

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Gaya Kepemimpinan

2.1.1.1 Teori Awal Kepemimpinan

Terdapat 3 teori awal Kepemimpinan [11]

1. Teori Kepemimpinan “orang besar” menunjukkan bahawa beberapa individu dilahirkan dengan membawa sifat atau ciri-ciri tertentu sehingga dapat muncul pada situasi tertentu untuk menjadi seorang pemimpin. Dalam konsep ini kelahiran seorang pemimpin memang sengaja diciptakan secara khusus untuk menyelesaikan masalah umat manusia
2. Teori Kepemimpinan Kemungkinan, menjelaskan bahwa setiap orang dapat menjadi pemimpin dan ini sangat tergantung kepada berbagai faktor yang mengikatkan
3. Teori Kepemimpinan jalur-tujuan(path-goal leadership theory), merupakan panduan antara konsep motivasi dan konsep kepemimpinan

2.1.1.2 Pengertian Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan suatu proses mempengaruhi orang lain untuk memahami dan meyetujui tentang apa yang perlu dilakukan dan bagaimana melakukannya, dan proses memfasilitasi individu dan usaha kolektif untuk menyelesaikan sasaran bersama [12].

Kepemimpinan adalah sebagaimana penggunaan kekuasaan dan pengaruh untuk mengarahkan aktivitas pengikut pada pencapaian tujuan, dimana pengarahan dapat mempengaruhi intepretasi pengikut terhadap kejadian organisasi dari aktivitas kerja mereka, komitmen mereka terhadap tujuan utama hubungan mereka dengan pengikut lain, dan akses mereka pada kerja sama dan dukungan dari unit kerja lainnya [13]. Dari pendapat di atas dapat disimpulkan, bahwa kepemimpinan adalah dimana satu individu mempengaruhi anggota kelompok lain untuk mencapai tujuan kelompok atau organisasi

Gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan

pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi bawahannya [14]. Gaya kepemimpinan merupakan pola tingkah laku (kata-kata dan tindakan-tindakan) dari seorang pemimpin yang dirasakan oleh orang lain [15] Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya [16]. Sehingga definisi gaya kepemimpinan adalah perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain dan bawahannya.

Terdapat gaya kepemimpinan yang disesuaikan dengan situasi yaitu [17] :

1. Otokratik

Dalam tipe ini, pemimpin bertindak diktator pada bawahannya cenderung melakukan pemaksaan dalam menggerakkan kelompoknya, disini kewajiban dari bawahan adalah untuk mengikuti dan menjalankan perintah tak boleh ada saran dan bantahan dari bawahan.

2. Paternalistik

Tipe ini memiliki sifat kebapakan, mereka menganggap bahwa bawahan tidak bisa bersifat mandiri dan perlu ada dorongan dalam melakukan sesuatu

3. Kharismatik

Tipe kepemimpinan kharismatik memiliki energi dan daya tarik yang luar biasa untuk dapat mempengaruhi orang lain. Sifat kharismatik yang dimiliki adalah karunia dari tuhan, pemimpin kharismatik dilihat dari cara berbicara, berjalan maupun bertindak.

4. Laisses Faire

Dalam tipe ini pemimpin tidak memberikan instruksi dan perintah, mereka membiarkan bawahannya untuk berbuat kehendaknya. Tentu saja dalam kepemimpinan ini sangatlah mudah terjadi kekacauan dan bentrokan

5. Demokratik

Adapun pengertian gaya kepemimpinan demokratis yaitu menggambarkan pemimpin yang cenderung melibatkan karyawan dalam mengambil keputusan, mendelegasikan wewenang, mendorong partisipasi dalam memutuskan metode dan sasaran kerja, dan menggunakan umpan balik sebagai peluang untuk melatih karyawan. Disamping itu, dalam mengambil sebuah keputusan, pemimpin selalu bermusyawarah dan berkonsultasi dengan orang-orang bawahannya. Dengan

demikian, kepemimpinan dengan gaya ini cenderung menghargai setiap potensi yang dimiliki individu dan mau mendengarkan bawahan [18].

Tipe yang demokratis adalah seorang pemimpin yang dihormati dan disegani dan bukan ditakuti karena perilakunya dalam kehidupan organisasi. Perilakunya mendorong para bawahannya menumbuhkan dan mengembangkan daya inovasi dan kreativitasnya. Dengan sungguh-sungguh ia mendengarkan pendapat, saran dan bahkan kritikan orang lain terutama bawahannya [17].

