

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Kepemimpinan

2.1.1 Pengertian Kepemimpinan

Suatu Perusahaan maupun organisasi dalam melaksanakan berbagai kegiatannya untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan, tidak terlepas dari adanya pemimpin yang mampu menggerakkan karyawannya dalam melaksanakan aktivitas perusahaan. Pemimpin berperan dalam rangka mempengaruhi para karyawannya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan perusahaan itu sendiri. Usaha ataupun cara yang ditempuh oleh pemimpin dalam mempengaruhi dan menggerakkan karyawannya dikenal dengan istilah kepemimpinan.

Berikut ini adalah beberapa pengertian tentang kepemimpinan menurut beberapa ahli :

1. Kepemimpinan diartikan sebagai kemampuan dan keterampilan seseorang yang menduduki jabatan pimpinan satuan kerja untuk mempengaruhi orang lain, terutama bawahannya, terutama untuk berfikir dan bertindak sedemikian rupa sehingga melalui perilaku yang positif ia akan memberikan sumbangan yang nyata dalam pencapaian tujuan organisasi (Siagan,) dalam handoko,2007.
2. Kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok (Thoha, 2015:9).

3. Kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi dan menggerakkan orang lain, sehingga mereka bertindak dan berperilaku sebagaimana diharapkan terutama bagi tercapainya tujuan yang ditetapkan (**Idrawijaya**) dalam Agung,2013.
4. Kepemimpinan di definisikan sebagai kemampuan mengarahkan pengikut-pengikutnya untuk bekerja bersama dengan kepercayaan serta tekun mengerjakan tugas-tugas yang diberikan.

Kepemimpinan adalah proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas-aktivitas yang berhubungan dengan tugas dari anggota-anggota kelompok. Proses mempengaruhi tersebut sering melibatkan berbagai unsur kekuatan seperti ancaman, penghargaan, otoritas ataupun bujukan. Dalam suatu pendapat dikatakan bahwa; “Kepemimpinan dipahami sebagai kekuatan untuk menggerakkan dan mempengaruhi orang lain. Kepemimpinan sebagai sebuah alat, sarana, ataupun proses untuk membujuk orang lain agar bersedia melakukan sesuatu secara sukarela. Ada berbagai faktor yang dapat menggerakkan orang lain yaitu ancaman, penghargaan, otoritas dan Bujukan.

Peranan kepemimpinan dalam suatu organisasi bisnis ataupun non bisnis sangat diperlukan keberadaannya. Kepemimpinan efektif harus memberikan pengarahan kepada usaha-usaha semua pekerjaan dalam mencapai tujuan dengan antusias.

2.1.2 Teori-teori kepemimpinan

Menurut mulyadi dalam Abdillah,2011 di kemukakan beberapa teori kepemimpinan, yaitu :

1. Teori sifat

Teori ini memandang kepemimpinan sebagai suatu kombinasi sifat-sifat yang tampak dari pemimpin. Asumsi dasar dari teori ini adalah keberhasilan pemimpin disebabkan karena sifat atau karakteristik, dan kemampuan yang luar biasa yang biasa dimiliki pemimpin. Adapun sifat atau karakteristik yang dimiliki seorang pemimpin, antara lain :

a. Inteligensia

Seorang pemimpin memiliki kecerdasan diatas para bawahannya. Pemimpin dengan kecerdasannya itulah dapat mengatasi masalah yang timbul dalam organisasi.

b. Kepribadian

Seorang pemimpin memiliki kepribadian yang menonjol yang dapat dilihat dan dirasakan bawahannya, seperti :

- Memiliki sifat percaya diri, dan rasa ingin tau yang besar
- Memiliki daya ingat yang kuat
- Sederhana dan dapat berkomunikasi dengan baik kepada semua pihak
- Mau mendengarkan masukan (ide), dan kritikan dari bawahan.
- Peka terhadap perubahan globalisasi, baik itu perubahan lingkungan, teknologi , maupun prosedur kerja.
- Mampu beradaptasi dengan perubahan-perubahan yang terjadi

c. Karakteristik fisik

Seorang pemimpin dikatakan layak menjadi pemimpin dengan melihat karakteristik fisiknya.

2. Teori perilaku

Dalam teori ini perilaku pemimpin merupakan sesuatu yang bisa dipelajari. Jadi seseorang yang dilatih dengan kepemimpinan yang tepat akan meraih keefektifan dalam memimpin. Teori ini memusatkan perhatiannya pada dua aspek perilaku kepemimpinan yaitu fungsi kepemimpinan dan gaya kepemimpinan.

