peran sebagai pemberi informasi yaitu berbagai informasi yang diterima oleh seseorang yang berguna untuk melaksanaan fungsi manajerialnya. Dan ketiga, peran selaku juru bicara organisasi yang memerlukan kemampuan menyalurkan infomasi secara tepat keadaan berbagai pihak luar organisasi.

3. Peranan pengambilan keputusan

Terdapat tiga bentuk keputusan, yaitu pertama, sebagai entrepreneur, seorang pemimpin pemimpin mampu mengkasi secara ters menerus situasi yang dihadapi dalam organisasi kemudian mampu memberikan solusi atay memanfaatkan peluang yang ada. Kedua peredam gangguan yaitu bertanggung jawab dalam mengahadapi gangguan yang serius dan mengambil tindakan yang tepat waktu terutama pada gangguan yang bisa berdampak negatif bagi organisasi dan ketiga, pembagi sumber daya dan dana. Semakin tinggi posisi seorang manajerial maka semakin luas kekuasaan aupun semakin besar wewenang yang ia dapatkan dalam mengatur sumber daya dan dana.

Menurut Terry dalam (Sutrisno, 2011, p. 219) mengemukakan bahwa terdapat 4 fungsi pemimpin dalam organisasi yaitu:

1. Perencanaan
2. Pengorganisasian
3. Penggerakkan
4. Pengendalian

2.1.1.3 Faktor – Faktor Yang Memengaruhi Kepemimpinan

Menurut (Mangkunegara, 2009: 134) ada bebrapa faktor yang mempengaruhi kepemimpinan yaitu :

1. Jam kerja

   Jam kerja adalah jam datang karyawan ketempat kerja maupun pulang kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

2. Izin karyawan

   Izin bagi karyawan adalah karyawan yang meninggalkan pekerjaaanya pada jam kerja atua jam kantor, baik untuk kepentingan perusahaan ataupun kepentingan pribadi denga terlebih dahulu ada izin dari atasan begitu juga bagi karyawan yang mengambil cuti.

3. Absensi karyawan

   Absensi karyawan adalah tingkat kehadiran karyawan ditempat kerja yang diadakan perusahaan untuk melihat kehadiran para karyawan di tempat kerja.

2.1.1.4 Indikator – Indikator Kepemimpinan

Adapun beberapa indikator-indikator kepemimpinan menurut Wahjosumidjo (1991:154) dalam (Rahman, 2018) diantaranya adalah:

1) Bersifat adil

Dalam kegiatannya suatu organisasi, rasa kebersamaan diantara para anggota adalah mutlak, sebab rasa kebersamaan pada hakikatnya merupakan pencerminan dari kesepakatan para bawahan maupun antara pemimpin dengan bawahan dalam mencapai tujuan organisasi.

2) Memberikan sugesti (*Suggesting*)

Sugesti bisa disebut sarana atau anjuran. Dalam rangka kepemimpinan, sugesti merupakan kewibawaan atau pengaruh yang seharusnya mampu menggerakan hati orang lain. Sugesti mempunyai peranan yang sangat penting dalam memilihara dan membina rasa pengabdian, partisipasi dan harga diri, serta rasa kebersamaan diantara para bawahan.

3) Mendukung tercapainya tujuan (*Supplying Objectives*)

Tercapainya tujuan organisasi tidak terjadi secara otomatis, melainkan harus didukung oleh berbagai sumber. Oleh sebab itu, agar setiap organisasi dapat efektif dalam arti mencapai tujuan yang telah ditetapkan, serta pendayagunaan sumberdaya manusianya secara optimal, perlu disiapkan sumber pendukungnya yang memadai seperti : mekanisme dan tata kerja, sarana, serta sumber yang lain.

4) Pemimpin Adalah Katalisator (*Catalyzing*)

Berperan sebagai seorang katalisator apabila pemimpin tersebut berperan selalu meningkatkan penggunaan segala sumberdaya manusia yang ada,

berusaha memberikan reaksi yang memberikan semangat dan daya kerja cepat dan semaksimal mungkin, serta selalu tampil sebagai pelopor dan pembawa perubahan.

5) Menciptakan rasa aman (Providing Security)

Setiap pemimpin berkewajiban menciptakan rasa aman bagi para bawahannya. Fungsi ini hanya dapat dilaksanakan apabila setiap pemimpin selalu mampu memilihara hal-hal yang positif, sikap optimisme dalam menghadapi setiap permasalahan, sehingga dengan demikian dalam melaksanakan tugas-tugasnya, bawahan merasa aman, bebas dari segala perasaan gelisah, kekhawatiran, dan merasa memperoleh jaminan keamanan dari pimpinan.

6) Sebagai wakil organisasi (Representing)

Setiap bawahan yang bekerja pada unit organisasi apapun selalu memandang atasan atau pemimpinnya mempunyai peranan dalam segala bidang kegiatan, lebih-lebih kepemimpnan yang menganut prinsip "keteladanan atau panutan". Seorang pemimpin adalah segala-segalanya, oleh karenanya segala perilaku, perbuatan dan kata-katanya akan selalu memberikan kesan tertentu terhadap organisasinya.

7) Sumber inspirasi (Inspiring)

Seorang pemimpin pada hakekatnya adalah sumber semangat bagi para bawahannya. Oleh karena itu setiap pemimpin harus selalu dapat membangkitkan

semangat para bawahan, sehingga para bawahan menerima dan memahami tujuan organisasi secara antusias, dan bekerja secara efektif kea rah tercapainya tujuan organisasi.

