

BAB II

LANDASAN TEORI

II. Penelitian Terdahulu

1. Pengertian Kepemimpinan (*Leader Ship*)

Kepemimpinan merupakan sebuah produk macam –macam kekuatan yang bekerja dan saling mempengaruhi secara simultan. Setiap pemimpin diharuskan untuk mencapai integrasi tertentu, antara kekuatan kompleks dan yang berbeda beda. Sebab apabila tidak begitu akan terdapat kekurangan dalam kepemimpinan tersebut untuk melaksanakan tugas dari kepemimpinan secara efektif. Penulis menyajikan beberapa pengertian dari beberapa ahli yang telah memahaminya itu

Menurut Fippo(1994:42), Menyatakan:

“Kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai suatu pola organisasi dari bentuk tingkahlaku untuk mengintegrasikan organisasi dan kepentingan orang dalam mencapai tujuan”.

Menurut Widayanti(1990--:4)’ menyatakan:

“ Kepemimpinan adalah suatu kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang agar bekerja sama kepada tujuan tertentu yang mereka inginkan bersama”.

Menurut Terry(1993:3), menyatakan:

“kepemimpinan adalah hubungan di mana orang-orang yakni pemimpin mempengaruhi pihaklain untuk bekerja samasecara sukarela dalam usaha mengerjakan kegiatan-kegiatan yang terah pada tujuan”.

.A.Type kepemimpinan

Seorang pemimpin mempunyai sebuah misi ataupun tujuan yang diinginkan untuk dicapainya. Seorang pemimpin memimpin, tapi ia tidak mendorong dan menarik pengikutnya hingga mencapai tingkat-tingkat prestasi maka semua keinginan organisasi mustahil akan di capai.

Seorang pemimpin mempunyai kemampuan membangkitkan kekuatan-kekuatan emosional maupun rasional pada para pengikutnya. pemimpin bersifat lebih emosional dari pengikutnya.

Menurut Hasibuan(2001:115),Type Type kepemimpinan itu adalah sebagai berikut:

1.Kepemimpinan Oteriter

Jika kekuasaan atau wewenang sebagian besar mutlak tetap berada pada pimpinan itu, menganut system centralisasi wewenang, pengambilan keputusan dan kebijaksanaan hanya ditetapkan oleh pemimpin. Bahwa tidak diikutsertakan untuk member ide, saran dan pertimbangan saran dalam proses pengambilan keputusan.

2.Kepemimpinan partisipaif.

Apa bila dalam kepemimpinannya dilakukan dengan cara persuasif, menciptakan kerja sama yang serasi, menumbuhkan loyalitas dan partisipasi para bawahan, Pemimpin memotivasai bawahan agar merasa memiliki perusahaan.

3. Kepemimpinan Delegatif.

Apa bila pemimpin mendelagasikan wewenang kepada bawahan secara lengkap, dengan demikian bawahan dapat mengambil keputusan dan kebijaksanaan semakin bebas atau leluasa dalam melaksanakan pekerjaan.

B. Teori-Teori Kepemimpinan

Banyak nya terdapat teori-teori tentang kepemimpinan, didaalam nya termasuk perbedaan –perbedaan pendapat dalam pendapat. Metodologi- metodologi , keterangan dan kesimpulan – kesimpulan. ada saja pihak yang pro dan yang kontra terhadap teori-teori tersebut.

Penafsiran timbul tentang penafsiran teoir-teoriter sebut, boleh dikatakan tidak dapat kata sepaham mengenai konsep-konsep yang di ajukan oleh berbagai ahli teori tentang kepemimpinan.

Penulis akan menyajikan teori tentang kepemimpinan yang diambil dari buku DR. WINARDI SE.(1983:338)ASAS-ASASMANAJEMEN yang merupakan sebuah terjemahan bebas dari buku asli karangan :G.R.TERRY,PRINCIPLES OF MANAGEMEN.

1. Teori keadaan(*the Situational Theory*);

Approach ini dalam hal menerangkan kepemimpinan, bahwa harus cukup banyak fleksibilitas dalam kepemimpinan hingga dapat menyesuaikan diri dengan situasi yang berbeda –beda .Kepemimpinan bersifat multidimensional

2. Teori kelakuan Pribadi(*The Personal Behavior Theory*);

Kepemimpinan dapat pula di pelajari atas dasar kualitas pribadi atau pola kelakuan para pemimpin. Approach ini menekankan apa yang dilakukan oleh pemimpin yang bersangkutan dalam memimpin bahwa seorang pemimpin tidak berkelakuan sama ataupun melakukan tindakan – tindakan yang sama.

