

BAB II

STUDI PUSTAKA

2.1 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual ini adalah kaitan atau hubungan antara konsep satu dengan konsep yang lainnya dari masalah yang diteliti. Kerangka konsep didapatkan dari konsep ilmu teori yang dipakai sebagai landasan penelitian. kerangka konseptual ini juga berguna untuk menjelaskan atau membahas hasil penelitian.

2.1.1 Prestasi Kerja

2.1.1.1 Pengertian Prestasi Kerja

Prestasi kerja merupakan sebuah hasil kerja yang dicapai seorang karyawan dilihat dari karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu, ataupun bentuk penilaian tersendiri dalam menjalankan dan meningkatkan program-program kerjanya. Hal terpenting dalam sebuah perusahaan adalah meningkatkan prestasi kerja untuk mencapai tujuan sebuah perusahaan. Bernardin dan Russel dalam Sutrisno (2016:150) "prestasi kerja sebagai tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaannya, pengertian pada bobot kemampuan individu di dalam memenuhi ketentuanketentuan yang ada di dalam pekerjaan". Dharma (2018:1) mendefinisikan "Prestasi kerja adalah proses penampilan kerja atau pencapaian hasil kerja yang diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang". Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan

kepadanya, dikerjakan dengan skill, kemampuan yang dimiliki. Prestasi kerja seorang karyawan tidak dapat diperoleh begitu saja, tetapi diperoleh melalui proses dan ketentuan dalam pekerjaan.

Prestasi kerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas sesuai kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar kemampuan yang telah ditetapkan. Sedangkan ahli lain berpendapat bahwa prestasi kerja merupakan hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan yang di dalamnya terdiri dari tiga aspek yaitu:

1. Kejelasan tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.
2. Kejelasan hasil yang diharapkan dari suatu pekerjaan atau fungsi.
3. Waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan agar hasil yang diharapkan dapat terwujud.

Fatah (2016: 29) menegaskan bahwa prestasi kerja diartikan sebagai ungkapan kemajuan yang didasari oleh pengetahuan sikap dan motivasi dalam menghasilkan suatu pekerjaan.

Menurut Hamzah dan Nina (2012: 121) dengan pendekatan tingkah laku menyatakan bahwa prestasi kerja adalah kuantitas atau kualitas seseorang yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan. Prestasi kerja memiliki pengertian bahwa hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dihasilkan oleh karyawan dalam mengerjakan tugasnya dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya (Mangkunegara, 2018: 67).

Prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) yang nyata yang dicapai oleh seorang pegawai sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan dalam periode

waktu tertentu di dalam organisasi atau perusahaan. (Samsudin, 2014: 159).

Dari beberapa penjelasan tentang pengertian prestasi kerja di atas dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Kinerja dikatakan baik dan memuaskan apabila tujuan yang dicapai sesuai dengan standar yang ditetapkan.

2.1.1.2 Manfaat Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian prestasi sangat penting dalam sebuah organisasi untuk mencapai tujuan sebuah perusahaan. Penilaian prestasi bersifat umpan balik bagi karyawan itu sendiri, karena untuk mencapai tujuan sistem penilaian berhubungan dengan hasil kerja karyawan. Menurut Panggabean dalam Sutrisno (2016:153) Penilaian prestasi kerja merupakan sebuah proses formal untuk melakukan peninjauan kembali dan evaluasi prestasi kerja seseorang secara periodik. Proses penilaian prestasi ditujukan untuk memahami prestasi kerja seseorang, kegiatan itu terdiri dari identifikasi, observasi, pengukuran, dan pengembangan hasil kerja karyawan dalam sebuah organisasi. Sunyoto (2019:201) mendefinisikan Penilaian prestasi kerja adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan.

Kegunaan penilaian prestasi kerja dapat dirinci sebagai berikut :

1. Perbaikan Prestasi Kerja

Dalam hal ini umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan karyawan, manajer dan departemen personalia dapat memperbaiki kegiatan-kegiatan mereka.

2. Penyesuaian-penyesuaian Kompensasi

Sebagai bahan pengambilan keputusan dalam pemberian imbalan penilaian prestasi kerja membantu para pengambil keputusan untuk menentukan besarnya upah dan gaji yang pantas.

3. Keputusan-keputusan Penempatan

Prestasi kerja seseorang di masa lalu merupakan dasar bagi pengambilan keputusan promosi, transfer dan demosi atau penurunan pangkat.

4. Kebutuhan-kebutuhan pelatihan dan pengembangannya

Dengan adanya prestasi kerja yang rendah berarti memungkinkan untuk diadakan latihan guna mengatasi berbagai kekurangan dan kelemahan mampu untuk mengembangkan potensi karyawan yang belum sepenuhnya digali.

5. Perencanaan dan Pengembangan Karir

Untuk meyakinkan umpan balik seseorang karyawan maka mereka harus ditunjang pengembangan diri dan karir dengan demikian dapat menjamin efektifitas perusahaan.

Menurut peneliti setiap organisasi baik berskala kecil maupun berskala besar prestasi kerja perlu di evaluasi sebagai dasar untuk pengambilan keputusan menaikkan gaji, penugasan, promosi, keperluan training dan beberapa hal lain yang memengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Untuk dapat mengevaluasi karyawan secara objektif dan akurat, seseorang harus mampu mengukur tingkat prestasi kerja mereka. Pengukuran prestasi kerja dapat berfungsi sebagai sasaran dan informasi yang dapat digunakan oleh para pegawai dalam mengarahkan usaha-usaha mereka melalui serangkaian

prioritas tertentu dan pengukuran ini berfungsi sebagai standar dan sasaran kerja. Oleh karena itu para karyawan dan atasan dapat memanfaatkan hal itu untuk menilai seberapa baik pelaksanaan pekerjaan seseorang.