8) Bersikap Menghargai (Praising)

Setiap orang pada dasarnya menghendaki adanya pengakuan dan penghargaan dari orang lain. Demikian pula setiap bawahan dalam suatu organisasi memerlukan adanya pengakuan dan penghargaan dari atasannya. Oleh karena itu, menjadi kewjiban pemimpin harus mau memberikan penghargaan atau pengakuan dalam bentuk apapun kepada bawahannya

2.1.1.5 Hubungan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Maju mundurnya suatu perusahaan akan bergantung pada kepemimpinannya dalam mengelola organisasi, karena loyalitas dan disiplin karyawan akan memberikan dukungan terhadap pemimpin yang bertanggung jawab dan berdedikasi tinggi. Pemimpin sebagai orang yang memiliki kemampuan, kompetensi, distribusi kekuasaan, serta melibatkan pihak lain, memberikan peranan besar bagi kelangsungan hidup organisasi dengan mengimplementasikan budaya organisasi yang diseimbangkan dengan nilai-nilai karyawan sebagai perekat sosial bagi seluruh anggota organisasi (Alban & Metcalfe : 2000 : 280-296) dalam (Ode, Muizu, Kaltum, & Sule, 2019).

2.1.2 Komunikasi

2.1.2.1 Pengertian Komunikasi

Menurut (fahmi, 2018, p. 163) mengungkapkan bahwa komunikasi merupakan proses penyampaian pesan atau maksud yang dilakukan satu pihak atau seseorang kepada pihak atau orang lain baik dilakukan secara langsung atau media. Penggunaan media bisa beragam bentuk seperti melalui surat, telepon, email, fas, sms (short messege service) dan berbagai media lainnya.

Istilah komunikasi atau *communications* dapat dipahami sebagai pemberitahuan atau pertukaran. Kata sifatnya *communis*, yang bermakna umum atau bersama-sama. Menurut Benard Barelson dan Garry A. Streiner (1964) dalam (Priansa, 2017, p. 117) mengungkapkan bahwa komunikasi adalah proses transmisi informasi, gagasan emosi, keterampilan dan sebagainya dengan menggunakan simbol-simbol, gambar, kata-kata, grafis, angka, dan lain sebagainya.

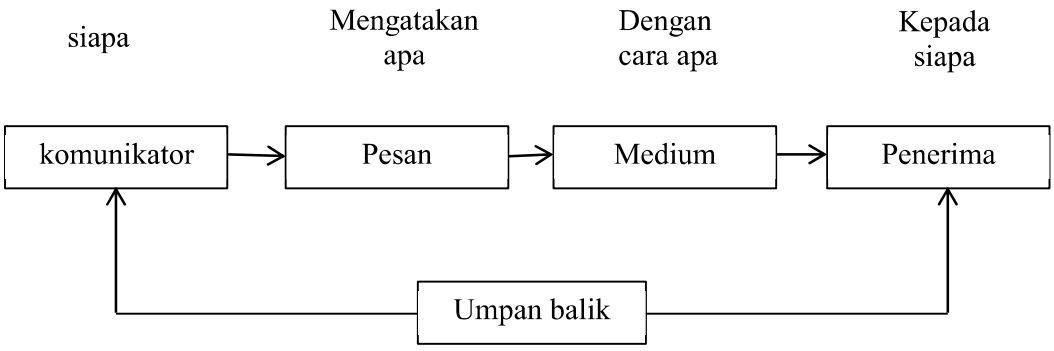
Komunikasi menurut Cholin Cherry (1978) dalam (Priansa, 2017, p. 117) merupakan proses dimana pihak-pihak saling menggunakan informasi dengan untuk mencapai tujuan bersama dan komunikasi merupakan kaitan hubungan yang ditimbulkan oleh penerus rangsangan dan pembangkitan balasannya.

Komunikasi dalam (Hidayati, 2018) merupakan suatu proses penyampaian pikiran atau perasaan oleh seseorang kepada orang lain dengan menggunakan lambang-lambang yang bermakna bagi kedua pihak.

Menurut Harwood dalam (Umam, 2012, p. 158) Mangatakan bahwa "communication is more technically defined as a process for conduction the memories" yang artinya komunikasi didefinisikan secara teknis sebagai suatu proses untuk membangkitkan kembali ingatan-ingatan).

Berdasarkan pengertian dari para ahli diatas mengenai komunikasi dapat disimpulkan bahwa komunikasi merupakan suatu proses atau kegiatan membentuk atau melakukan pertukaran informasi yang dilakukan oleh dua orang atau lebih baik secara langsung maupun dengan menggunakan media yang berupa simbol-simbol, gambar, kata-kata, angka, grafis untuk mencapai tujuan bersama.

2.1.2.2. Proses Komunikasi



Proses komunikasi sangat berkaitan dengan bagaimana komunikasi itu berlangsung yang diawali: siapa, menyampaikan apa, dengan cara apa dan melalui apa, kepada siapa dan berakitbat apa (Ardana, Mujiati, & Sriathi, 2013, p. 58).

