

BAB II
TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Judul	Variabel	Teknik Analisis	Hasil
1	Analisis Pengaruh Kepemimpinan demokratis, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Rendra Purnama 2015)	X1 : Kepemimpinan demokratis X2 : Disiplin X3 : Motivasi Y : Kinerja Karyawan	Deskriptif Kuantitatif	Kepemimpinan demokratis, disiplin kerja dan motivasi, berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
2	Pengaruh kepemimpinan demokratis, lingkungan kerja, komitmen organisasi dan motivasi terhadap peningkatan kinerja karyawan (Theo Garcia Amron 2008)	X1 : Kepemimpinan demokratis X2 : Lingkungan kerja X3 : Komitmen Organisasi X4 : Motivasi Y : kinerja karyawan	Deskriptif Kuantitatif	Variabel Kepemimpinan demokratis, lingkungan kerja, Komitmen Organisasi dan motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan
3	Leadership Behavior and Commitment. The Effect to Employee Job Satisfaction and Employee Performance on Department of Population and Civil Registration Jakarta, Indonesia (Hidayat Kaiman 2013)	X1 : Perilaku Kepemimpinan X2 : Komitmen Y: Kepuasan Kerja Y2: Kinerja Karyawan	Kuantitatif Deskriptif	Perilaku kepemimpinan, Komitmen berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dan kinerja karyawan

Sumber: Diolah Dari Jurnal Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1: Lanjutan

No	Judul	Variabel	Teknik Analisis	Hasil
4	The Effects Of Commitment, Competence, Work Satisfaction On Motivation, And Performance Of Employees At Integrated Service Office Of East Java (Murgianto,Siti Sulasmi,Suhermin 2015)	X1 : Komitmen X2 : Kompetensi X3 : Kepuasan Kerja Y : Motivasi Y2 : Kinerja Karyawan	Kuantitatif Deskriptif	Komitmen, Kompetensi, Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi dan kinerja karyawan
5	The Influence Of a Democratic Leadership Style, Motivation, And Work Discipline On Employee Performance At BANK SULUT KCP LIKUPANG (Meisy Suwuh 2015)	X1: Gaya Kepemimpinan demokratis X2: Motivasi X3: Disiplin Y: Kinerja Karyawan	Kuantitatif Deskriptif	Gaya Kepemimpinan demokratis, Motivasi, Dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Sumber: Diolah Dari Jurnal Penelitian Terdahulu

Dari penelitian terdahulu diatas yang berhubungan dengan penelitian yang sedang saya lakukan yaitu, penelitian yang sama judulnya dengan penelitian yang saya lakukan, yaitu penelitian yang dilakukan Rendra Purnama 2015, yang berjudul “Analisis Pengaruh Kepemimpinan demokratis, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan”. Serta penelitian yang dilakukan Theo Garcia Amron 2008, yang berjudul “Pengaruh kepemimpinan demokratis, lingkungan kerja, komitmen organisasi dan motivasi terhadap

peningkatan kinerja karyawan”. Dari kedua penelitian tersebut hasilnya secara empiris kepemimpinan demokratis, komitmen dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan dengan penelitian yang sedang saya lakukan adalah objek yang diteliti.

Penelitian yang ada hubungannya dengan variabel penelitian saya adalah penelitian yang dilakukan Hidayat Kaiman 2013, yang berjudul “Perilaku Kepemimpinan dan Komitmen Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Jakarta, Indonesia”. Serta penelitian yang dilakukan Murgianto, Siti Sulasmi, Suhermin 2015, yang berjudul “Pengaruh Komitmen, Kompetensi, Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi. Dan Kinerja Pegawai Di Kantor Pelayanan Terpadu Jawa Timur”. Dari kedua penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Perbedaan dengan penelitian yang sedang saya lakukan yaitu pada variabel independennya, penelitian ini menggunakan variabel perilaku kepemimpinan sebagai variabel X1, sedangkan penelitian saya menggunakan variabel kepemimpinan sebagai variabel X1.

Hasil penelitian lain yang dilakukan Meisy Suwuh 2015 yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan demokratis, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada BANK SULUT KCP LIKUPANG”. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Dari hasil pengujian maka dapat disimpulkan ada hubungan positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan demokratis, motivasi dan disiplin kerja.

2.2 Kinerja Karyawan

2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kerja menurut Hasibuan (2001:160) adalah pengorbanan jasa jasmani dan pikiran untuk menghasilkan barang atau jasa dengan memperoleh imbalan prestasi tertentu. Sedangkan kinerja menurut Sutrisno (2012:151) merupakan hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) ini menjadi salah satu faktor kunci untuk mendapatkan kinerja terbaik, selain menangani masalah keterampilan dan keahlian, manajemen SDM juga berkewajiban membangun perilaku kondusif karyawan untuk mendapatkan kinerja terbaik.

Menurut Hasibuan (2001:34) mengemukakan kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Menurut Rivai (2005:14) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Berdasarkan beberapa pengertian kinerja diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil pekerjaan selama jangka waktu tertentu yang dilakukan sesuai dengan tanggung jawab individu didasarkan dengan kecakapan, kesungguhan dan pengalaman serta dapat mencapai target sesuai hasil yang diharapkan, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan etika.

2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mangkunegara (2000:92) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain :

1. Faktor kemampuan secara psikologis kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.
2. Faktor motivasi, motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal.

Menurut Simamora (2006:14) ada tiga faktor kinerja (*performance*) sebagai berikut:

- a. Faktor individual yang terdiri dari:
 - Kemampuan dan keahlian
 - Latar belakang
 - Demografi
- b. Faktor psikologi yang terdiri dari:
 - Persepsi
 - *Attitude*
 - *Personality*
 - Pembelajaran
 - Motivasi
- c. Faktor organisasi yang terdiri dari:
 - Sumber daya
 - Kepemimpinan
 - Penghargaan
 - Struktur
 - *Job design*

2.2.3 Indikator Pengukuran Kinerja

Penilaian kinerja (*performance appraisal*) pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia

yang ada dalam organisasi. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan, melalui penilaian tersebut maka dapat diketahui kondisi sebenarnya tentang bagaimana kinerja karyawan. Penilaian kinerja adalah proses dimana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan (Handoko,2003:135). Menurut Simamora (2006:338) penilaian kinerja adalah proses yang dipakai oleh organisasi untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja individu karyawan.

Menurut Robbins (2006:260) indikator kinerja karyawan dalam penilaian kerja, yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja
Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas (mutu) pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas Kerja
Merupakan jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu
Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektifitas
Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian
Merupakan suatu tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.
6. Komitmen Kerja
Komitmen merupakan sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi.

2.2.4 Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja

Simamora (2006:343) tujuan sistem utama penilaian kinerja adalah untuk menghasilkan informasi yang akurat dan tentang perilaku dan kinerja anggota organisasi. Sedangkan tujuan khususnya adalah evaluasi dan pengembangan.

Manfaat penilaian kinerja kontribusi hasil-hasil penilaian merupakan suatu yang sangat bermanfaat bagi perencanaan kebijakan organisasi adapun secara terperinci penilaian kinerja bagi organisasi adalah :

1. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi.
2. Perbaikan kinerja.
3. Kebutuhan latihan dan pengembangan.
4. Pengambilan keputusan dalam hal penempatan promosi, mutasi, pemecatan, pemberhentian dan perencanaan tenaga kerja.
5. Untuk kepentingan penelitian pegawai.
6. Membantu diagnosis terhadap kesalahan desain pegawai.

Suatu perusahaan melakukan penilaian kinerja didasarkan pada dua alasan pokok, yaitu :

1. Manajer memerlukan evaluasi yang objektif terhadap kinerja karyawan pada masa lalu yang digunakan untuk membuat keputusan di bidang SDM di masa yang akan datang.
2. Manajer memerlukan alat yang memungkinkan untuk membantu karyawannya memperbaiki kinerja, merencanakan pekerjaan, mengembangkan kemampuan dan keterampilan untuk perkembangan karier

dan memperkuat kualitas hubungan antar manajer yang bersangkutan (Rivai, 2005:311).

Dapat disimpulkan bahwa tujuan dilakukannya penilaian kinerja adalah untuk menghasilkan informasi tentang perilaku dan kinerja karyawan dalam upaya untuk meningkatkan produktivitas organisasi, untuk memberikan *feedback* dan secara khusus dilakukan dalam kaitannya dengan berbagai kebijaksanaan terhadap karyawan.

2.3 Kepemimpinan

2.3.1 Pengertian Kepemimpinan

Pemimpin adalah seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan bawahan dalam mengerjakan sebagian pekerjaannya untuk mencapai tujuan organisasi, sedangkan kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Kartini Kartono (1994:33) mendefinisikan Pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan khususnya kecakapan dan kelebihan di satu bidang, sehingga dia mampu mempengaruhi orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu, demi pencapaian satu atau beberapa tujuan.

Kimball Young (dalam Kartini Kartono, 1994:50) mendefinisikan kepemimpinan adalah bentuk dominasi didasari kemauan pribadi yang sanggup mendorong atau mengajak orang lain untuk berbuat sesuatu, berdasarkan akseptasi atau penerimaan oleh kelompoknya dan memiliki keahlian khusus yang tepat bagi situasi khusus.

Hasibuan (2001:197) kepemimpinan adalah seni seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Handoko (2003:294) kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran.

Griffin (2004:68) kepemimpinan adalah proses sekaligus atribut, yakni sebagai proses kepemimpinan adalah penggunaan pengaruh tanpa paksaan untuk membentuk tujuan grup atau organisasi, memotivasi perilaku ke arah pencapaian tujuan-tujuan tersebut, dan mampu mendefinisikan kultur grup atau organisasi, sebagai atribut yakni kepemimpinan adalah sekelompok karakteristik yang dimiliki oleh individu yang dipandang sebagai pemimpin.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas tentang kepemimpinan dapat disimpulkan bahwasannya kepemimpinan adalah seni atau proses untuk memotivasi, mempengaruhi, mengkoordinasi, memberikan dorongan, perintah dan bimbingan terhadap individu atau kelompok untuk mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dengan kemauan dan antusias tanpa adanya paksaan.

2.3.2 Fungsi - Fungsi Kepemimpinan

Menurut Handoko, (2003:299). Terdapat dua fungsi utama dalam kepemimpinan yakni:

1. Fungsi yang berhubungan dengan tugas (*taks related*) atau pemecahan masalah. Fungsi ini menyangkut pemberian saran penyelesaian, informasi dan pendapat.
2. Fungsi pemeliharaan kelompok (*group maintenance*) atau sosial. Segala sesuatu yang dapat membantu kelompok berjalan lancar, persetujuan dengan kelompok lain, penengahan perbedaan pendapat, dan sebagainya.

2.3.3 Gaya Kepemimpinan

Dalam menjalankan fungsi-fungsi kepemimpinan, maka akan berlangsung aktivitas-aktivitas kepemimpinan. Menurut (Rivai, 2009:36) aktivitas tersebut dipilah-pilah, maka akan terlihat gaya kepemimpinan dengan polanya masing-

masing. Gaya kepemimpinan tersebut merupakan dasar dalam mengklasifikasikan tipe kepemimpinan. Gaya kepemimpinan memiliki tiga pola dasar yaitu :

1. Gaya kepemimpinan yang berpola pada kepentingan pelaksanaan tugas.
2. Gaya kepemimpinan yang berpola pada pelaksanaan hubungan kerja sama.
3. Gaya kepemimpinan yang berpola pada kepentingan hasil yang dicapai.

Dari tiga pola dasar bisa dijabarkan beberapa gaya kepemimpinan yang banyak digunakan dalam menjalankan organisasi atau kelompok yang di pimpinnya.

2.3.4 Gaya Kepemimpinan Demokratis

Kepemimpinan demokratis memiliki orientasi kepada manusia, dan memberikan bimbingan yang efisien kepada para bawahan. Terdapat koordinasi pekerjaan terhadap seluruh bawahan, dengan menekankan terhadap tanggung jawab internal (pada diri sendiri) dan kerja sama yang baik (Kartono, 2013:86).

Kekuatan kepemimpinan ini terletak pada dimana kesatuannya yang menjadi kekuatan dalam menjalankan organisasi tersebut. Kepemimpinan demokratis sangat menghargai potensi setiap individu yang terlibat didalamnya mau mendengarkan nasihat dan sugesti terhadap bawahan. Kepemimpinan demokratis bisa dikatakan efektif menurut (Kartono, 2013:86) adalah dengan pertanda sebagai berikut:

1. Organisasi dengan seluruh bagian-bagiannya berjalan lancar, sekalipun pemimpin tidak ada di kantor
2. Otoritas sepenuhnya didelegasikan ke bawah, dan semua orang menyadari tugas serta kewajiban sehingga merasa puas dan aman menyangkut tugasnya.
3. Diutamakan tujuan-tujuan kesejahteraan pada umumnya, dan kelancaran seluruh aspek dalam kelompok atau organisasi tersebut.

4. Dengan keadaan seperti pemimpin demokratis bisa dikatakan sebagai katalisator untuk mempercepat dinamisme dan kerja sama demi mencapai tujuan dengan jiwa kelompok dan situasi yang ada.

Menurut Ronald Lippits dan Rapih K White yang di ambil dari (Muryanto dan Ismu, 2010: 149) indikator yang dapat digunakan untuk mengukur dimensi kepemimpinan demokratis sebagai berikut:

1. Pendelegasian tanggung jawab

- a. Pembagian *job description* yaitu *job description* apa saja yang diberikan pemimpin terhadap karyawan.
- b. Penyampaian tugas yaitu pemimpin memberikan tugas kepada karyawan sesuai kemampuan karyawannya.
- c. Kewenangan tanggung jawab yaitu tanggung jawab para karyawan terhadap tugas yang dilakukan dalam kesehariannya.

2. Keaktifan komunikasi

- a. Melakukan komunikasi dua arah yaitu dalam komunikasi antara pimpinan dengan seluruh karyawan ataupun antar individu karyawan.
- b. Pimpinan membuka saran dan kritik yaitu pimpinan yang menjembatani dan memfasilitasi pengembangan untuk organisasi dalam menjaga kualitas kerja.
- c. Memberikan kesempatan yaitu pimpinan memperbolehkan karyawan untuk memberi pertimbangan dalam pengambilan keputusan.

3. Pengambilan keputusan

- a. Pengambilan keputusan secara bersama yaitu pengambilan keputusan yang diambil atas dasar pemikiran pimpinan dan bawahan.

- b. Memberikan gambaran keputusan yaitu pimpinan memberikan penjelasan tentang dampak yang akan diambil.
- c. Memberikan pertimbangan keputusan yaitu pimpinan meminta pertimbangan dalam mengambil keputusan untuk mengurangi resiko yang ada.

4. Empati seorang pimpinan

- a. Dorongan dalam meraih prestasi yaitu motivasi yang diberikan terhadap seluruh karyawan yang terlibat dalam organisasi untuk mencapai target.
- b. Terdapat suasana yang harmonis yaitu seluruh karyawan memiliki perasaan yang nyaman dalam menjalankan tugasnya.
- c. Terjadi saling bekerjasama antar karyawan yaitu antar karyawan dapat bekerjasama dalam menjalankan aktivitas pekerjaannya.

Kepemimpinan demokratis adalah menitik beratkan terhadap aktivitas yang dilakukan kelompok menjadi sangat berpengaruh dalam mencapai tujuan kelompok yang ditargetkan. Dengan ini juga bisa digambarkan kalau pemimpin sadar bahwa pemimpin tidak bisa sendiri dalam menjalankan organisasi tersebut. Pemimpin sangat membutuhkan dukungan dan partisipasi dari bawahan, perlu mendapatkan penghargaan dan dukungan moral dari teman yang memiliki posisi sama dengan pemimpin.

2.4. Komitmen Organisasi

2.4.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen Organisasional adalah identifikasi rasa, keterlibatan loyalitas yang ditampakkan oleh pekerja terhadap organisasinya atau unit Organisasi (Gibson, 2000). Komitmen organisasi menurut Malthis (2002:372) adalah tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada di dalam organisasi tersebut.

Wahyudi (2004) komitmen organisasi adalah sifat hubungan antara anggota organisasi dengan sistem secara keseluruhan. Pengertian lain adalah dari Mowday (1982) yang dikutip Wahyudi (2004) komitmen organisasi adalah sifat hubungan seseorang dengan organisasi dengan memperlihatkan ciri sebagai berikut :

- a. Menerima nilai-nilai tujuan organisasi.
- b. Mempunyai keinginan berbuat untuk organisasinya.
- c. Mempunyai keinginan yang kuat untuk tetap bersama dengan organisasinya.

Dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu kesetiaan, sikap loyalitas seorang individu yang secara aktif terlibat dalam suatu organisasi dan tidak berkeinginan untuk meninggalkan organisasi tersebut guna untuk mencapai visi, misi dan tujuan organisasi tersebut.

2.4.2 Komponen Komitmen Organisasi

Menurut Allen Meyer (2007) mengemukakan tiga komponen yang dapat digunakan untuk mengukur komitmen anggota organisasi atau karyawan yaitu:

1. *Affective commitment*

Yaitu keterlibatan emosi pekerja terhadap organisasi. Komitmen ini dipengaruhi dan atau dikembangkan, apabila keterlibatan pekerja dalam organisasi terbukti menjadi pengalaman yang memuaskan, yaitu dapat memberikan kesempatan untuk mendapatkan skill yang berharga.

2. *Continuance Comitment*

Yaitu keterlibatan komitmen berdasarkan biaya yang dikeluarkan akibat keluarnya pekerja dari organisasi. Komitmen ini dipengaruhi dan atau berkembang pada saat individu melakukan investasi tersebut akan hilang atau berkurang nilainya apabila individu beralih dari organisasinya.

3. *Normative commitment*

Yaitu keterlibatan perasaan pekerja terhadap tugas-tugas yang ada diorganisasi. Komitmen normative dipengaruhi atau berkembang sebagai hasil dari internalisasi tekanan normative untuk melakukan serangkaian tindakan tertentu dan penerimaan keuntungan yang menimbulkan perasaan akan kewajiban yang harus dibalas.

Menurut Hakim (2006) ada beberapa indikator untuk mengukur komitmen organisasional. Indikatornya sebagai berikut:

1. Keinginan pegawai untuk bekerja sebaik-baiknya

Yaitu dimana pegawai berusaha semaksimal mungkin mengabdikan dirinya untuk suatu organisasi agar organisasi tersebut bisa berkembang dengan baik.

2. Kebanggaan terhadap organisasi

Yaitu sikap bangga dan menjunjung tinggi organisasi agar organisasi tersebut bisa lebih maju dibandingkan dengan organisasi yang lain.

3. Perasaan senang pegawai

Yaitu pegawai rela mendedikasikan waktunya hanya untuk organisasi tersebut dan berusaha melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya.

2.5 Motivasi

2.5.1 Pengertian Motivasi

Siagian (2009:102) mengartikan motivasi sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Permasalahan yang utama dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan bertumpu pada masalah motivasi karena motivasi merupakan faktor penggerak dalam proses pencapaian tujuan perusahaan. Kata motivasi (*motivation*) kata dasarnya adalah motif (*motive*) yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan, yang berlangsung secara sadar.

Motivasi sangat penting bagi suatu perusahaan, karena dengan adanya motivasi diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi, dan motivasi adalah suatu yang menggerakkan orang untuk mencapai rasa memiliki tujuan bersama dengan memastikan bahwa sejauh mungkin keinginan dan kebutuhan organisasi serta keinginan dan kebutuhan anggotanya berada dalam keadaan yang harmonis atau seimbang. Siagian (2004) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan antara lain:

1. Faktor Intern
 - Persepsi seseorang mengenai harga diri
 - Harga diri
 - Keinginan
 - Kepuasan kerja
 - Prestasi kerja yang dihasilkan
2. Faktor Ekstern
 - Jenis dan sifat pekerja yang dihasilkan
 - Organisasi perusahaan
 - Situasi lingkungan pada umumnya
 - Sistem imbalan yang berlaku dan cara penerapannya.

2.5.2 Ciri-Ciri Motivasi

Motif dapat timbul dari dalam diri seseorang karena ada kebutuhan dasar manusia yang bersifat universal, tetapi dapat pula di rangsang dari luar. Rangsangan dari luar bisa berupa fisik atau non fisik yang di sebut Motivasi. Jadi motif itu terdiri dari dua unsur, unsur pertama berupa daya dorong untuk berbuat, unsur kedua adalah sasaran atau tujuan. Dua unsur dalam motif ini membuat orang melakukan kegiatan sekaligus ingin mencapai apa yang di kehendaki. Kedua unsur tidak dapat di pisahkan, karena tanpa salah satu unsur ini tidak menimbulkan perbuatan. Jika timbul perbuatan tetapi karena tidak ada yang di tuju, maka perbuatan itu tidak akan menghasilkan. Jadi mungkin saja orang berbuat sesuatu namun tidak tahu untuk apa perbuatan itu di lakukan. Adapun ciri-ciri motif individu menurut Sutrisno (2014) ada 4 yaitu:

1. Motif adalah majemuk.
2. Motif dapat berubah-ubah.
3. Motif berbeda-beda bagi individu.
4. Beberapa motif tidak disadari oleh individu.

Motif adalah awal dari timbulnya motivasi, motif adalah niat awal seseorang untuk melakukan sesuatu, namun motif timbulnya dari dalam hati seseorang, jadi motif ini bersifat majemuk dan motif tiap orang berbeda-beda. Bila perusahaan ingin memberikan motivasi yang tepat, maka harus tahu motif para karyawan dalam bekerja, sehingga Motivasi yang di berikan sesuai dengan motif atau keinginan para karyawan. Bila Motivasi yang diberikan sesuai dengan motif, maka para karyawan akan semakin bersemangat dalam bekerja dan akan memberikan hasil sebaik-baiknya. Sehingga dengan menghasilkan hasil yang baik maka otomatis kinerja karyawan akan baik juga.

2.5.3 Jenis-Jenis Motivasi

Menurut Hasibuan (2008:149) ada dua jenis motivasi, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif sebagai berikut:

1. Motivasi Positif

Motivasi positif maksudnya manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berproduktivitas di atas produktivitas standar. Alat motivasi (daya perangsang) yang diberikan kepada bawahan adalah:

a. Material incentive

Material incentive adalah segala dorongan yang berbentuk uang, atau dapat nilai dengan uang.

b. Non material incentive

Non material incentive yaitu segala jenis insentif yang tidak dapat dinilai dengan uang.

2. Motivasi Negatif

Motivasi negatif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman.

2.5.4 Indikator Motivasi

Menurut Hasibuan (2008:123) indikator motivasi sebagai berikut:

1. Kebutuhan Fisik

Yaitu Perusahaan telah memberikan tunjangan yang layak bagi pegawainya.

2. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan

Yaitu perusahaan telah memberikan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja bagi pegawainya.

3. Kebutuhan Sosial

Yaitu suasana harmonis antar pegawai terjalin ditempat kerja, selalu terjalin kerjasama bawahan dengan atasan maupun dengan rekan kerja.

4. Kebutuhan penghargaan diri

Yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh karyawan lain dan pimpinan terhadap prestasi kerja.

5. Kebutuhan perwujudan diri

Yaitu perusahaan memberikan pendidikan dan pelatihan bagi pegawainya untuk meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan.

2.6 Hubungan Antar Variabel

2.6.1 Hubungan Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Karyawan

Kepemimpinan menjadi salah satu hal penting dalam suatu organisasi maka seorang pemimpin memiliki peranan penting dalam organisasi, baik dalam mengelola anggota dan dalam pengambilan keputusan. Dalam suatu organisasi kepemimpinan demokratis yang sesuai dapat membantu para karyawan dalam meningkatkan prestasi kerja yang nantinya akan berpengaruh pada pencapaian tujuan organisasi. Seorang pemimpin tidak hanya memiliki kewajiban untuk memotivasi bawahannya tetapi juga harus menerapkan komitmen yang tinggi pada perusahaan. Hubungan baik yang tercipta antara pimpinan dengan bawahannya akan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi pegawai dan hal ini akan berpengaruh pada kinerja karyawan. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Rendra Purnama (2015) dan penelitian yang dilakukan oleh Theo Garcia Amron (2008) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kepemimpinan demokratis berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.6.2 Hubungan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan

Faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi merupakan suatu status di mana suatu karyawan mengidentifikasi dengan organisasi tertentu dan mengharapkan untuk memelihara keanggotaannya di dalam organisasi tersebut. Keterlibatan karyawan dalam pekerjaan yang tinggi dapat membuat komitmen organisasi yang tinggi dimana bermanfaat bagi perusahaan. Memiliki komitmen yang tinggi, memungkinkan dirinya berjuang keras dalam menghadapi tantangan dan tekanan. Sedangkan karyawan yang tidak memiliki komitmen menganggap tantangan dan tekanan dirasakan sebagai suatu beban yang sangat berat. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Murgianto (2015) dan penelitian yang dilakukan oleh Theo Garcia Amron (2008) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa komitmen berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.6.3 Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi merupakan sebuah keahlian dalam mengarahkan karyawan pada tujuan organisasi agar mau bekerja dan berusaha sehingga keinginan para karyawan dan tujuan organisasi dapat tercapai. Motivasi seseorang melakukan suatu pekerjaan karena adanya suatu kebutuhan hidup yang harus dipenuhi. Kebutuhan ini berupa kebutuhan ekonomis yaitu untuk memperoleh uang, sedangkan kebutuhan non ekonomis dapat diartikan sebagai kebutuhan untuk memperoleh penghargaan dan keinginan lebih maju. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan memotivasi kerja karyawan akan memberikan peningkatan yang sangat berarti bagi peningkatan kinerja karyawan. dalam melaksanakan

pekerjaannya. Dalam penelitian yang di lakukan oleh Meisy suwuh (2015) dan penelitian yang di lakukan oleh Rendra Purnama (20015) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.7 Kerangka Konseptual

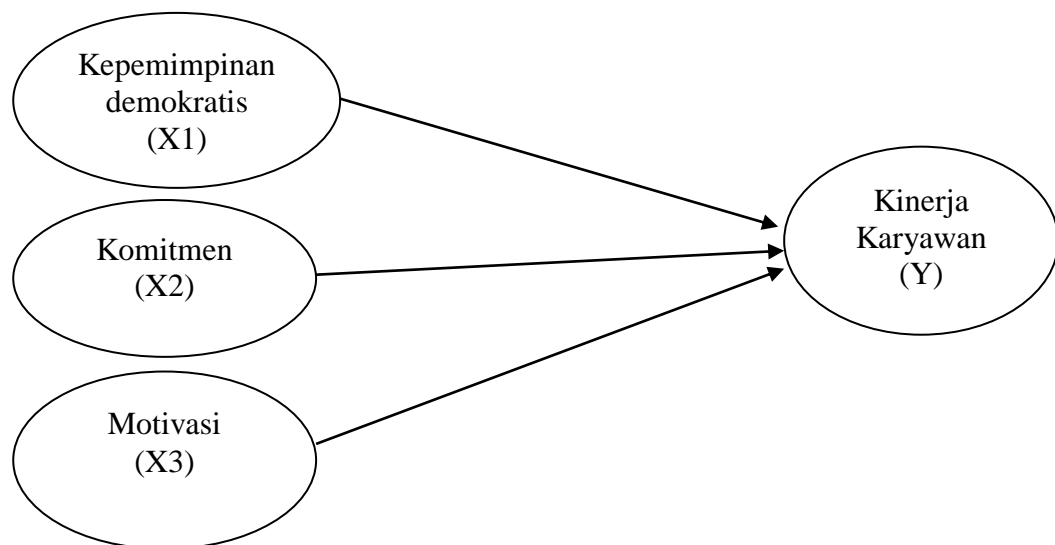
Kinerja karyawan merupakan hal yang menjadi tolak ukur dalam suatu perusahaan pada umumnya, dalam suatu perusahaan tentunya ingin kinerja karyawannya baik. Untuk meningkatkan kinerja karyawan yang baik tentunya ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja untuk mendapatkan hasil yang baik bagi perusahaan.

Kinerja karyawan mampu memberikan hasil pekerjaan yang baik faktor salah satunya adalah kepemimpinan demokratis jika pemimpin melakukan kepemimpinan demokratis secara efektif akan mampu memberikan semangat karyawan dalam kinerja yang baik, oleh karena itu kepemimpinan demokratis dalam organisasi sangat berpengaruh dalam pencapaian tujuan perusahaan. Selain faktor kepemimpinan demokratis, komitmen dalam organisasi akan memberikan hasil kinerja yang baik pula. Karena dalam organisasi jika mampu berkomitmen secara loyalitas atas kesadaran karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan ataupun mau berkorban demi pencapaian perusahaan akan menghasilkan kinerja yang lebih baik. Selain itu motivasi juga sangat berpengaruh dalam kinerja karyawan, oleh karena itu dengan memberikan motivasi yang tinggi kepada karyawan, karyawan juga akan semangat dalam pencapaian perusahaan dan kinerjanya akan semakin meningkat.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan kerangka pemikiran bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan demokratis, komitmen dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Indo Perkasa. Secara skematis digambarkan seperti gambar dibawah ini.

Gambar 2.1

Kerangka Konseptual



2.8 Hipotesis

Berdasarkan latar belakang masalah, rumusan masalah, landasan teori dan penelitian terdahulu, serta kerangka pemikiran teoritis diatas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat dirumuskan :

H1 : Diduga Semakin Tinggi Kepemimpinan demokratis (X1) Semakin Baik Kinerja Karyawan (Y).

H2 : Diduga Semakin Tinggi Komitmen (X2) Semakin Baik Kinerja Karyawan (Y).

H3 : Diduga Semakin Tinggi Motivasi (X3) Semakin Baik Kinerja Karyawan (Y).