2.1.1.3 Indikator Prestasi Kerja

Menurut Flippo dalam Sunyoto (2012) indikator prestasi kerja dapat diukur melalui:

1. Mutu kerja, berkaitan dengan ketepatan waktu, keterampilan dan kepribadian dalam melakukan pekerjaan.
2. Kualitas kerja, berkaitan dengan pemberian tugas-tugas tambahan yang diberikan oleh atasan kepada bawahannya.
3. Ketangguhan, berkaitan dengan tingkat kehadiran, pemberian waktu libur dan jadwal keterlambatan hadir ditempat kerja.
4. Sikap, merupakan sikap yang ada pada karyawan yang menunjukkan seberapa jauh sikap tanggung jawab mereka terhadap dalam menyelesaikan pekerjaan.
5. Kreativitas, menilai kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitas untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Sutrisno (2016:152) menyatakan bahwa pengukuran prestasi kerja diarahkan pada 6 aspek yang merupakan bidang prestasi kunci bagi organisasi, antara lain:

1. Hasil kerja, tingkat mengerjakan tugas sesuai target.
2. Pengetahuan, tingkat pengetahuan yang baik.
3. Inisiatif, tingkat berinisiatif dalam menyelesaikan tugas.
4. Disiplin waktu, tingkat menaati aturan jam kerja.
5. Kerjasama, tingkat hubungan kerjasama dengan pimpinan dan rekan kerja.

6. Sikap, tingkat berperilaku yang baik.

Pekerjaan dengan hasil yang tinggi harus dicapai oleh pegawai. Ukuran yang perlu diperhatikan dalam prestasi kerja antara lain, Hasibuan (2014 : 95-96) :

1. Kejujuran

Penilaian disiplin karyawan dalam memenuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya.

2. Kedisiplinan

Penilaian disiplin karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan.

3. Kreativitas

Penilai kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitas untuk menyelesaikan pekerjaannya.

4. Kerjasama

Penilaian kesediaan karyawan berpartisipasi dan bekerjasama dengan karyawan lainnya sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

5. Kepemimpinan

Penilaian kemampuan memimpin, berpengaruh, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa, dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif.

6. Pengalaman

Penilai menilai pengalaman kerja menunjukkan suatu kemampuan atau keterampilan yang dimiliki seseorang.

7. Prakarsa

Penilai menilai kemampuan berfikir yang berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisa, menilai, menciptakan, memberikan alasan, mendapatkan kesimpulan, dan membuat keputusan penyelesaian masalah yang dihadapinya.

8. Kecakapan

Penilai menilai kecakapan karyawan dalam menyatukan dan menyelaraskan bermacam-macam elemen yang semuanya terlibat didalam penyusunan kebijakan dan didalam situasi manajemen

9. Tanggung Jawab

Penilai menilai kesediaan karyawan dalam mempertanggung jawabkan kebijaksanaan, pekerjaan, dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakannya, serta perilaku kerjanya.

2.1.2 Perilaku Pemimpin

2.1.2.1 Pengertian Perilaku Pemimpin

Setiap pemimpin memiliki cara, gaya, ataupun tipe yang berbeda antara yang satu dengan yang lainnya, dalam memimpin suatu organisasi dan perusahaan. Dimana perilaku seorang pemimpin merupakan hal yang dapat dipelajari dan dilatih agar dapat menjadi seorang pemimpin yang baik. Menurut (Nawawi 2013 : 95) menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan suatu perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi atau bawahannya. Seseorang yang menduduki jabatan pimpinan mempunyai kapasitas untuk membaca situasi

yang dihadapinya secara tepat dan menyesuaikan gaya kepemimpinanya agar sesuai dengan tuntutan situasi yang dihadapinya, meskipun penyesuaian ini hanya bersifat sementara.

Lebih lanjut, (Rivai 2014 : 50) menjelaskan bahwa kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pimpinan. Sedangkan menurut Benyamin Molan (2013), kepemimpinan adalah kemampuan individu untuk mempengaruhi, memotivasi dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusinya demi efektivitas dan keberhasilan organisasi.

Menurut Hasibuan dalam bukunya "*Manajemen Sumber Daya Manusia*" menyatakan kepemimpinan adalah suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya, agar mereka mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Miftah Thoha dalam bukunya "*Kepemimpinan Dalam Manajemen*" menjelaskan bahwa kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat.

Kepemimpinan merupakan faktor yang menentukan dalam suatu perusahaan. Berhasil atau gagal perusahaan dalam mencapai suatu tujuan dipengaruhi oleh cara seorang pimpinan. Sosok pemimpin dalam perusahaan dapat menjadi efektif apabila pemimpin tersebut mampu mengelola perusahaannya dan mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dalam mencapai tujuan perusahaan.

Adapun pengertian kepemimpinan menurut Hasibuan (2019) ke- pemimpin adalah cara seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku parabawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurut Siagian yang dikutip Sutrisno (2019) kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, dalam hal ini para bawahannya sedemikian rupa sehingga para bawahannya mau melakukan kehendak pimpinan meskipun secara pribadi hal itu tidak disenanginya.

Menurut Rivai, Darmasyah, Mansyur dan Ramly (2014) kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Kepemimpinan terkadang dipahami sebagai kekuatan untuk menggerakkan dan mempengaruhi orang. Kepemimpinan sebagai sebuah alat, sarana atau proses untuk membujuk orang agar bersedia melakukan sesuatu secara sukarela. Terdapat tiga implikasi penting yang terkandung dalam kepemimpinan adalah:

1. Kepemimpinan melibatkan orang lain baik itu dari bawahan maupun pengikut.
2. Kepemimpinan melibatkan pendistribusian kekuasaan antara pemimpin dan anggota kelompok secara seimbang, karena anggota kelompoknya bukanlah tanpa daya.
3. Adanya kemampuan untuk menggunakan bentuk kekuasaan yang berbeda untuk mempengaruhi tingkah laku pengikutnya melakukan berbagai cara.

