

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Gaya Kepemimpinan Otokratis

Gaya kepemimpinan otokratis adalah gaya kepemimpinan dimana pengambilan keputusan terkonsentrasi pada pemimpin. Pemimpin lebih suka membuat keputusan dan menyelesaikan masalah sendiri dengan sedikit masukan dari bawahan. Gaya kepemimpinan ini melibatkan kontrol mutlak dan otoriter atas suatu kelompok. Gaya kepemimpinan otokratis seringkali menempatkan kekuasaan di tangan satu orang, Pemimpin sebagai penguasa tunggal, memandang dirinya lebih dalam segala hal, dibandingkan dengan bawahannya sehingga kemampuan bawahan selalu dipandang rendah (Zainal et al., 2017:36).

2.1.1 Tipe Gaya Kepemimpinan

Macam- macam gaya kepemimpinan dalam kepemimpinan ada pula gaya (style) yang diterapkan untuk menghadapi perubahan lingkungan maupun sosial untuk memantapkan strategi yang diragukan dalam mencapai tujuan organisasi seperti yang diungkapkan oleh para ahli sebagai berikut :

Gaya kepemimpinan dalam lima tipe menurut pendapat (Siagian dalam busro 2018 :229) sebagai berikut :

1. Gaya Kepemimpinan Otokratis

Yakni kepemimpinan yang cenderung memiliki ciri-ciri pemimpin yang berkuasa sepenuhnya dalam organisasi dan tidak memperhatikan kebutuhan pegawainya karena mengidentifikasi tujuan pribadi dengan tujuan organisasi.

2. Gaya Kepemimpinan Militeristis

Kepemimpinan dalam menggerakkan pegawainya dengan menggunakan perintah bergantung pada jabatannya serta menuntut disiplin yang tinggi dan kaku kepada pegawainya.

3. Gaya Kepemimpinan Paternalistis

Gaya kepemimpinan yang mengayomi karena menganggap pegawainya tidak bisa mengambil keputusan sendiri selalu bergantung kepada pemimpin dan selalu melindungi.

4. Gaya Kepemimpinan Karismatis

Memiliki daya penarik yang sangat besar karena umumnya memiliki pengikut yang anggotanya dalam skala besar & keikutsertaan anggota bersifat buta serta sangat setia kepada pemimpin.

5. Gaya Kepemimpinan Demokratis

Yakni kepemimpinan yang mengutamakan diskusi dan berusaha mengutamakan kerja sama dalam mencapai suatu tujuan.

2.1.2 Indikator Gaya Kepemimpinan Otokratis

Indikator gaya kepemimpinan otokratis adalah :

1. Mendasarkan diri pada kekuasaan dan paksaan mutlak yang harus dipatuhi.
2. Pemimpin selalu berperan sebagai pemain tunggal.
3. Berambisi untuk merajai sesuatu
4. Setiap perintah dan kebijakan selalu ditetapkan sendiri.
5. Pemberian tugas kepada karyawan dengan deadline yang ditetapkan dan disertai reward dan punishment.

2.2 Disiplin Kerja

2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Secara etimologis disiplin kerja berasal dari kata inggris "*diciple*" yang artinya pengikut atau pengantu pengajaran, pelatihan, dan sebagainya. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan pimpinan untuk

berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin karyawan memerlukan alat komunikasi, terutama pada peringatan yang bersifat spesifik terhadap karyawan yang tidak mau berubah sifat dan perilaku.

Menurut Veithzal Rivai Zainal (2017:599) mengemukakan bahwa :
“Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Sedangkan menurut (Muhammad Busro :2018), pengertian disiplin kerja adalah suatu sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mematuhi atau mengikuti segala peraturan yang telah ditentukan.

Dari pendapat ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk memenuhi segala peraturan perusahaan.

2.2.2 Tujuan Disiplin Kerja

Tujuan disiplin kerja menurut Sutrisno (2016:126) mengemukakan bahwa tujuan disiplin kerja sebagai berikut:

1. Tingginya rasa kepedulian terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
2. Tingginya semangat dan gairah kerja dan insentif para karyawan untuk melaksanakan pekerjaan.
3. Besarnya rasa tanggung jawab pada karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.

