

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORITIS**

#### **A. Uraian Teori**

##### **1. Prestasi Kerja**

###### **a. Pengertian Prestasi Kerja**

Prestasi di sini adalah hasil kerja, yaitu kemampuan dan kecakapan pekerjaan pekerja untuk melakukan suatu pekerjaan yang dibebankan atau ditugaskan kepadanya dengan pengetahuan dan keahlian yang oleh pekerja tersebut. Prestasi kerja merupakan sesuatu yang diharapkan oleh perusahaan dari karyawannya dalam rangka mengembangkan dan melancarkan setiap pekerjaan perusahaan, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Menurut Hariandja (2006:195) menyatakan bahwa “Prestasi kerja atau unjuk kerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi”.

Menurut Hasibuan (2005:94) yaitu “Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu”.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2006:67) “Kinerja (Prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Dengan melihat batasan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai

oleh seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Prestasi kerja mencerminkan keberhasilan atau kegagalan dalam aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia. Apabila prestasi kerja buruk atau tidak sesuai dengan yang diharapkan perusahaan, maka kemungkinan aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia tersebut harus ditinjau ulang dengan melakukan penilaian terhadap prestasi kerja karyawan.

#### **b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja**

Menurut Hasibuan (2005:83) Secara umum, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan dalam suatu perusahaan, yaitu:

- 1) Upah/Gaji  
Dengan pemberian gaji atau upah yang tinggi akan memotivasi tenaga kerja atau pegawai untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan cepat.
- 2) Tunjangan dan Bonus  
Tunjangan dan bonus yang diberikan perusahaan dapat merangsang pegawai dalam melakukan tugas dengan baik.
- 3) Pendidikan dan Pelatihan  
Pendidikan dan pelatihan dilakukan perusahaan bertujuan untuk menunjang karyawan dalam meningkatkan kualitas kerja.
- 4) Fasilitas Pihak Perusahaan  
Fasilitas yang diberikan perusahaan dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya, khususnya untuk suatu pekerjaan tertentu.

Sementara menurut Mangkunegara (2006:67), faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan (*Performance*) adalah :

- 1) Faktor Kemampuan (*Ability*)  
Faktor kemampuan (*Ability*) meliputi kerja sama, keterampilan dan kreativitas, pengalaman dalam bekerja, tingkat ketelitian dan komunikasi.

- 2) Faktor Motivasi (*Motivation*)  
Faktor motivasi (*Motivation*) meliputi kedisiplinan, pendidikan dan semangat kerja serta kepribadian.
- 3) Faktor Peluang (*Opportunity*)  
Faktor Peluang (*Opportunity*) sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur, dan *job design*.

Untuk mengetahui prestasi kerja yang diraih oleh seorang karyawan, maka setiap perusahaan harus melakukan penilaian prestasi kerja. Penilaian prestasi kerja ini dilakukan secara berkala oleh atasan guna mengetahui perilaku dan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan. Dengan adanya penilaian prestasi kerja yang baik dapat memotivasi karyawan untuk melakukan tugas yang diberikan dengan baik, melakukan perbaikan prestasi serta perencanaan dan pengembangan karir.

Untuk mencapai prestasi kerja yang efektif, menurut Hasibuan (2005:85) sebaiknya perusahaan memperhatikan hal-hal berikut:

- 1) Merencanakan Prestasi Kerja yang Efektif  
Fungsi perencanaan mencakup kegiatan menentukan sasaran yang harus dicapai dan menetapkan sarana yang sesuai untuk mencapai sasaran yang telah ditentukan perusahaan atau organisasi.
- 2) Mengorganisasikan Prestasi Kerja yang Efektif  
Fungsi pengorganisasian meliputi seluruh aktivitas yang dilakukan untuk menterjemahkan aktivitas yang perlu dan telah direncanakan kedalam suatu struktur tugas dan wewenang.
- 3) Memimpin Prestasi Kerja yang Efektif  
Merupakan kontak langsung dari seorang manajer dengan individu atau karyawan. Memimpin mencakup interaksi sehari-hari antara manajer dengan bawahannya.
- 4) Mengendalikan Prestasi Kerja yang Efektif  
Fungsi pengendalian mencakup kegiatan yang harus ditangani para manajer untuk menjamin agar hasil yang dicapai konsisten dengan hasil yang direncanakan. Ada tiga faktor persyaratan dasar yang harus dipenuhi dalam melaksanakan pengendalian, yaitu:
  - a) Standar, yaitu syarat agar hasil dapat diterima, harus ditetapkan standar.