3. Teori Suportif (*The Supportive Theory*);

Disini pihak pemimpin mengambil sikap bahwa para pengikut ingin melaksanakan usaha mereka sebaik – baiknya dan memimpin mereka sebaik nya dilakukan dengan jalan mensupport (membantu) usaha – usaha mereka. Pemimpin harus menciptakan suatu lingkungan kerja yang membantu merangsang keinginan setiap pengikut untuk melaksanakan usaha menurut kapasitas masing-masing serta mengembangkan ketrampilannya sendiri.

4. Teori Sosiologi (*The Sociological Theory*);

Pada teori ini, kepemimpinan di anggap terdiri dari

- a. membantu aktivitas – aktivitas para pengikut.
- b. berusaha untuk menyelesaikan setiap konflik, organisatoris antara para pengikut.

Pemimpin menetapkan tujuan-tujuan dimana para pengikut turut berpartisipasi dalam mengambil keputusan akhir.

5. Teori Psikologis (*The Psychological*);

Approach ini terhadap kepemimpinan menyatakan bahwa fungsi pokok seorang pemimpin adalah mengembangkan sistem motivasi yang terbaik .

6. Teori otokratis (*The Autocratic Theory*)

Kepemimpinan berdasarkan teori ini menekankan perintah –perintah, pelaksanaan-pelaksanaan yang agak arbitrer pada hubungan pemimpin yang bersangkutan dengan pihak bawahan. Pemimpin ini cenderung memusatkan perhatiannya terhadap pekerjaan.

II. Pengertian Motivasi

Orang-orang tidak hanya berbedanya dalam kemampuan melakukan sesuatu, tetapi juga dalam motivasi. Motivasi orang bergantung pada kuat lemahnya motif yang ada. Motif berarti suatu keadaan didalam diri seseorang (*inner state*) yang mendorong mengaktifkan, menggerakkan, menyalurkan perilaku ke arah tujuan” (Koontz, 1990). Peranan manusia dalam mencapai tujuan tersebut sangatlah penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang di kehendaki organisasi. Karena Motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja atau dengan kata lain merupakan bayang yang paling sederhana dari tujuan. Motivasi berarti sesuatu hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan, untuk bertindak dengan cara tertentu (Manurung, 2006).

Menurut As’Ad (2006), mengatakan: ”Motivasi seringkali di artikan dengan istilah dorongan atau tenaga tersebut merupakan jiwa dan jasmani untuk berbuat mencapai tujuan, sehingga motivasi merupakan suatu *driving force* yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku, dan didalam nya itu mempunyai tujuan tertentu.

Menurut Sarwoto(2008): mengatakan “**motifasi** adalah suatu yang menimbulkan proses pemberian dorongan bekerja kepada parabawahan sedemikian rupa sehingga mereka maubekerja ,demi tercapai nya tujuan organisasi secara efisien.”

Dari ketiga defenisi di atas tentang motivasi dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi adalah suatu dorongan kebutuhan dan keinginan induvidu yang diarahkan pada tujuan untuk memperoleh kepuasan dari apa yang di butuhnya .Dalam motivasi karyawan,manejer harus tau motif dan motivasi yang di inginkan karyawan sehinga karyawan mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan perusahaan.

A.Tujuan motivasi

Didalam perusahaan motivasi berperan sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.Tujuan dalam membewri motivasi kerja terhadap karyawan agar karyawan dapat melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien.dengan demikian motivasiberarti dapat pula meningkatkan dan memelihara moral, semangat ,dan gairah kerja karena mampu dirasakan sebagai kerjaan yang menantang.Dengan cara ini suatu organisasi dapat mendorong berkembangnya motivasi prestasi dalam suatu perusahaan.tapi dalam induvidu setiap manusia tidak semua karyawan termotivasilewat lingkungan kerjanya yang disebut dengan motivasi eksternal .Tetapi ada juga karyawan yang termotivasi daridalam dirinya (motivasi internal)tanpa ada motivasi khusus yang di dapat dari lingkungan kerja.

III. Pengertian Insentif

Peningkatan sumber daya manusia dapat di pengaruhi oleh berbagai faktor. peran insentif sangat besar dalam membentuk sumberdaya manusia yang potensial sehingga melahirkan kinerja mampu bersaing di era globalisasi ini disadari oleh sepenuhnya oleh perusahaan bahwa sumber daya manusia factor yang paling penting dalam pencapaian tujuan perusahaan . Insentif merupakan pemberian penghargaan yang di berikan kepada karyawan terkait dengan kontribusi karyawan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Sedangkan pengertian menurut Marihot Tua Effendi Hariandja(2015:265) Insentif merupakan bentuk pembayaran langsung yang dikaitkan dengan kinerja dan diartikan sebagai pembagian keuntungan bagi pegawai akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya. Demikian hal nyapendapat Sarwoto (2010:144) mengenai ‘Insentif yaitu sarana motivasi yang dapat diberi batasan sebagai perangsang atau dorongan yang di berikan dengan sengaja kepada karyawan agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berpartisipasi dengan perusahaan.

A. Jenis –Jenis Insentif

Menurut Sarwoto(2010:144) jenis insentif dapat di golongan menjadi dua

1 .Insentif material

Ada bermacam –macam cara dalam memberikan insentif atau balas jasa kepada karyawan untuk pekerjaan yang di laksanakan. Balas jasa seorang pekerja didasarkan pada.

2. Waktu

Berwujud gaji dengan jumlah tertentu yang di bayarkan perbulan kepada pekerja.

3. Hasil pekerjaan

Dimujudkan dalam bentuk pembayaran yang di bayarkan berdasarkan besar kecinya hasil pekerja

4. Gabungan waktu.

Diwujudkan dalam bentuk kombinasi antara waktu dengan hasil pekerjaan yang di laksanakan dengan baik

. Bentuk Bentuk insentif.

5. Piecewok

Salah satu teknik yang lumrah digunakan untuk mendorong para karyawan untuk meningkat kan produktivitas kerja adala memberikan insentif pinansial yang berdasarkan jumlah hasil pekerjaan karyawan yang di nyatakan dalam unit produksi'. Contoh yang baik adalah dalam kegiatan perakitan . misal nya satu kelompok atau unit kerja menghasilkan sejumlah unit produksi , penghasilan karyawan dihitung atas dasar unit yang mereka hasailkan.

6. Bonus.

Insentif dalam bentuk bonus di berikan pada karyawan yang mampu bekerja sedemikian rupa sehingga tingkat produksi yang baku terlampaui. Karyawan menerima bonus atas jumlah yang di hasilkanya itu. Artinya

jika karyawan dapat menyelesaikan tugas dengan hasil yang memuaskan dengan waktu yang lebih singkat dari waktu yang seharusnya.

7. Komisi.

Sistem insentif yang lumrah diberikan atau pun diterapkan adalah pemberian komisi. Pada dasarnya ada dua bentuk sistem ini. 1. Para karyawan mendapat gaji pokok, tetapi pegawai penghasilannya dapat bertambah dengan diberikan bonus yang diterimanya karena berhak melaksanakan tugas dengan baik. 2. Pegawai memperoleh upah semata-mata berupa komisi, cara ini sering diterapkan pada agen-agen penjualan.

8. Insentif Bagi Eksekutif.

Mengingat pentingnya peranan manajer dalam menjalankan perusahaan, sistem insentif tersebut mendapat perhatian serius, baik di peruntuk manajer yang senior maupun yang muda. Bentuk insentif tersebut dapat beraneka ragam. Misalnya manajer yang relatif muda mungkin sangat mendambakan insentif finansial. Dan bagi manajer yang senior mungkin lebih mengutamakan insentif yang dapat dinikmati di hari tua.

.Sistem Pemberian Insentif

Cara dan pemberian insentif dapat berjalan dengan baik apabila perusahaan mampu melaksanakan sifat dasar insentif, seperti yang dikatakan oleh *Heidjrahman* yang dikutip oleh A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2012:90) yaitu:

a. Pembayaran hendaknya sederhana sehingga dapat dimengerti dan dapat dihitung oleh karyawan itu sendiri.

b. penghasilan karyawan hendaknya langsung menaikkan output dan efisiensi.

B. standar kerja hendaknya tidak terlalu tinggi atau terlalu rendah sama tidak baiknya.

c. pembayaran hendaknya dilakukan secepat mungkin.

D. besarnya upah normal dengan standar kerja per jam hendaknya cukup merangsang karyawan untuk bekerja lebih giat.

9. Tujuan pemberian Insentif

Tujuan pemberian insentif adalah untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan dalam rangka meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerjanya. Sedangkan bagi perusahaan, insentif merupakan strategi untuk meningkatkan produktivitas dan efisien terhadap persaingan semakin keras. Dimana produktivitas adalah suatu hal yang sangat penting.

Tujuan insentif sering gagal karena.

1. Nilai dari penghargaan yang diberikan terlalu rendah.

2. Kaitan antara kinerja dengan penghargaan lemah.

3. Penyedia tidak bersedia untuk melakukan penilaian kerja.

IV. Pengertian kinerja

Kinerja (*Performance*) juga berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, pelaksanaan kerja taupun hasil kerja tau penampilan kerja .(Lan ,2002).kinerja adalah merupakan perwujudan kerja yang oleh karyawan yang biasa dipakai sebagai dasar penelitian terhadap kemampuan ataupun organisasi. Kinerja yang baik merupakan satu langkah menuju tercapainya organisasi. Sehingga sangat perlu untuk di upayakan dan di tingkatkan .Akan tetap tidak mudah ,sebab banyaknya .

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang telah di capai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang di bebaskan kepadanya.”Kinerja atau disebut juga dengan prestasi ikerj amenurut Lan(1994)”Kinerja adalah sesuatu yang dicapai ,sesuatu prestasi yang di perhatikan atau kemampuan kerja.

(Prabumangkunegara,2006)”kinerja merupakan kemampuan sumber Daya manusia berupa semangat ,motivasi seorang karyawan dalam melakukan tugas dan pekerjaan yang di bebaskan kepadanya.

(Manullang,2006.)Kinerja karyawan merupakan pengukuran atas keberhasilan dari kerja karyawan.

Kinerja adalah prestasi kerja yang di tujukan oleh karyawan,yaitu kemampuan seseorang untuk menghasilkan, mengerjakan ataupun mencapai sesuatu.

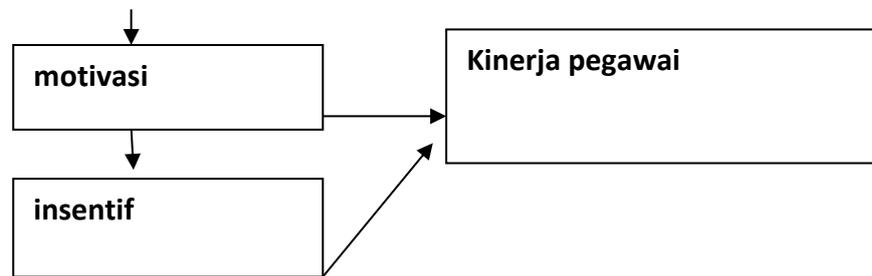
Jadi kinerja dengan perkataan lain adalah perestasi kerja seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan atau kemampuan untuk meng hasilkan sesuatu di lingkungan perusahaan.Kinerja atu perestasi kerja ,karyawan dapat di ukur/dinilaidengan p[roduktivitas .Untuk menjelaskan tentang kinerja atau prestasi dapat di tinjau dari beberapa ahli.MenurutDharma(2006)’’kinerja adalah Sesutu yang dikerjajn,atuau produk,atu jasa ,yang di hasilkan atau di berikan seseorang atau kelompok .Sedermayanti(2010)’’bahwa kinerja mempunyai hubungan erat dengan masalah produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi.

V.Hubungan Pemberian insentif terhadap kinerja karyawan

Menguraikan tentang hubungan antara pemberian insentif,motivasi interna lterhadap kinerja karyawan dapat di gambarkan bahwa pemberian insntif, motivasi internal yang ada dalam perusahaan/organisasi itusangat penting,karena insentif adalah salah satu penentu berhasil tidak nya suatu organisasi dalam mencapai tujuan.sebab pemberian insentif ,motivasi internal yang di terapkan tidak sesuai dengan situasi dan kondisi organisasi,akan berpengaruh dengan karyawan dalam menjalankan tugas yang buruk sehingga produktivitas akan menurun

VI.KERANGKA KONSEPTUAL

Kerangka konseptual pada dasarnya adalah kerangka hubungan antra konsep konsep yang ingin di amati atau di ukur melalui penelitian yang akan dlaku kan.berdaskan kajian rujukan dan tinjaun pustaka srta kajian- kajian sebelumnya dapat di susun kerangka konseptual penelitian yang berdasarkan penelitian ini bahwa ,kepemimpinan, motivasi,dan insentif dapat mempengaruhi kinerja pegawai.



GAMBAR.2.1 KERANGKA KONSEPTUAL.

VII.Hipotesis penelitian

Hipotesis adalah sebuah penyaringan atau dugaan populasi yang sifatnya masih sementara dan masih dibuktikan kebenarannya. Hipotesis akan diterima apabila terbukti kebenarannya dan akan ditolak jika terbukti kebenarannya melalui sebuah penelitian.

Berdasarkan permasalahan yang ada pada Panitia Pengawas Pemilu tersebut, penulis membuat dugaan sementara sebagai berikut : "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Insentif sangat berpengaruh pada Kinerja Pegawai