Terdapat beberapa ciri gaya kepemimpinan demokratis yang membedakan dengan gaya kepemimpinan lain yaitu [18] :

- a) Semua kebijakan terjadi pada kelompok didiskusikan dan keputusan diambil dengan dorongan dan bantuan pemimpin.
- b) Kegiatan-kegiatan didiskusikan, langkah-langkah umum untuk tujuan kelompok dibuat dan jika dibutuhkan petunjuk-petunjuk teknis, pemimpin menyarankan dua atau lebih alternatif prosedur yang dapat di pilih.
- c) Para anggota bebas bekerja dengan siapa saja yang mereka pilih dan pembagian tugas ditentukan oleh kelompok.
- d) Lebih memperhatikan bawahan untuk mencapai tujuan organisasi.
- e) Menekankan dua hal yaitu bawahan dan tugas.
- f) Pemimpin adalah objektif dalam pujian dan kecamannya serta mencoba menjadi seorang anggota kelompok biasa dalam jiwa dan semangat tanpa melakukan banyak pekerjaan.

2.1.1.3 Macam Gaya Kepemimpinan

Terdapat 4 macam-macam gaya kepemimpinan [19]

1. Gaya Kepemimpinan Direktif

Gaya kepemimpinan ini membuat bawahan agar tau apa yang diharapkan pimpinan dari mereka, menjadwalkan kerja untuk dilakukan, dan member bimbingan khusus mengenai bagaimana menyelesaikan tugas.

2. Gaya Kepemimpinan Yang Mendukung

Gaya kepemimpinan ini bersifat ramah dan menunjukkan kepedulian akan kebutuhan bawahan

3. Gaya Kepemimpinan Partisipatif

Gaya kepemimpinan ini berkonsultasi dengan bawahan dan menggunakan saran mereka sebelum mengambil suatu keputusan

4. Gaya Kepemimpinan Berorientasi Prestasi

Gaya kepemimpinan ini menetapkan tujuan yang menantang dan mengharapkan bawahan untuk berprestasi pada tingkat tertinggi mereka.

Dengan karakter yang dimiliki, maka setiap pemimpin cenderung memilih gaya atau cara yang tersendiri dalam memimpin perusahaannya. Terdapat 4 jenis gaya kepemimpinan: [20].

1. Gaya Persuasif

Yaitu gaya memimpin dengan menggunakan pendekatan yang mengubah perasaan, pikiran atau dengan kata lain melakukan ajakan atau bujukan .

2. Gaya Refresif

Yaitu gaya kepemimpinan dengan cara memberikan tekanan-tekanan, ancaman-ancaman, sehingga bawahan merasa ketakutan.

3. Gaya Partisipatif

Yaitu gaya kepemimpinan dengan cara memberikan kesempatan kepada bawahan untuk itu secara aktif baik menata, spiritual, fisik maupun material dalam kiprahnya dalam perusahaan.

4. Gaya Inovatif

Yaitu pemimpin yang selalu berusaha dengan keras untuk mewujudkan usaha-usaha pembaruan didalam segala bidang, baik bidak politik, ekonomi, sosial, budaya atau setiap produk terkait dengan kebutuhan manusia.

2.1.1.4 Indikator Gaya Kepemimpinan Demokratis

Terdapat 11 indikator gaya kepemimpinan [17]:

1. Pengawasan dilakukan secara wajar.
2. Menghargai ide dari bawahan.
3. Memperhitungkan perasaan bawahan.
4. Perhatian pada kenyamanan kerja bawahan.
5. Menjalin hubungan baik dengan bawahan.
6. Bisa beradaptasi dengan kondisi.
7. Teliti dengan keputusan yang akan diambil.

8. Bersahabat dan ramah.
9. Memberikan pengarahan pada tugas-tugas yang diberikan.
10. Komunikasi yang baik dengan bawahan.
11. Pengambilan keputusan bersama, mendorong bawahan meningkatkan keterampilan.

2.1.2 Strategi Komunikasi

2.1.2.1 Pengertian Komunikasi

Komunikasi adalah suatu proses melalui dimana seseorang (komunikatir) menyampaikan stimulus (biasanya dalam bentuk kata-kata) dengan tujuan mengubah atau bentuk perilaku orang lainya (khalayak) [6].

Strategi Komunikasi pada hakikatnya adalah perencanaan (*planning*) dan manajemen untuk mencapai tujuan. Demikian juga strategi komunikasi merupakan panduan dari komunikasi dan manajemen komunikasi untuk mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut strategi komunikasi harus dapat menunjukkan bagaimana operasionalnya secara taktis harus dilakukan, dalam arti bahwa pendekatan bisa berbeda sewaktu-waktu bergantung situasi dan kondisi [21].