- b) Informasi, yaitu hasil nyata dan hasil yang direncanakan harus dibandingkan dengan menggunakan informasi yang cukup dan dapat dipercaya.
- c) Tindakan korektif, yaitu jika hasil nyata tidak efektif, manajer harus mengambil tindakan korektif. Tindakan korektif dimungkinkan melalui fungsi pengorganisasian para manajer yang telah disertai wewenang untuk mengambil suatu tindakan yang diperlukan.

### **c. Indikator Pengukuran Prestasi Kerja**

Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Pekerjaan dengan hasil yang tinggi harus dicapai oleh karyawan. Menurut Nasution (2000:99) menyatakan bahwa indikator pengukuran prestasi kerja antara lain :

- 1) Kualitas kerja  
Kriteria penilaiannya adalah ketepatan kerja, ketrampilan kerja, ketelitian kerja, dan kerapihan kerja.
- 2) Kuantitas kerja  
Kriteria penilaiannya adalah kecepatan kerja
- 3) Disiplin kerja  
Kriteria penilaiannya adalah mengikuti intruksi atasan, mematuhi peraturan perusahaan, dan ketaatan waktu kehadiran.
- 4) Inisiatif  
Kriteria penilaiannya adalah selalu aktif atau semangat menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah atasan artinya tidak pasif atau bekerja atas dorongan dari atasan.
- 5) Kerjasama  
Kriteria penilaiannya adalah kemampuan bergaul dan menyesuaikan diri serta kemampuan untuk memberi bantuan kepada karyawan lain dalam batas kewenangannya.

## **2. Kepemimpinan**

### **a. Pengertian Kepemimpinan**

Kepemimpinan memegang peranan yang sangat penting dalam manajemen. Oleh karena itu kepemimpinan dibutuhkan manusia, karena

adanya keterbatasan-keterbatasan tertentu pada diri manusia. Dari sinilah timbul kebutuhan untuk memimpin dan dipimpin.

Kepemimpinan menurut Winardi (2006:47) adalah “Suatu kemampuan yang melekat pada diri seseorang yang memimpin, yang tergantung dari macam-macam faktor, baik faktor internal maupun faktor eksternal”. Kepemimpinan menurut Sanusi, Ahmad & Sutikno Solary (2009:19) adalah “Kegiatan dalam mempengaruhi orang lain untuk bekerja keras dengan penuh kemauan untuk tujuan kelompok”.

Pengertian di atas, menjelaskan bahwa ada tiga unsur pokok dalam kepemimpinan yaitu:

- 1) Adanya kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain dengan membimbing, mengarahkan dan menggerakkan mereka.
- 2) Adanya kemajuan seseorang untuk menciptakan suatu kerjasama yang disenangi dengan melalui komunikasi yang lancar dan baik.
- 3) Adanya tujuan bersama yang ingin dicapai dengan mendayagunakan kemampuan orang lain secara efektif.

Secara umum dapat disimpulkan bahwa seorang kepemimpinan itu harus mempunyai kemampuan untuk mendorong bawahan agar terarah sesuai dengan pekerjaan sehingga tujuan yang telah ditentukan dapat dicapai dengan sempurna.

Gaya pemimpin merupakan modalitas kepemimpinan artinya seorang pemimpin melaksanakan cara-cara yang disenanginya sebagai wahana untuk menjalankan kepemimpinannya. Corak atau gaya kepemimpinan yang

dijumpai dalam suatu organisasi merupakan salah satu factor lingkungan intern yang juga jelas mempunyai pengaruh terhadap perumusan kebijakan dan penentuan strategi organisasi yang bersangkutan. Hal ini penting mendapatkan perhatian karena seorang pemimpin dalam menjalankan tugasnya memperhatikan beberapa bentuk dan sikap yang berbeda.