3. Teori Situasional

Merupakan suatu pendekatan terhadap kepemimpinan yang menyatakan bahwa pemimpin memahami perilakunya, sifat-sifat bawahannya, dan situasi sebelum menggunakan gaya kepemimpinan.

2.1.3 Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. (Thoha, 2001; 49).

Menurut Kontz dalam Ajib, 2007 motivasi adalah pengaruh seni atau proses mempengaruhi orang-orang sehingga mereka akan berusaha mencapai tujuan kelompok dengan kemampuan dan antusias.

Gaya kepemimpinannya ini pada gilirannya ternyata merupakan dasar dalam membedakan atau mengklasifikasikan tipe kepemimpinan.

Gaya kepemimpinan memiliki tiga pola dasar, ketiga pola dasar tersebut adalah:

1. Gaya kepemimpinan yang berpola mementingkan pelaksanaan tugas secara efektif dan efisien, agar mampu mewujudkan tujuan secara maksimal.

2. Gaya kepemimpinan yang berpola mementingkan pelaksanaan hubungan kerja sama.
3. Gaya kepemimpinan yang berpola mementingkan hasil yang dapat dicapai dalam mewujudkan tujuan kelompok atau organisasi.

Untuk mewujudkan fungsi-fungsi kepemimpinan secara integral, sebagai mana telah dijelaskan diatas akan berlangsung aktivitas kepemimpinan. Apabila aktivitas di pilah-pilah, maka akan terlihat gaya kepemimpinan dan polanya masing-masing (**Siagian**) dalam (Agung, 2013).

1. Tipe Kharismatis

Tipe ini mempunyai daya tarik dan pembawaan yang luar biasa sehingga ia mempunyai jumlah pengikut yang sangat besar. Totalitas kepribadian ini memancarkan pengaruh dan daya tarik yang cukup besar.

2. Tipe Paternalistis

Yaitu tipe kepemimpinan yang bersifat kebabakan dengan cirri-ciri antara lain:

- a. Menganggap bawahan belum dewasa
- b. Bersikap terlalu melindungi
- c. Selalu bersikap maha tahu

3. Tipe Militerisme

Adapun sifat-sifat militerisme yang melekat pada pimpinan ini adalah:

- a. Menggunakan sistem perintah pada bawahannya
- b. Menghendaki kepatuhan mutlak dari para bawahannya
- c. Menyenangi formalitas dan upacara ritual yang berlebihan

d. Komunikasi berlangsung satu arah

4. Tipe Otokratis

Tipe ini bersifat konservatif dan senantiasa bersikap ingin menang sendiri.

5. Tipe Laissez Faire

Tipe kepemimpinan seperti ini tidak praktis sebagai pemimpin karena senantiasa membiarkan kelompok atau organisasinya berbuat semuanya.

6. Tipe Demokrasi

Tipe kepemimpinan seperti ini selalu memberikan bimbingan yang efisien kepada bawahannya dan disamping itu juga terdapat pekerjaan dari semua jawaban dengan penekanan rasa tanggung jawab internal dan kerja sama yang baik.

2.1.4 Ciri-ciri Gaya Kepemimpinan

Setiap gaya kepemimpinan bisa efektif atau tidak efektif tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi adapun ciri-ciri gaya kepemimpinan sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan otokratis

Kepemimpinan otokratis lebih banyak menghadapi masalah tentang pemberian perintah kepada bawahannya yang bertujuan untuk mengawasi pelaksanaan pekerjaan dengan maksud guna meminimalkan penyimpangan dari arah yang diberikan. Adapun ciri-cirinya sebagai berikut:

a) Semua penentuan kebijakan ditentukan oleh pemimpin.

b) Teknik-teknik dan langkah-langkah kegiatan di dekte oleh aturan setiap waktu , sehingga langkah-langkah yang akan datang selalu tidak pasti untuk tingkat yang luas.

c) Pemimpin biasanya mendikte tugas yang diberikan

2. Gaya kepemimpinan demokratis atau partisipatif

Gaya kepemimpinan demokratis cenderung mengikuti pertukaran pendapat antara orang-orang yang terlibat.