2.1.2.2 Komponen Strategi Komunikasi

Terdapat 4 Kompenen Strategi Komunikasi yaitu sebagai berikut [21]:

1. Mengenali sasaran komunikasi

Sebelum melancarkan komunikasi, perlu mempelajari siapa-siapa yang akan menjadi sasaran komunikasi itu. Sudah tentu ini bergantung pada tujuan komunikasi, apakah agar komunikasi hanya sekedar mengetahui atau agar komunikasi melakukan tindakan tertentu. Apa pun tujuannya, metodenya, dan banyaknya sasaran, pada diri komunikasi perlu diperhatikan faktor-faktor sebagai berikut :

a) Faktor kerangka referensi

Kerangka referensi seseorang terbentuk dalam dirinya sebagai hasil dari paduan pengalaman, pendidikan, agaya hidup, norma hidup, status sosial, ideology, cita-cita dan sebagainya. Dalam situasi komunikasi interpersonal mudah untuk mengenal kerangka referensi komunikasi karena ia hanya satu orang.

b) Faktor situasi dan kondisi

Situasi di sini ialah situasi komunikasi pada saat komunikan akan menerima pesan yang kita sampaikan. Situasi yang bisa menghambatnya jalannya komunikasi dapat diduga sebelumnya, dapat juga datang tiba-tiba pada saat komunikasi itu dilancarkan. Komunikasi tidak akan efektif apabila komunikan sedang marah, sedih, bingung, sakit, atau lapar. Dalam menghadapi komunikan dengan kondisi seperti itu, kadangkala kita bisa menanggulangi komunikasi kita sampai datangnya suasana yang menyenangkan.

2. Pemilihan media komunikasi

Untuk mencapai sasaran komunikasi kita dapat memilih salah satu atau gabungan dari beberapa media, bergantung pada tujuan yang akan dicapai, pesan yang akan disampaikan, dan teknik yang akan dipergunakan. Mana yang terbaik dari sekian banyak media komunikasi itu tidak dapat ditegaskan dengan pasti sebab masing-masing mempunyai kelebihan dan kekurangan. Sebagai contoh, pesan melalui media tulisan atau cetakan dan media visual dapat dikaji berulang-ulang dan disimpan sebagai dokumentasi.

3. Pengkajian tujuan pesan komunikasi

Isi pesan komunikasi bisa satu, tetapi lambang yang dipergunakan bisa bermacam-macam. Lambang yang bisa dipergunakan untuk menyampaikan isi komunikasi ialah bahasa, gambar, warna, kial (gesture), dan sebagainya. Dalam kehidupan sehari-hari banyak isi pesan komunikasi yang disampaikan kepada komunikan dengan menggunakan gabungan lambangan, seperti pesan komunikasi melalui surat kabar, film, atau televisi.

Lambang yang paling banyak digunakan dalam komunikasi ialah bahasa karena hanya bahasalah yang dapat mengungkapkan pikiran dan perasaan, fakta dan opini, hal yang kongkret dan yang abstrak, pengalaman yang sudah lalu dan kegiatan yang akan datang. Oleh karena itu, dalam komunikasi, bahasa memegang peranan yang sangat penting.

Bahasa terdiri atas kata atau kalimat yang mengandung pengertian denotatif dan pengertian konotatif. Dalam melancarkan komunikasi, kita harus berupaya menghindarkan pengucapan kata-kata yang mengandung pengertian konotatif. Jika terpaksa harus kita katakan karena tidak ada perkataan lain yang tepat, maka kata

yang diduga mengandung pengertian konotatif itu perlu diberi penjelasan mengenai makna yang dimaksudkan. Jika dibiarkan, bisa menimbulkan interpretasi yang salah.

4. Peranan komunikator dalam komunikasi

Ada faktor yang penting pada diri komunikator bila ia melancarkan komunikasi, yaitu daya tarik sumber (source attractiveness) dan kredibilitas sumber (source credibility).

a) Daya tarik sumber

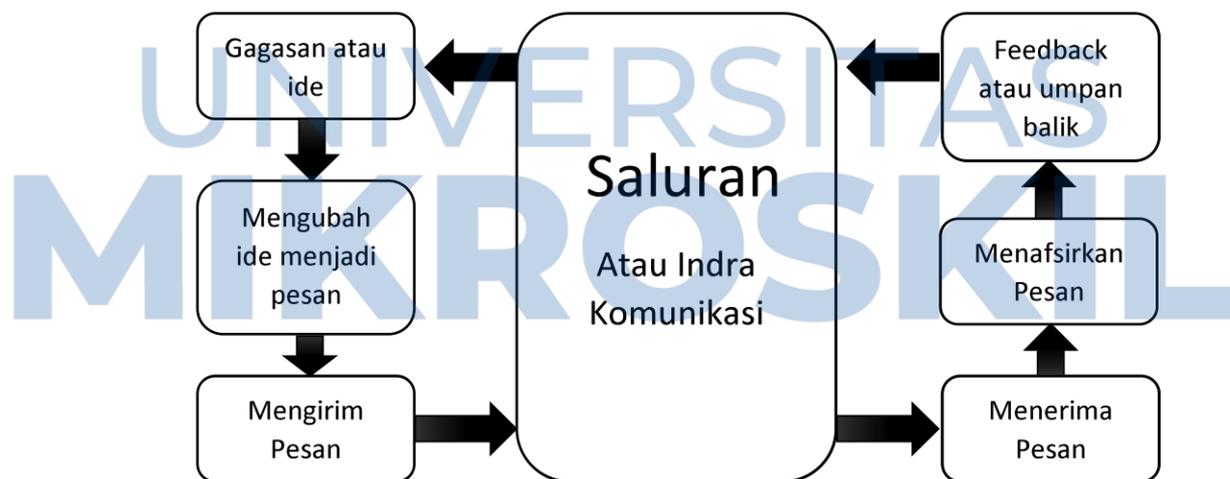
Seorang komunikator akan berhasil dalam komunikasi, akan mampu mengubah sikap, opini, dan perilaku komunikan melalui mekanisme daya tarik jika pihak komunikan merasa bahwa komunikator ikut serta dengannya.

