

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori Gaya Kepemimpinan

2.1.1.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan

Gaya Kepemimpinan Otokratis dianggap sebagai gaya kepemimpinan yang mendasarkan segala sesuatu pada kekuasaan yang dimiliki oleh seorang pemimpin (Newstorm & Davis, 2019). Gaya Kepemimpinan Otoriter/ Authoritarian adalah gaya pemimpin yang memusatkan segala keputusan dan kebijakan yang diambil dari dirinya sendiri secara penuh. Segala pembagian tugas dan tanggung jawab dipegang oleh si pemimpin yang otoriter tersebut, sedangkan para bawahan hanya melaksanakan tugas yang diberikan. Menurut (Nawawi, 2020) mengatakan bahwa Gaya Kepemimpinan Otokratis menghimpun sejumlah perilaku atau gaya kepemimpinan yang bersifat terpusat pada pemimpin sebagai satu-satunya penentu, penguasa dan pengendali anggota organisasi dan kegiatannya dalam usaha mencapai tujuan organisasi. Sedangkan menurut Kartono, (2020) menjelaskan Kepemimpinan didasarkan atas perintah-perintah, paksaan dan tindakan-tindakan yang arbitrer (sebagai wasit). Ia melakukan pengawasan yang ketat, agar semua pekerjaan berlangsung secara efisien. Menurut Thoha dalam Busro, (2020:226) menyatakan

bahwa “Gaya kepemimpinan adalah suatu pola perilaku yang konsisten yang kita tunjukkan dan diketahui oleh pihak lain ketika kita berusaha mempengaruhi kegiatan-kegiatan yang lain”. Seentara itu menurut Sutrisno (2020:213) mengemukakan bahwa Kepemimpinan merupakan aktivitas menggerakkan orang lain untuk mencapai hasil yang diharapkan dengan cara memimpin, membimbing dan mempengaruhi orang lain.

Berdasarkan pengertian dari para ahli di atas, maka Peneliti menyimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan Otokratis adalah gaya kepemimpinan dimana seorang pemimpin otokratis lebih menekankan pada pencapaian target yang ingin dicapai dalam suatu organisasi tanpa melibatkan anggotannya dalam suatu pengambilan keputusan.

2.1.1.2 Ciri-Ciri Gaya Kepemimpinan Otokratis

Kartono, (2020;222) mengemukakan ada beberapa ciri-ciri Gaya Kepemimpinan otokratis, yaitu :

1. Dia memberikan perintah-perintah yang dipaksakan, dan harus dipatuhi.
 2. Dia menentukan kebijakan untuk semua pihak, tanpa harus berkonsultasi dengan para anggota.
 3. Dia tidak pernah memberikan informasi mendetail tentang rencana-rencana yang akan datang, akan tetapi hanya memberitahukan pada setiap anggota kelompoknya langkah-langkah segera yang harus mereka lakukan.
 4. Dia memberikan pujian atau kritik pribadi terhadap setiap anggota kelompoknya dengan inisiatif sendiri.
- a. Kelebihan Gaya Kepemimpinan Otokratis :
- (1). Keputusan dapat diambil secara tepat.
 - (2). Tipe ini baik digunakan pada bawahan yang kurang disiplin,
Kurang inisiatif, bergantung pada atasan dan kurang kecakapan.
 - (3). Pemusatan kekuasaan, tanggung jawab serta membuat keputusan Terletak pada satu orang yaitu Pemimpin.

b. Kelemahan Gaya Kepemimpinan Otokratis :

- (1). Dengan tidak di ikutsertakannya bawahan dalam mengambil keputusan atau tindakan maka bawahan tersebut tidak dapat belajar mengenai hal tersebut.
- (2). Kurang mendorong inisiatif bawaan dan dapat mematikan Inisiatif bawahannya tersebut.
- (3). Dapat menimbulkan rasa tidak puas dan tertekan.
- (4). Bawahan kurang mampu menerima tanggung jawab dan Tergantung pada atasan saja.