Ciri-ciri yang dimiliki gaya kepemimpinan ini yaitu :

a) Semua kebijakan terjadi kelompok diskusi dan keputusan diambil dengan dorongan dan bantuan dari pemimpin.

b) Kegiatan-kegiatan didiskusikan ,langkah-langkah umum untuk tujuan kelompok dibuat dan bila dibutuhkan petunjuk-petunjuk teknis.Pemimpin menyarankan dua atau lebih alternative prosedur yang dapat dipilih.

c) Para anggota bebas bekerja dengan siapa saja yang mereka pilih, dan pembagian tugas ditentukan oleh kelompok.

d) Pemimpin adalah objektif atau “ fact- minded “ dalam pujian dan kecamannya.serta mencoba untuk menjadi seorang anggota kelompok biasa.

3. Gaya kepemimpinan Laisses-Faire

Dalam gaya kepemimpinan ini,pemimpin akan memberikan kepemimpinannya apabila diminta, jadi para bawahan dituntut untuk memiliki kemampuan atau keahlian yang tinggi .

Ciri-cirinya meliputi :

- a) Kebebasan penuh bagi keputusan kelompok atau individu dengan partisipasi minimal dari pemimpin
- b) Bahan yang bermacam-macam disediakan oleh pemimpin, hal ini membuat orang selalu siap bila dia akan memberikan informasi saat ditanya.
- c) Sama sekali tidak ada partisipasi dari pemimpin dalam penentuan tugas
- d) Kadang –kadang memberi komentar spontan terhadap kegiatan anggota dengan pertanyaan yang tidak bermaksud menilai atau mengatur suatu kejadian.

2.1.4 Faktor-faktor gaya kepemimpinan

Berdasarkan uraian di atas dapat di simpulkan bahwa untuk mengukur baik tidaknya suatu gaya kepemimpinan dapat diukur dengan delapan faktor penilaian yaitu :

- 1) Faktor menerima tanggung jawab
Seorang pemimpin harus bisa bertanggung jawab terhadap segala sesuatu yang terjadi pada organisasi yang dipimpinnya.
- 2) Faktor kemampuan berkomunikasi
Kemampuan seorang pemimpin untuk berkomunikasi dengan bawahannya mengenai segala perkembangan atau perubahan serta menerima saran-saran dari bawahannya.

- 3) Faktor kemampuan untuk bisa perceptive
Seorang pemimpin harus mampu mengatasi persoalan-persoalan yang muncul, oleh sebab itu pemimpin harus memiliki kelebihan dibanding bawahannya.
- 4) Faktor kemampuan untuk bersikap objektif
Kemampuan untuk mengambil keputusan secara adil dan dapat diterima oleh semua pihak yang menjadi bawahannya.
- 5) Faktor kemampuan mengatasi masalah yang timbul
Seorang pemimpin harus mampu mengatasi persoalan-persoalan yang timbul melalui pendekatan-pendekatan structural maupun pribadi
- 6) Faktor kemampuan menentukan prioritas
Seorang pemimpin harus dapat mengambil keputusan manajemen yang sangat penting ,mengingat terdapat banyak masalah yang muncul yang memerlukan pemecahan berdasarkan kepentingan yang paling mendesak
- 7) Faktor kemampuan untuk merencanakan
Seorang pemimpin harus mampu menentukan apa yang akan dikerjakan, siapa yang akan mengerjakan , kapan akan dikerjakan, dan bagaimana cara mengerjakannya.
- 8) Faktor kemampuan untuk mengerjakan
Kemampuan pemimpin untuk memberitahukan dan menjelaskan tujuan-tujuan kepada bawahannya, dan mengajak bawahannya untuk bekerja semaksimal mungkin.

2.2 Motivasi

2.2.1 Pengertian motivasi

P.Robins (2015:127) mengatakan motivasi adalah proses yang menjelaskan mengenai kekuatan,arah dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan. Menurut (Sri Indrastuti,2017) motivasi adalah proses defisiensi fisiologi dan psikologi yang menggerakkan prilaku atau dorongan yang ditujukan untuk tujuan insentif.

Menurut Mangkunegara (2005,61) motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarahatau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu motivasi secara umum adalah berkaitan dengan upaya menuju setiap tujuan, kita mempersempit focus menjadi tujuan organisasi terhadap prilaku terkait dengan pekerjaan. Dalam kehidupan berorganisasi,termasuk kehidupan berkarya dalam organisasi, aspek motivasi kerja mutlak mendapat perhatian serius dari para pimpinan.Dengan demikian motivasi kerja sangat perlu diperhatikan oleh menejemen organisasi terutama para pemimpin, dimana pemimpin setiap hari berkontak langsung dengan bawahannya di tempat kerja.