b) Kredibilitas sumber

Faktor kedua yang bisa menyebabkan komunikasi berhasil ialah kepercayaan komunikan pada komunikator. Kepercayaan ini banyak bersangkutan dengan profesi atau keahlian yang dimiliki seorang komunikator

2.1.2.3 Proses Komunikasi

Terdapat 6 langkah proses komunikasi [22] :



Gambar 2.1 Proses Komunikasi

1. Pengirim Mempunyai Ide

Anda menyusun suatu ide dan ingin membagi ide tersebut.

2. Pengirim Menyandikan Ide

Ketika anda memasukkan ide anda kedalam suatu pesan yang akan membuat penerima ide anda memahaminya.

3. Pengirim Mengirim pesan

Untuk mengirim pesan anda kepada penerima , anda memilih saluran komunikasi seperti telepon, surat, memo, e-mail bahkan isyarat raut muka anda. Pilihan atas saluran yang akan digunakan tersebut bergantung pada pesan anda, lokasi penerima , media yang tersedia, kebutuhan tentang kecepatan penyampain pesan dan formalitas yang dibutuhkan.

4. Penerima Memahami pesan

Anda tidak dapat menjamin bahwa pesan anda akan benar-benar diterima. Penerimaan mungkin tidak mendengar anda, atau e-mail anda mungkin terjebak pada filter anti spam. Sebenarnya, salah satu tantangan terbesar yang akan anda hadapi sebagai komunikator dalam lingkungan bisnis yang semakin padat saat ini adalah memotong kekusutan dan gangguan dalam media apa pun yang anda pilih

5. Penerima Mengartikan Pesan

Penerima pesan mencoba menyarikan ide anda pada pesan dalam bentuk yang dapat ia pahami, tahap yang di kenal sebagai tahap mengartikan (*decoding*). Bila semua berjalan lancar, penerima tersebut menterjemahkan pesan anda dengan benar, memberikan arti yang sama pada kata-kata sebagaimana yang anda harapkan dan kemudian memberikan respon dengan cara yang anda inginkan.

6. Penerima Mengirim Umpan Balik

Setelah mengartikan pesan anda, penerima pesan tersebut mempunyai pilihan untuk memberikan respon dengan beberapa cara. Umpan balik ini memungkinkan anda untuk mengevaluasi efektivitas pesan anda. Umpan balik sering kali memulai suatu siklus baru yang lain. Yang dapat berlangsung terus sampai kedua bela pihak puas dengan hasilnya. Komunikator yang sukses memberikan nilai yang tinggi pada umpan balik, yang tidak hanya sebagai cara untuk mengukur efektivitas, tetapi juga sebagai cara untuk belajar.

2.1.2.4 Pengaruh Komunikasi

Pengaruh komunikasi kita kepada orang lain berupa 3 hal : [6]

1. Internalisasi

Internalisasi terjadi bila bila orang menerima pengaruh karena prilaku yang dianjurkan itu sesuai dengan sistem nilai yang dimilikinya. Kita menerima gagasan,

pikiran, atau anjuran orang lain karena gagasan. Pikiran, atau anjuran orang lain itu berguna untuk memecahkan masalah, penting dalam menunjukkan arah, atau dituntut oleh sistem nilai kita.

2. Identifikasi

Identifikasi terjadi bila individu mengambil perilaku yang berasal dari orang atau kelompok lain karena itu berkaitan dengan hubungan yang mendefinisikan diri secara memuaskan (*satisfying self-defining relationship*) dengan orang atau kelompok itu. Hubungan yang mendefinisikan diri artinya memperjelas konsep diri .

Dalam identifikasi, individu mendefinisikan perannya sesuai dengan peranan orang lain. Dengan perkataan lain, ia berusaha seperti benar-benar menjadi orang lain. Dengan mengatakan apa yang ia katakan, melakukan apa yang ia lakukan, mempercayai apa yang ia percayai, individu mendefinisikan dirinya sesuai dengan orang yang mempengaruhinya .