4. Berkembangnya rasa ingin memiliki dan solidaritas yang tinggi di kalangan karyawan.
5. Meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja pada karyawan.

Berdasarkan tujuan disiplin kerja karyawan harus ditegaskan dalam suatu organisasi. Tanpa disiplin kerja yang baik, sulit bagi organisasi untuk mewujudkan tujuannya.

2.2.3 Jenis – jenis Disiplin

Kedisiplinan karyawan menentukan langkah atau sikap yang harus diambil oleh manajemen sumber daya manusia agar dapat mencapai tujuan perusahaan. Dalam penentuan sikap manajemen sumber daya manusia tidak boleh salah karena akan berpengaruh pada produktivitas karyawan. Mangku negara dalam Lijian Poltak Sinambela (2018 : 336) mengungkapkan bahwa jenis kedisiplinan dibagi menjadi dua bentuk disiplin kerja yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif.

1. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan karyawan mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan – aturan yang digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan karyawan, mendisiplinkan diri. Dengan cara preventif, karyawan dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan atau instansi. Pemimpin perusahaan mempunyai tanggung jawab dalam membangun iklim organisasi dengan disiplin preventif. Begitu pula karyawan harus dan wajib mengetahui, memahami semua pedoman kerja serta peraturan-peraturan yang ada dalam organisasi. Disiplin preventif merupakan suatu sistem yang merupakan yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua bagian sistem yang ada dalam organisasi. Jika sistem organisasi baik maka diharapkan akan lebih mudah menggerakkan disiplin kerja. Tujuan pokok dari disiplin preventif ini adalah mendorong karyawan agar memiliki

disiplin diri yang baik, jangan sampai para karyawan berperilaku negatif atau melanggar peraturan yang ada.

2. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan karyawan dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan atau organisasi. Pada disiplin korektif, karyawan yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran pada pelanggar. Sesuai dengan ungkapan dari ahli tersebut beberapa pendekatan kedisiplinan dilaksanakan dengan cara merumuskan bersama dan dirumuskan sesuai tujuan perusahaan itu sendiri, namun setelah aturan-aturan tersebut disepakati maka setiap peraturan terdapat beberapa sanksi ketika dilanggar.

2.2.4 Faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kedisiplinan karyawan sehingga dia melakukan kegiatan yang indiscipliner serta dapat merugikan perusahaan. Faktor-faktor tersebut harus diketahui agar dapat diminimalisir oleh manajemen sumber daya manusia, selain itu juga dengan mengetahui faktor yang mempengaruhi kedisiplinan manajemen sumber daya manusia dapat mengetahui langkah atau sikap apa yang harus ditempuh untuk meminimalisrnya.

Singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2016:89) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi.

Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.
Keteladanan pimpinan sangat penting sekali karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang telah ditetapkan.
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.
Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.
Dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sangsi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.
5. Ada tidaknya pengawasan pemimpin.
Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.
6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan.
Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pemimpinnya sendiri.
7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.
Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain:

- a. Saling menghormati, bila bertemu di lingkungan pekerjaan.
- b. Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.
- c. Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka.
- d. Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan kerja, dengan menginformasikan, ke mana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

Dari pemaparan di atas pada dasarnya kedisiplinan dipengaruhi oleh beberapa faktor baik dalam diri maupun eksternal dirinya, sehingga sinergi antar pemimpin dan yang dipimpin haruslah baik agar terwujudnya kedisiplinan. Namun, pada pemaparan di atas faktor manajemen sumber daya manusia sangatlah berpengaruh besar pada setiap karyawan untuk menentukan arah kedisiplinan karyawan.