2.2.2 Prinsip-prinsip dalam motivasi

Menurut Mangkunegara (2005,61) terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja karyawan, yaitu :

a. Prinsip partisipasi

Dalam upaya memotivasi kerja,pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.

b. Prinsip komunikasi

Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas.

c. Prinsip mengakui andil bawahan

Pemimpin mengakui bahwa bawahan (pegawai) mempunyai andil didalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, pegawai akan lebih mudah dimotivasi

d. Prinsip pendelegasian wewenang

Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai bawahan untuk sewaktu –waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya , akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan pemimpin.

e. Prinsip memberi perhatian

Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai , akan memotivasi pegawai bekerja apa diharapkan oleh pemimpin.

2.2.4 Teori motivasi

Untuk mencapai keefektivan motivasi, maka diperlukan teori-teori motivasi dari para ahli sebagai pendukungnya. Adapun teori-teori motivasi dalam Robbins (2015) adalah sebagai berikut:

1. Fisiologis. Meliputi kebutuhan fisik yaitu kelaparan, kehausan, tempat perlindungan, seks dan kebutuhan fisik lainnya.
2. Rasa aman. Keamanan dan perlindungan dari bahaya fisik dan emosional

3. Sosial. Kebutuhan manusia yang muncul karena adanya interaksi social .mencakup kasih sayang, rasa memiliki, penerimaan, dan persahabatan.
4. Penghargaan. Faktor-faktor internal misalnya rasa harga diri, kemandirian dan pencapaian, serta faktor-faktor eksternal misalnya status, pengakuan ,dan perhatian.
5. Aktualisasi diri. Dorongan yang mampu membentuk seseorang untuk menjadi apa yang menjadi kecakapannya, meliputi pertumbuhan, mencapai potensi kita, dan pemenuhan diri.

2. Teori X dan Y

Teori motivasi milik Douglas McGregor dalam (Robbins, 2015) mengemukakan dua pandangan yang nyata mengenai manusia, yakni: pandangan pertama pada dasarnya negatif disebut Teori X, dan yang lain pada dasarnya positif disebut Teori Y. McGregor menyimpulkan bahwa pandangan seorang pemimpin mengenai sifat manusia didasarkan atas beberapa kelompok asumsi tertentu, dan bahwa mereka cenderung membentuk perilaku mereka terhadap pegawai berdasarkan asumsi-asumsi tersebut.

Menurut Teori X, empat asumsi yang dimiliki oleh pemimpin yakni:

- a. Pegawai pada dasarnya tidak menyukai pekerjaan, dan sebisa mungkin untuk menghindarinya.
- b. Karena pegawai tidak menyukai pekerjaan, mereka harus dipaksa, dikendalikan, atau diancam dengan hukuman untuk mencapai tujuan-tujuan.

- c. Pegawai akan menghindari tanggung jawab dan mencari perintah formal bilamana mungkin.
- d. Sebagian pegawai menempatkan keamanan di atas semua faktor lain yang terkait pekerjaan dan menunjukkan sedikit ambisi.

Kontras dengan pandangan negatif tersebut diatas, McGregor membuat empat asumsi positif yang disebutnya Teori Y yaitu:

- a. Pegawai menganggap kerja sebagai hal yang menyenangkan, seperti halnya istirahat atau bermain.
- b. Pegawai akan berlatih mengendalikan diri, dan emosi untuk mencapai berbagai tujuan.
- c. Pegawai akan bersedia belajar untuk menerima, bahkan belajar lebih bertanggung jawab.
- d. Pegawai mampu membuat berbagai keputusan inovatif yang diedarkan ke seluruh populasi, dan bukan hanya bagi mereka yang menduduki posisi manajemen.

Kesimpulan dari teori ini yaitu Teori X berasumsi bahwa kebutuhan-kebutuhan tingkat yang lebih rendah mendominasi individu, sedang Teori Y berasumsi bahwa kebutuhan-kebutuhan tingkat yang lebih tinggi mendominasi individu. McGregor sendiri meyakini bahwa asumsi Teori Y lebih valid daripada Teori X.