3. Ketundukan

Ketundukan terjadi bila individu menerima pengaruh dari orang lain atau kelompok lain karena ia berharap memperoleh reaksi yang menyenangkan dari orang atau kelompok lain tersebut. Ia ingin memperoleh ganjaran atau menghindari hukuman dari pihak yang mempengaruhinya.

Dalam ketundukan, orang menerima perilaku yang dianjurkan bukan karena memercayainya, tetapi karena perilaku tersebut membantunya untuk menghasilkan efek sosial yang memuaskan.

2.1.2.5 Dasar Dasar Komunikasi Efektif

Ada 3 dasar komunikasi yang efektif yang mencakup karakteristik komunikator, karakteristik saluran komunikasi dan karakteristik khalayak [6].

1. Karakteristik Komunikator

Ketika komunikator berkomunikasi yang berpengaruh bukan saja apa yang ia katakan. Tetapi juga keadaan dia sendiri. Artinya ia tidak dapat menyuruh pendengar hanya memperhatikan apa yang ia katakan. Pendengar juga akan memperhatikan siapa yang mengatakan. Bahkan kadang-kadang unsur ‘siapa’ ini lebih penting dari unsur “apa”. Contohnya: kita sulit mempercayai petunjuk bertani yang baik dari

seorang diplomat, bimbingan penggunaan alat-alat kosmetik dari seorang ahli matematika, atau teknik berumah tangga yang baik dari seorang bujangan.

Ada 3 dimensi ethos atau faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas komunikator ;

a) Kredibilitas

Ada beberapa komponen kredibilitas :

- i. Keahlian yaitu kesan yang di bentuk komunike tentang kemampuan komunikator dalam hubungannya dengan topik yang dibicarakan
- ii. Kepercayaan adalah kesan komunike tentang komunikator yang berkaitan dengan wataknya. Seperti bermoral, adil, jujur dan lain-lain.
- iii. Dinamis umunya berkaitan dengan cara berkomunikasi yang memperkokoh kesan keahlian dan kepercayaan.
- iv. Sosiabilitas adalah komunike tentang komunikator sebagai orang yang periang dan senang bergaul.
- v. Koorientasi merupakan kesan komunikator sebagai orang yang mewakili kelompok orang yang kita senangi, yang mewakili nilai-nilai kita.
- vi. Karisma digunakan untuk menunjukkan suatu sifat luar biasa yang dimiliki komunikator yang menarik dan mengandalikan komunike seperti magnet menarik benda-benda di sekitarnya

b) Atraksi

Terdapat faktor-faktor situasional yang mempengaruhi atraksi interpersonal seperti daya tarik fisik, ganjaran, kesamaan dan kemampuan.

c) Kekuasaan

kekuasaan adalah kemampuan menimbulkan ketundukan. Kekuasaan menyebabkan seseorang komunikator dapat “melaksanakan” kehendaknya kepada orang lain, karena ia memiliki sumber daya yang sangat penting

2. Karakteristik Saluran

a) Karakteristik Media

Hal-hal yang diperhatikan dalam karakteristik media :

- i. Kebutuhan luasnya jangkauan dan kecepatan penetrasi
- ii. Kebutuhan pemeliharaan memori
- iii. Kebutuhan jangkauan khalayak yang selektif

iv. Kebutuhan jangkauan khalayak local

v. Kebutuhan frekuensi tinggi

b) Karakteristik kreatif

berikut ini adalah beberapa karakteristik kreatif yang perlu diperhatikan :

i. Kebutuhan gerak

ii. Kebutuhan warna

iii. Kebutuhan suasana

iv. Kebutuhan demonstrasi

v. Kebutuhan deskripsi

3. Karakteristik Khalayak

Khalayak (*audience*) merupakan faktor penentu keberhasilan komunikasi, ukuran keberhasilan upaya komunikator yang ia lakukan adalah apabila pesan-pesan yang disampaikan melalui saluran/medium yang diterima sampai pada khalayak sasaran, dipahami, dan mendapatkan tanggapan positif, dalam arti sesuai dengan harapan komunikator. Terdapat 6 jenis karakteristik khalayak :

a. Khalayak sebagai penggarap informasi

b. Khalayak sebagai “problem solver”

c. Khalayak sebagai mediator

d. Khalayak sebagai anggota kelompok

e. Khalayak sebagai kelompok

f. Selera khalayak

2.1.2.6 Indikator Strategi Komunikasi

Terdapat indikator strategi komunikasi [23].

1. Partisipasi membuat keputusan

Keterlibatan seorang karyawan untuk mencapai tujuan dan bertanggung jawab didalamnya.