2.2.5 Dimensi dan Indikator Kedisiplinan

Intinya ada banyak indikator yang memengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan di suatu organisasi atau perusahaan, oleh karenanya, harus ada penilaian dengan alat bantu dimensi dan indikatornya. Bejo Siswanto dalam Lijan Poltak Sinambela (2018:356) memaparkan dimensi dan indikator dalam kedisiplinan yaitu:

1. Frekuensi kehadiran

Frekuensi kehadiran merupakan salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan karyawan. Semakin tinggi frekuensi kehadirannya maka karyawan tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi. Berikut indikator frekuensi kehadiran diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu:

- a. Kehadiran karyawan tepat waktu di tempat kerja.
- b. Absensi

2. Tingkat kewaspadaan karyawan

Karyawan yang dalam pelaksanaan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap dirinya maupun pekerjaannya. Berikut indikator tingkat kewaspadaan karyawan diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu:

- a. Ketelitian
- b. Perhitungan

3. Ketaatan pada standar kerja

Dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan diharuskan meneliti semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan-aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari. Berikut indikator dimensi ketaatan pada standar kerja diukur dengan menggunakan indikator yaitu:

- a. Meneliti peraturan dan pedoman kerja
- b. Tanggung jawab

4. Ketaatan pada peraturan kerja

Dimaksudkan demi kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja. Dimensi ketaatan pada peraturan kerja diukur dengan dua indikator yaitu:

- a. Kepatuhan
- b. Kelancaran

5. Etika kerja

Diperlukan oleh setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama karyawan. Dimensi etika kerja diukur dengan menggunakan indikator yaitu:

- a. Suasana harmonis
- b. Saling menghargai

Sedangkan Singodimejo dan Edy Sutrisno (2016:94) menjabarkan tentang dimensi kedisiplin kerja yang dibagi dalam empat di antaranya adalah:

1. Taat terhadap aturan waktu
Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.
2. Taat terhadap peraturan perusahaan
Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan
Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.
4. Taat terhadap peraturan lainnya
Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan dalam perusahaan.

2.3 Kinerja

2.3.1 Definisi Kinerja

Kinerja merupakan faktor penting untuk menakar hasil kerja karyawan sehingga terukur pula ketercapaian tujuan perusahaan dalam melakukan produktivitas. Karena menjadi salah satu faktor penting dalam penilaian tercapainya tujuan organisasi maka manajemen sumber daya manusia harus mengontrol juga menilai kinerja karyawan agar terukur.

Namun dalam penilaiannya banyak faktor yang memengaruhi kinerja karyawan sehingga kinerjanya naik bahkan turun, oleh karenanya mengapa manajemen sumber daya manusia harus melakukan pemeliharaan pada setiap individu dalam sebuah organisasi atau perusahaan.

Kinerja merupakan hasil kerja dari karyawan baik kualitas maupun kuantitas yang sudah diberikan kepadanya. Kinerja karyawan menjadi tolak ukur keberhasilan sebuah perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Berikut ini penjelasan tentang kinerja karyawan menurut para ahli:

Lijan Poltak Sinambela, dkk (2018:480) kinerja pegawai merupakan kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu.

Casio dalam Lijan Poltak Sinambela (2018:481) kinerja merujuk pada pencapaian tujuan pegawai atas tugas yang diberikan kepadanya.

Stephen Robbins dalam Lijan Poltak Sinambela (2018:480) bahwa kinerja diartikan sebagai hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan individu dibandingkan dengan dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama.

Dari uraian tentang kinerja kerja, kinerja merupakan hasil dari beban kerja yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan kemampuan setiap individu dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Namun perusahaan atau organisasi harus memiliki ukuran atau target terhadap kinerja yang sudah dilakukan oleh karyawannya atau sering disebut dengan target.

2.3.2 Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kinerja Karyawan

Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah :

1. Sarpras tempat kerja

Agar karyawan melakukan pekerjaannya secara produktif, tentu anda harus memperhatikan sarana dan prasarana yang memadai di tempat kerja tentu mempengaruhi kinerja karyawan.

2. Lingkungan kerja

Perusahaan harus memastikan memiliki lingkungan kerja yang sehat untuk semua karyawannya. Salah satunya memiliki ruang kantor yang memiliki pencahayaan dan sirkulasi udara yang baik.

3. Jobdesk pekerjaan

Pembagian job description setiap karyawan haruslah jelas dan transparan.