2.1.1.3 Fungsi Kepemimpinan

Menurut (Wirawan,2020) fungsi kepemimpinan secara umum mempunyai pola dasar yang sama yaitu:

1. Menciptakan visi, seorang pemimpin harus mempunyai kemampuan untuk menciptakan visi, visi adalah apa yang di impikan, keadaan masyarakat yang dicita-citakan, apa yang ingin dicapai oleh pemimpin dan pengikutnya di masa yang akan datang. Visi yang menarik pemimpin dan pengikut ke arah masa depan, visi yang memotivasi dan mendorong serta mengenergi mereka bergerak untuk menciptakan perubahan.
2. Mengembangkan budaya organisasi, pemimpin harus mengembangkan budaya organisasi yang mana sebagai norma, nilai, asumsi, filsafat organisasi,dan sebagiannya yang akan di

kembangkan oleh pemimpin organisasi dan di ajarkan kepada anggota baru dan di terapkan dalam perilaku organisasi mereka.

3. Menciptakan sinergi, tugas pemimpin mempersatukan para pengikut, dan menggerakkan mereka mencapai tujuan organisasi. Setiap anggota organisasi yang berada di unit-unit organisasi yang mempunyai fungsi yang berbeda, wajib memberikan kontribusinya untuk tujuan organisasi. Mereka direkrut dengan tujuan untuk ikut serta merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi kontribusinya secara maksimal kepada organisasi dalam kesatuan tujuan dan gerak ke arah tujuan.
4. Menciptakan perubahan, pemimpin adalah agen yang berupaya menciptakan perubahan secara terus-menerus. Ia adalah orang yang cerdik dan mampu menciptakan terobosan meninggalkan masa lalu menuju ke masa depan yang lebih baik.
5. Memotivasi para pengikut, sebagian terbesar teori kepemimpinan menyatakan bahwa fungsi dan tugas pemimpin adalah memotivasi diri sendiri dan para pengikutnya.
6. Memperdaya pengikutnya, pemberdayaan merupakan salah satu aspek pengembangan organisasi yang menyangkut pengembangan sumber daya manusia.

2.1.1.4 Indikator – Indikator Gaya Kepemimpinan

Kartono, (2020:34) mengemukakan bahwa Gaya Kepemimpinan memiliki empat Indikator, yaitu :

1. Mengambil keputusan

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

2. Memotivasi

Kemampuan memotivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerakkan kemampuannya, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan dalam rangka pencapaian tujuan organisasi.

3. Komunikasi

Kemampuan Komunikasi adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung atau tidak langsung.

4. Mengendalikan Bawahan

Seorang Pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif pada tempatnya.

2.1.2 Teori Tingkat Pendidikan

2.1.2.1 Pengertian Tingkat Pendidikan

Menurut Beeby dalam Sedarmayanti (2019), mengatakan bahwa Pendidikan memiliki kapasitas tinggi bilamana keluaran pendidikan itu memiliki nilai bagi masyarakat yang memerlukan Pendidikan itu. Seseorang yang mempunyai pendidikan tinggi akan mempunyai wawasan yang lebih luas terutama penghayatan akan arti pentingnya produktivitas. Pendidikan dapat berarti pendidikan formal maupun non formal. Tingginya kesadaran pentingnya produktivitas dapat mendorong pegawai melakukan tindakan yang produktif.

Menurut Sedarmayanti (2009), Pendidikan dengan bermacam agendanya memiliki tanggung jawab dalam metode menerima dan menumbuhkan kapasitas keahlian setiap individu. Lewat pendidikan, seseorang dipersiapkan untuk memiliki cadangan agar siap tahu, menguasai dan mengembangkan kaidah berpikir secara sempurna sehingga dapat menyelesaikan masalah yang akan dihadapi dikehidupan yang akan datang. Hal yang seperti ini akan terlihat pada kinerjanya, yang pada akhirnya akan menanggung kreativitas kerja yang semakin meningkat. Sementara menurut Andrew E. Sikula dalam Mangkunegara (2020:50) menyatakan bahwa: Tingkat pendidikan adalah suatu proses jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, yang mana tenaga kerja

manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan-tujuan umum. Jadi dapat disimpulkan bahwa Pendidikan adalah kegiatan yang dilakukan dalam rangka menambah pengetahuan atau mengasah kemampuan guna menjadi modal awal untuk masa depan. Pendidikan tidak hanya sebatas pada bangku sekolah, tetapi lingkungan tempat tinggal juga dapat memberikan pendidikan untuk membentuk kepribadian diri.