2. Kepercayaan

dapat dipercaya dan dapat menyimpan rahasia perusahaan, seperti dalam informasi dan masukan

3. Keterbukaan dan keterusterangan

Dalam hal ini, informasi harus diberikan secara tepat waktu dan tepat

4. Tujuan kinerja yang tinggi

Pada tingkat mana tujuan kinerja dikomunikasikan dengan jelas kepada anggota organisasi.

5. *Supportiveness*

Bawahan mengamati bahwa hubungan komunikasi mereka dengan atasan membantu mereka membangun dan menjaga perasaan diri berharga dan penting

2.1.3 Kinerja

2.1.3.1 Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil yang dapat dicapai oleh seorang 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 [24]. Penilaian kinerja adalah suatu metode untuk membandingkan berbagai pekerjaan dengan menggunakan prosedur-prosedur formal dan sistematis untuk menentukan urutan pekerjaan-pekerjaan memali penentuan kedudukan dan rasio antara satu pekerjaan dengan yang lainnya [24]

2.1.3.2 Elemen Kinerja

Terdapat 4 elemen Kinerja [24] :

1. Hasil kerja yang dicapai

Secara individual atau secara institusi yang berarti kinerja tersebut adalah hasil akhir yang diperoleh secara perorangan atau berkelompok.

2. Dalam melaksanakan tugas

Orang atau lembaga diberikan wewenang dan tanggung jawab, yang berarti orang atau lembaga diberikan hak dan kekuasaan untuk bertindak sehingga pekerjaannya dapat dilakukan dengan baik. Meskipun demikian orang atau lembaga tersebut tetap harus dalam kendali, yakni mempertanggungjawabkan pekerjaan kepada pemberi hak dan wewenang sehingga dia tidak akan menyalagunakan hak dan wewenangnya tersebut.

3. Pekerjaan harus dilakukan secara legal.

Yang berarti dalam melaksanakan tugas-tugas individu atau lembaga harus mengikuti aturan yang telah ditetapkan.

4. Pekerjaan tidak bertentangan dengan moral dan etika

Artinya selain mengikuti aturan yang telah ditetapkan, pekerjaan tersebut harus sesuai dengan moral dan etika yang berlaku di umum.

2.1.3.3 Membangun Kinerja

Kinerja dapat dioptimalkan melalui penetapan deskripsi jabatan yang jelas dan terukur bagi setiap pegawai. Dalam hal ini, deskripsi jabatan yang baik akan dapat menjadi landasan untuk setidaknya 7 hal sebagai berikut [24].

1. Penentuan gaji

Hasil deskriptif jabatan akan berfungsi menjadi dasar untuk perbandingan pekerjaan dalam suatu organisasi dan dapat dijadikan sebagai acuan pemberian gaji yang adil bagi pegawai dan sebagai data perbandingan dalam persaingan dalam organisasi

2. Seleksi pegawai

Deskripsi jabatan sangat dibutuhkan dalam penerimaan, seleksi, dan penempatan pegawai. Selain itu, juga merupakan sumber untuk pengembangan spesifikasi pekerjaan yang dapat menjelaskan tingkat kualifikasi yang dimiliki oleh seorang pelamar dalam jabatan tertentu.

3. Orientasi

Deskriptif jabatan dapat mengenalkan tugas-tugas pekerjaan yang baru kepada pegawai dengan cepat dan efisien .

4. Penilaian kinerja

Menunjukkan perbandingan bagaimana seorang pegawai memenuhi tugasnya dan bagaimana tugas itu seharusnya dipenuhi.

5. Pelatihan dan Pengembangan

Memberikan analisis yang akurat mengenai pelatihan yang diberikan dan perkembangan untuk membantu pengembangan karier.

6. Uraian dan Pelaksanaan Organisasi

Menunjukkan dimana kelebihan dan kekurangan dalam pertanggungjawaban, dalam hal ini, deskriptif jabatan ini menyeimbangkan tugas dan tanggung jawab.

7. Uraian tanggung jawab

Akan membantu individu untuk memahami berbagai tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.1.3.4 Indikator Kinerja

Terdapat 5 Indikator untuk mengukur kinerja karyawan yaitu sebagai berikut [25].

1. Absensi

Absensi merupakan keberadaan atau bukti kehadiran karyawan pada saat masuk kerja sampai dengan pulang kerja. Misalnya jam masuk kerja adalah jam 08.00 dan pulang jam 17.00. Artinya karyawan yang masuk kurang dari atau maksimal pas jam 08.00, maka karyawan tersebut dikatakan hadir tepat waktu, demikian pula dengan jam pulang kerja sampai dengan jam 17.00 atau lebih dianggap sudah memenuhi kehadiran selama 1 hari kerja.