4. Tanggung jawab

Tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan bisa dilihat dari berbagai hal. Yang paling mudah adalah waktu datang

kekantor. Karyawan yang bertanggung jawab pasti selalu datang ke kantor secara tepat waktu

5. Visi dan Misi Perusahaan

Visi dan misi merupakan dua hal yang sudah berbeda. Visi adalah cita-cita dari suatu organisasi atau perusahaan. Visi merupakan tujuan yang akan dicapai oleh para pendiri kemana perusahaan akan dibawa. Sedangkan untuk misi adalah tahapan yang akan dikerjakan untuk meraih visi.

6. Budaya organisasi

Untuk para karyawan terutama para generasi milenial, mereka tidak hanya bekerja saja, mereka juga memperhatikan budaya organisasi dalam satu perusahaan. Satu perusahaan dengan perusahaan lain memiliki budaya yang berbeda, dan setiap perusahaan biasanya memiliki ciri khas masing-masing.

7. Sistem Komunikasi

Komunikasi bukan hanya masalah bertukar informasi antara komunikator dengan komunikan. Sistem komunikasi yang lancar antar team dalam dunia kerja mampu meningkatkan kinerja antar karyawan dan tentunya memberikan manfaat juga pada perusahaan.

8. Kinerja Pimpinan

Pemimpin dalam perusahaan dituntut untuk selalu bisa memberi contoh kepada semua karyawannya. Tidak jarang para karyawan yang kinerjanya menurun disebabkan karena sosok pemimpin yang tidak sesuai dengan harapannya.

9. Skill upgrade

Seorang karyawan harus memiliki skill yang bertambah. Perusahaan yang baik adalah yang memberikan keleluasaan kepada para karyawan untuk melakukan upgrade skill seperti mengikuti pelatihan, workshop bahkan kuliah lagi.

10. Bonus dan Insentif

Tidak dapat dipungkiri gaji merupakan salah satu faktor yang berpengaruh pada kinerja karyawan. Jika penghasilan tidak sesuai dengan harapan, kinerja karyawan cenderung menurun.

Adapun faktor kinerja di masa pandemi covid 19 yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah :

- Dimasa pandemi ini kinerja karyawan mengalami sedikit masalah. Menurut hasil wawancara terhadap Hafiz selaku Staf ubm, karena adanya covid karyawan dipekerjakan dari rumah untuk beberapa waktu. Namun yang menjadi masalah adalah bekerja dari rumah tidak seefisien bekerja di kantor. Hal yang menyebabkan kinerja kurang stabil adalah koneksi internet yang kurang memadai. Ketika sudah mulai bisa bekerja di kantor, para karyawan harus mengikuti beberapa aturan protokol kesehatan, seperti mencuci tangan, memakai masker dan menjaga jarak.

Robert Bacal dalam Lijan Poltak Sinambela (2018:498) mengemukakan bahwa pada dasarnya kinerja dibagi menjadi dua, sebagai berikut:

1. Individu (karyawan)

Hal-hal yang mempengaruhi individu dalam mencapai kinerja yang sudah di sepakati oleh perusahaan yaitu, sebagai berikut:

- a. Banyak di antara karyawan yang memiliki pengalaman buruk dengan manajemen kinerja
- b. Tidak ada orang yang suka dikritik.
- c. Kebingungan dalam mengartikan tugas pekerjaan.
- d. Para karyawan sering kali tidak mengerti untuk apa manajemen kinerja dilaksanakan dan tidak memandangnya sebagai sesuatu yang berguna bagi mereka.

2. Perusahaan

- a. Formulir dan prosedur yang digunakan organisasi tidak masuk akal, hanya sekedar setumpuk pekerjaan administrasi yang tak ada tujuannya.
- b. Tidak punya waktu.
- c. Tidak suka bertengkar dengan karyawan, karena karyawan akan merasa diserang dan hal ini tidak pernah terasa nyaman.
- d. Susah memberikan umpan balik kepada karyawan.