Seorang pemimpin memiliki gaya kepemimpinan tersendiri yang diterapkan oleh perusahaan. Gaya kepemimpinan tersebut perlu disesuaikan dengan situasi yang dihadapi. Gaya kepemimpinan pada suatu situasi berbeda pada situasi yang lain. Oleh karenanya gaya kepemimpinan bersifat tidak tetap, artinya gaya tersebut berubah-ubah yang disesuaikan dengan tuntutan situasi meskipun penyesuaian tersebut hanya bersifat sementara.

Menurut Thoha, Miftah (2007:49), “Gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat”. Menurut Nitisemito (2003:173), Gaya kepemimpinan, yaitu “Kepemimpinan otokratik, kepemimpinan paternalistik, kepemimpinan kharismatik dan kepemimpinan demokratik”.

Pendapat lain yang dikemukakan oleh para ahli adalah sebagai berikut:

**Tabel II.1**  
**Gaya Kepemimpinan Menurut Beberapa Ahli**

No	Hasibuan	Haris	White And Ronald Lipit
1	Otoriter	<i>The Autocratic Leader</i>	<i>Autocratic</i>
2	Partisipatif	<i>The Partisipative Leader</i>	<i>Democratic</i>
3	Delegatif	<i>The Free Rein Leader</i>	<i>Laissez Fairez</i>

Sumber : Hasibuan (2005:171)

Memperhatikan penjelasan di atas tidak ada kepemimpinan yang ideal atau dianggap paling baik. Gaya kepemimpinan antara satu pemimpin dengan pemimpin lainnya berbeda-beda, sehingga masalah kepemimpinan yang terbaik tergantung pada beberapa faktor.

### **b. Fungsi dan Tujuan Kepemimpinan**

Pada dasarnya fungsi seorang kepemimpinan serta teknik kepemimpinan yang diterapkan perusahaan berbeda menurut situasi dan tempat dimana ia melakukan kegiatan. Dengan kata lain fungsi kepemimpinan bergantung pada tujuan perusahaan masing-masing dan tingkah laku karyawan yang pada umumnya berbeda secara individu.

Fungsi kepemimpinan menurut Kartono, Kartini (2008;91), adalah “Memandu, menuntun, membimbing, membangun, memberi atau membangunkan motivasi-motivasi kerja, mengemudikan organisasi, menjalin jaringan-jaringan komunikasi yang baik, memberi supervisi atau pengamanan yang efektif dan membawa para pengikutnya kepada sasaran yang ingin dituju, sesuai dengan ketentuan waktu dan perencanaan. Dalam tugas-tugas kepemimpinan tercakup pula pemberian insentif”.

Rivai, Vaithzal (2009;34-36), terdapat 5 (lima) fungsi kepemimpinan, yaitu :

- 1) Fungsi Instruksi  
Komunikasi satu arah. Kepemimpinan sebagai komunikator, kepemimpinan yang efektif yang memerlukan kemampuan untuk menggerakkan dan memotivasi orang lain agar mau melaksanakan.
- 2) Fungsi Konsultasi  
Fungsi ini bersifat dua arah. Tahap pertama dalam usaha menetapkan keputusan. Tahap berikutnya konsultasi dari pimpinan pada bawahan dapat dilakukan setelah keputusan ditetapkan.
- 3) Fungsi Partisipasi  
Bawahan diajak untuk ikut serta dalam menentukan suatu tindakan, dan pendapat bawahan dihargai oleh pimpinan.

4) Fungsi Delegasi

Dilaksanakan dengan menebarkan pelimpahan wewenang membuat keputusan baik melalui persetujuan maupun tidak dari pimpinan.

5) Fungsi Pengendalian

Fungsi pengendalian dapat diwujudkan melalui kegiatan bimbingan, pegarahan, koordinasi dan pengawasan oleh pimpinan.

