

Melalui tercukupinya hal yang dibutuhkan para pegawai itu, akan mendorong performa para pegawai semakin meningkat. Performa pegawai ialah hal vital dari operasional perusahaan, sebab bila performa pegawai dalam perusahaan bagus maka semua aktivitas dalam perusahaan dalam bergerak sesuai dengan harapan, demikian juga apabila performa pegawai tidak baik, semua aktivitas dalam perusahaan tak dapat bergerak secara benar, efisiensi rendah. Permasalahan performa selalu dihadapi oleh manajemen perusahaan, sehingga manajemen perlu memahami hal-hal yang memberi pengaruh performa karyawan.

Kinerja karyawan adalah prestasi dari mutu dan jumlah pekerjaan yang bisa dituntaskan oleh seorang pegawai ketika menjalankan tugas berdasarkan tanggung jawab yang dibebankan kepada karyawan (Widia dan Rusdianti, 2018). Kinerja pegawai bisa dinilai dari jumlah output kerja yang didapatkan oleh tenaga kerja, taraf efisiensi serta efektivitas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas yang ditetapkan (Mangkunegara, 2016). Selain itu, Mangkunegara (2016) menerangkan bahwa kinerja ialah prestasi atau capaian kerja kualitatif dan kuantitatif yang dilakukan oleh individu pegawai berdasarkan tugas yang diserahkan kepada pegawai tersebut untuk melaksanakan tugasnya.

Terkait dengan performa atau kinerja berdasarkan standar organisasi, kinerja yang berkualitas adalah performa paling baik dan membantu upaya mencapai sasaran perusahaan. Peningkatan performa karyawan akan membawa perkembangan bagi organisasi sehingga dapat menjaga keberkelanjutan perusahaan dalam kompetisi yang makin kuat. Dalam konteks ini, performa atau kinerja pegawai mendapat pengaruh dari sejumlah faktor, baik yang terkait dengan karyawan maupun lingkungan

organisasi. Memastikan bahwa setiap organisasi memiliki aturan dan tata tertib yang wajib dipatuhi oleh semua karyawan, termasuk kehadiran, dan semua karyawan wajib hadir sesuai waktu yang ditentukan oleh masing-masing perusahaan. Kinerja karyawan tidak hanya akan terlihat, namun akan mendapat pengaruh pula dari kepuasan kerja (Widia dan Rusdianti, 2018).

Di sisi lain, Robbins (2015) menjelaskan bahwa performa karyawan ialah fungsi interaksi antara kemampuan dan motivasi. Di samping itu, Robbins (Robbins, 2015) menerangkan bahwa penentuan tujuan kinerja ialah menentukan tujuan. Sasaran itu tak hanya bermanfaat untuk evaluasi kinerja akhir, tetapi juga menurut Robbins (2015), kinerja karyawan adalah antara kemampuan dan kemampuan motivasi fungsional dari interaksi. Menetapkan tujuan kinerja bukan hanya berguna untuk menetapkan tujuan, tetapi juga berguna untuk melakukan evaluasi performa pada akhir periode, dan berguna pula untuk mengelola tahapan kerja selama periode tersebut.

Beberapa faktor yang bisa menaikkan performa pegawai ialah kepemimpinan (Delfi Ramadhany, 2017), profesionalisme kerja (Marwan N. M. Martak, 2015) dan disiplin kerja (Nurchahya dan Sary, 2018). Dalam sebuah organisasi, pemimpin perlu membimbing anggotanya untuk menjalankan organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Apabila individu pemimpin tak mempunyai gaya leadership yang baik, dia tak akan bisa mengendalikan anggotanya. Hasibuan (2016) menyebutkan bahwa leadership ialah diantara satu bentuk pengaruh dalam relasi interpersonal yang dijalankan pada sebuah situasi dan dengan langsung meraih sasaran tertentu lewat suatu proses komunikasi.

Kemampuan kepemimpinan mengacu pada kompetensi dalam memberi pengaruh kegiatan pihak lain lewat komunikasi pribadi dan kelompok untuk mencapai tujuan. Kompetensi individu lain ini dirancang untuk meraih sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya. Singkatnya, tujuan leadership ialah memberikan pengaruh pihak lain, dalam konteks ini yaitu pegawai atau anak buah, dalam rangka meraih tujuan organisasi. Pemimpin wajib menjalin telasi pribadi dengan individu lain, bukan kebutuhan sendiri, dan perlu keberanian dalam mengakui ketidak berhasilannya. Masing-masing pemimpin perlu memahami bahwa dalam rangka membangun relasi interpersonal yang tepat, pemimpin wajib mempunyai kompetesnis dalam memberikan perlakuan individu lainnya sebagai subjek daripada objek. Pekerjaan utama seorang leader yaitu mengambil suatu keputusan. Semua hal yang ada di organisasi wajib diputuskan sepenuhnya, bukan secara kebetulan atau bersyarat. Makin tinggi posisi seseorang pimpinan pada suatu organisasi maka semakin tinggi kualitas dari keputusan yang diambilnya.

Sebagai salah satu aspek penting dari topik leadership, kepemimpinan senantiasa menarik untuk dibahas. Hal tersebut antara lain dikarenakan luas dan dalamnya beradaptasi dengan perkembangan lingkungan global dan berkembang secara dinamis, dan lingkungan ini telah menyentuh semua aspek kehidupan secara luas dan mendalam. Sebagai salah satu aspek penting dari topik kepemimpinan, kepemimpinan selalu menarik untuk dibahas. Hal ini tersebut disebabkan luas dan dalamnya beradaptasi dengan perkembangan lingkungan global dan berkembang secara dinamis, dan lingkungan ini telah menyentuh semua aspek kehidupan secara luas dan mendalam.

Tak adanya leadership yang efektif, seseorang tak akan pernah menyadari potensi untuk menjadi sebuah prestasi. Kepemimpinan wajib dilihat sebagai kesempatan untuk memberi manfaat untuk berbagai pihak, dan tak boleh dilihat sebagai komoditas untuk kepentingan pribadi lewat pemanfaatan pihak lain. Hal ini perlu dipahami dengan jelas, sebagai pemimpin wajib memahami, mempunyai dan memakai kombinasi faktor-faktor kunci sukses untuk mencapai tujuan organisasi. Pemimpin mempunyai peranan mengkoordinasi kepentingan semua pihak. Substansi dari leadership ialah aktivitas yang memberi pengaruh individu untuk meraih sasaran akhir perusahaan.

Kepemimpinan atau *leadership* ialah salah satu bentuk inisiatif dan tindakan untuk mencari alternatif pemecahan masalah bersama melalui model tertentu. *Leadership* ialah proses membimbing dan memberi pengaruh kepada individu atau kelompok yang terkait dengan area kerja tertentu. Profesionalisme adalah salah satu bentuk pengajaran yang mewajibkan setiap pekerjaan wajib dilakukan oleh tenaga profesional. Sedangkan untuk profesional, mereka merujuk pada orang-orang dengan bakat khusus. Fungsi sistem pendidikan biasanya dipandang sebagai transisi ke budaya tradisional, tetapi sekolah dipandang sebagai sarana perubahan dan wajib ditanamkan secara besar-besaran atas dasar nilai profesional. Profesionalisme sangat penting bagi setiap orang, selain membawa manfaat yang besar bagi pihak yang lain, profesionalisme bisa pula menopang seseorang untuk jadi individu yang semakin berkualitas. Profesionalisme dapat disamakan dengan paham yang lainnya.

Kata atau istilah "profesionalisme" dapat dikaitkan dengan orang atau dengan alam, dan bidang disebut "profesional". Di bidang apa pun tempat individu bekerja,

tentu saja perlu menjalankannya dengan profesional. Menjadi indivisi yang profesional memang sulit. Oleh sebab itu, dibutuhkan banyak upaya, karena tingkat profesional seseorang dilihat dari dua aspek. Artinya, keterampilan teknis atau pengetahuan profesional yang dimiliki, serta hal-hal yang berkaitan dengan sifat, karakter, dan kepribadian.

Siagian (2016) menjelaskan bahwa konsep profesionalisme merupakan kehandalan dan skill saat melaksanakan pekerjaan, hingga dapat dilaksanakan dengan kualitas yang baik, tepat waktu dan bijaksana, serta tak sulit dimengerti dan dipahami konsumen. Sementara itu, profesionalisme berdasarkan pendapat Sedarmayanti (2017), “Profesionalisme adalah sikap atau situasi yang membutuhkan pengetahuan profesional lewat diklat tertentu, dan merupakan jenis tugas yang jadi sumber pendapatan”.

Individu dengan profesionalismenya dalam menjalankan pekerjaan selalu memotivasi diri agar terlibat dalam pekerjaan yang profesional. Individu yang mempunyai pengetahuan profesional dalam menjalankan pekerjaan akan senantiasa berupaya mengekspresikan diri berdasarkan pengetahuan profesional yang sudah ditentukan. Individu tersebut akan menunjukkan identitasnya dalam pekerjaan dan lingkungan kerjanya. Vitalnya profesionalisme ketika menjalankan pekerjaan menuntut individu untuk merubah pikirannya jadi lebih terbuka dan menjadi meningkat terus secara kemampuan. Tanpa adanya profesionalisme lembaga, sekolah, organisasi atau perusahaan tak akan bertahan lama, karena profesionalisme merupakan motor penggerak seluruh aktivitas dalam organisasi.

Kedisiplinan kerja adalah suatu perihal yang perlu ditumbuhkan oleh masing-masing karyawan. Peraturan yang berlaku wajib dipatuhi untuk meningkatkan kesadaran karyawan. Peraturan wajib dibuat untuk memberi arah dan petunjuk pada pegawai supaya mampu konsisten untuk tertib di dalam perusahaan. Disamping itu, perusahaan perlu juga menjamin bahwa peraturan yang dibuat memiliki kejelasan sehingga dapat dimengerti dan digunakan untuk semua karyawan (Hasibuan, 2016). Sedangkan Mangkunegara (2016) berpendapat bahwa disiplin merupakan karakteristik pegawai yang dengan sadar menaati peraturan serta regulasi perusahaan. Kedisiplinan sangat memberikan dampak bagi performa karyawan, sebab kedisiplinan merupakan media untuk melatih karyawan dalam rangka menjalankan aturan yang ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi. Semakin kuat kedisiplinannya maka produktivitas karyawan makin baik.

Sesuai dengan hasil observasi penulis ingin mengkaji pengaruh kepemimpinan, profesionalisme dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di suatu perusahaan. Judul Skripsi ini yaitu **“Pengaruh Kepemimpinan, Profesionalisme Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bahana Line Di Surabaya.**

1.2 Rumusan Masalah

Mengacu pada persoalan yang sudah disampaikan, permasalahan studi ini bisa dibuat rumus sebagai berikut :

1. Apakah kepemimpinan, profesionalisme dan disiplin kerja memiliki pengaruh serentak terhadap kinerja pegawai PT. Bahana Line Di Surabaya?

2. Apakah kepemimpinan, profesionalisme dan disiplin kerja memiliki pengaruh individu terhadap kinerja pegawai PT. Bahana Line Di Surabaya?
3. Variabel manakah diantara kepemimpinan, profesionalisme dan disiplin kerja, yang memiliki pengaruh terbesar terhadap kinerja karyawan PT. Bahana Line Di Surabaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Seuai dengan rumusan masalah, studi ini bertujuan untuk :

1. Untuk menguji pengaruh serentak kepemimpinan, profesionalisme dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai PT. Bahana Line Di Surabaya.
2. Untuk menguji pengaruh individu pengaruh kepemimpinan, profesionalisme dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai PT. Bahana Line Di Surabaya.
3. Untuk menguji variabel kepemimpinan, profesionalisme dan disiplin kerja, yang mempunyai pengaruh terbesar terhadap kinerja pegawai PT. Bahana Line Di Surabaya.

1.4 Manfaat Penelitian

Riset ini diharapkan bisa memberi sumbangan manfaat kepada:

1. Bagi penulis, riset ini diharap bisa mampu memberi pengetahuan tentang leadership, profesionalisme serta kedisiplinan kerja di sebuah institusi atau lembaga, sehingga peneliti dapat menerapkan teori yang diperoleh saat kuliah.
2. Untuk kampus, hasil riset ini bisa dijadikan sebagai referensi penelitian selanjutnya tentang SDM

3. Untuk manajemen PT. Bahana Line Di Surabaya, kajian ini bisa menjadi bahan pertimbangan dalam pengembangan SDM.
4. Untuk ilmu pengetahuan, hasil kajian ini dapat menjadi perbendaharaan atau referensi di bidang MSDM yang berhubungan dengan permasalahan leadership, profesionalisme, kedisiplinan kerja dan performa atau kinerja pegawai di sebuah institusi atau lembaga.