2.3.3 Tujuan Kinerja

Kinerja bertujuan untuk mengetahui hasil dari tugas yang sudah diberikan kepada karyawan, selain itu tujuan dari kinerja juga untuk mengetahui tingkat keberhasilan dari perusahaan dalam mencapai tujuannya. Tidak hanya bertujuan itu saja, kinerja juga bertujuan untuk menyusun strategi yang akan diambil oleh perusahaan untuk mencapai target yang lebih tinggi.

Tujuan kinerja kerja karyawan menurut Lijan Poltak Sinambela (2018:503-504) yaitu sebagai berikut:

1. Pengelolaan sumber daya manusia yang dimiliki untuk mencapai tujuan organisasi.
2. Tentang arah perusahaan secara umum.
3. Sebuah aspirasi.
4. Tanggungjawab setiap individu.
5. Membantu mendefinisikan harapan atau target kinerja.
6. Mengusakan kerangka kerja bagi supervisor.
7. Berkaitan dengan prestasi tertentu dalam jangka waktu tertentu.
8. Sebagai alat untuk membantu dan mendorong karyawan untuk mengambil inisiatif dalam rangka memperbaiki kinerja.
9. Sifatnya luas.

Poin-poin yang diuraikan di atas dapat disimpulkan bahwa tujuan dari penilaian kinerja yaitu agar tercapainya tujuan organisasi atau perusahaan dengan

maksimal dan cara menanggulangi permasalahan yang dihadapi oleh setiap individu atau perusahaan sehingga mendapatkan jalan keluar dari permasalahan yang sedang di hadapi.

2.3.4 Penilaian Kinerja Kerja

Penilaian kinerja haruslah dilakukan untuk mengetahui sejauh mana karyawan menyelesaikan tugas-tugas yang sudah diberikan kepadanya. Penilaian juga dilakukan untuk merancang langkah-langkah yang akan diambil, untuk mengetahui arah perusahaan serta pencapaian kinerja karyawan dan pencapaian terhadap target organisasi atau perusahaan selama melakukan produktivitas.

Simanjuntak yang dikutip dalam Lijan Poltak Sinambela (2018:519) menyatakan bahwa bahwa penilaian kinerja atau sering disebut evaluasi kinerja merupakan suatu metode dan proses penilaian pelaksanaan tugas seseorang, sekelompok orang, unit-unit, kerja dalam suatu organisasi atau perusahaan sesuai dengan standar kinerja atau tujuan yang diterapkan terlebih dahulu.

2.3.5 Dimensi dan Indikator Kinerja Kerja

Mengukur hasil kerja atas tugas yang sudah diberikan kepada karyawan harus adanya penilaian terhadap karyawan tersebut.

Anwar Prabu Mangkunegara dikutip Lijan Poltak Sinambela (2018:527) adalah sebagai berikut :

1. Kualitas kerja

Menunjukkan kerapian, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan instansi. Indikatornya yaitu kerapian, kemampuan, dan keberhasilan.

2. Kuantitas kerja

Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan instansi. Indikatornya yaitu kecepatan dan kepuasan.

3. Tanggung jawab

Menunjukkan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggungjawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari. Indikatornya yaitu hasil kerja, pengambilan keputusan, sarana, dan prasarana.

4. Kerjasama

Kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan yang lain secara vertikal dan horizontal baik di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik. Indikatornya yaitu kekompakan dan hubungan baik dengan rekan kerja dan atasan.

5. Inisiatif

Inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta alam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seorang karyawan. Indikatornya yaitu kemandirian.