2.1.2.3 Model dan unsur-unsur komunikasi

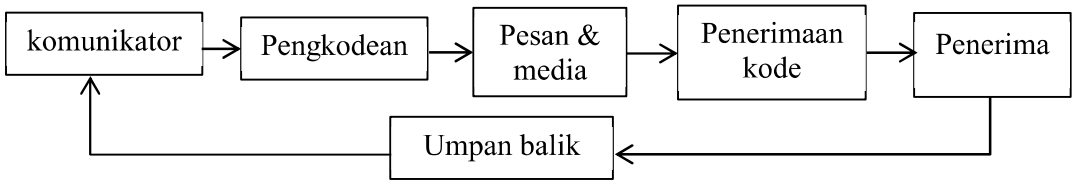
Gibson (1996) dalam (fahmi, 2018, pp. 57–58) mengatakan bahwa model komtemporer yang luas dipergunakan atas proses komunikasi adalah hasil kajian dari Shanon dan Weaver setra Schramm yang kemudian banyak membantu bagaimana memahami komunikasi tersebut.

Dalam model tersebut mengandung elemen dasar komunikasi sebagai berikut:

1) Komunikator/sumber komunikasi/ pengirim yang adalah orang yang membunyai maksud/ide/informasi tersebut untuk disampai kepada penerima.
2) Encoding/ pengkodean merubah suatu pesan dalam komunikasi menjadi bentuk-bentuk simbolis.
3) Pesan, suatu yang dikomunikasikan, merupakan produk nyata dari encoding
4) Saluran/ media sautu yang dilalui pesan. Didalam organusasi pengirim aan menyeleksi pesan2 dan menetapkan salura atau media yang akan digunakan.
5) Decoding/ penerimaan kode,penerima adalah objek yang disasarkan pesan. Sebelum pesan tersebut dimengerti, ka penerima harus menterjemahkan bentuk-bentuk simbolis terlebih dahulu. Kegiatan menterjemahkan inilah yang disebut decoding.
6) Penerima, pihak yang menerima pesan biasanya dipengaruhi oleh kemampuan, sikap, pengetahuan dan sistem sosial budaya

7) Umpan balik, pemeriksaan keberhasilan dalam menyampaikan pesan dan menentukan apakah pengertian yang sama antara pengirim dan juga penerima telah dicapai.

Agar lebih jelas bisa dilihat dari tabel berikut ini:



Laswel yang dikutip oleh onong Uchjana Effendy (1996) dalam (Ardana et al., 2013, p. 58) menegaskan bahwa komunikasi dalam prosesnya terdapat lima unsur sebagai berikut ini:

1. Komunikator atau orang/ puhak yang menyampaikan suatu pesan kepada orang/ pihak lain.
2. Pesan, yang bisa berbentuk informasi, ide, ataupun sikap.
3. Media sebagai saluran yang melangsungkan suatu pesan.
4. Komunikan atau orang/ pihak yang menerima pesan.

Efek yakni dampak yang muncul pada pihak komunikan yang bisa berupa dampak kognitif misalnya yang tidak tahu menjadi tahu. Dampak yang lain adalah dampak apektif dari yang sebelumnya tidak suka menjadi suka yang tak setuju menjadi setuju.

2.1.2.4 Fungsi komunikasi dalam organisasi

Komunikasi merupakan aktivitas yang menghubungkan antar manusia dan antar kelompok dalam sebuah organisasi. komunikasi antara seorang pimpinan dengan

bawahan, antara bawahan dengan atasan, atau komunikasi sesama bawahan. Dalam komunikasi organisasi ini dikenal dengan istilah Downward communication, Upward Communication, dan Horizontal communication (fahmi, 2018).

Menurut Scott dan T.R. Mitchell (1976) komunikasi mempunyai empat fungsi dalam organisasi, yaitu:

1. Kendali (kontrol/pengawasan).
2. Motivasi.
3. Pengungkapan emosional.
4. Informasi.

Adapun beberapa penelitian dari para ahli yang menemukan fungsi mengenai komunikasi (pesan) dalam organisasi. Sedangkan menurut Thayer ada lima yaitu:

1. Untuk memberi informasi.
2. Membujuk.
3. Memerintah.
4. Memberi instruksi.
5. Mengintegrasikan organisasi.

2.1.2.5 Hambatan-hambatan terhadap komunikasi yang efektif

Terdapat beberapa hambatan-hambatan terhadap komunikasi yang efektif yaitu sebagai berikut ini (Ardana et al., 2013, p. 62).

1. Penyaringan informasi

Komunikator cendrung memanipulasi informasi supaya lebih dapat diterima dengan baik oleh komunikan/penerima.

2. Persepsi yang selektif

Penerima dalam proses komunikasi menyeleksi apa yang mereka terima berdasarkan kebutuhan, motivasi, latar belakang, pengalaman dan karateristik pribadi lainnya.

3. Emosional

Bagaimana perasaan komunikan/ penerima pada saat ia menerima pesan akan mempengaruhi interprestasinya mengenai pesan tersebut.

4. Bahasa

Kata-kata yang sama dapa berarti berbeda untuk orang yang tidak sama. Usia, pendidikan, dan latar belakang budaya merupakan tiga variabel yang biasanya memengaruhi bahasa yang digunakan dan arti yang dberikan kepada kata-kata.

5. Kurang perhatian

Kesalahpaaman terjasi karena orang tidak membaca dengan benar suatu pesan atau informasi, baik dalam bentuk pengumuman, artikel, atau tidak mendengarkan percakapan orang dengan baik.

6. Faktor *hello effect*

Terjadi apabila sikomunikator adalah orang yang disnangi atau dihormati, maka si penerima akan langung mempercayai, apa yang dikatakan, walaupun belum tentu benar atau sebaliknya.