2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Pendidikan

Faktor-faktor yang mempengaruhi Tingkat Pendidikan menurut Hasbullah (2020:63) adalah sebagai berikut :

1. Ideologi

semua manusia dilahirkan ke dunia mempunyai hak yang sama khususnya hak untuk mendapatkan Pendidikan dan peningkatan pengetahuan dan Pendidikan.

2. Sosial Ekonomi

Semakin tinggi tingkat sosial ekonomi memungkinkan seseorang mencapai tingkat Pendidikan yang lebih tinggi.

3. Sosial Budaya

Masih banyak orang tua yang kurang menyadari akan pentingnya Pendidikan formal bagi anak-anaknya.

4. Perkembangan IPTEK

Perkembangan IPTEK menuntut untuk selalu memperbaharui pengetahuan dan keterampilan agar tidak kalah dengan negara maju.

5. Psikologi

Konseptual Pendidikan merupakan alat untuk mengembangkan kepribadian individu agar lebih bernilai.

2.1.2.3 Indikator Tingkat Pendidikan

Indikator Tingkat Pendidikan menurut Tirtahardja (2019:53), terdiri dari :

1. Jenjang Pendidikan

Jenjang Pendidikan adalah tahapan Pendidikan yang ditemukan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai dan kemampuan yang dikembangkan.

2. Kesesuaian Jurusan

Kesesuaian jurusan adalah sebelum Karyawan direkrut terlebih dahulu perusahaan menganalisis Tingkat Pendidikan dan kesesuaian jurusan pendidikan Karyawan tersebut agar hadir bisa ditempatkan pada posisi jabatannya yang sesuai dengan kualifikasi Pendidikan.

3. Kompetensi

Kompetensi adalah Pengetahuan, Penguasaan terhadap tugas, keterampilan dan nilai-nilai dasar yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak.

2.1.3 Teori Disiplin Kerja

2.1.3.1 Pengertian Disiplin Kerja

Chewe & Taylor (2021 : 46) mengemukakan bahwa Disiplin Kerja merupakan kemampuan atau sifat seseorang dalam menaati aturan yang telah ditetapkan dengan tepat waktu. Kedisiplinan sangat mempengaruhi kinerja Pegawai dan Pemerintah, karena kedisiplinan sebagai bentuk latihan bagi Pegawai dalam melaksanakan aturan-aturan Pemerintah. Semakin disiplin semakin tinggi produktivitas kerja Pegawai dan kinerja Pemerintah. Sedangkan Disiplin kerja menurut (Sutrisno, 2021:103) adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau sikap dan tingkah laku serta perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.

Menurut Nurjaya (2021:172-84) mengungkapkan bahwa Disiplin Kerja dapat dijelaskan dan diukur melalui pemanfaatan waktu yang efisien, pemanfaatan sarana kantor dengan bijaksana, dan rasa tanggung jawab yang tinggi dan patuh terhadap peraturan kantor. Dari beberapa pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja merupakan tindakan manajemen untuk menjalankan standar-standar

organisasional dan kesediaan seseorang untuk mematuhi peraturan yang berlaku didalam perusahaan.

2.1.3.2 Macam – Macam Disiplin Kerja

Rivai dalam Ichsan,R,N., Surianta, E, & Nasution, L. (2020:129) mengatakan ada tiga macam Kedisiplinan, yaitu:

1. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan memenuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Dengan cara preventif, pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan. Pemimpin perusahaan mempunyai tanggung jawab dalam membangun iklim organisasi dengan disiplin preventif, Begitu juga Pegawai harus dan wajib mengetahui, memahami semua pedoman kerja serta peraturan-peraturan yang ada dalam Organisasi. Disiplin Preventif suatu sistem yang berhubungan dengan kebutuhan untuk semua bagian sistem yang ada didalam organisasi. Jika sistem organisasi baik, maka diharapkan akan lebih mudah menegakkan disiplin kerja.

2. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatakan suatu peraturan dan menggerakkan untuk tetap

mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelanggaran kepada pelanggar.

3. Disiplin Progresif

Disiplin Progresif adalah upaya untuk memberikan hukuman yang lebih berat kepada pelanggan yang berulang kali melakukan kesalahan dan memberikan sanksi kepada karyawan yang terus melakukan pelanggaran.