Dalam esensinya, kepemimpinan merupakan upaya pencapaian tujuan dengan melalui orang-orang. Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan

bahwa kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi bawahan atau kelompok untuk bekerja sama mencapai tujuan organisasi atau kelompok. Pengertian kepemimpinan yang dikemukakan oleh beberapa ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah cara seorang pimpinan dalam mempengaruhi perilaku dan mendayagunakan para bawahannya agar mau bekerja sama dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab untuk mencapai suatu tujuan perusahaan.

2.1.2.2 Aspek Kepemimpinan

Aspek kepemimpinan menurut (Syamsul Arifin (2012:62) adalah sebagai berikut:

1. Mempunyai kecerdasan yang cukup tinggi untuk dapat memikirkan dan mencari cara-cara pemecahan setiap persoalan yang mengandung kelengkapan dan syarat-syarat yang memungkinkan untuk dilaksanakan.
2. Mempunyai emosi yang stabil, tidak mudah diombang-ambingkan oleh perubahan suasana yang senantiasa berganti-ganti dan dapat memisahkan antara mana yang permasalahan pribadi, permasalahan rumah tangga, dan permasalahan organisasi.
3. Mempunyai kepandaian dalam menghadapi manusia dan mampu membuat bawahan merasa betah, senang dan puas dengan pekerjaan.
4. Mempunyai keahlian untuk mengorganisasi dan menggerakkan bawahan secara bijaksana dalam mewujudkan tujuan organisasi serta mengetahui dengan tepat kapan dan kepada siapa tanggung jawab dan wewenang akan didelegasikan.

5. Mempunyai keterampilan manajemen untuk menghadapi persoalan masyarakat yang semakin maju.

2.1.2.3 Teori Kepemimpinan

Teori awal kepemimpinan menurut (Robbins dan Coutler (2014:147) adalah sebagai berikut:

1. Teori Sifat

Teori sifat hanya membedakan dari karakteristik antara pemimpin dan non pemimpin. Sifat itu sendiri tidak cukup dalam membantu mengidentifikasipemimpin yang efektif karena mengesampingkan interaksi antara pemimpin dengan anggota kelompoknya yang juga merupakan faktor situasional.

2. Teori Perilaku

Pendekatan teori perilaku dapat memberikan jawaban yang lebih pasti mengenai sifat dasar kepemimpinan dari pada teori sifat. Teori perilaku adalah teori yang membedakan antara pemimpin yang efektif dan yang tidak efektif. Berikut ini adalah 4 teori perilaku kepemimpinan:

- 1) Gaya autokrasi, yaitu kepemimpinan yang mendikte metode kerja, membuat keputusan sepihak dan partisipasi pegawai.
- 2) Gaya demokratis, yaitu pemimpin yang melibatkan pegawai dalam membuat keputusan, mendelegasikan wewenang dan menggunakan umpan balik sebagai kesempatan untuk melatih pegawai.
- 3) Gaya Laissez-faire,, yaitu pemimpin yang memberikan kesempatan kepada kelompok untuk membuat keputusan dan menyelesaikan pekerjaan dengan cara

apapun yang menurut mereka pantas.

- 4) Grid Manajerial, yaitu grid 2 dimensi untuk menilai gaya kepemimpinan dengan menggunakan dimensi perilaku “perhatian pada orang” dan “perhatian pada produksi”. Perilaku pemimpin hanya memiliki dua sifat yaitu fokus terhadap pekerjaan dan fokus terhadap pegawai.

3. Teori Kontingensi Kepemimpinan

- 1) Model Fiedler yaitu, mengukur gaya pimpinan yang berorientasi hubungan atau berorientasi tugas menggunakan kuesioner rekan kerja yang paling tidak disukai.
- 2) Teori kepemimpinan situasi Hersey dan blanchard yaitu teori kontigensi yang fokus pada kesiapan pegawai.
- 3) Teori jalur-tujuan (*path-goal theory*) menurut Robert House yaitu membantu pengikutnya mencapai tujuan dan mengarahkan atau memberikan dukungan sesuai kebutuhan untuk memastikan bahwa tujuan mereka sejalan dengan tujuan kelompok atau organisasi.

2.1.2.4 Macam-Macam Kepemimpinan

Menurut (Veithzal Rivai 2014: 117) ada tiga macam kepemimpinan yang mempengaruhi bawahan agar sasaran perusahaan tercapai, yaitu:

1. Kepemimpinan otoriter

Kepemimpinan otoriter disebut juga kepemimpinan direktif atau diktator pimpinan memberikan instruksi kepada bawahan, menjelaskan apa yang harus dikerjakan, selanjutnya karyawan menjalankan tugasnya sesuai dengan yang diperintahkan oleh atasan. Gaya kepemimpinan ini menggunakan metode

pendekatan kekuasaan dalam mencapai keputusan dan mengembangan strukturnya, sehingga yang paling diuntungkan dalam organisasi.

2. Kepemimpinan demokratis

Kepemimpinan ini ditandai oleh adanya suatu struktur yang penegmbangannya menggunakan pendekatan pengembalian keputusan yang kooperatif. Kepemimpinan ini ada kerjasama antara atasan dengan bawahan. Kepemimpinan demokratis bawahan cenderung bermoral tinggi, dapat bekerja sama, mengutamakan mutu kerja dan dapat mengarahkan diri sendiri.

3. Kepemimpinan bebas

Kepemimpinan ini memberikan kekuasaan penuh pada bawahan, struktur organisasi bersifat longgar, pimpinan pasif. Peran utama pimpinan adalah menyediakan materi pendukung dan berpartisipasi jika diminta bawahan.

2.1.2.5 Fungsi Kepemimpinan

Menurut Sondang P. Siagian dalam bukunya (Syamsul Arifin 2012:103) terdapat lima fungsi-fungsi kepemimpinan yang bersifat hakiki, yaitu:

1. Pimpinan selaku penentu arah yang akan ditempuh dalam usaha pencapaian tujuan.
2. Wakil dan juru bicara organisasi dalam hubungan dengan pihak-pihak di luar organisasi.
3. Pimpinan selaku komunikator yang efektif.
4. Mediator yang andal, khususnya dalam hubungan ke dalam terutama dalam mengatasi konflik.
5. Pimpinan selaku integrator yang efektif, rasional, objektif dan netral.

2.1.2.6 Indikator Perilaku Pemimpin

Menurut Kartono (2018: 34), hal-hal yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin yaitu:

1. Kemampuan Mengambil Keputusan

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

2. Kemampuan Memotivas

Merupakan daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

3. Kemampuan Komunikasi

Merupakan kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung.

4. Tanggung Jawab

Seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab bisa diartikan sebagai kewajiban yang wajib menanggung, memikul jawab, menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya.

5. Kemampuan Mengendalikan Emosional

Kemampuan Mengendalikan Emosional adalah hal yang sangat penting bagi keberhasilan hidup kita. Semakin baik kemampuan kita mengendalikan emosi semakin mudah kita akan meraih kebahagiaan.

Menurut Umar (2018:31) menyatakan bahwa kepemimpinan yang efektif tergantung dari landasan manajerial yang kokoh. Lima landasan atau indikator yang harus diperhatikan oleh seorang pemimpin yaitu :

1. Cara Berkomunikasi.

Merupakan suatu cara yang dipergunakan oleh seorang pemimpin didalam mengkomunikasikan pekerjaan ataupun tugas yang diberikan kepada para pegawai/bawahan.

2. Pemberian komunikasi

Pemberian komunikasi merupakan langkah yang ditempuh seorang pemimpin agar para pegawai memiliki semangat dan kegairahan kerja, selain itu memberikan bimbingan atau kelompok secara teknis terhadap suatu pekerjaan tentang pelaksanaan tugas yang belum dimengerti pegawai.

3. Kemampuan Memimpin.

Kemampuan memimpin merupakan kemampuan dari seorang pemimpin didalam mempengaruhi pegawai dengan memberikan petunjuk tentang pemeliharaan dan penciptaan suasana kerja yang baik dan menyenangkan.

4. Pengambilan Keputusan.

Pengambilan keputusan oleh pemimpin mengenai segala kegiatan yang dilakukan perusahaan akan melibatkan para pegawai sehingga dapat dipakai

sebagai dasar para pegawai didalam melaksanakan tugas.

5. Kekuasaan yang positif.

Sikap seorang pemimpin dalam melaksanakan tugas sehari-hari memiliki wewenang didalam menyelesaikan tugas-tugas yang ada didalam suatu perusahaan.

Rivai (2019:53) mengemukakan bahwa seorang pemimpin dalam mengimplementasikan kepemimpinannya harus mampu secara dewasa melaksanakan kedewasaan terhadap instansi atau organisasinya, kepemimpinan dibagi kedalam lima dimensi dan sembilan indikator, yaitu:

1. Kemampuan untuk membina kerjasama dan hubungan yang baik.

Membina kerjasama dan hubungan baik dengan bawahan dalam pelaksanaan tugas yang menjadi tanggung jawab masing-masing.

2. Kemampuan yang efektivitas

Mampu menyelesaikan tugas diluar kemampuan, menyelesaikan tugas tepat waktu, pengambilan keputusan secara musyawarah

3. Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau waktu

Bersedia untuk membawa kepentingan pribadi dan organisasi kepada kepentingan yang lebih luas, yaitu kepentingan organisasi menggunakan waktu sisa untuk keperluan pribadi, mampu dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan target.

4. Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau wewenang.

Tanggung jawab seorang pemimpin dalam menyelesaikan tugas mana yang harus ditangani sendiri dan mana yang harus ditangani secara kelompok,

memberikan bimbingan dan pelatihan dalam pengambilan keputusan.

2.1.3 Komitmen Karyawan

2.1.3.1 Pengertian Komitmen Karyawan

Definisi komitmen karyawan menurut Robbins (2013) komitmen organisasi merupakan salah satu sikap kerja yang merefleksikan perasaan dari setiap individu, baik suka maupun tidak suka terhadap organisasi di tempatnya bekerja. Sementara Mowday dkk dalam Ansel & Wijono (2012) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya dengan suatu bagian dari organisasi yang direfleksikan melalui penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan, kesiapan, dan kesediaan untuk berusaha sungguh-sungguh, serta keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi.

Definisi komitmen juga dikemukakan oleh Menurut Zurnali (2019), komitmen merupakan perasaan yang kuat dan erat dari seseorang terhadap tujuan dan nilai suatu organisasi dalam hubungannya dengan peran mereka terhadap upaya pencapaian tujuan dan nilai-nilai tersebut. Meyer dan Allen dalam Mauna & Safitri (2015) mengemukakan bahwa komitmen organisasi adalah suatu karakteristik hubungan ekerja dengan organisasi dan memiliki hubungan terhadap keputusan untuk melanjutkan keanggotaannya dalam suatu organisasi. Meyer dan Allen dalam Mauna & Safitri (2015) juga menjelaskan bahwa komitmen organisasi merupakan kelekatan emosi, identifikasi individu dengan organisasi dan keinginan untuk tetap menjadi anggota dalam organisasi. Komitmen tidak hanya berhubungan dengan keluar masuknya karyawan, tetapi berkaitan juga dengan tingkat kerelaan karyawan

untuk berkorban dalam organisasi.

Berdasarkan beberapa definisi dari tokoh-tokoh tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa komitmen karyawan terhadap organisasi adalah suatu perasaan keterikatan yang dimiliki oleh karyawan sehingga karyawan tersebut tetap berada dalam perusahaan untuk mencapai visi, misi dan tujuan perusahaannya, sehingga karyawan tersebut tidak bersedia untuk meninggalkan perusahaannya dengan alasan apapun.

2.1.3.2 Bentuk Komitmen Karyawan

Berikut ini adalah aspek-aspek dari komitmen karyawan yang dikemukakan oleh Mayer dan Allen dalam Marianti (2014):

1. Komitmen afektif

Komitmen afektif (*Affective Commitment*) merupakan keterikatan pegawai terhadap organisasi secara emosional yang diartikan sebagai kekuatan relative dari identifikasi dan keterlibatan individu dalam organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen afektif tinggi akan tetap melanjutkan keanggotaannya dalam organisasi karena ia memang menginginkannya dan senang dengan keanggotaannya dalam organisasi.

2. Komitmen Normatif

Komitmen normatif (*Normative Commitment*) berkaitan dengan adanya perasaan wajib pada diri karyawan untuk terus bekerja dalam organisasi, sehingga karyawan dengan tingkat komitmen normatif yang tinggi merasa harus (*ought to*) bertahan di organisasi. Komitmen normatif dapat berkembang di organisasi jika organisasi menyediakan balas jasa ia di depan, misalnya

dengan membiayai kuliah atau pelatihan karyawan, karyawan yang menyadari pengorbanan, ia organisasi dapat merasakan hubungannya dengan organisasi tidak seimbang sehingga menyebabkan rasa wajib (*obligation*) bagi karyawan untuk membalas pengorbanan itu dengan mengikatkan diri mereka pada organisasi.

3. Komitmen Berkelanjutan

Komitmen berkelanjutan (*Continuance Commitment*) terkait dengan pertimbangan untung rugi jika karyawan meninggalkan organisasi. Komitmen ini merefleksikan besarnya biaya yang harus ditanggung dan apa yang harus dikorbankan jika meninggalkan organisasi, sehingga segala sesuatu yang dapat meningkatkan biaya dapat dianggap sebagai faktor-faktor yang berpengaruh terhadap komitmen kontinuitas. Biaya yang timbul karena meninggalkan organisasi cenderung agak berbeda bagi setiap individu. Dalam hal ini individu memutuskan menetapkan pada suatu organisasi karena menganggapnya sebagai suatu pemenuhan kebutuhan (*need to*). Biaya yang timbul karena meninggalkan organisasi cenderung berbeda untuk tiap individu.

2.1.3.3 Indikator Komitmen Karyawan

Meyer dan Allen dalam Widyanto dkk (2013) mendefinisikan komitmen perusahaan sebagai suatu keadaan psikologis yang dikarakteristikan dengan:

1. Meyakini dan menerima tujuan/goal dan value yang dimiliki oleh perusahaan;
2. Kesiediaan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh demi perusahaan;
3. Mempunyai keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota perusahaan.

Meyer dan Allen dalam Widyanto dkk (2013) juga menyatakan bahwa karyawan yang memiliki komitmen perusahaan akan bekerja dengan penuh dedikasi karena karyawan yang memiliki komitmen tinggi menganggap bahwa hal yang penting yang harus dicapai adalah pencapaian tugas dalam perusahaan. Karyawan yang memiliki komitmen perusahaan yang tinggi juga memiliki pandangan yang positif dan akan melakukan yang terbaik untuk kepentingan perusahaan. Hal ini membuat karyawan memiliki keinginan untuk memberikan tenaga dan tanggung jawab yang lebih menyokong kesejahteraan dan keberhasilan perusahaan tempatnya bekerja.

Menurut Hunt dan Morgan (2019:45) menjelaskan bahwa untuk memperkirakan tingkat komitmen kerja karyawan ada berbagai indikator. Karyawan memiliki komitmen kerja yang tinggi ketika :

1. Memiliki keinginan terus berusaha mencapai tujuan perusahaan
2. Memiliki kepercayaan diri dan bertanggungjawab terhadap semua tujuan dan nilai-nilai perusahaan.
3. Memiliki motivasi yang kuat untuk mempertahankan diri sebagai karyawan di perusahaan

Menurut Luthans (2006) komitmen perusahaan adalah sebagai berikut:

1. Suatu keinginan yang kuat untuk menjadi anggota dari perusahaan tertentu;
2. Keinginan menuju level keahlian tinggi atas nama perusahaan;
3. Suatu kepercayaan tertentu di dalam, dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan perusahaan tersebut.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Hasil Penelitian yang Relevan

NO	Nama Peneliti, Tahun	Judul	Hasil
1.	Niki Kosasih, 2020	Pengaruh Perilaku Pemimpin dan Komitmen Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Puskesmas Desa Aro Kecamatan Muara Bulian	Berdasarkan uji t (sendiri-sendiri) bahwa perilaku pemimpin (X1) memberikan pengaruh yang positif terhadap prestasi kerja (Y) yaitu $4,001 > 1,68195$ dengan tingkat signifikan ($0,000 < 0,005$) dan variabel komitmen karyawan (X2) juga memberikan pengaruh yang positif terhadap prestasi kerja (Y) yaitu $(3,626 > 1,68195)$ dengan tingkat signifikan ($0,000 < 0,005$) dan melalui uji f yaitu pengujian secara simultan atau bersama-sama variabel perilaku pemimpin (X1) dan komitmen karyawan ((X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja (Y) yaitu $(69,829 > 3,23)$ dengan signifikan ($0,000 < 0,005$) serta dari perhitungan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,766 yang menunjukkan bahwa antara perilaku pemimpin (X1) dan komitmen karyawan ((X2) secara bersama-sama menjelaskan terhadap prestasi kerja (Y) pada Puskesmas Desa Aro Kecamatan Muara Bulian sebesar 76,6 % sedangkan sisanya 23,4 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

2.	Irvan Anzhari, 2021	Pengaruh Perilaku Pemimpin Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pt. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Manado)	Hasil perhitungan di dapat nilai koefisien korelasi yang memberikan petunjuk tentang hubungan perilaku pemimpin dengan prestasai kerja karyawan PT Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk. Kantor Cabang Manado. Hasil dari nilai koefisien korelasi tersebut menyatakan bahwa hubungan antara variabel perilaku pemimpin dengan kinerja karyawan di kategorikan kuat dan cukup tinggi.
3.	Fhitri, Nisfu, et al, 2024.	Pengaruh Komitmen dan Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Bank Central Asia Cabang Tanjung.	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara komitmen kerja dan organisasi budaya terhadap prestasi kerja pegawai BCA di Tanjung Balai. Penelitian ini merupakan penelitian lapangan dengan pendekatan kuantitatif. Data diperoleh dari pendistribusian kuesioner dan wawancara. Sekaligus, komitmen dan organisasi faktor budaya berpengaruh terhadap kinerja Bank Central Asia Tanjungbalai Pegawai cabang dengan tingkat pengaruh yang sangat signifikan. Artinya Komitmen dan budaya organisasi sangat menentukan dalam meningkatkan kinerja prestasi kerja pegawai Bank Central Asia Cabang Tanjungbalai maksudnya

			yang harus selalu diperhatikan oleh pimpinan Bank Central Asia Cabang Tanjungbalai komitmen dan budaya organisasi dalam meningkatkan prestasi kerja Pegawai Bank Central Asia Cabang Tanjungbalai. Hasilnya menunjukkan hal itu secara parsial faktor komitmen mempunyai pengaruh yang lebih dominan dibandingkan budaya organisasi. Artinya faktor komitmen lebih menentukan dalam peningkatan kinerja pegawai prestasi kerja atau dengan kata lain pimpinan Bank Central Asia Cabang Tanjungbalai harus selalu berusaha mengingatkan pegawai akan pekerjaannya komitmen agar pegawai dapat mencapai prestasi kerja yang optimal. Kata Kunci Komitmen, Budaya Organisasi, Prestasi Kerja
4.	Naina, S. M., & Yunita, M. 2022	Pengaruh Kepemimpinan dan Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Citilink Indonesia Medan.	Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh Kepemimpinan terhadap Prestasi Kerja, mengetahui pengaruh Kompetensi terhadap Prestasi Kerja, serta mengetahui Pengaruh Kepemimpinan dan Kompetensi secara serentak terhadap Prestasi Kerja pada PT Citilink Indonesia Medan.

			Penelitian ini deskriptif kuantitatif dengan instrumen kuisioner dilakukan pada populasi sebanyak 38 orang karyawan tetap, penentuan sampel menggunakan sampel jenuh sehingga sampel penelitian sebanyak. 38 orang. Hasil penelitian diperoleh Nilai koefisien thitung variabel Kepemimpinan 3,296 dan nilai ttabel 2,026 maka nilai thitung > ttabel ($3,296 > 2,026$) dengan nilai sig < 0,05 ($0,002 < 0,05$), Nilai koefisien thitung variabel Kompetensi 3,046 dan nilai ttabel 2,026 maka nilai thitung > ttabel ($3,046 > 2,026$), nilai sig < 0,05 ($0,004 < 0,05$). Selanjutnya nilai Fhitung variabel Kepemimpinan dan Kompetensi 14,491 dan nilai Ftabel 2,859 maka Fhitung > Ftabel ($14,491 > 2,859$), nilai sig < 0,05 ($0,000 < 0,05$). Nilai RSquare 0,716 atau $R^2 \times 100\%$ sebesar 71,60%, artinya variabel sebab memberi sumbangsih besar menjelaskan Prestasi Kerja sebesar 71,60% dan sisanya 28,40% merupakan faktor lain. Kesimpulan penelitian adalah Kepemimpinan berpengaruh signifikansi terhadap Prestasi Kerja, Kompetensi berpengaruh signifikansi terhadap
--	--	--	---

			Prestasi Kerja serta secara serentak Kepemimpinan dan Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja pada PT Citilink Indonesia Medan.
5.	Nona Fitriana, 2020	Pengaruh Perilaku Pemimpin dan Komitmen Karyawan terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pt. Rajawali Nusindo Cabang Medan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel perilaku pemimpin berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan tetapi variabel komitmen karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Rajawali Nusindo Cabang Medan.
6.	Pardede, R. 2021	Pengaruh Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada PT. KSK Insurance Indonesia.	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, komitmen organisasi, kerja lingkungan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Penelitian ini dilakukan di PT KSK Insurance Indonesia dengan menggunakan jumlah sampel sebanyak 180 karyawan. Structural Equation Modeling (SEM) dengan program AMOS versi 22 digunakan untuk menguji hipotesa. Hasil penelitian menyimpulkan : (1) kepemimpinan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, (2) komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, (3) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan

			kerja, (4)kepemimpinan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, (5)komitmen berpengaruh positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, (6) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan berpengaruh terhadap prestasi kerja, (7) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan;
7.	Ismaayani, 2018	Pengaruh Perilaku Pemimpin dan Komitmen Karyawan terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Asuransi Ramayana, Tbk Cabang Medan	Hasil penelitian menunjukkan adanya Pengaruh Perilaku Pemimpin dan Komitmen Karyawan terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Asuransi Ramayana, Tbk Cabang Medan
8.	Meliani, E., & Afriantoni, A. 2019	Pengaruh Perilaku Pemimpin Komitmen Guru terhadap Prestasi Kerja pada MTSN Terusan Kecamatan Muara Bulian. <i>Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis</i> , 10(1), 16-25.	Tujuan penelitian ini adalah untuk menjelaskan pengaruh Perilaku Pemimpin dan Komitmen Guru terhadap Prestasi Kerja di MTs Negeri Terusan Kecamatan Muara Bulian. Metode analisis yang digunakan adalah kuantitatif dengan menggunakan alat analisis regresi linier berganda. Uji signifikansi pengaruh variabel Perilaku Pemimpin (X1) dan Komitmen Guru (X2) sebagai variabel bebas dan Prestasi Kerja (Y) sebagai variabel terikat dilakukan Uji T dan Uji F. Hasil pengujian hipotesis pengaruh Perilaku Pemimpin dan Komitmen Guru terhadap Prestasi Kerja