Setelah melihat fungsi utama kepemimpinan, kepemimpinan harus memiliki sifat-sifat penting agar gaya kepemimpinan yang diterapkan dapat terlaksana dengan baik dan lancar, karena tingkat dan cakupan kekuasaan keahlian dan kekuasaan refern kepemimpinan terutama ditentukan oleh ciri-ciri pribadi. Beberapa kepemimpinan, memiliki kesukaran kepribadian dan komunikasi, tidak dapat mempengaruhi orang lain melalui kekuasaan keahlian atau refern.

Kepemimpinan menganggap dirinya paling berkuasa, paling cakap sedangkan bawahan dianggap hanya pelaksana keputusan-keputusannya saja. Pelaksanaan kepemimpinannya dengan memberikan instruksi/perintah-perintah, ancaman hukuman dan pengawasan yang ketat.

Tujuan kepemimpinan menurut Johansen (2009:14) adalah “Untuk menyatukan, menggerakkan mereka untuk membagi keinginan, talenta dan untuk menunjukkan kemampuan masing-masing dan mengembangkan dan melatih kemampuan untuk mengantisipasi berbagai situasi, perubahan dan kebutuhan dari yang lain”.

Tujuan kepemimpinan di atas menjelaskan bahwa karyawan bersedia menerima pengarahan dari kepemimpinan dan membantu kelompok menentukan status dan kedudukan kepemimpinan dan membuat proses

kepemimpinan dapat berjalan dengan efektif. Tanpa bawahan semua kualitas kepemimpinan seorang manajer akan menjadi tidak relevan.

### **c. Indikator Pengukuran Kepemimpinan**

Kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan karena kepemimpinan merupakan aktivitas yang utama dengan tujuan organisasi dapat dicapai. Kartini, Kartono., (2008:300), dalam bukunya *Pemimpin dan Kepemimpinan* menyatakan bahwa yang menjadi indikator pengukuran kepemimpinan, yaitu :

- a. Kapasitas, diantaranya adalah : Kecerdasan, kewaspadaan, kemampuan berbicara, atau variabel *vacility*, keaslian, kemampuan menilai.
- b. Prestasi, diantaranya adalah : Gelar keserjanaan, ilmu pengetahuan perolehan dalam olahraga, atletik dan lain-lain.
- c. Tanggung jawab, diantaranya adalah : Mandiri, berinisiatif, tekun, ulet, percaya diri, agresif, dan punya hasrat untuk unggul
- d. Partisipasi, diantaranya adalah : Aktif, memiliki sosialitas tinggi, mampu bergaul, *cooferative*, atau suka bekerja sama, mudah menyesuaikan diri, punya rasa humor.

## **3. Pemeliharaan Karyawan**

### **a. Pengertian Pemeliharaan Karyawan**

Pada dasarnya pemeliharaan karyawan berhubungan dengan upaya untuk kualitas meningkatkan kehidupan kerja (*quality of work life*) yang lebih baik, bagaimana manajemen dan departemen sumber daya manusia memengaruhi kualitas hubungan kerja dan mengkaji kemungkinan adanya perbedaan antara disiplin preventif dan disiplin korektif.

Pemeliharaan karyawan menurut Menurut Suwatno (2001:179) adalah “Suatu proses kegiatan memelihara, mempertahankan dan meningkatkan

kondisi fisik, moral dan loyalitas karyawan agar mereka mau bekerja sama secara produktif untuk menunjang tercapainya tujuan perusahaan”.

Menurut Edwin B Flippo (2003:68) “*The maintenance function of personnel is concerned primarily with preserving the physical, mental, and emotional condition of employees*”. (fungsi pemeliharaan karyawan adalah menyangkut perlindungan kondisi fisik, mental dan emosi karyawan).

Karyawan adalah *asset* (kekayaan) utama setiap perusahaan, yang selalu ikut berperan aktif dan paling menentukan tercapai tidaknya tujuan perusahaan. Oleh karena itu, keamanan dan keselamatannya perlu mendapat pemeliharaan sebaik-baiknya dari pimpinan perusahaan.