Malayu S.P. Hasibuan (2020:194) mengemukakan faktor-faktor Kedisiplinan adalah sebagai berikut :

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan yang akan dicapai jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan Pegawai. Hal ini berarti tujuan (pekerjaan) yang dibebankan pada Pegawai harus sesuai dengan kemampuan Pegawai yang bersangkutan agar Dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2. Teladan Pimpinan

Teladan Pimpinan sangat berperan dalam menentukan Kedisiplinan Karyawan karena Pimpinan dijadikan teladan Dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh

yang baik, kedisiplinan baik, jujur, adil serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan Pimpinan yang baik, Kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik.

3. Balas Jasa

Balas jasa (Gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan Karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan Karyawan terhadap Perusahaan atau pekerjaannya.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya Kedisiplinan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan harus ditetapkan dengan baik pada setiap Perusahaan supaya Kedisiplinan Perusahaan baik pula.

5. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan. Waskat menuntut adanya kebersamaan aktif antara atasan dengan bawahan dalam mencapai tujuan perusahaan, Karyawan dan masyarakat.

6. Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal dan diinformasikan secara jelas kepada semua

karyawan. Sanksi hukuman hedaknya bersifat wajar untuk setiap tingkatan yang indisipliner, bersifat mendidik dan menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan dalam Perusahaan.

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan menegur dan menghukum setiap Karyawan yang indisipliner akan mewujudkan kedisiplinan yang baik pada Perusahaan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui Kepemimpinannya oleh bawahan.

8. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama Karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu Perusahaan. Kedisiplinan karyawan akan terciptannya hubungan dalam organisasi tersebut baik.

2.1.3.3 Tingkat dan Jenis Sanksi Disiplin Kerja

Bejo Siswanto Sastrohadiwiry (2020:293) mengemukakan tingkat dan jenis sanksi Disiplin Kerja terdiri atas :

1. Sanksi Disiplin Berat

- a). Demosi Jabatan yang setingkat lebih rendah dan dari jabatan/pekerjaan yang diberikan sebelumnya.
- b). Pembebasan dari jabatan/pekerjaan untuk dijadikan sebagai tenaga biasa bagi yang memegang jabatan.

- c). Pemutusan hubungan kerja dengan hormat atas permintaan sendiri tenaga kerja yang bersangkutan.
- d). Pemutusan hubungan kerja dengan tidak hormat sebagai tenaga kerja di Perusahaan.

2. Sanksi Disiplin Sedang

- a). Penundaan pemberian kompensasi yang sebelumnya telah dirancang sebagaimana tenaga kerja lainnya.
- b). Penurunan upah sebesar satu kali upah yang biasanya diberikan harian, mingguan atau bulanan.
- c). Penundaan program promosi bagi tenaga kerja yang bersangkutan pada jabatan yang lebih tinggi.

3. Sanksi Disiplin Ringan

- a). Teguran lisan kepada tenaga kerja yang bersangkutan
- b). Teguran tertulis
- c). pernyataan tidak puas secara tertulis.

Singodimedjo (Edy Sutrisno, 2020:94) mengatakan peraturan-peraturan yang akan berkaitan dengan Disiplin Kerja antara lain :

- 1. Peraturan jam masuk, pulang dan istirahat.
- 2. Peraturan dasar tentang berpakaian dan tingkah laku dalam pekerjaan.
- 3. Peraturan cara melakukan pekerjaan dan berhubungan unit kerja yang lain.

4. Peraturan tentang apa yang boleh dan yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan selama dalam organisasi dan sebagainya.

2.1.3.4 Indikator-Indikator Kedisiplinan

Sutrisno, (2020:94) mengemukakan indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut :

1. Ketaatan terhadap aturan waktu

Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.

2. Ketaatan terhadap Peraturan

Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan. Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan.

3. Ketaatan terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaanpekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.

2.1.4 Teori Kinerja Pegawai

2.1.4.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut Nurjaya (2021:172) Kinerja merupakan hasil penilaian sebuah kapasitas yang diperoleh pegawai sewaktu dapat menjalankan tugasnya dengan baik. Pendapat serupa juga dikemukakan oleh Sinambela (2020:481) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu

organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Sedangkan Menurut Abdullah (2020:78), Kinerja adalah terjemahan dari *performance* yang berarti hasil Kinerja atau Prestasi Kerja. Menurut Mangkunegara (2020:9) menyatakan bahwa Kinerja Sumber Daya Manusia merupakan istilah yang berasal dari kata *Job Performance* atau *actual performance* yakni Prestasi Kerja atau Prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang. Kinerja adalah perbandingan antara keluaran (*Output*) yang dicapai dengan masukan (*Input*) yang diberikan.