2.2.5 Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi

Motivasi seorang pekerja untuk bekerja biasanya merupakan hal yang rumit. Karena motivasi sering kali melibatkan faktor-faktor individual dan organisasional. Faktor –faktor yang sifatnya individual antara lain:

1. Kebutuhan

Kebutuhan karyawan dari individu merupakan pembatas antara yang diharapkan karyawan terhadap perusahaan dengan kebutuhan yang diharapkan perusahaan dengan yang terjadi sebenarnya.

2. Tujuan

Karyawan mempunyai tujuan dalam bekerja, karyawan bekerja keras demi mencapai tujuan dan hal itu menjadi motivasi karyawan untuk bekerja lebih baik dan dapat mencapai hasil yang diharapkan.

3. Kemampuan

Setiap karyawan harus memiliki kemampuan dalam bekerja dan memiliki kemampuan untuk menunjang perusahaan. Karyawan juga harus memiliki kemampuan memotivasi diri sendiri supaya karyawan tersebut mendapatkan promosi jabatan.

Kesimpulan dari teori ini yaitu Teori X berasumsi bahwa kebutuhan-kebutuhan tingkat yang lebih rendah mendominasi individu, sedang Teori Y berasumsi bahwa kebutuhan-kebutuhan tingkat yang lebih tinggi mendominasi individu. McGregor sendiri meyakini bahwa asumsi Teori Y lebih valid daripada Teori X.

2.2.6 Teori Kepuasan motivasi kerja

Teori kepuasan motivasi kerja menentukan apa yang memotivasi karyawan dalam bekerja. Teori kepuasan berfokus pada identifikasi kebutuhan dan dorongan pada diri sendiri seseorang sebagaimana kebutuhan dan dorongan tersebut diprioritaskan. Karyawan menitik beratkan jenis insentif atau tujuan yang berusaha untuk di capai oleh karyawan untuk dipuaskan dan terlaksana dengan baik. Teori kepuasan mengacu pada “statis” karena teori tersebut berhubungan hanya pada satu atau beberapa hal dalam satu waktu tertentu, baik masa lalu maupun masa sekarang. Oleh karena itu , teori itu tidak perlu memprediksi motivasi atau perilaku kerja , tetapi memahami apa yang memotivasi karyawan dalam bekerja . Uang dianggap satu-satunya insentif (manajemen ilmiah) dan insentif mencakup kondisi kerja, keamanan dan mungkin gaya pengawasan demokratis (hubungan manusia). Secara berurutan ,kepuasan motivasi dianggap sebagai kebutuhan atau motivasi dengan tingkat yang lebih tinggi.

2.2.7 Dimensi dan Indikator Motivasi

Dimensi yang dipakai sebagai panduan dalam penelitian ini adalah pendapat dari **McClelland** dalam (**Toha 2012**) yang menyatakan tentang Teori Tiga Kebutuhan yang mempengaruhi motivasi, yaitu kebutuhan berprestasi (Need of Achievement) (*nAch*), kebutuhan berkuasa (*Need of Power*) (*nPo*), kebutuhan berafiliasi (*Need of Affiliation*) (*nAff*). Maka dari ketiga dimensi tersebut didapatlah indikator-indikator motivasi kerja sebagai berikut;

1. Need of Achievement, indikatornya :Penghargaan,tanggung jawab

2. Need of power, indikatornya, Pemberian kesempatan untuk berkembang (kenaikan pangkat).

2.4 Hubungan Antar Variabel

2.4.1 Hubungan antara Gaya kepemimpinan dengan kinerja

Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara yang dimiliki oleh seseorang dalam mempengaruhi sekelompok orang atau bawahan untuk bekerja sama dan berdaya upaya dengan penuh semangat dan keyakinan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Keberhasilan suatu organisasi baik sebagai keseluruhan maupun berbagai kelompok dalam suatu organisasi tertentu, sangat tergantung pada efektivitas kepemimpinan yang terdapat dalam organisasi yang bersangkutan. Dapat dikatakan bahwa mutu kepemimpinan yang terdapat dalam suatu organisasi memainkan peranan yang sangat dominan dalam keberhasilan organisasi tersebut dalam menyelenggarakan berbagai kegiatannya terutama terlihat dalam kinerja para pegawainya (Siagian, 2002) dalam (Agus, 2011). Gaya kepemimpinan yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan, jika kinerja karyawan meningkat akan mempercepat proses pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan.