7. Perilaku defensif

Ketika seseorang merasa terancam, ia akan cendrung bereaksi dengan cara mengurangi kemampuannya untuk mencapai saling pengertian.

8. Kebanjiran informasi

Ketika informasi yang harus diterima melampaui kapasitas pemrosesan karena membanjirnya informasi (e-mail, telepon, faks, notula, rapat, bacaan) akan ada kecenderungan untuk membuang, mengabaikan, melewatkan atau dilupakan atau menunda pemrosesannyasampai situai kebanjiran informasi selesai.

2.1.2.6 Indikator – indikator Komunikasi

Adapun indikator komunikasi dalam suatu organisasi menurut Poppy Ruliana (2014:14) dalam (Barsah, 2019) yaitu :

1. Proses

Suatu organisasi yang dinamis yang menciptakan dan saling menukar pesan di antara anggoatanya. Karena gejala menciptakan dan menukar pesan informasi ini berjalan terus-menerus maka dikatakan sebagai suatu proses.

2. Pesan

Susunan simbol yang penuh arti tentang orang, objek, dan kejadian yang dihasilkan oleh interaksi dengan orang lain.

3. Jaringan

Ciptaan dari pertukaran pesan dari orang-orang terjadi melalui suatu set jalan kecil yang dinamakan jaringan komunikasi.

4. Keadaan saling bergantung

Bila suatu bagian dari organisasi mengalami gangguan maka akan berpengaruh pada bagian lainnya dn mungkin juga seluruh sistem organisasi.

5. Hubungan

Hubungan antara dua orang sampai pada hubungan yang kompleks yaitu dalam kelompok kecil maupun besar dalam organisasi.

2.1.2.6 Hubungan komunikasi terhadap kinerja karyawan

Menurut Keith Davis dalam (Ruliana, 2014, p. 149) organisasi tidak aan eksis tanpa adanya komunikasi. Tidak akan memungkinkan terjadinya koordinasi kerja yang diharapkan, kerja sama baik antara pimpinan dengan bawahan, maupun

antara karyawan dengankaryawan tidak mungkin tercipta sebab mereka tidak mengkomunikasikan kebutuhan dan perasaannya satu sama lain. Komunikasi merupakan suatu bagian yang sangat penting dalam suatu sistem pengendalian organisasi, yang pada hakikatnya untuk mencapai tujuan melalui kinerja karyawan. Keberhasilan kinerja karyawan menurut efendy (1985) dalam (Ruliana, 2014, p. 149) sangat ditentukan oleh komunikasi organisasi, sebab melibatkan keadaan saling tergantung; ketergantungan memerlukan; koordinasi mensyaratkan komunikasi.

2.1.3 Motivasi Kerja

2.1.3.1 Pengertian Motivasi Kerja

Menurut (Sunyoto, 2012) ketika membicarakan motivasi berarti membicarakan tentang bagaimana cara untuk mendorong semangat kerja seseorang, agar mau melakukan suatu pekerjaan dan memberikan secara optimal dari kemampuan dan keahlian yangan dia miliki yang digunakan untuk mencapai tujuan dari suatu organisasi.

Menurut hasibuan (2016:141) dalam (Kurniawan, 2018) motivasi berasal dari kata lain “movere” yang artinya seseorang yang mendapatkan dorongan atau orang yang dapat memberikan arahan. Umumnya motivasi tersebut diperlihatkan pada sumber daya manusia dan khususnya bawahan. Motivasi mempersoalkan bagaimana caraya agar mendorong agar para bawahan, agar mereka mampu bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan kerterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Amstrong (2009) dalam (Priansa, 2017, p. 68) menyatakan bahwa motif adalah alasan untuk melakukan sesuatu. Motivasi berkaitan dengan kekuatan dan arah perilaku dan faktor-faktor yang mempengaruhi seseorang untuk berperilaku dengan cara tertentu.

Robbins (2006) dalam (Priansa, 2017, p. 69) menyatakan bahwa motivasi adalah proses yang menunjukkan intensitas individu, arah, dan ketekunan dari upaya menuju pencapaian tujuan. Sementara motivasi dalam pemahaman yang umum yang berkaitan dengan upaya untuk mencapai tujuan, kami berfokus pada tujuan organisasi bisnis dalam rangka mencerminkan ketertarikan kami terhadap pekerjaan dan perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan tersebut.

Wexley & Yulk (dalam As'ad, 2001) dalam (Sutrisno, 2011) memberikan batasan mengenai motivasi sebagai *the process by which behavior is energized and directd.* Pengertian motivasi seperti dikemukakan oleh Wexley & Yukl (1997) adalah pemberian atau penimbulan motif atau dapat pula diartikan sebagai hal atau keadaan menjadi motif. Jadi motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja.

Berdasarkan pengertian dari para ahli diatas mengenai motivasi kerja dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan pemberian atau penimbulan motif untuk mendorong semangat kerja dan mengarahkan para bawahan agar mereka mampu untuk bekerja lebih keras dengan kekuatan, kemampuan dan keterampilan yang mereka miliki demi upaya menuju pencapaian tujuan perusahaan.

2.1.3.2 Faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja

Motivasi merupakan pendorong tingkah laku karyawan. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi (Priansa, 2017, p. 89). Beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai antara lain adalah berkaitan dengan :

1. Keluarga dan Kebudayaan

Motivasi berprestasi pegawai dapat dipengaruhi oleh lingkngan sosial seperti orang tua dan teman.

2. Konsep Diri

Konsep diri berkaitan dengan bagaimana pegawai berfikir tentang dirinya.

3. Jenis Kelamin

Prestasi kerja di lingkungan pekerjaan umumnya diidentikan dengan maskulinitas, sehingga ada perbedaan prestasi kerja antara pria dan wanita.

4. Pengakuan dan Prestasi

Pegawai akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih keras apabila dirinya merasa diperdulikan atau diperhatikan oleh pimpinan, rekan kerja dan lingkungan pekerjaan.

5. Cita-cita dan Aspirasi

Cita-cita atau aspirasi adalah suatu target yang ingin dicapai. Target ini diartikan sebagai tujuan yang ditetapkan dalam suatu kegiatan yang mengandung makna bagi pegawai.

6. Kemampuan Belajar

Kemampuan ini meliputi beberapa aspek psikis yang terdapat dalam diri pegawai, dalam kemampuan beajar ini taraf perkembangan berpikir pegawai menjadi ukuran.

7. Kondisi Pegawai

Kondisi fisik dan psikologis pegawai sangat mempengaruhi faktor motivasi kerja, sehingga sebagai pimpinan organisasi harus lebih cermat melihat kondisi fisik dan psikologi pegawai.

8. Kondisi Lingkungan

Kondisi lingkungan merupakan suatu unsur-unsur yang datang dari luar diri pegawai. Unsur-unsur ini dapat berasal dari lingkungan keluarga, organisasi, maupun lingkungan masyarakat.

9. Unsur-unsur Dinamis dalam Pekerjaan

Unsur-unsur dinamis dalam pekerjaan adalah unsur-unsur yang keberadaannya dalam proses pekerjaan tidak stabil, kadang-kadang kuat ataupun sebaliknya.

10. Upaya Pimpinan Memotivasi Pegawai

Upaya yang dimaksud adalah bagaimana pimpinan mempersiapkan strategi dalam memotivasi pegawai.

2.1.3.3 Teori-teori motivasi

Teori-teori tentang motivasi sangat banyak sekali tersebar dalam arsiran sebagai bidang ilmu studi, misal psikologi, manajemen, sosial, dan lain sebagainya. Untuk itu saya mengutip teori-teori dalam buku Donni Juni Priansa yang didalamnya terdapat beberapa teori motivasi yang pada umumnya dikenal (Priansa, 2017, p. 74). Berikut ini teori-teori motivasi sebagai berikut ini:

1. Teori Hirarki Kebutuhan Maslow

Teori ini mengikuti teori jamak, yakni seorang berperilaku/bekerja,karena adanya dorongan untuk memenuhi bermacam-macam kebutuhan. Karena kebutuhan yang diinginkan pegawai berjenjang, artinya bila kebutuhan yang pertama telah terpenuhi maka kebutuhan tingkat kedua akan menjadi yang utama. Selanjutnya jika kebutuhan tingkat kedua telah terpenuhi maka muncul tingkat ketiga dan seterusnya sampai tingkat kebutuhan kelima. Teori motivasi yang dikembangkan oleh Maslow yang menyatakan bahwa setiap diri manusia itu sendiri terdiri atas lima tingkat atau hirarki kebutuhan, yaitu :

a. Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Needs*)

Merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar. Misalnya kebutuhan untuk makan, minum, bernafas.

b. Kebutuhan Rasa Aman (*Safety Needs*)

Kebutuhan akan perlindungan dari ancaman,bahaya, pertentangan dan lingkungan hidup, tidak dalam arti fisik semata, akan tetapi juga mental, psikologikal dan intelektual.

c. Kebutuhan Sosial (*Social Needs*)

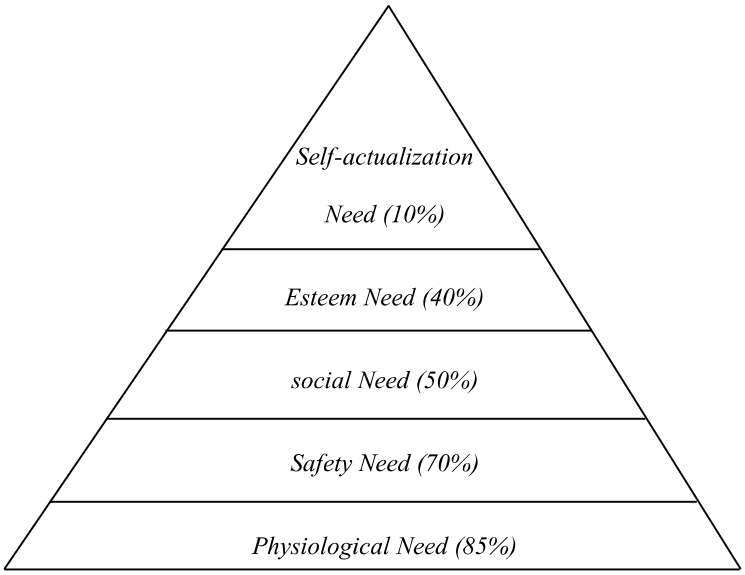
Kebutuhan untuk mereka memiliki yaitu kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, berafiliasi, berinteraksi dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.

d. Kebutuhan akan Harga Diri atau Pengakuan (*Esteem Needs*)

Kebutuhan ini berkaitan dengan kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain dalam lingkungannya.

e. Kebutuhan Aktualisasi Diri (*Self-Actualization Needs*)

Kebutuhan untuk kegunaan kemampuan, skill, potensi, kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide, memberikan penilaian dan kritik terhadap sesuatu



Gambar 2. 1 Hirarki Kebutuhan Maslow

Maslow mengemukakan bahwa orang dewasa secara normal memuaskan kira-kira 85% kebutuhan fisiologis, 70% kebutuhan rasa aman, 50% kebutuhan untuk memiliki dan mencintai, 40% kebutuhan harga diri, dan hanya 10% dari kebutuhan aktualisasi diri. Kendati pemikiran Maslow tentang teori kebutuhan ini tampak lebih berisifat teoritis, namun telah memberikan pondasi dan mengilhami bagi pengembangan teori-teori motivasi yang berorientasi pada kebutuhan berikutnya yang lebih bersifat aplikatif. Dengan demikian, setiap pegawai harus dapatmemotivasi dirinya sendiri agar dapat mencapai kepuasan kerja.

2. Teori Kebutuhan Berprestasi McClelland

Menurut McClelland menyatakan bahwa motivasi sebagai suatu kebutuhan yang bersifat sosial, kebutuhan yang muncul akibat pengaruh eksternal. Kebutuhan tersebut dibagi menjadi tiga jenis yaitu:

a. Kebutuhan Berprestasi (N-*Ach*)

Need for Achievement adalah kebutuhan untuk berprestasi yang merupakan refleksi dari dorongan akan tanggungjawab untuk pemecahan masalah. Seseorang yang memiliki kebutuhan berprestasi tinggi cenderung untuk mengambil risiko. Kebutuhan akan berprestasi merupakan dorongan untuk mengungguli, berprestasi sehubungan dengan seperangkat standar, bergulat untuk sukses

b. Kebutuhan Kekuasaan (N-*Pow*)

Need for Power adalah kebutuhan akan kekuasaan yang merupakan refleksi dari dorongan untuk mencapai autoritas, untuk memiliki pengaruh kepada orang lain. Kebutuhan akan kekuasaan menjadikan pegawai memiliki motivasi untuk berpengaruh dalam lingkungannya, memiliki karakter kuat untuk memimpin dan memiliki ide-ide untuk menang.

c. Kebutuhan Berafiliasi (N-*Affil*)

Need for Affiliation yaitu kebutuhan untuk berafiliasi yang merupakan dorongan untuk berinteraksi dengan oranglain, berada bersama orang lain, tidak mau melakukan sesuatu yang merugikan orang lain. Kebutuhan akan afiliasi adalah hasrat untuk berhubungan antar pribadi yang ramah dan akrab.

Berdasarkan teori yang telah dijelaskan oleh McClelland bahwa kebutuhan dan motif memiliki arti yang dapat dipertukarkan satu sama lain. Kebutuhan atau motif ini dimiliki oleh setiap orang dengan proporsi yang berbeda-beda dan masing-masing orang memiliki kebutuhan yang berbeda pula.

3. Teori Dua Faktor Herzberg

Teori ini dikembangkan dan dikenal dengan model dua faktor, yaitu :

a. Faktor Motivasional

Hal-hal yang mendorong berprestasi yang sifatnya instrinsik, yang berarti bersumber dari dalam diri seseorang. Yang tergolong sebagai faktor motivasional antara lain ialah pekerjaan seeorang, keberhasilan yang diraih, kesempatan bertumbuh, kemajuan dalam karir, dan pengakuan orang lain.

b. Faktor *Hygiene* atau Pemeliharaan

Faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang. Faktor-faktor pemeliharaan mencakup antara lain status pegawai dalam organisasi, hubungan seorang individu dengan atasannya, hubungan seseorang dengan rekan-rekan kerjanya, teknik penyeliaan yang diterapkan oleh para penyelia, kebijakan organisasi, sistem administrasi dalam organisasi, kondisi kerja dan sistem imbalan yang berlaku.

2.1.3.4 Indikator-indikator motivasi kerja

Beberapa indikator motivasi Menurut George J.M dan Jones (2005) dalam (Setiawan & Mulyapradana, 2019) yakni:

1. Perilaku Karyawan

Kemampuan karyawan memilih perilaku bekerja yang akan mereka pilih. Perilaku karyawan yang baik dalam bekerja menunjukkan bahwa karyawan termotivasi dalam bekerja.

2. Usaha Karyawan

Hal ini berkaitan dengan usaha keras yang dilakukan karyawan dalam bekerja. Usaha keras yang dilakukan karyawan menandakan bahwa karyawan termotivasi dalam bekerja.

3. Kegigihan Karyawan

Kegigihan karyawan mengacu pada perilaku seseorang yang tetap ingin bekerja walaupun adanya rintangan,masalah, dan halangan. Kegigihan karyawan yang tinggi menunjukkan bahwa karyawan memiliki motivasi yang tinggi.

2.1.3.5 Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Untuk mengungkapkan adanya keterkaitan hubungan antara motivasi kerja terhadap kinrja karyawan, dikutip dalam buku (Rizqi, 2013) motivasi saat dipastikan memengaruhi kinerja, walaupun bukan satu-satunya fakto yang membentuk kinerja. Masukan individual dan konyeks perkerjaan merupakan dua faktor kunci yang memengaruhi motivasi. Pekerja mempunyai kemampuan, pengetahuan kerja, disposisi dan sifat, mosi, susana hati, keyakinan, dan nilai-nilai pada pekerjaan. Pekerja akan lebih termotivasi apabila mereka percaya bahwa adanya kinerja mereka akan dikenal dan dihargai. Perilaku termotivasi secara langsung dipengaruhi oleh kemampuan dan pengetahuan/ keterampilan kerja

individu, motivasi dan kombinasi yang memungkinkan membatasi konteks pekerjaan.