Berdasarkan pernyataan-pernyataan di atas, dapat disimpulkan bahwa Kinerja Pegawai adalah hasil kerja Pegawai yang dilihat dari segi kualitas, kuantitas, waktu pengerjaan, kerja sama, serta kesesuaian hasil akhir yang dapat dinilai atau dievaluasi berdasarkan indikator atau tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya untuk memastikan strategi dan tujuan Organisasi dapat tercapai dengan baik.

2.1.4.2 Manfaat Kinerja Pegawai

Manfaat Kinerja Pegawai menurut Sedermayanti, (2020:64) mengemukakan bahwa Kinerja Pegawai sebagai berikut:

1. Meningkatkan Prestasi Kerja

Dengan adanya penilaian kerja, baik Pimpinan maupun Pegawai

memperoleh umpan balik dan mereka dapat memperbaiki pekerjaan atau prestasinya.

2. Memberikan kesempatan kerja yang adil

Penilaian akurat dapat menjamin Pegawai memperoleh kesempatan menempati sisi pekerjaan sesuai kemampuannya.

3. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan

Melalui Penilaian Kinerja, terdeteksi Pegawai yang kemampuannya rendah sehingga memungkinkan adanya program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan mereka.

4. Penyesuaian Kompensasi

Melakukan penilaian, Pimpinan dapat mengambil keputusan dalam menentukan perbaikan pemberian kompensasi dan sebagainya.

5. Keputusan promosi dan demosi

Hasil Penelitian Kinerja dapat digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan untuk mempromosikan atau mendemosikan Pegawai.

6. Mendiagnosis kesalahan desain pekerjaan

Kinerja yang buruk mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. Penilaian Kinerja dapat membantu mendiagnosis kesalahan tersebut.

7. Menilai proses rekrutmen dan seleksi

Kinerja Pegawai baru yang rendah dapat mencerminkan adanya penyimpangan proses rekrutmen dan seleksi.

Selanjutnya menurut Fahmi, (2020) mengemukakan bahwa manfaat Kinerja Pegawai adalah sebagai berikut:

1. mengelola operasi Organisasi secara efektif dan efisien melalui pemotivasian Pegawai secara maksimum.
2. Membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan Pegawai, seperti Promosi, transfer dan pemberhentian.
3. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan pegawai untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan pegawai.
4. Menyediakan umpan balik bagi pegawai mengenai bagaimana atasan mereka menilai kinerja mereka.
5. Menyediakan suatu dasar bagi distribusi penghargaan.

2.1.4.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Faktor –faktor yang mempengaruhi Kinerja seorang Pegawai menurut Armstrong dan Baron dalam Wibowo, (2020:84) yaitu:

1. *Personal factors*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu.
2. *Leadership factor*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan dan dukuganyang dilakukan Manajer dan *team leader*.
3. *Team factors*, ditunjukkan oleh kualitas dukunganyang diberikan oleh rekan sekerja.

4. *System factor*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan Organisasi.
5. *Contextual situational*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Kemudian menurut Davis dalam Mangkunegara, (2020:67) faktor – faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai yaitu :

1. Faktor Kemampuan (*ability*)

Kemampuan *Ability* pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality (Knowledge skill)*. Artinya Pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai Kinerja yang diharapkan dan sebenarnya Perusahaan memang sangat membutuhkan orang – orang yang memiliki IQ di atas rata-rata. Oleh karena itu, Pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan ahlinya.

2. Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang Pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri Pegawai yang terarah untuk mencapaitujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri Pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal.

Dari uraian diatas Peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa dari teori yang disampaikan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai tidak hanya berasal dari diri Pegawai tersebut melainkan dari banyak faktor lain yaitu, seperti dorongan ataupun bimbingan orang lain bahkan fasilitas yang mendukung pekerjaan seorang Pegawai.