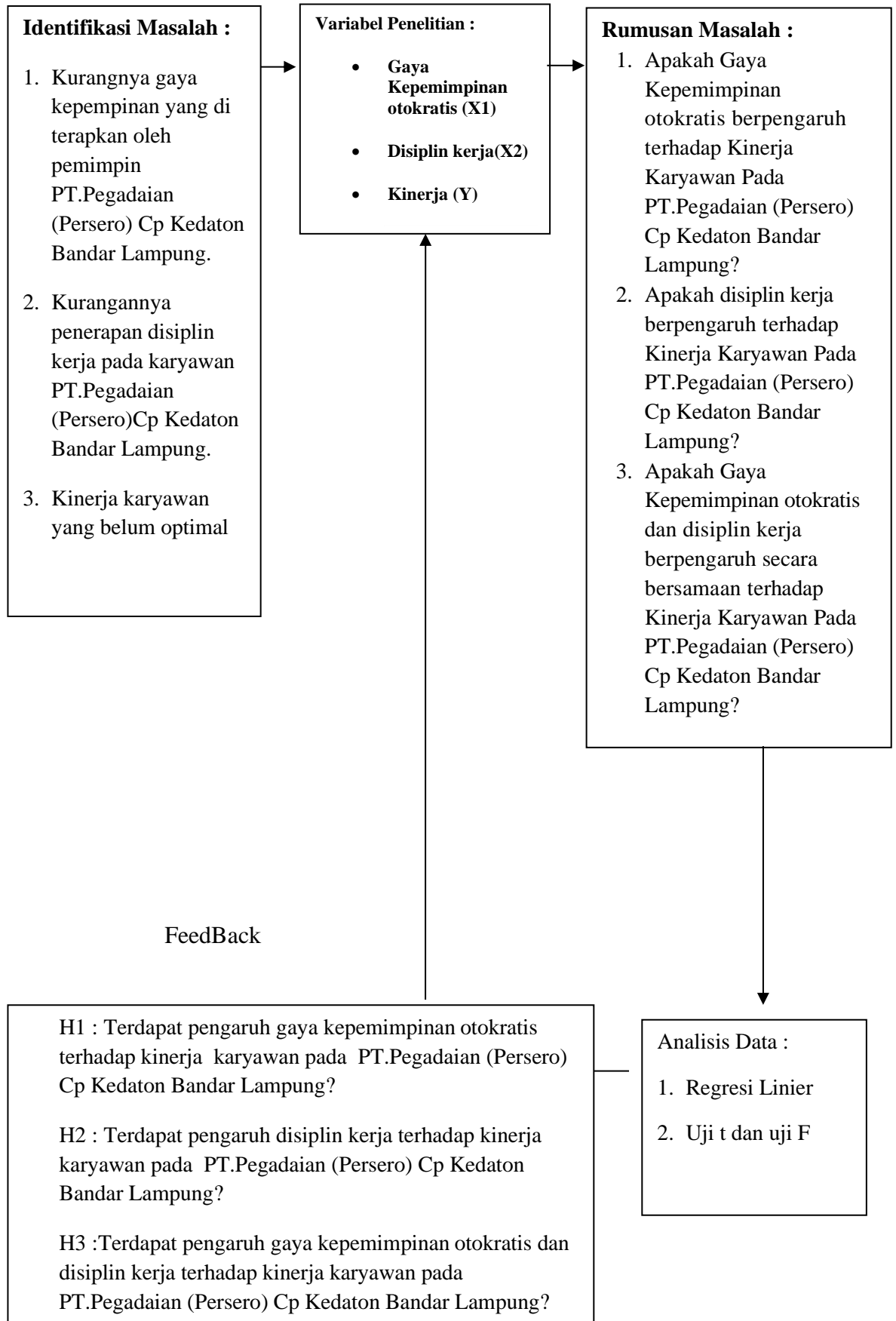
Dari penjabaran di atas dapat dipahami bahwa kinerja kerja karyawan sangat menentukan pencapaian tujuan perusahaan melalui sumber daya manusia yang ada. Dengan indikator penilaian kinerja inisiatif, kualitas, kuantitas, kerjasama, dan tanggung jawab pada setiap karyawan maka dengan indikator tersebut terukur pula kinerja perusahaan tersebut.

2.4 Penelitian Terdahulu

No.	Penelitian	Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil
1.	Denok Sunarsi, S.Pd., M.M.,CHt (2017)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Usaha Mandiri Jakarta.	Menggunakan variabel yang sama. Menggunakan uji validitas dan reabilitas.	.Objek penelitian dan teori yang digunakan.	Berpengaruh positif dan signifikan.
2.	Ahmad Samsuri & Mahfudiyanto (2020).	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Pabrik Gula Meritjan Kediri.	Memiliki kesamaan variabel kepemimpinan, disiplin dan kinerja.	Objek penelitian dan teori yang digunakan	Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Berpengaruh Simultan Terhadap Kinerja Karyawan
3.	Any Isvandiari & Bagus Al Idris (2018)	Pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pt central capital futures cabang malang	Memiliki kesamaan variabel.	Objek penelitian dan teori yang digunakan.	berpengaruh positif dan signifikan

4	ghina qolbu hanifah1 syarafina kamilah2	effect of leadership, communication , and motivation work, work discipline of student performance unj	Menggu nakan uji reabilitas dan validitas	Objek penelitian dan teori yang digunakan serta variabel komunikasi dan motivasi yang tidak digunakan	leadership, communicatio n and work motivation influences Performance Significantly intention.
5	Muhamma d Tafrizi Priarso, Prastiyo Diatmono & Siti Maryam	The effect transformationa l leadership style, work motivation, and work environment on employee performance taht in mediation by job satisfaction variables in Consulindo Pt.Gyunura	Menggu nakan variabel kepemim pinan dan kinerja	Teori yang digunakan serta objek penelitian. Tidak menggunakan variabel disiplin.	job satisfaction factors have a significant effect on employees of PT. Gynura Consulindo

2.5 Kerangka Pemikiran



2.6 Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian merupakan dugaan sementara dari sebuah penelitian. Berdasarkan latar belakang penelitian dan kerangka pemikirn yang telah dipaparkan maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

2.6.2 Pengaruh gaya kepemimpinan otokratis terhadap kinerja karyawan

Gaya kepemimpinan (leadership style) berpengaruh terhadap keberhasilan dan peningkatan kinerja. Melalui gaya kepemimpinan seorang pemimpin mengelola lembaga dan memotivasi karyawan guna untuk dapat meningkatkan kinerjanya. Gaya kepemimpinan otokratis adalah gaya kepemimpinan dimana pengambilan keputusan terkonsentrasi pada pemimpin. Pemimpin lebih suka membuat keputusan dan menyelesaikan masalah sendiri dengan sedikit masukan dari bawahan. Gaya kepemimpinan ini melibatkan kontrol mutlak dan otoriter atas suatu kelompok. Berdasarkan penelitian Denok Sunarsi, S.Pd., M.M.,CHt (2017) “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Usaha Mandiri Jakarta” Hasil penelitian menunjukkan gaya kepemimpinan dan kinerja Berpengaruh positif dan signifikan.

H1: Diduga ada pengaruh antara gaya kepemimpinan otokratis terhadap kinerja karyawan PT.Pegadaian (Persero) Cp Kedaton Bandar Lampung.

2.6.2 Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Menurut Mangkunegara (2017, hal 193) Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugastugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan masyarakat. Berdasarkan penelitian Ahmad Samsuri & Mahfudiyanto (2020) “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Pabrik Gula Meritjan Kediri” Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Berpengaruh Simultan Terhadap Kinerja Karyawan.

H2: Diduga ada pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT.Pegadaian (Persero) Cp Kedaton Bandar Lampung.

2.6.3 Pengaruh gaya kepemimpinan otokratis dan disiplin kerja terhadap kinerja

Hubungan antara gaya kepemimpinan otokratis dan disiplin kerja terhadap kinerja sudah banyak dilakukan oleh para ahli. Gaya kepemimpinan menurut Busro (2018 : 226) Gaya kepemimpinan adalah suatu cara bagaimana cara seorang pemimpin mampu mempengaruhi para pengikut agar dengan sukarela mau melakukan berbagai tindakan bersama yang diperintahkan oleh pimpinan tanpa merasa bahwa dirinya ditekan dalam rangka tujuan organisasi. Mangkunegara (2017;193) Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberika kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan dan karyawan masyarakat. Berdasarkan hasil penelitian Any Isvandiari & Bagus Al Idris (2018) “Pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pt central capital futures cabang malang” Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan, disiplin dan kinerja berpengaruh positif dan signifikan.

H3: Diduga ada pengaruh antara gaya kepemimpinan otokratis dan disiplin kerja terhadap kinerja kerja karyawan PT.Pegadaian (Persero) Cp Kedaton Bandar Lampung.