Menurut McClelland (2011 : 68) Menurut bahwa ada hubungan yang positif antara motif berprestasi dengan pencapaian kinerja. Motif berprestasi adalah suatu dorongan dalam diri pegawai untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mampu mencapai prestasi kerja (kinerja) dengan predikat terpuji.

2.1.4 Kinerja Karyawan

2.1.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Moeheriono (2017 : 123) Arti kata kinerja berasal dari kata-kata job performance dan disebut juga *actual performance* atau prestasi kerja atau prestasi sesungguhya yang telah dicapai oleh seorang karyawan.

Menurut prawiro Suntoro, 1999 (dalam buku Merry Dandian Panji) dalam (Tika, 2014, p. 121) megatakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Sedangkan, menurut Bernadin dan Russel 1993 yang dikutip dari buku Achmad S.Ruby dalam (Tika, 2014) mengartikan kinerja sebagai pencacatan hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu.

Menurut (Faisal Amir, 2015: 5) kinerja karyawan adalah perilaku atau kegiatan yang ditampilkan oleh seseorang dalam kaitannya dengan tugas kerja di perusahaan, departemen, atau organisasi, dilaksankan sesuai dengan potensi yang

dimilikinya dalam rangka menghasilkan sesuatu yang bermakna bagi organisasi, masyarakat luas, atau dirinya sendiri.

Menurut (Hasibuan, 2010: 124) kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan dimana seseorang bekerja. Seseorang yang memiliki kinerja baik akan menghasilkan kuantitas yang banyak dan juga kualitas yang diberikan baik.

Maka dari definisi-definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja maupun prestasi yang dicapai karyawan maupun kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab organisasi dalam upaya mencapai visi, misi dan tujuan organisasi dengan waktu yang telah ditentukan dan biasanya diberikan, biasany satu tahun.

2.1.4.2 Faktor –faktor yang memengaruhi kinerja

"According to Gibson (2008) in (Djoko, 2017)the success of the company is largely determined by the effectiveness of the success of leaders and employees of all divisions within the company" arinya bahwa keberhasilannya perusahaan sangat ditentukan oleh efektivitas keberhasilan pemimpin dan karyawan semua divisi dalam perusahaan. Menurut Prawirosentono dalam (Putra & Wikansari, 2017) ada beberapa faktor yang dapat berpengaruh dengan kinerja karyawan , yaitu:

1. Efektifitas dan efisiensi.

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efesien. Sebaliknya, bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efesien.

2. Otoritas (wewenang).

Otoritas menurut adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggotaorganisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya. Perintah tersebut mengatakan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dalam organisasi tersebut.

3. Disiplin.

Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku. Jadi, disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja.

4. Inisiatif.

Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir, kreatifitas, dan motivasi dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

2.1.4.3 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Bono Judge (2003) dalam (Indrasari, 2017, p. 55) mengukur kineja dari beberapa aspek. Terdapat tujuh kriteria yang dapat digunakan dalam mengukur kineja individu yakni:

1. Kualitas

   Merupakan hasil pekerjaan yang dilakukan mendekati sempurna dan memenuhi tujuan yang diharapkan dari pekerjaan tersebut.

2. Produktifitas

   Jumlah yang dihasilkan atau jumlah aktivitas yang dapat diselesaikan.

3. Ketepatan waktu

   Dapat menyelesaikan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas

   Pemanfaatan secara maksimal sumber daya yang ada pada organisasi untuk meningkatkan keuntungan dan mengurangi kerugian.

5. Kemandirian

   Yaitu dapat melaksanakan kerja tanpa bantuan guna menghindari hasil yang merugikan.

   dapat melaksanakan kerja tanpa bantuan guna menghindari hasil yang merugikan Komitmen kerja antara karyawan dengan organisasinya

6. Tanggung jawab

   Tanggung jawab dan kesadaran karyawan terhadap pekerjaan yang diberikan perusahaan maupun organisasinya.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan penulis dalam penelitian sehingga penulis dapat memperbanyak teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Dari penelitian terdahulu, penulis hanya menemukan beberapa penelitian dengan judul yang sama seperti judul penelitian penulis, dan penulis juga mengangkat beberapa penelitian terdahulu sebagai referensi untuk memperkaya bahan kajian pada penelitian ini.

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

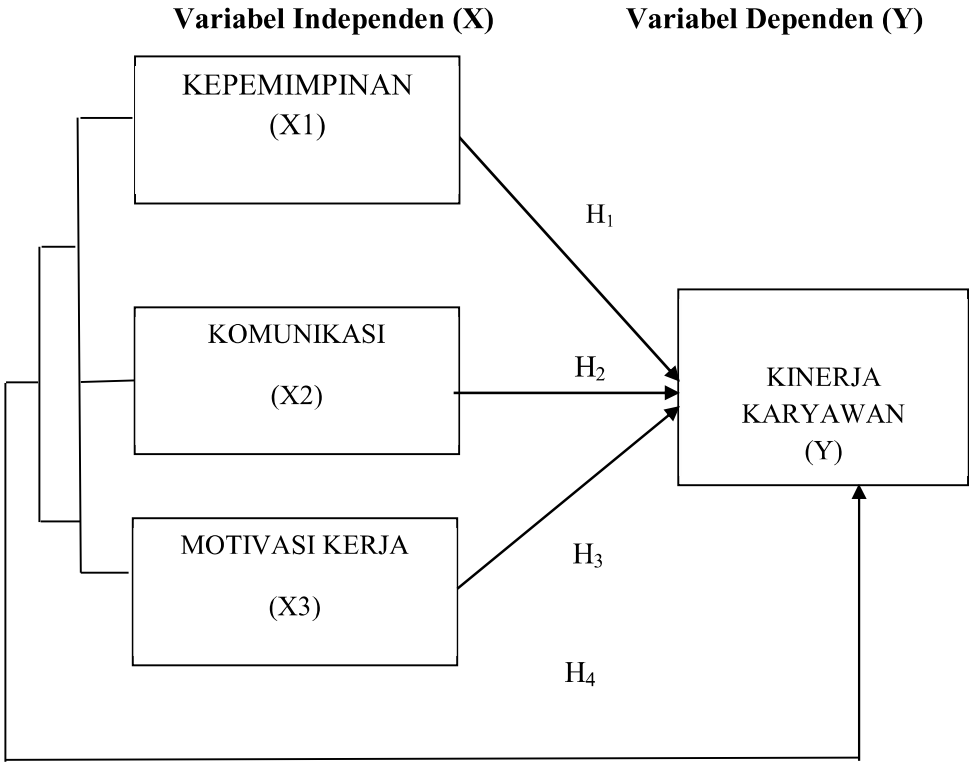
No	Nama Peneliti dan Tahun	Judul	Variabel	Metode	Hasil
1.	(Ode et al., 2019) jurnal terindeks sinta & google schoolar.	Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan	X = Kepemimpinan Y = kinerja karyawan	Explanatory survey dan descriptive survey method	Kepemimpinan berpengaruh positif & signifikan terhadap kinerja karyawan Baik secara simultan maupun parsial
2.	(Saragih & Simarmata, 2017) jurnal terindeks DOAJ & google schoolar	Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai	X1 = Kepemimpinan, X2 = Kepuasan Kerja X3= Motivasi Y1 = kinerja pegawai	REGRESI	Kepemimpinan, kepuasan kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial.
3.	(Djoko, 2017) jurnal internasional	The Effect Of Compensation, Leadership And Organizational Culture Through Work Motivation On Employee Performance	X1= compensation, X2= organizational culture, X3= Work Motivation, Y= employee performance	Metode Kuantitatif, SEM	Kompensasi, budaya organisasi, dan motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikasi terhadap kinerja kayawan.

4.	(Utami, 2015) jurnal terindeks google shoolar	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan Pada Biro Perjalanan Wisata "Panen Tour"	X1 = Kepemimpinan X2 = Motivasi, X3 = Komunikasi Interpersonal Y1 = Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Linier Berganda	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Komunikasi Interpersonal baiks secara parsial maupun simultan berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan
5.	(Ginting, Bangun, Munthe, & Sihombing, 2019)	Pengaruh Disiplin Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Pln (Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara)	X1 = Disiplin, X2 = Komunikasi, Y1 = Kinerja Karyawan	Deskriptif Kuantitatif	Pengaruh Disiplin Dan Komunikasi berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap Kinerja Karyawan
6.	(Nugroho et al., 2017) jurnal terindeks Sinta, DOAJ & google schoolar	Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Danamon Divisi SEMM Area Ngawi	X1 = Budaya Organisasi Y1 = Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Linear Sederhana dan *Moderated Regression Analysis*	Budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh positif an signifikan dan kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
7.	(Efnita, 2018) jurnal dosen UPB	gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan(pt bank pembangunan daerah (bpd) sumatera barat)	Gaya kepemimpinan (X1), Motivasi kerja (X2), & Disiplin Kerja (X3 Dan (Y) kinerja karyawan.	Analisis linear berganda	gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara simultan maupun parsial.

2.3 Kerangka Pemikiran

Narbuko & Achmadi (2016 : 163) menyebutkan bahwa kerangka pemikiran dinyatakan dalam bentuk gambaran atau skema yang sederhana namun lengkap dan memuat unsur-unsur pokok pemikiran dan hubungan antara unsur tersebut.

Menurut Sugiyono (2014 : 60); Noor (2012 : 251); Kountur (2009 : 86), kerangka berfikir menjelaskan hubungan antar variabel yang akan diteliti secara teoritis. Penelitian ini terdiri dari satu variabel terikat yaitu kinerja karyawan dan dua variabel bebas yaitu Kepemimpinan, Komunikasi dan Motivasi Kerja, secara skematis dapat disusun dalam kerangka pemikiran yang tersaji pada gambar berikut:



Gambar 2. 2 Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis

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

Dalam penelitian ini sendiri, penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut :

H_1 : Diduga ada pengaruh signifikan antara Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan pada PT Wearsmart Textiles.

H_2 : Diduga ada pengaruh signifikan antara Komunikasi terhadap Kinerja karyawan pada PT Wearsmart Textiles.

H_3 : Diduga, ada pengaruh signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT Wearsmart Textiles.

H_4 : Diduga, ada pengaruh signifikan antara Kepemimpinan, Komunikasi dan Motivasi Kerja secara simultan terhadap Kinerja karyawan pada PT Wearsmart Textiles.