2.1.4.5 Indikator Kinerja Pegawai

Kinerja Pegawai secara objektif dan akurat dapat dievaluasi melalui tolak ukur tingkat Kinerja. Pengukuran tersebut berarti memberikan kesempatan bagi para Pegawai untuk mengetahui tingkat Kinerja mereka.

Alat untuk mengukur atau indikator Kinerja Pegawai menurut Wibowo, (2020:85) indikator Kinerja Pegawai terdiri dari :

1. Tujuan

Tujuan merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seorang individu atau organisasi untuk dicapai.

2. Standar

Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak akan dapat diketahui kapan suatu tujuan dapat tercapai. Kinerja seseorang dikatakan berhasil apabila mampu mencapai standar yang ditentukan atau disepakati bersama antara atasan dan bawahan.

3. Umpan Balik

Umpan balik melaporkan kemajuan, baik kualitas maupun kuantitas, dalam mencapai tujuan yang didefinisikan oleh standar umpan balik terutama penting ketika mempertimbangkan “*real goals*” atau tujuan sebenarnya. Umpan balik merupakan masukan yang digunakan untuk mengukur kemampuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan.

4. Alat atau Sarana

Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk mencapai tujuan. Tanpa alat dan sarana, tugas pekerjaan spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan sebagaimana seharusnya. Tanpa alat atau sarana tidak mungkin dapat melakukan pekerjaan.

5. Kompetensi

Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja, Kompetensi memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.

6. Motivasi

Manajer memfasilitasi motivasi kepada Pegawai dengan insentif berupa uang, memberikan pengakuan, menetapkan tujuan menantang, menetapkan standar terjangkau, meminta umpan balik, memberikan kebebasan melakukan pekerjaan termasuk waktu melakukan pekerjaan, menyediakan sumber daya yang

diperlukan dan menghapuskan tindakan yang mengakibatkan disintesis.

7. Peluang

Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Tugas mendapatkan prioritas lebih tinggi, mendapat perhatian lebih banyak, dan mengambil waktu yang tersedia.

Adapun menurut Miner dalam Edison, (2020:192) indikator Kinerja Pegawai adalah sebagai berikut:

1. Kualitas, yaitu tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan.
2. Kuantitas, yaitu jumlah pekerjaan yang dihasilkan.
3. Penggunaan waktu dalam kerja, yaitu tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja yang efektif atau jam kerja hilang.
4. Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja.

Dari berbagai pengukuran kinerja yang telah dipaparkan, maka Peneliti menyimpulkan bahwa dengan adanya pengukuran kinerja maka kita akan mengetahui bagaimana hasil yang dicapai seorang Pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan sumber sebagai inspirasi yang nantinya berfungsi untuk membantu pelaksanaan penelitian selanjutnya dan sebagai bahan pengembangan bagi Peneliti dalam melakukan penelitian.

Terdapat beberapa Penelitian terdahulu yang membahas masalah Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Tingkat Pendidikan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Harian Lepas (PHL), Yaitu sebagai berikut :

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
1.	Cindy Maharati, Dkk Volume 10 No.2 Maret 2021 ISSN:2746-7864.	“Studi Tentang Gaya Kepemimpinan dan Tingkat Pendidikan Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Islam”.	Gaya Kepemimpinan (X1) Tingkat Pendidikan (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Hasil penelitian diketahui Gaya Kepemimpinan dan Tingkat Pendidikan berpengaruh simultan terhadap Kinerja Karyawan.
2.	Nuning Nurna Dewi jurnal Ekonomi & Bisnis Hal 895-906 Vol 4 No.1 Maret 2019	“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Tingkat Pendidikan, Perilaku Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan PT.Dumas Tanjung Perak Shipyards Surabaya”.	Gaya Kepemimpinan (X1) Tingkat Pendidikan (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Hasil penelitian diketahui bahwa Gaya Kepemimpinan, Tingkat Pendidikan dan perilaku Karyawan secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
3.	Aditya Yoga Pratama, Dkk Jurnal rset manajemen Vol 12 No 01 2022 ISSN: 2302-7061	“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Tingkat Pendidikan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan”.	Gaya Kepemimpinan (X1) Tingkat Pendidikan (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan, Tingkat Pendidikan dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
4.	Ulfiyani Asdiansyuri Vol 12 No.2 September 2021	“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan	Gaya Kepemimpinan (X1) Motivasi Kerja (X2)	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja

	ISSN: 2615-8116	Tingkat Pendidikan terhadap Produktivitas kerja pegawai kantor pelayanan pajak pratama praya".	Disiplin Kerja (X3) Tingkat Pendidikan (X4) Produktivitas Kerja (Y).	secara simultan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja.
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu (lanjutan)				
5.	Kiki Anggraini Purba Vol 12 No.3 (2022:54).	"Analisis Gaya Kepemimpinan, Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja dalam rangka mencapai realisasi anggaran puskesmas pematang johar	Gaya Kepemimpinan (X1) Tingkat Pendidikan (X2) Pengalaman Kerja (X3) Budaya Organisasi (X4) Disiplin Kerja (X5) Realisasi Anggaran (Y).	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Variabel Gaya Kepemimpinan, Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap variabel Realisasi Anggaran.
6.	Dina Wifqiyah Rohmaniyah, Dkk Vol 12 No. 2 (2021:12)	"Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan PT BPR Bank Pasar Bhakti Sidoarjo".	Gaya Kepemimpinan (X1) Komitmen Organisasi (X2) Tingkat Pendidikan (X3) Kinerja Karyawan (Y).	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Tingkat Pendidikan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.
7.	Dwi Yuniarti, Dkk Vol 4 No.1 Februari 2019 ISSN 2087-9245	"Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan pada Direktorat Operasi Produksi PT.X".	Gaya Kepemimpinan (X1) Tingkat Pendidikan (X2) Kinerja Karyawan (Y).	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Tingkat Pendidikan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.
8.	Hamzah Muslimin, Dkk Vol 5 No.3 (2022) ISSN 2614-851	"Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pengawas Pemilu Provinsi Sulawesi Tenggara".	Tingkat Pendidikan (X1) Gaya Kepemimpinan (X2) Kinerja Pegawai (Y).	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Tingkat Pendidikan dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap Gaya Kepemimpinan.
9.	Erlinda Mandasari Vol 6 No.1 Januari 2020	Pengaruh Tingkat Keinovatifan Teknologi, Motivasi	Tingkat Keinovatifan Teknologi (X1)	Hasil dari Penelitian ini menunjukkan bahwa Tingkat Keinovatifan

		Kerja, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Studi kasus Yayasan Pendidikan Kertha Wisata. Tabel 2.1 Penelitian	Motivasi Kerja (X2) Gaya Kepemimpinan (X3) Kinerja Pegawai (Y)	Teknologi, Motivasi Kerja, dan Gaya Kepemimpinan terdapat pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
10.	Jenny Caroline, Dkk Vol 4 No.2 Desember 2019 ISSN 2527-5542	“Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Budaya K3 yang dimoderasi tingkat Pendidikan dan Pengalaman kerja pada Proyek Konstruksi di Surabaya”.	Gaya Kepemimpinan (X1) Budaya K3 (X2) Tingkat Pendidikan (X3) Pengalaman Kerja (Y)	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Tingkat Pendidikan berpengaruh secara signifikan terhadap Budaya K3.

Sumber : Penelitian terdahulu diolah untuk Penelitian Tahun 2023

2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka berpikir adalah konseptual mengenai bagaimana satu teori berhubungan diantara berbagai faktor yang telah diidentifikasi penting terhadap masalah penelitian. Dalam kerangka konseptual, Peneliti harus menguraikan konsep atau variabel Penelitiannya secara terperinci (Juliansyah Noor, 2020:76). Dengan adanya Kerangka konseptual yang penulis buat, penelitian yang dilakukan lebih mudah dan terarah, sehingga akan berkaitan satu dengan yang lainnya.

2.3.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Apabila Gaya Kepemimpinan kepada karyawan lebih ditingkatkan, maka Kinerja Karyawan akan meningkat pula, begitu

juga sebaliknya apabila Kepemimpinan yang diberikan kepada karyawan rendah maka kinerja karyawan akan menurun.

Menurut Sunyoto (2019:44) “Gaya Kepemimpinan seseorang akan sangat berpengaruh pada baik atau tidaknya dalam pengembangan sumber daya manusia untuk waktu yang akan mendatang. Seorang pemimpin yang baik harus benar-benar mengerti lingkungan sekitarnya, termasuk di dalamnya apa yang diperlukan oleh para karyawan, agar mereka terinovasi untuk lebih giat bekerja.