Tingkat kehadiran karyawan biasanya dihitung berdasarkan harian, mingguan atau bulanan tergantung dari kebijakan perusahaan. Besarnya tingkat kehadiran biasanya dihitung berdasarkan persentase tertentu. Kehadiran yang jumlahnya kurang dari 100% dianggap kerjanya kurang.

Jumlah kehadiran karyawan akan mempengaruhi kinerjanya. Artinya jika kehadiran sesuai aturan atau standar yang telah ditetapkan, maka kinerjanya dihitung baik atau baik sekali. Demikian pula sebaliknya jika tingkat kehadirannya kurang tentu pengaruh kinerjanya kurang baik atau buruk.

2. Tanggung jawab

Tanggung jawab merupakan unsur yang cukup penting terhadap kinerja seseorang. Artinya karyawan yang memenuhi kinerja tanggung jawab maka nilai kinerjanya akan naik.

3. Kejujuran

Merupakan perilaku karyawan selama bekerja dalam suatu periode. Nilai kejujuran seseorang karyawan biasanya di nilai berdasarkan ukuran yang telah ditetapkan sebelumnya oleh perusahaan.

4. Loyalitas

Loyalitas merupakan kesetiaan seorang karyawan terhadap perusahaan. Loyalitas juga dapat dilihat dari pernah tidaknya seseorang melakukan pengkhianatan, misalnya dengan memberikan informasi rahasia perusahaan kepada orang lain.

5. Kerjasama

Kerjasama merupakan saling membantu di antara karyawan baik antar bagian atau dengan bagian lainnya. Kerjasama ini bertujuan untuk mempercepat atau memperlancar suatu kegiatan.

Dapat disimpulkan bahwa kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kinerja atau tolak ukur yang sudah ditetapkan perusahaan

2.2 Review Penelitian Terdahulu

Sebelum penelitian ini dilakukan sudah ada yang meneliti tentang pengaruh Gaya Kepemimpinan, Strategi Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. Hal tersebut akan dikemukakan sebagai berikut:

1. Lastri Bakkra (2015) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Travellers Suites Medan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Hotel Travellers suites Medan. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linear berganda. maka penelitian ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif terhadap kinerja karyawan Hotel.
2. Dewi Sandy Trang (2013) dengan judul Pengaruh Gaya kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap kinerja Karyawan Pada Hotel Sulawesi Jember. Penelitian ini menggunakan dengan metode regresi linear berganda. Maka penelitian ini dapat disimpulkan bahwa secara parsial gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel Sulawesi jember dan Secara Simultan Gaya Kepemimpinan dan Budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Sulawesi Jember.
3. Daniel Eka (2013) dengan judul pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Espera Satya. Penelitian ini menggunakan metode analisis linear berganda. Disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Espera Satya dan secara Simultan Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Espera Satya
4. Alexander Tobing (2011) Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan Hotel Cherry Group Medan. Berdasarkan hasil

penelitian dengan menggunakan metode analisis linear berganda. Maka penelitian ini gaya kepemimpinan dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Cherry Hotel Group Medan dan secara simultan gaya kepemimpinan dan komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Cherry Group

5. Firda (2015) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Pada Hotel Grand Victory Samarinda. Berdasarkan hasil penelitian menggunakan metode analisis linear berganda. Maka penelitian ini dapat disimpulkan bahwa secara parsial Gaya Kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel Grand Victoria dan Secara Simultan variabel Gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan
6. Mytta Ultasary dengan judul Pengaruh Komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (persero) Cabang Tanjung Karang Bandar Lampung. Penelitian ini menggunakan metode analisis linear berganda, dapat disimpulkan bahwa komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (persero) cabang Tanjung Karang Bandar Lampung

Tabel 2.1
Review Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian yang diperoleh oleh peneliti
Lasti	Pengaruh gaya	Gaya	Secara parsial gaya
Bakkra dan Sukiswo (2015)	kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Travellers Suites Medan	kepemimpinan sebagai variabel bebas dan kinerja sebagai variabel terikat	kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Hotel Travellers Suites Medan

(Sambungan Tabel 2.1)

Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian Yang Diperoleh Oleh Peneliti
Dewi Sandi Trang (2013)	Gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Hotel Sulawesi Jember	Gaya kepemimpinan, budaya organisasi sebagai variabel bebas, dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat	Secara parsial gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel Sulawesi Jember dan secara simultan gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Sulawesi Jember
Daniel eka (2013)	Pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan PT.Espera Satya	Gaya kepemimpinan, komunikasi sebagai variabel bebas, dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat	Secara parsial Bahwa tidak terdapat pengaruh gaya kepemimpinan, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Espera Satya dan secara simultan gaya kepemimpinan dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Espera Satya

(Sambungan Tabel 2.1)