#### **b. Tujuan Pemeliharaan Karyawan**

Tujuan perusahaan dalam melakukan pemeliharaan karyawan pada dasarnya meliputi :

- 1) Untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan.
- 2) Meningkatkan disiplin dan menurunkan absensi karyawan.
- 3) Meningkatkan loyalitas dan menurunkan turn over karyawan.
- 4) Memberikan ketenangan, keamanan, dan kesehatan karyawan.
- 5) Meningkatkan kesejahteraan karyawan dan keluarganya.
- 6) Memperbaiki kondisi fisik, mental dan sikap karyawan.
- 7) Mengurangi konflik serta menciptakan suasana yang harmonis.
- 8) Mengefektifkan pengadaan karyawan.

Supaya pelaksanaan pemeliharaan tercapai dengan baik maka diperlukan asas-asas pemeliharaan yang akan menjadi pedoman dalam menjalankannya. Asas-asas pemeliharaan meliputi :

1) Asas manfaat dan efisiensi

Pemeliharaan yang dilakukan harus efisien dan memberikan manfaat yang optimal bagi perusahaan dan karyawan. Pemeliharaan ini hendaknya meningkatkan prestasi kerja, keamanan, kesehatan, dan loyalitas karyawan dalam mencapai tujuan. Asas ini harus diprogram dengan baik supaya tidak menjadi sia-sia.

2) Asas kebutuhan dan kepuasan.

Pemenuhan kebutuhan dan kepuasan harus menjadi dasar program pemeliharaan karyawan. Asas ini penting supaya tujuan pemeliharaan keamanan, kesehatan dan sikap karyawan baik, sehingga mereka mau bekerja secara efektif dan efisien menunjang tercapainya tujuan perusahaan.

3) Asas keadilan dan kelayakan.

Keadilan dan kelayakan hendaknya dijadikan asas program pemeliharaan karyawan. Karena keadilan dan kelayakan akan menciptakan ketenangan dan konsentrasi karyawan terhadap tugas-tugasnya. Sehingga disiplin, kerja sama, dan semangat kerjanya meningkat. Dengan asas ini diharapkan tujuan pemeliharaan akan tercapai.

#### 4) Asas peraturan legal

Peraturan-peraturan legal yang bersumber dari undang-undang, keppres dan keputusan menteri harus dijadikan asas program pemeliharaan karyawan. Hal ini penting untuk menghindari konflik dan intervensi serikat buruh dan pemerintah.

#### 5) Asas kemampuan perusahaan.

Kemampuan perusahaan menjadi pedoman dan asas program pemeliharaan dan kesejahteraan karyawan. Jangan sampai terjadi pelaksanaan pemeliharaan karyawan yang mengakibatkan hancurnya perusahaan.

### **c. Indikator Pengukuran Pemeliharaan Karyawan**

Pemilihan metode yang tepat sangat penting, supaya pelaksanaannya efektif dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi perusahaan. Manajer yang cakap akan menerapkan metode yang sesuai dan efektif dalam pelaksanaan tugas-tugasnya. Pemeliharaan keamanan, kesehatan dan sikap loyal karyawan hendaknya dengan metode yang efektif dan efisien supaya tercapai manfaat yang optimal. Adapun indikator pengukuran pemeliharaan karyawan adalah sebagai berikut :

#### 1) Komunikasi

Komunikasi harus digunakan dalam setiap penyampaian informasi dari komunikator kepada komunikan. Komunikasi berfungsi untuk *instructive, informative, influencing, dan evaluative*.

Komunikasi adalah suatu alat pengalihan informasi dari komunikator kepada komunikan agar diantara mereka terdapat interaksi. Interaksi terjadi jika komunikasi efektif atau dapat dipahami. Komunikasi disebut efektif jika informasi disampaikan dalam waktu singkat, jelas/dipahami, ditafsirkan dan dilaksanakan sama dengan maksud komunikator oleh komunikan. Dengan komunikasi yang baik akan dapat diselesaikan problem-problem yang terjadi dalam perusahaan. Jadi, manajemen terbuka akan mendukung terciptanya pemeliharaan keamanan, keselamatan dan kesehatan loyal yang baik dari karyawan. Konflik yang terjadi dapat diselesaikan dengan musyawarah dan mufakat. Disinilah pentingnya komunikasi dalam menciptakan pemeliharaan karyawan dalam perusahaan.