			diperoleh nilai t hitung sebesar 2,139 > dari t tabel sebesar 2,05183 dan taraf signifikansi ($\hat{\pm}$) 0,05 (5%) dapat Terlihat bahwa Perilaku Pemimpin ini mempunyai pengaruh terhadap Prestasi Kerja. Hasil pengujian hipotesis atas dasar variabel Komitmen Guru Terhadap Prestasi Kerja bahwa nilai t hitung sebesar -1,728 dan dengan tingkat signifikan 5% diperoleh t tabel sebesar 2,05183 dapat diketahui bahwa nilai t hitung sebesar -1,728 > dari angka t tabel 2,05183 dan angka signifikansi sebesar 0,05 (5%) diketahui Komitmen Guru berpengaruh terhadap Prestasi Kerja. Hasil uji hipotesis pada variabel Perilaku Memimpin dan Komitmen Guru Terhadap Prestasi Kerja menunjukkan bahwa nilai F diperoleh nilai F 2,372 dengan taraf signifikansi 0,05 nilai f tabel 3,34 yang berarti F hitung ($2,372 > F \text{ tabel } (3,34)$) dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya Perilaku Pemimpin (X_1) dan Komitmen Guru (X_2) berpengaruh positif secara simultan atau bersama-sama terhadap Prestasi Kerja di MTs Negeri Terusan Kecamatan Muara Bulian Adjusted R Square adalah 0,86 Jadi bisa dapat disimpulkan persentase pengaruh Perilaku Pemimpin dan Komitmen Guru
--	--	--	--

			terhadap Prestasi Kerja di MTs Negeri Terusan sebesar 0,86% dan 91,4% dalam mempengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
--	--	--	--

2.3 Pengaruh Antar Variabel

2.3.1 Pengaruh Pemimpin Terhadap Prestasi Kerja

Kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain, atau seni mempengaruhi perilaku manusia baik perorang maupun kelompok (Thoha, 2017). Menurut Thoha (2017) ada dua bentuk perilaku kepemimpinan dalam suatu organisasi diantaranya adalah perilaku tugas dan perilaku hubungan. Dua bentuk perilaku tugas dan perilaku hubungan merupakan titik pusat dari konsep kepemimpinan situasional. Perilaku tugas adalah suatu perilaku seorang kepemimpinan untuk mengatur dan merumuskan peranan-peranan anggota-anggota kelompok atau para pengikut; menerangkan kegiatan yang harus dikerjakan oleh masing-masing anggota, kapan dilakukan, dimana melaksanakannya dan bagaimana tugas-tugas itu harus dicapai.

Menurut Panggabean (2014) komitmen adalah kuatnya pengenalan dan keterlibatan seseorang dalam suatu organisasi tertentu. Dilain pihak komitmen sebagai kecenderungan untuk terikat dalam garis kegiatan yang konsisten karena menganggap adanya biaya pelaksanaan kegiatan yang lain (berhenti bekerja).

Prestasi kerja adalah pengorbanan jasa, jasmani dan pikiran untuk menghasilkan barang-barang atau jasa-jasa dengan memperoleh imbalan prestasi tertentu. Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya (Hasibuan, 2015). Menurut Siswanto (2012) prestasi diartikan sebagai hasil akhir yang memuaskan dari pekerjaan yang dilakukan seseorang dapat dilakukan dengan mengukur kinerjanya.

Sebagaimana penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kosasih, N. (2019). Pengaruh Perilaku Pemimpin dan Komitmen Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Puskesmas Desa Aro Kecamatan Muara Bulian.

Kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain, atau seni mempengaruhi perilaku manusia baik perorang maupun kelompok (Thoha, 2017). Menurut Thoha (2017) ada dua bentuk perilaku kepemimpinan dalam suatu organisasi diantaranya adalah perilaku tugas dan perilaku hubungan. Dua bentuk perilaku tugas dan perilaku hubungan merupakan titik pusat dari konsep kepemimpinan situasional. Perilaku tugas adalah suatu perilaku seorang kepemimpinan untuk mengatur dan merumuskan peranan-peranan anggota-anggota kelompok atau para pengikut; menerangkan kegiatan yang harus dikerjakan oleh masing-masing anggota, kapan dilakukan, dimana melaksanakannya dan bagaimana tugas-tugas itu harus dicapai.

2.3.2 Pengaruh Komitmen Karyawan Terhadap Prestasi Kerja

Menurut Panggabean (2014) komitmen adalah kuatnya pengenalan dan keterlibatan seseorang dalam suatu organisasi tertentu. Dilain pihak komitmen sebagai kecenderungan untuk terikat dalam garis kegiatan yang konsisten karena menganggap adanya biaya pelaksanaan kegiatan yang lain (berhenti bekerja).

Prestasi kerja adalah pengorbanan jasa, jasmani dan pikiran untuk menghasilkan barang-barang atau jasa-jasa dengan memperoleh imbalan prestasi tertentu. Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya (Hasibuan, 2015). Menurut Siswanto (2012) prestasi diartikan sebagai hasil akhir yang memuaskan dari pekerjaan yang dilakukan seseorang dapat dilakukan dengan mengukur kinerjanya.

Pengaruh komitmen karyawan terhadap prestasi kerja karyawan Sebagaimana yang dijelaskan di atas bahwa komitmen berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil ini sesuai dengan penelitian terdahulu pengaruh komitmen karyawan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian yang dilakukan terdahulu yang dilakukan oleh Ismaayani, 2018 yang menyatakan adanya pengaruh yang signifikan antara komitmen karyawan terhadap prestasi kerja karyawan.

2.3.3 Pengaruh Perilaku Pemimpin Dan Komitmen Karyawan Terhadap Prestasi Kerja

Kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain, atau seni mempengaruhi perilaku manusia baik perorang maupun kelompok (Thoha, 2017). Menurut Thoha (2017) ada dua bentuk perilaku kepemimpinan dalam suatu organisasi diantaranya adalah perilaku tugas dan perilaku hubungan. Dua bentuk perilaku tugas dan perilaku hubungan merupakan titik pusat dari konsep kepemimpinan situasional. Perilaku tugas adalah suatu perilaku seorang kepemimpinan untuk mengatur dan merumuskan peranan-peranan anggota-anggota kelompok atau para pengikut; menerangkan kegiatan yang harus dikerjakan oleh masing-masing anggota, kapan dilakukan, dimana melaksanakannya dan bagaimana tugas-tugas itu harus dicapai.