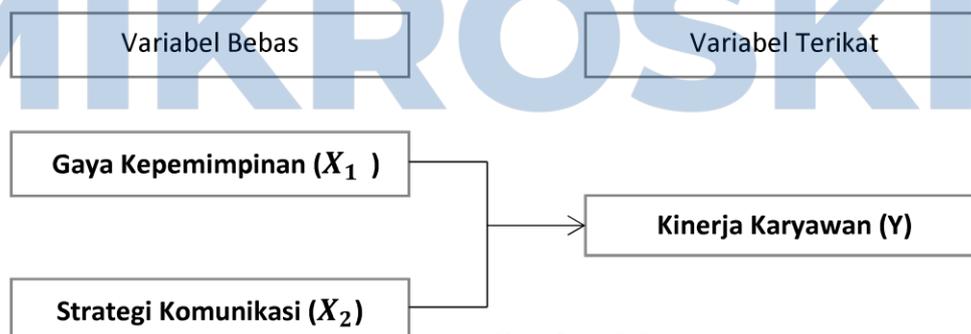
Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian Yang diperoleh Oleh Peneliti
Alexander Tobing (2011)	Pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan Hotel Cherry Group Medan	Gaya kepemimpinan, komunikasi sebagai variabel bebas, dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat	Bahwa gaya kepemimpinan dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Cherry Hotel Group Medan dan secara simultan gaya kepemimpinan dan komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Cherry Group
Firda (2015)	Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Grand Victoria di Samarinda	Gaya kepemimpinan transformasional, disiplin kerja sebagai bebas, kinerja karyawan sebagai variabel Terikat	Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa secara parsial gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel Grand Victoria dan secara simultan variabel gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Grand Victoria Samarinda

(Sambungan Tabel 2.2)

Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian Oleh Peneliti
Mytta Ultasary (2015)	Pengaruh komunikasi Terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (persero) cabang Tanjung Karang Bandar Lampung	Komunikasi sebagai variabel bebas, dan kinerja sebagai variabel terikat	Komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (persero) cabang Tanjung Karang Bandar Lampung

2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual penelitian adalah kerangka pemikiran dari tinjauan teori yang dapat menggambarkan keterkaitan antar variabel yang akan diteliti dan merupakan tuntunan bagi penelitian untuk memecahkan masalah dan merumuskan hipotesis. Berdasarkan latar belakang penelitian dan perumusan masalah yang dituliskan sebelumnya, maka penulis membuat kerangka konseptual seperti di bawah ini yang menunjukkan hubungan antara gaya kepemimpinan, strategi komunikasi terhadap kinerja karyawan sebagai berikut :



Gambar 2.2

Kerangka Konseptual

2.4 Pengembangan Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena

jawaban yang diberikan baru didasarkan teori relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data [26].

2.4.1 Pengaruh Variabel Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain untuk mencapai tujuan [15]. Gaya kepemimpinan juga menunjukkan secara langsung maupun tidak langsung dan melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan dan pemecahan masalah. Hubungan dengan bawahan terjalin dengan baik, motivasi yang diberikan kepada bawahan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan seperti ketepatan hasil kerja, ketelitian hasil kerja dan kerapian hasil kerja. Hal ini diperkuat dengan penelitian terdahulu, dimana penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan [3]. Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H1: Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Hotel Grand Antares

2.4.2 Pengaruh Variabel Strategi komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Komunikasi adalah suatu proses melalui dimana seseorang (komunikatir) menyampaikan stimulus (biasanya dalam bentuk kata-kata) dengan tujuan mengubah atau membentuk perilaku orang lainya (khalayak) [6]. Komunikasi sangat penting digunakan karena karyawan akan lebih mudah memahami pesan disampaikan sehingga membuat karyawan dapat bekerja dengan baik. Dengan adanya komunikasi yang digunakan dalam perusahaan dan dipahami dengan baik oleh karyawan, diharapkan karyawan mampu berkomunikasi dengan tim maupun sesama karyawan lainnya yang akan menciptakan hasil kinerja yang baik pula yang sesuai dengan harapan perusahaan. Hal ini diperkuat dengan penelitian terdahulu, dimana penelitian ini menunjukkan bahwa strategi komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan [8]. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H2: Strategi Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Hotel Grand Antares Indonesia

2.4.3 Pengaruh Variabel Gaya Kepemimpinan dan Strategi Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil 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 ilegal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika [24]. Untuk mencapai kinerja karyawan yang diharapkan oleh perusahaan maka diperlukan adanya gaya kepemimpinan yang baik, serta digabungkan dengan adanya komunikasi agar kinerja karyawan dapat tercapai melebihi apa yang ditargetkan perusahaan.

Dapat disimpulkan bahwa kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kinerja atau tolak ukur yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Oleh karena itu, jika tanpa target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui keberhasilannya.

H3: Gaya Kepemimpinan dan Strategi Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Hotel Grand Antares Indonesia

UNIVERSITAS
MIKROSKIL