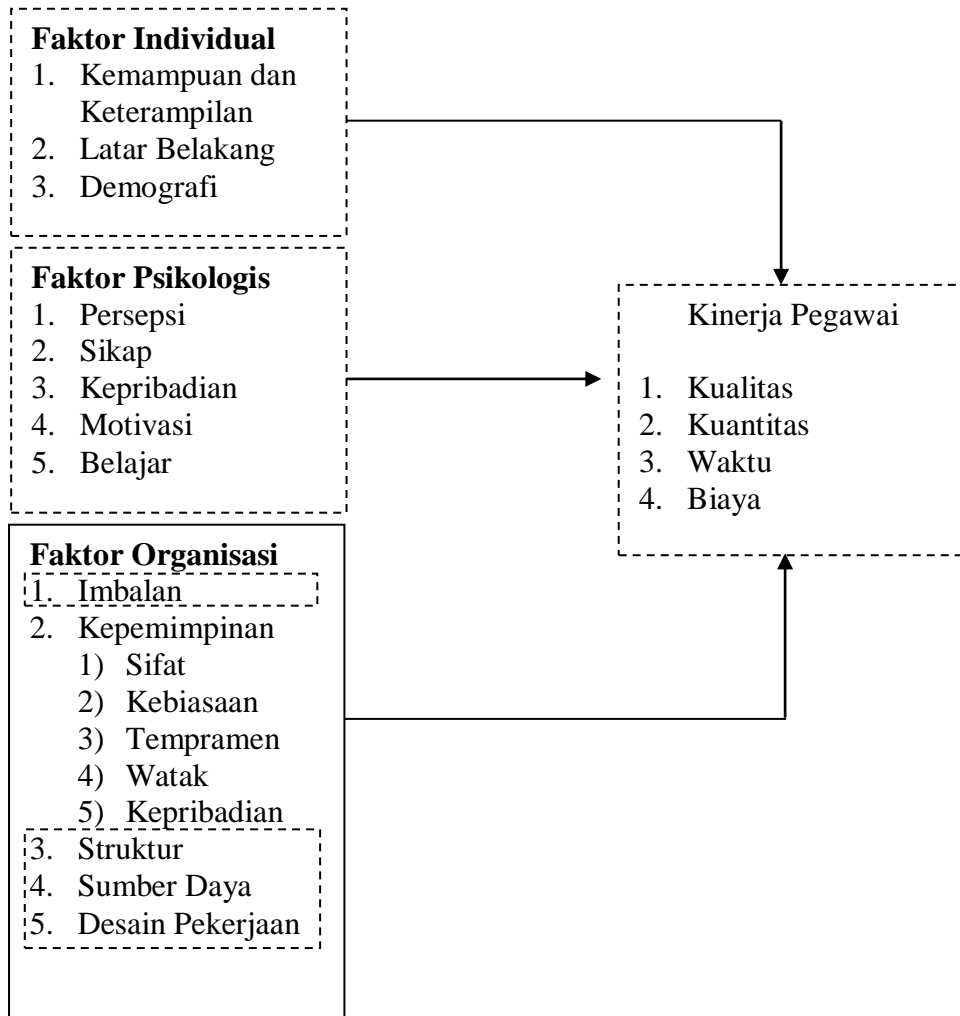


## BAB III

### KERANGKA KONSEPTUAL

#### 3.1 Kerangka Konseptual Penelitian



Gambar 3. 1 Kerangka Konsep Penelitian

: Diteliti

: Tidak diteliti

### 3.2 Penjelasan Kerangka Konseptual

Kinerja pegawai dapat dinilai dari beberapa indikator yaitu kualitas, kuantitas, waktu, dan biaya. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya yaitu faktor organisasi tepatnya pada variabel kepemimpinan yang memiliki peran penting dalam peningkatan kinerja pegawai. Pegawai merupakan sumber daya manusia yang menjadi salah satu aset organisasi terpenting dan harus dikelola. Sutrisno (2009) mengemukakan beberapa fungsi pengelolaan sumber daya manusia yang salah satunya yaitu fungsi pengarahan. Dalam hal ini, fungsi pengarahan yang menjadi fokus utama karena merupakan kemampuan memimpin dalam mempengaruhi dan mengarahkan tindakan seseorang atau kelompok pada suatu organisasi dalam upaya memanfaatkan sumber daya manusia. Jika fungsi ini terabaikan, maka seorang pemimpin tidak lebih berfungsi sebagai boneka yang dikendalikan oleh bawahannya. Kartono (2001) menyatakan bahwa kepemimpinan memiliki lima indikator yaitu indikator sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian.

Pemimpin merupakan pemegang kendali atas jalannya suatu organisasi yang berarti memiliki andil besar dalam kinerja pegawai sebagai penggerak organisasi. Semakin baik peranan gaya kepemimpinan yang diterapkan, maka akan memberikan pengaruh besar terhadap peningkatan kinerja pegawai. Selain itu, menurut Ma'arif *et al* dalam jurnalnya tahun 2013 menunjukkan hasil pada analisis model pengukuran (*outer model*) bahwa variabel kepemimpinan merupakan variabel yang paling banyak dicerminkan oleh faktor organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan penting untuk diteliti.