Menurut Panggabean (2014) komitmen adalah kuatnya pengenalan dan keterlibatan seseorang dalam suatu organisasi tertentu. Dilain pihak komitmen sebagai kecenderungan untuk terikat dalam garis kegiatan yang konsisten karena menganggap adanya biaya pelaksanaan kegiatan yang lain (berhenti bekerja).

Prestasi kerja adalah pengorbanan jasa, jasmani dan pikiran untuk menghasilkan barang-barang atau jasa-jasa dengan memperoleh imbalan prestasi tertentu. Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya (Hasibuan, 2015). Menurut Siswanto (2012) prestasi

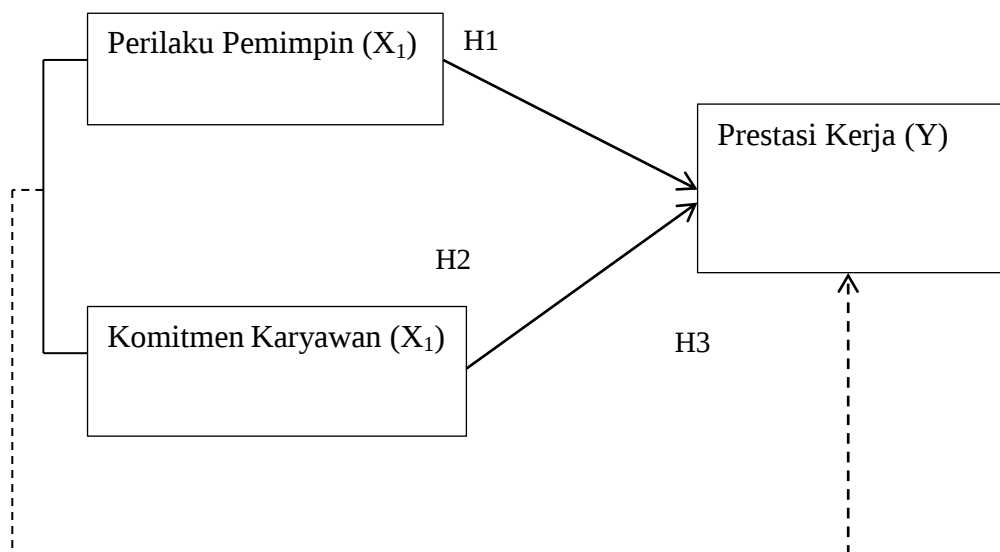
diartikan sebagai hasil akhir yang memuaskan dari pekerjaan yang dilakukan seseorang dapat dilakukan dengan mengukur kinerjanya.

Hasil penelitian yang dilakukan terdahulu yang dilakukan oleh Nona Fitriana, (2020) yang menyatakan adanya pengaruh yang signifikan antara komitmen karyawan terhadap prestasi kerja karyawan.

2.4 Kerangka Analisis

Gambar 2.1

Kerangka Analisis



Keterangan:

X₁ : Perilaku Pemimpin

X₂ : Komitmen Karyawan

Y : Prestasi Kerja

: Menunjukkan variabel penelitian

- Secara parsial (satu-satu) : Menunjukkan adanya pengaruh variabel X_1 berpengaruh terhadap variabel Y, adanya pengaruh variabel X_2 berpengaruh terhadap variabel Y
- — ► Secara simultan (sama-sama): variabel Y

Dari gambar diatas dapat dijelaskan bahwa perilaku pemimpin dan komitmen karyawan memiliki pengaruh dengan prestasi kerja pada PT. Meta Tani Palma Abadi. Variabel independen yaitu (X_1) perilaku pemimpin, (X_2) komitmen karyawan, dan variabel dependen yaitu prestasi kerja (Y) pada PT. Meta Tani Palma Abadi.

2.5 Hipotesis

Dalam kaitannya dengan permasalahan yang telah dikemukakan, maka penulis mengemukakan hipotesis atas masalah tersebut di atas adalah:

- H_1 : Diduga perilaku pemimpin (X_1) berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Meta Tani Palma Abadi.
- H_2 : Diduga komitmen karyawan (X_2) berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Meta Tani Palma Abadi.
- H_3 : Diduga perilaku pemimpin (X_1) Komitmen Karyawan (X_2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Meta Tani Palma Abadi.

2.6 Definisi Operasional

Tabel 2.2
Definisi Operasional Variabel

NO	Variabel	Definisi Operasional	Pengukuran Variabel		
			Indikator	Alat Ukur	Skala
1.	Perilaku pemimpin (X ₁)	Kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi bawahan atau kelompok untuk bekerja sama mencapai tujuan organisasi atau kelompok. Pengertian	1. Kemampuan mengambil keputusan 2. Kemampuan memotivasi 3. Kemampuan komunikasi 4. Tanggung jawab 5. Kemampuan mengendalikan emosional (Kartono, 2018)	Kuesioner	Likert
2.	Komitmen Karyawan (X ₂)	Komitme karyawan terhadap organisasi adalah suatu perasaan keterikatan yang dimiliki oleh karyawan sehingga karyawan tersebut tetap berada dalam perusahaan untuk mencapai visi, misi dan tujuan perusahaannya.	1. Meyakini dan menerima tujuan/goal dan valu yang dimiliki oleh perusahaan 2. Kesiediaan untuk berusaha dengan sungguh- sungguh demi perusahaan 3. Mempunyai keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota perusahaan (Widyanto dkk (2013)	Kuesioner	Likert
3 .	Prestasi kerja (Y)	Prestasi kerja adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya.	1. Mutu kerja 2. Kualitas kerja 3. Ketanggungan 4. Sikap 5. Kreativitas (Flippo dalam Sunyoto (2012)	Kuesioner	