2.4.2 Hubungan antara Motivasi kerja dengan Kinerja Karyawan

Banyak variabel yang mempengaruhi kinerja diantaranya adalah motivasi kerja. Menurut Henry Simamora (dalam Mangkunegara, 2005:14) menyatakan bahwa terdapat hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja. Faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya yaitu motivasi kerja. Hal ini dilihat dari pernyataan Henry Simamora mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja,

diantaranya faktor psikologis, dalam faktor ini terdapat variabel motivasi kerja terhadap pekerjaannya sendiri. Berdasarkan dari pernyataan diatas bahwa terdapat hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja.

Teori pengharapan dari Victor Vroom (Robbins, 2006:238) memberikan suatu pernyataan tentang adanya suatu hubungan antara motivasi dan kinerja, pernyataan tersebut sebagai berikut: “Bahwa seorang karyawan akan bersedia melakukan upaya yang lebih besar apabila diyakininya bahwa upaya itu akan berakibat pada penilaian kinerja yang baik, dan bahwa penilaian kinerja yang baik akan berakibat pada kenaikan gaji serta promosi, dan kesemuanya itu memungkinkan yang bersangkutan untuk mencapai tujuan pribadinya”.

2.5 Penelitian Terdahulu

Banyak peneliti-peneliti terdahulu terhadap faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja. Penelitian yang dilakukan tentang analisis motivasi dan kinerja karyawan antara lain:

1. Sastriawan (2012) melakukan penelitian dengan judul Motif Pegawai Dalam Bekerja (Studi Deskriptif Kualitatif Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Seluma). Hasil penelitian menunjukkan bahwa pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Seluma memiliki motif yang sangat tinggi untuk memenuhi kebutuhan sosial pegawai. Pegawai

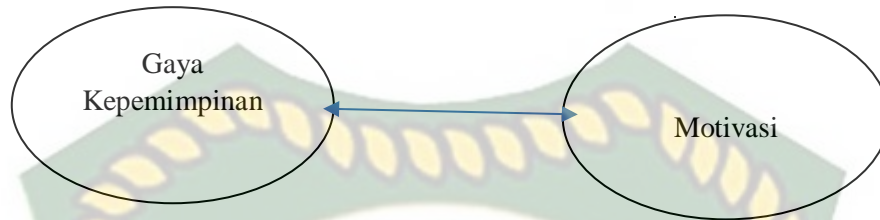
menginginkan adanya keharmonisan hubungan sosial dan hubungan kerja antara sesama anggota organisasi. Dengan perasaan senasib dan sama, maka setiap pegawai tidak akan melakukan tindakan-tindakan yang dapat melukai perasaan dan fisik sesama rekan kerjanya.

2. Zulkarnian Harahap, SE (2005) Motivasi dan Kinerja Karyawan Badan Pengawan Daerah Kabupaten Rejang Lebong. Responden penelitian ini yang menjadi sampel berjumlah 90 orang dari seluruh populasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik secara parsial maupun simultan lingkungan kerja, motivasi dan kinerja mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di lingkungan Rejang Lebong.
3. Bambang Budi Djatmiko (2008), Analisis Deskriptif Motivasi dan Kinerja Karyawan di Lingkungan Dinas Perhubungan Provinsi Bengkulu. Responden dalam penelitian ini berjumlah 131 orang dari seluruh populasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa baik secara parsial maupun simultan lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerja mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di lingkungan Dinas Perhubungan Provinsi Bengkulu.

Perbedaan penelitian ini terdahulu dengan skripsi penulis adalah pada variabel yang digunakan penelitian terdahulu di atas menggunakan tiga variabel, tempat penelitian yang berbeda, dan jumlah responden yang diteliti berbeda. Sedangkan skripsi penelitian yang penulis teliti menggunakan dua variabel yaitu gaya kepemimpinan dan motivasi.

2.6 Kerangka Pemikiran

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran



Sumber : Stepen .P Robbins : Mc Gregors

2.7 Hipotesis

Hipotesis merupakan pernyataan singkat yang disimpulkan dari landasan teori dan penelitian terdahulu, serta merupakan jawaban sementara terhadap masalah yang diteliti, dimana jawaban itu masih bersifat lemah, dan perlu dilakukan pengujian secara empiris kebenarannya. Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

“ Diduga gaya kepemimpinan dan motivasi yang di aplikasikan masih kurang”