2) Insentif.

insentif secara harfiah berarti sesuatu yang merangsang atau mempunyai kecenderungan merangsang minat untuk bekerja. Metode insentif yang adil dan layak merupakan daya penggerak yang merangsang terciptanya pemeliharaan karyawan. Karena dengan pemberian insentif karyawan merasa mendapat perhatian dan pengakuan terhadap prestasi yang dicapainya, sehingga semangat kerja dan sikap loyal karyawan akan lebih baik. Manajer yang cakap selalu memperhatikan prestasi kerja setiap individu, bawahan-bawahannya, supaya ia dapat memberikan insentif yang sesuai untuk memotivasi gairah kerja mereka itu.

### 3) Program kesejahteraan.

Kesejahteraan dapat dipandang sebagai uang bantuan lebih lanjut kepada karyawan. Terutama pembayaran kepada mereka yang sakit, uang bantuan untuk tabungan karyawan, pembagian berupa saham asuransi, perawatan di rumah sakit, dan pensiun. Setelah karyawan diterima, dikembangkan, mereka perlu dimotivasi agar tetap mau bekerja pada perusahaan sampai pensiun. Untuk mempertahankan karyawan ini kepadanya diberikan kesejahteraan. Kesejahteraan yang diberikan sangat berarti dan bermanfaat untuk memenuhi kebutuhan fisik dan mental karyawan beserta keluarganya. Pemberian kesejahteraan akan menciptakan ketenangan, semangat kerja, disiplin dan sikap loyal karyawan terhadap perusahaan sehingga labour turnover relatif rendah.

### 4) Keselamatan dan kesehatan kerja

Keselamatan dan kesehatan kerja (KKK) akan menciptakan terwujudnya pemeliharaan karyawan yang baik. KKK ini harus ditanamkan pada diri masing-masing individu karyawan, dengan penyuluhan dan pembinaan yang baik agar mereka menyadari pentingnya keselamatan kerja bagi dirinya maupun untuk perusahaan.

## **4. Penelitian Terdahulu**

Untuk membandingkan hasil penelitian yang digunakan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh penelitian terdahulu yang menunjang atau untuk memperkuat yaitu berdasarkan tabel berikut ini :

**Tabel II.2**  
**Ringkasan Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti	Judul Objek Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
1.	Irawaty Sahat Riris Simarmata, (2009)	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Bank Central Asia, Tbk Kantor Cabang Pembantu Pulau Brayan dan Kantor Cabang Pembantu Sumatera	$X_1$ = Hasil Kerja $X_2$ = Pengetahuan $X_3$ = Inisiatif $X_4$ = Kecekatan Mental $X_5$ = Sikap $X_6$ = Disiplin Waktu $Y$ = Prestasi Kerja	<ol style="list-style-type: none"> <li>Hasil penelitian yang diperoleh adalah faktor hasil kerja, pengetahuan pekerjaan, inisiatif, kecekatan mental, sikap, disiplin waktu mempengaruhi prestasi kerja karyawan pada PT Bank Central Asia, Tbk Kantor Cabang Pembantu Pulau Brayan dan Kantor Cabang Pembantu Sumatera.</li> <li>Faktor hasil kerja merupakan faktor paling dominan mempengaruhi prestasi kerja karyawan pada PT Bank Central Asia, Tbk Kantor Cabang Pembantu Pulau Brayan dan Kantor Cabang Pembantu Sumatera.</li> </ol>
2.	Sartika Dyah Pangastuti (2012)	Pengaruh Kepemimpinan dan Pemeliharaan Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan BTN Surakarta, BKK Akuntansi FKIP Universitas Sebelas Maret Surakarta	$X_1$ = Kepemimpinan $X_2$ = Pemeliharaan $Y$ = Prestasi Kerja	<ol style="list-style-type: none"> <li>Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap prestasi kerja karyawan,</li> <li>Tidak terdapat pengaruh antara pemeliharaan karyawan terhadap prestasi kerja karyawan,</li> <li>Terdapat interaksi pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan dan pemeliharaan karyawan terhadap prestasi kerja karyawan</li> </ol>

Berdasarkan penelitian terdahulu, penelitian yang akan dilakukan memiliki persamaan dan perbedaan dengan peneliti-peneliti sebelumnya, yaitu:

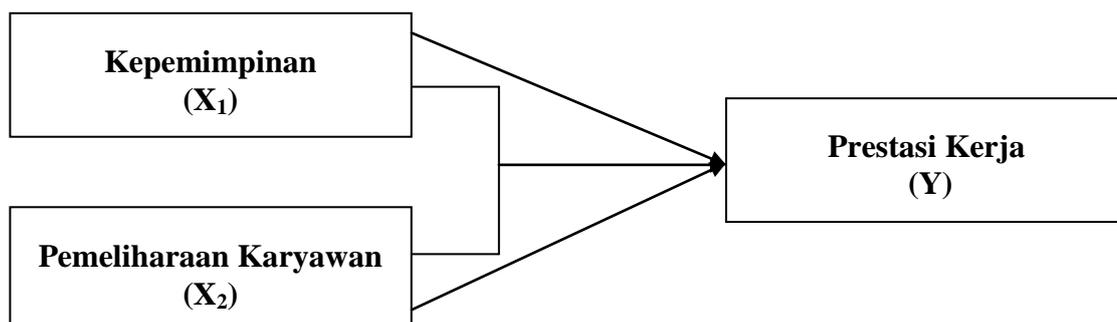
- Irawaty Sahat Riris Simarmata, (2009) menggunakan 7 variabel yang terdiri dari hasil kerja ( $X_1$ ), pengetahuan ( $X_2$ ), inisiatif ( $X_3$ ), kecekatan mental ( $X_4$ ), sikap ( $X_5$ ), disiplin waktu ( $X_6$ ), dan prestasi kerja ( $Y$ ). Pengujian analisis faktor dan uji validitas dan realibilitas. Sedangkan penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel yang terdiri dari kepemimpinan ( $X_1$ ), pemeliharaan ( $X_2$ ) dan prestasi kerja ( $Y$ ). Teknik analisis data menggunakan

uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda dan uji F ( uji simultan) dan uji t (uji parsial).

- b. Sartika Dyah Pangastuti (2012) menggunakan 3 variabel yang terdiri dari kepemimpinan ( $X_1$ ), pemeliharaan ( $X_2$ ) dan prestasi kerja(Y). Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Sedangkan penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel yang terdiri dari kepemimpinan ( $X_1$ ), pemeliharaan ( $X_2$ ) dan prestasi kerja (Y). Teknik analisis data menggunakan uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda dan uji F ( uji simultan) dan uji t (uji parsial).

## B. Kerangka Konseptual

Kepemimpinan dan pemeliharaan karyawan merupakan salah satu faktor dalam peningkatan prestasi kerja karyawan, karena pada dasarnya sebagai tulang punggung pengembangan organisasi dalam mendorong, dan mempengaruhi semangat kerja yang baik kepada bawahan. Untuk itu kepemimpinan dan pemeliharaan karyawan dibutuhkan oleh perusahaan, karena dengan adanya kepemimpinan yang efektif dan pemeliharaan karyawan yang baik maka prestasi kerja karyawan akan meningkat. Berdasarkan uraian di atas maka kerangka konseptual dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar II.1 Kerangka Konseptual

Gambar diatas menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan mempengaruhi prestasi kerja karyawan dan variabel pemeliharaan juga mempengaruhi prestasi kerja karyawan secara parsial. Variabel kepemimpinan dan pemeliharaan secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

### **C. Hipotesis**

Hipotesis adalah penjelasan sementara tentang perilaku, fenomena atau keadaan tertentu yang telah terjadi atau akan terjadi, yang kemudian akan diuji kebenarannya melalui penelitian yang dilakukan (Kuncoro, 2003:48). Berdasarkan latar belakang masalah, perumusan masalah dan kerangka konseptual, maka hipotesis yang dikemukakan oleh peneliti yaitu sebagai berikut :

1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada PT.Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Gatot Subroto Medan.
2. Pemeliharaan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada PT.Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Gatot Subroto Medan.
3. Kepemimpinan dan pemeliharaan karyawan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada PT.Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Gatot Subroto Medan.