Sedangkan menurut Menurut Mulyadi dan Rivai (2020:73), menyatakan bahwa pemimpin dan kepemimpinannya perlu memikirkan dan memperlihatkan gaya kepemimpinan yang akan diterapkan kepada pegawainya. Gaya kepemimpinan yaitu norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain.

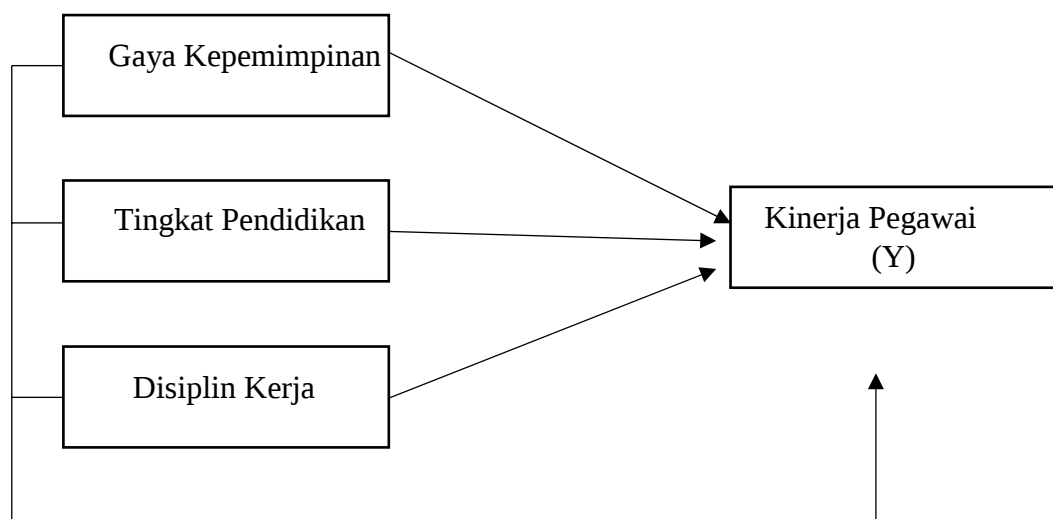
2.3.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin kerja merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin kerja karyawan maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya, sedangkan apabila tidak adanya penerapan disiplin kerja yang baik akan sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal (Hasibuan, 2020:193).

Menurut Sinambela (2019:332) disiplin juga bermanfaat untuk mendidik pegawai dalam mematuhi dan mentaati

peraturan, prosedur, serta kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Kinerja yang dapat dinilai dan diukur secara objektif akan meningkatkan motivasi karyawan untuk dapat bekerja lebih baik, tetapi apabila kinerja dinilai secara subjektif dan tidak ada pengukuran yang jelas akan menyebabkan karyawan termotivasi dan membuat ketidakpuasan dalam bekerja (Sinambela, 2019:519). Penelitian yang dilakukan oleh Amran (2019) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Departemen Sosial Kabupaten Gorontalo” , dengan menggunakan variabel terikat, menyimpulkan kedisiplinan memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai pada dinas sosial kabupaten Gorontalo secara positif dan signifikan

Dari penelitian terdahulu dapat disimpulkan bahwa faktor Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Harian Lepas (PHL) Pada Kantor Dinas Pariwisata Kota Medan. Berdasarkan penjelasan di atas maka dalam penelitian ini dapat dilihat secara skematis pada gambar berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Sumber : Penelitian Terdahulu diolah untuk penelitian Tahun 2023

2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah suatu dugaan yang bersifat sementara dari suatu hal yang harus dibuktikan kebenarannya melalui penelitian ilmiah. Berdasarkan batasan dan rumusan permasalahan dan penelitian terdahulu yang telah dikemukakan sebelumnya maka hipotesis penelitian ini adalah :

- H 1 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Harian Lepas (PHL) Pada Kantor Dinas Pariwisata Kota Medan.
- H 2 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Harian lepas (PHL) Pada Kantor Dinas Pariwisata Kota Medan.
- H 3 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Harian lepas (PHL) Pada Kantor Dinas Pariwisata Kota Medan.
- H 4 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Gaya kepemimpinan, Tingkat Pendidikan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai