

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **Pengertian Sumber Daya Manusia**

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu bagian dari perusahaan yang mempunyai tugas dan wewenang dalam bidang tenaga kerja atau karyawan. Manajemen sumber daya manusia atau biasa disebut dengan manajemen personalia sangat penting artinya bagi sebuah perusahaan dalam mencapai tujuan utama yang telah direncanakannya. Bantuan dari manajemen personalia ini dilakukan dalam bentuk pengadaan tenaga kerja atau sumber daya manusia yang diorganisir dan handal serta cakap dengan kemampuan yang baik.

Manajemen personalia dikatakan sangat penting artinya bagi perusahaan, karena meskipun telah diterapkan kemajuan dibidang teknologi, hal ini tidak akan berarti tanpa adanya karyawan atau personalia yang merupakan penggerak dan operator dari kemajuan teknologi tersebut. Jadi karyawan di dalam suatu perusahaan merupakan kunci pokok dalam menjalankan lajunya perusahaan, dalam rangka mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

Menurut M. Manulang (1993:14) definisi manajemen personalia adalah “Ilmu yang mempelajari perencanaan dan pengawasan dari pada *human resources* lebih menitik beratkan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan terlebih dahulu”

Menurut Edwin B. Flippo (1995:5) Manajemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan atas pengadaan

tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan perorangan, organisasi dan masyarakat.

Dari definisi diatas maka dapat disimpulkan bahwa manajemen personalia bertugas melaksanakan suatu kegiatan dengan menitikberatkan pada usaha dalam memperoleh karyawan yang cakap melalui program rekrutment dan penempatan tenaga kerja yang cocok dengan keahlian dan kemampuannya, usaha menggerakkan dan mengarahkan karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan dengan memperhatikan budaya – budaya organisasi dan kepemimpinan yang ada dan berusaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan karyawan melalui pemberian kompensasi dan motivasi yang dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan, serta memelihara dan mengembangkan kecakapan dengan cara pembinaan yang sesuai melalui program pendidikan dan pelatihan yang diberikan kepada karyawan yang bersangkutan guna memperoleh prestasi kerja yang baik yang akan mempengaruhi kerja karyawan.

### **Pengertian Budaya Organisasi**

Budaya organisasi telah didefinisikan oleh beberapa ahli, antara lain sebagai berikut.

Menurut **Peter F. Druicker** dalam bukunya *Budaya Organisasi dan peningkatan kinerja perusahaan* dikutip oleh **Moh. Pabundu Tika (2005:4)** Budaya Organisasi adalah pokok penyelesaian masalah – masalah internal dan

eksternal yang pelaksanaannya dilakukan secara konsisten oleh suatu kelompok yang kemudian mewariskan kepada anggota – anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan, dan merasakan terhadap masalah – masalah seperti diatas.

Sedangkan menurut **Phiti Sithi Amnuai** dalam bukunya *Budaya Organisasi dan peningkatan kinerja perusahaan* dikutip **Moh. Pabundu Tika (2005:4)** mendefinisikan budaya organisasi sebagai berikut :

Budaya organisasi adalah seperangkat asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh anggota – anggota organisasi, kemudian dikembangkan dan diwariskan guna mengatasi masalah – masalah adaptasi eksternal dan masalah integrasi internal.

Menurut **Deal & Kennedy** ada beberapa unsur yang berpengaruh terhadap pembentukan Budaya Organisasi dikutip oleh **Moh. Pabundu Tika (2005:16)**, yaitu :

1. Lingkungan Usaha

Lingkungan usaha merupakan unsur yang menentukan terhadap yang harus dilakukan perusahaan agar bisa berhasil.

2. Nilai-nilai

Nilai-nilai adalah keyakinan dasar yang dianut oleh sebuah organisasi. Setiap perusahaan mempunyai nilai-nilai inti sebagai pedoman berfikir dan bertindak bagi semua warga dalam mencapai tujuan perusahaan.

### 3. Pahlawan

Pahlawan bisa berasal dari pendiri perusahaan, para manajer, kelompok organisasi atau perorangan yang berhasil menciptakan nilai-nilai organisasi.

### 4. Ritual

Ritual merupakan tempat di mana perusahaan secara simbolis menghormati para pahlawan-pahlawannya, seperti memberikan penghargaan yang dilaksanakan secara ritual setiap tahunnya kepada karyawan yang berhasil memajukan perusahaan.

### 5. Jaringan Budaya

Jaringan budaya merupakan pembawa nilai-nilai budaya dan mitologi kepahlawanan.

Kekuatan yang paling kuat mempengaruhi Budaya Organisasi adalah kepercayaan dan juga sikap para pekerja yaitu orang-orang yang menciptakan dan mempedomani budaya organisasi ini sebagai sikap.

### Jenis – Jenis Budaya Organisasi

Jenis – jenis budaya organisasi dapat ditentukan berdasarkan proses informasi dan tujuannya. **Robert E. Quinn** dan **Michael R. McGrath** dalam buku *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan* dikutip oleh **Moh. Pabundu Tika (2005:7)** membagi budaya organisasi berdasarkan proses informasi sebagai berikut :

#### 1. Budaya rasional

Dalam budaya ini, proses informasi individual ( klarifikasi sasaran pertimbangan logika, perangkat pengarah ) diasumsikan sebagai sarana. Tujuan kinerja yang ditunjukkan seperti efisiensi, produktivitas dan keuntungan atau dampak ).

#### 2. Budaya ideologis

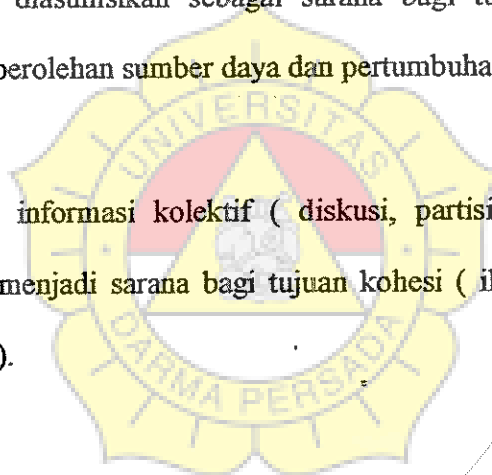
Dalam budaya ini, pemrosesan informasi intuitif ( dari pengetahuan yang dalam, pendapat dan inovasi ) diasumsikan sebagai sarana bagi tujuan revitalisasi ( dukungan dari luar, perolehan sumber daya dan pertumbuhan ).

#### 3. Budaya Konsensus

Dalam budaya ini, pemrosesan informasi kolektif ( diskusi, partisipasi: konsensus ) diasumsikan untuk menjadi sarana bagi tujuan kohesi ( iklim, moral, dan kerja sama kelompok ).

#### 4. Budaya Hierarkis

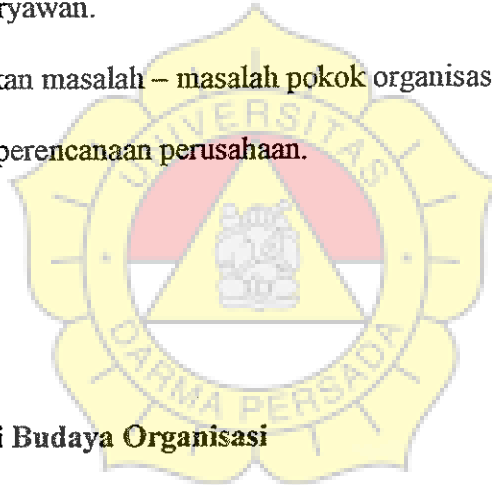
Dalam budaya hierarkis, pemrosesan informasi formal ( dokumentasi, komputasi, dan evaluasi ) diasumsikan sebagai sarana tujuan kesinambungan ( stabilitas, control, dan koordinasi ).



#### 5. Fungsi Budaya Organisasi

Dari berbagai pendapat di atas, dapat diketahui bahwa fungsi utama budaya organisasi Moh Pabundu Tika (2005:14) adalah sebagai berikut :

1. Sebagai batas pembeda terhadap lingkungan, organisasi maupun kelompok lain.
2. Sebagai perekat bagi karyawan dalam suatu organisasi.
3. Mempromosikan stabilitas system sosial.
4. Sebagai mekanisme kontrol dalam memandu dan membentuk sikap serta perilaku karyawan.
5. Sebagai intergrator.
6. Membentuk perilaku bagi para karyawan.
7. Sebagai sarana untuk menyelesaikan masalah – masalah pokok organisasi
8. Sebagai acuan dalam menyusun perencanaan perusahaan.
9. Sebagai alat komunikasi.
10. sebagai penghambat berinovasi.



#### **Faktor – Faktor yang mempengaruhi Budaya Organisasi**

Faktor – faktor utama yang mempengaruhi budaya organisasi Moh.

**Pabundu Tika (2005:109)** adalah sebagai berikut :

##### 1. Kebersamaan

Kebersamaan adalah sejauh mana anggota organisasi mempunyai nilai – nilai inti yang dianut secara bersama – sama.

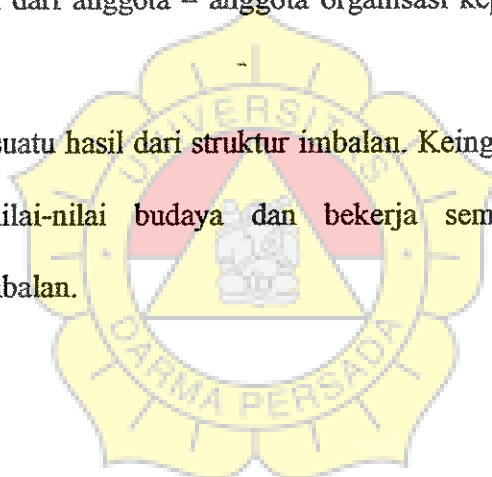
Derajat kebersamaan dipengaruhi oleh unsure orientasi dan imbalan. Orientasi dimaksudkan pembinaan kepada anggota-anggota organisasi khususnya anggota baru baik yang dilakukan melalui bimbingan seorang anggota senior

terhadap anggota baru maupun melalui program-program latihan. Melalui program orientasi, anggota-anggota baru organisasi diberi nilai-nilai budaya yang perlu dianut secara bersama oleh anggota-anggota organisasi. Disamping orientasi, juga dipengaruhi oleh imbalan. Imbalan dapat berupa kenaikan gaji, jabatan, hadiah-hadiah dan tindakan-tindakan lainnya yang membantu memperkuat komitmen nilai-nilai inti budaya organisasi.

## 2. Intensitas

Intensitas adalah derajat komitmen dari anggota – anggota organisasi kepada nilai – nilai inti budaya organisasi.

Derajat intensitas bisa merupakan suatu hasil dari struktur imbalan. Keinginan pegawai untuk melaksanakan nilai-nilai budaya dan bekerja semakin meningkat apabila mereka diberi imbalan.



## Pengertian Kepemimpinan

Berbagai definisi kepemimpinan dikemukakan oleh para ahli, yang masing – masingnya tergantung dari segi mana ia melihatnya. Di bawah ini kita kemukakan beberapa definisi yang disampaikan oleh para pakar di bidang kepemimpinan.

Menurut **George R. Terry** menyebutkan bahwa kepemimpinan adalah keseluruhan kegiatan ( aktivitas ) untuk mempengaruhi kemauan orang lain untuk mencapai tujuan bersama.

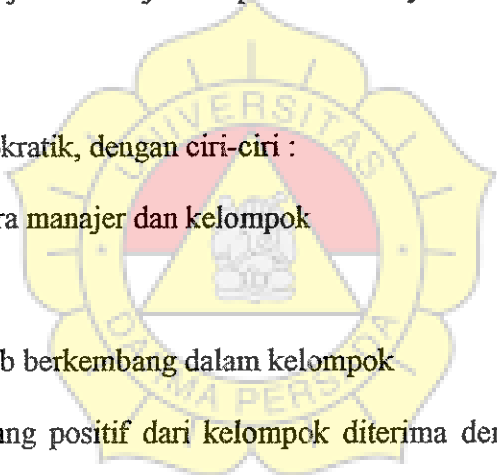
**Robert Dubin** menyebutkan bahwa kepemimpinan adalah aktivitas pemegang kewenangan dan pengambil keputusan.

S.P Siagian menyebutkan bahwa kepemimpinan adalah inti dari manajemen, karena kepemimpinan adalah motor penggerak bagi Sumber Daya Manusia dan Sumber Daya Alam lainnya.

### Jenis-Jenis Kepemimpinan

Ada 3 (tiga) jenis gaya kepemimpinan yang dirumuskan oleh Leland P Bradford dan Ronald Lippit dikutip oleh A. Mintorogo ( 2001 : 118) yaitu:

- a. Kepemimpinan yang bergaya otokratik, dengan ciri-ciri :
  1. Ia terlalu menyadari kedudukannya.
  2. Ia kurang mempercayai anggotanya atau anak buahnya
  3. Ia memberi perintah dan menuntut untuk dilaksanakan tidak ada penjelasan dan tidak memberikan kesempatan kepada anggota atau anak buah untuk bertanya mengapa.
  4. Ia berasumsi bahwa anggotanya atau anak buah tidak mempunyai tanggung jawab. Mereka semata-mata melaksanakan perintah atasan.
  5. Ia beranggapan bahwa upah adalah satu-satunya faktor untuk memotivasi
  6. Ia beranggapan bahwa prestasi anggota atau anak buah akan baik kalau diawasi dan akan menurun manakala tidak diawasi oleh atasan.
- b. Kepemimpinan yang bergaya laissez faire, dengan ciri-ciri :
  1. Ia tidak merasa mempunyai percaya diri sebagai seorang pemimpin

2. Ia tidak menetapkan tujuan untuk kelompok
  3. Ia membiarkan keputusan dibuat oleh siapa saja dalam kelompok yang menghendakinya
  4. Akibat sikapnya, produktivitas pada umumnya rendah
  5. Akibat sikapnya, kelompok menjadi tidak berminat pada tugasnya atau pekerjaannya
  6. Akibat sikapnya, semangat kerja dan kerja tim pada umumnya menjadi rendah .
- c. Kepemimpinan yang bergaya demokratik, dengan ciri-ciri :
1. Keputusan dibuat bersama antara manajer dan kelompok
  2. Ia terbuka terhadap kritik
  3. Ia membuat rasa tanggung jawab berkembang dalam kelompok
  4. Ide-ide baru dan perubahan yang positif dari kelompok diterima dengan baik oleh manajer
  5. Dalam hal ia membuat keputusan sendiri, selalu memberi penjelasan alasannya
  6. Akibat sikapnya, mutu dan produktivitas pada umumnya tinggi
  7. Pada umumnya kelompok merasa berhasil di bawah pimpinan manajer yang bergaya demokratik
- 

## I. Membangun Wibawa Kepemimpinan

Wibawa kepemimpinan adalah suatu ciri yang melekat pada diri seseorang pemimpin, sehingga ia patuhi dan diikuti oleh para bawahan atau pengikutnya. Dengan wibawa kepemimpinan yang dimilikinya, ia mempengaruhi orang lain untuk melaksanakan sesuatu pekerjaan, walaupun ia sebenarnya tidak mempunyai wewenang untuk itu. Dengan demikian, wibawa berbeda dengan wewenang, karena wibawa merupakan suatu daya tarik yang ada pada diri seseorang pemimpin, sedangkan wewenang biasanya bersumber dari luar diri sang pemimpin itu. Misalnya, karena diangkat, karena ditunjuk, atau berdasarkan Surat Keputusan, dan sebagainya.

Ada beberapa faktor yang dapat membangun kewibawaan seorang pemimpin itu **Gouzali Syadam (2005:719)** yaitu :

### 1. Mempunyai otoritas diri

Menurut antusias itu bahwa otoritas diri adalah sikap dan keyakinan yang timbul dalam diri sendiri, yaitu keyakinan akan kemampuan diri sendiri untuk berbuat sesuatu. Keyakinan akan kemampuan diri ini akan memancar keluar dan dilihat oleh orang lain bahwa yang bersangkutan mempunyai keteguhan yang lebih mantap tentang apa yang dikatakan dan apa yang diperbuatnya.

### 2. Ketegasan Sikap

Ketegasan merupakan sikap mental seseorang yang dapat mendukung tegaknya wibawa kepemimpinan yang bersangkutan.

### 3. Penempatan diri

Perilaku tegas merupakan cara – cara penyampaian umpan balik terhadap sesuatu yang bersifat aktif, langsung dan disampaikan dengan jujur dan terbuka.

### 4. Memiliki citra diri

Wibawa kepemimpinan akan dapat meningkat bila si pemimpin tersebut dapat selalu memelihara citra diri di mata para pengikutnya. Memelihara citra diri berarti memelihara pandangan dan anggapan orang lain terhadap diri kita sendiri.

### 5. Kebiasaan berkomunikasi dengan baik

Kebiasaan berkomunikasi dengan baik amat berpengaruh dalam usaha meningkatkan wibawa kepemimpinan seseorang. Berkomunikasi dengan baik tidak saja melalui ucapan – ucapan yang baik, tetapi juga mutu komunikasi akan lebih baik bila dilengkapi dengan gerakan tubuh yang tepat dengan apa yang disampaikan oleh lisan kita.

## Manfaat Kepemimpinan

Manfaat kepemimpinan bagi manajemen **H. Soebagio Sastrodiningrat** (2002:19) adalah sebagai berikut :

1. Menutupi kekurang lengkapan dan tidak sempurnanya pola organisasi.

Dunia terlalu beraneka ragam, tidak mungkin organisasi merumuskan segala sesuatu secara lengkap sempurna. Oleh karena itu pemimpin berfungsi untuk mengisi kekurangan -- kekurangan tersebut.

2. Mengatur perubahan yang terus – menerus mengenai kondisi lingkungan.

Manusia ingin menyesuaikan terhadap setiap perubahan yang terjadi dan dorongan tersebut menimbulkan kebutuhan untuk menguasai segala sumber agar dapat mengatasi keadaan baru. Maka diperlukan seorang pemimpin.

3. Menyempurnakan dinamika intern organisasi.

Oleh karena itu organisasi selalu tumbuh berubah dan berkembang, maka perlu ada penyempurnaan susunan, kebijaksanaan, koordinasi dan sebagainya.

4. Menentukan pengisian para pegawai yang selalu berubah.

Mereka keluar masuk, cuti, absen, dan sebagainya. Pemimpin terlibat pada urusan kemanusiaan yang selalu timbul dalam organisasi.

#### **Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan**

Adapun faktor – faktor yang mempengaruhi kepemimpinan **Moh. Soebagio Sastrodiningrat (2002:21)** adalah sebagai berikut :

1. Proses mempengaruhi orang lain (*process of influencing people's activity*)

Proses mempengaruhi orang lain maksudnya adalah pemimpin dapat mempengaruhi bawahannya untuk melakukan apa yang ia perintahkan.

Proses mempengaruhi dapat bermacam – macam. Pada umumnya siapapun pada suatu situasi dan kondisi mempengaruhi seseorang.

2. Ada sekelompok orang yang dipengaruhi (*Potential Followers*)

Apabila seorang pemimpin yang dapat mempengaruhi bawahannya, dan bawahan tersebut menuruti apa yang diperintahkan oleh pemimppin tersebut, maka bawahan itu adalah sekelompok orang yang dipengaruhi.

3. Kearah suatu tujuan atau keinginan (*Toward goal Achievement*)

Seorang pemimpin memerintahkan para bawahannya untuk melakukan suatu pekerjaan, dengan tujuan untuk mencapai target perusahaan.

4. Pada situasi tertentu (*In a Given Situation*).

Pada situasi tertentu maksudnya adalah seorang pemimpin yang memerintahkan bawahannya untuk melakukan suatu pekerjaan hanya berlaku ditempat bekerja saja. Diluar itu pemimpin hanyalah rekan kerja seperti rekan kerja yang lain.

Faktor – faktor inilah yang mempengaruhi dan menentukan apakah seseorang pemimpin efektif atau tidak.

### Pengertian Motivasi

Pengertian motivasi bermula dari *movere* ( bahasa latin ) yang sama dengan *to move* ( bahasa inggris ) yang berarti mendorong atau menggerakkan. Namun menerjemahkan motivasi dengan *to move* dirasa belum begitu pas, karena pengertian motivasi dalam ilmu manajemen tidak demikian sederhana. Dalam

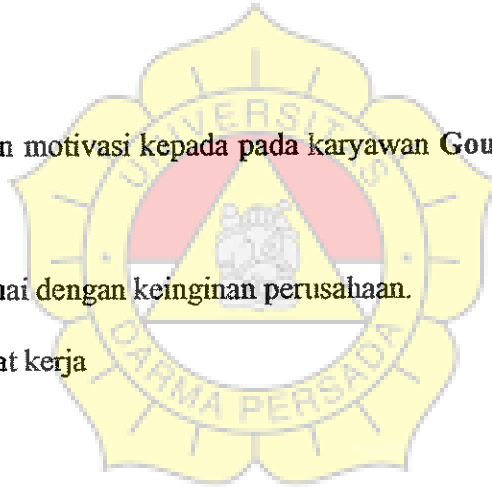
istilah motivasi mencakup berbagai aspek tingkah laku manusia yang mendorongnya untuk berbuat atau tidak berbuat.

Oleh karena itu, motivasi merupakan semua kekuatan yang ada dalam diri seseorang yang memberi daya, memberi arah dan memelihara tingkah laku. Wahjosumidjo dalam bukunya Kepemimpinan dan Motivasi menyebutkan bahwa motivasi merupakan suatu proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi dan keputusan yang terjadi dalam diri seseorang.

### Tujuan Motivasi

Pada hakekatnya tujuan pemberian motivasi kepada pada karyawan Gouzali Syadam (2005:328) adalah untuk :

1. Mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan.
2. Meningkatkan gairah dan semangat kerja
3. Meningkatkan disiplin kerja
4. Meningkatkan prestasi kerja
5. Mempertinggi moral kerja karyawan
6. Meningkatkan rasa tanggung jawab
7. Meningkatkan produktivitas dan efisiensi
8. Menumbuhkan loyalitas karyawan pada perusahaan.



## 1. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor menurut Gouzali syadam (2005:310) . Faktor – faktor tersebut dapat dibedakan atas :

### 1. Faktor intern yang terdapat pada diri karyawan itu sendiri.

Faktor intern yang mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain :

#### a. Kematangan pribadi

Kematangan pribadi seseorang amat berpengaruh pada motivasi dalam melaksanakan pekerjaan. Orang bersifat egois dan kemanja – manjaan biasanya akan kurang peka dalam menerima motivasi yang diberikan, sehingga agak susah untuk dapat bekerjasama dalam membuat prestasi kerja.

#### b. Tingkat pendidikan

Tingkat pendidikan yang dilalui seseorang amat mempengaruhi motivasi kerja yang bersangkutan.

#### c. Keinginan dan harapan pribadi

Seseorang mau bekerja keras bila ada keinginan dan harapan pribadi yang hendak diwujudkan menjadi kenyataan, ia akan dapat bekerja lebih optimal bila keinginan dan harapannya itu dapat dipenuhi.

d. Kebutuhan

Menurut teori motivasi kebutuhan yang dimukakan oleh banyak ahli, bahwa usaha untuk memenuhi kebutuhan merupakan faktor yang mendominasi seseorang untuk mau bekerja dengan baik.

e. Kelelahan dan Kebosanan

Kelelahan dan kebosanan merupakan faktor yang mempengaruhi semangat kegairahan kerja seseorang.

f. Kepuasan Kerja

Walaupun kadar kemampuan kerja itu berbeda – beda untuk setiap orang, tetapi dasarnya ada hal – hal umum yang harus dipenuhi untuk terdapatnya kepuasan kerja bagi para karyawan.

2. Faktor ekstern yang berasal dari luar diri karyawan

Faktor ekstern yang mempengaruhi motivasi mencakup :

a. Lingkungan kerja yang menyenangkan

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

b. Kompensasi yang memadai

Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.

c. Supervisi yang baik

Fungsi supervise dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengajaran, bimbingan kerja kepada para karyawan, agar mereka dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik tanpa membuat kesalahan.

d. Adanya penghargaan atas prestasi

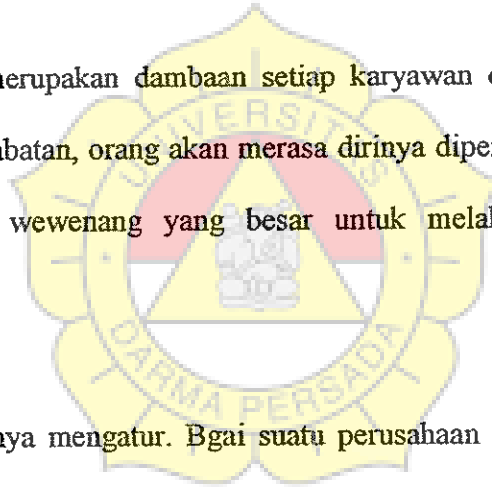
Penghargaan yang diberikan perusahaan, tentu saja akan memotivasi para karyawan untuk bekerja lebih baik lagi.

e. Status dan tanggung jawab

Status dan jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Dengan menduduki jabatan, orang akan merasa dirinya dipercaya, diberi tanggung jawab dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan – kegiatannya.

f. Peraturan yang berlaku

Peraturan yang berlaku sifatnya mengatur. Bgai suatu perusahaan besar, biasanya sudah menetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan.



## N. Pengaruh Antara Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Motivasi

### Kerja Karyawan

Budaya organisasi merupakan pembangkit semangat yang paling berpengaruh dalam menuntun perilaku, karena membantu para karyawan melakukan – pekerjaannya dengan lebih baik. Dalam setiap organisasi dalam suatu

perusahaan, akan terjadi interaksi interpersonal, yang terdiri dari sejumlah orang yang saling berkomunikasi antara yang satu dengan yang lain, seringkali sepanjang jangka waktu tertentu dan jumlahnya cukup sedikit, sehingga tiap – tiap orang mampu berkomunikasi dengan semua orang lainnya, tidak lewat orang lain atau orang kedua, tetapi dengan tatap muka. Definisi ini menunjukkan ada ciri – ciri penting dari kelompok. Dengan asumsi, jika di dalam suatu organisasi itu terdapat suatu kelompok, maka para anggotanya mempunyai motivasi untuk bergabung dan bekerjasama.

Kepemimpinan merupakan keseluruhan kegiatan ( aktivitas ) untuk mempengaruhi kemauan orang lain untuk mencapai tujuan bersama.

Dalam teori X menurut **Doglas Mc. Gregor** perilaku manusia ini dapat digolongkan sebagai berikut :

1. Manusia pada umumnya pemalas, tidak suka bekerja dan jika mungkin menjauhi pekerjaan.
2. Dia pasif, kurang imajinasi, kurang inisiatif dan kurang perhatian atau mencintai pekerjaan.
3. Golongan ini serakah akan uang, mau untung dengan enteng, mau aman dan selamat tidak mau memikul resiko.
4. Dia kurang rasa tanggung jawab, kurang gairah kerja dan mau mudahnya saja, menerima perintah atau diberi petunjuk – petunjuk atau dipimpin.

5. Sifat dan watak manusia golongan ini, perlu dicambuk, diawasi, didera, dipaksa, diancam atau dihukum, agar dia bias maju dan mau mencapai tujuan organisasi,
6. Manusia X tidak melaksanakan secara baik, asal – asalan tidak ada kecintaan kerja, dan harus diawasi “ditongkrongi”.

Dari teori X diatas dapat disimpulkan bahwa tanpa adanya seorang pemimpin bahwa maka para karyawan tidak termotivasi untuk bekerja. Dan sebaliknya jika di suatu perusahaan ada pemimpin yang baik, maka para karyawan tersebut akan termotivasi untuk beekrja dengan baik.



## O. Kerangka Pikir

