

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Prestasi Kerja**

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

Prestasi kerja menurut Sutrisno (2009), adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja.

Menurut Mangkunegara (2006) prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya.

Menurut Rivai (2005) prestasi kerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika.

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja merupakan sesuatu yang dicapai oleh seseorang atau kelompok kerja dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya sesuai dengan standar dan kriteria yang ditetapkan untuk pekerjaan itu.

## 2. Aspek-aspek Prestasi Kerja

Aspek-aspek prestasi kerja menurut Suranto (1997) adalah sebagai berikut:

### a. Kualitas kerja

Kemampuan pegawai dalam menjalankan tugasnya termasuk juga kompetensi, ketelitian, ketekunan dan dapat dipercaya.

### b. Kuantitas kerja

Kuantitas berhubungan dengan absensi, apakah ia (pegawai) selalu masuk atau tidak, terlambat atau sering absen dengan berbagai alasan.

### c. Waktu Menyelesaikan

Bagaimana ia menyelesaikan tugas-tugasnya, apakah dengan waktu yang cukup lama atau waktu yang cepat dan benar.

### d. Tingkat Efektifitas

Tingkat efektifitas disini meliputi ketepatan dan kemampuan dalam mengambil keputusan.

### e. Kemandirian

Melakukan pekerjaan tanpa menggantungkan pada orang lain dan dapat melaksanakan tugas-tugasnya.

Aspek-aspek prestasi kerja menurut Andi Nurhasanah (2010) sebagai berikut :

### a. Kualitas hasil kerja

Menilai akurasi dan ketelitian, penampilan dan kerapian pekerjaan yang dilakukan karyawan.

b. Supervisi

Keperluan akan saran, arahan dan perbaikan dari atasan.

c. Kehadiran

Ketepatan waktu kerja dan efektivitas menggunakan waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya.

d. Konservasi

Usaha karyawan dalam mencegah kerusakan dan usaha pemeliharaan sarana dan peralatan.

Aspek-aspek prestasi kerja menurut Hasibuan (dalam Mangkunegara 2009) adalah sebagai berikut :

a. Kuantitas kerja

Jumlah kerja yang dilakukan satu periode waktu yang ditentukan.

b. Kualitas kerja

Yaitu yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapan.

c. Pengetahuan kerja

Yaitu luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan ketrampilan.

d. Disiplin kerja

Yaitu kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian pekerjaan.

Dari beberapa aspek prestasi kerja diatas peneliti menyimpulkan aspek-aspek prestasi kerja adalah : (1) Kualitas kerja, dimana dari 3 pendapat menurut ahli mencantumkan kualitas kerja, didalam kualitas kerja ada kebutuhan yang mendorong karyawan untuk bisa menilai akurasi

dan ketelitian serta dapat dipercaya. (2) Disiplin kerja, menurut peneliti disiplin kerja sangat berpengaruh pada prestasi kerja karyawan, karena dalam disiplin kerja, karyawan harus mempunyai kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian pekerjaan dan itu akan meningkatkan prestasi kerja. (3) Kuantitas kerja berhubungan dengan disiplin kerja, apakah karyawan selalu masuk atau tidak, terlambat atau tepat waktu itu akan mempengaruhi prestasi kerja yang ia (karyawan) capai. (4) Kemandirian, kemandirian menurut peneliti juga berpengaruh terhadap tercapainya prestasi kerja, karena karyawan sangat membutuhkan sikap yang mandiri untuk melaksanakan tugas-tugasnya tanpa menggantungkan pada orang lain. (5) Tingkat efektivitas, meliputi ketepatan dalam melaksanakan tugas dan menyelesaikan tugas serta kemampuan dalam mengambil keputusan dan itu akan meningkatkan prestasi kerja karyawan

### **3. Faktor – faktor yang mempengaruhi prestasi kerja**

Mangkunegara (2006) mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja yaitu,

#### **a. Faktor Kemampuan**

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality. Artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang

diharapkan. Oleh sebab itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahlian.

b. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Adapun beberapa faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya prestasi menurut John Suprihanto (1988),

- a. Hubungan yang harmonis antara pimpinan dan bawahan terutama antar pimpinan kerja yang sehari-hari langsung berhubungan dengan para pekerja bawahan.
- b. Kepuasan para pekerja terhadap tugas dan pekerjaannya karena memperoleh tugas yang disukai sepenuhnya.
- c. Terdapatnya suatu rencana dan iklim kerja yang bersahabat dengan anggota-anggota organisasi lainnya apabila dengan mereka yang sehari-hari banyak berhubungan dengan pekerjaannya.
- d. Rasa kemanfaatan bagi tercapainya tujuan organisasi yang juga merupakan tujuan bersama yang harus diwujudkan secara bersama-sama.
- e. Adanya tingkat kepuasan ekonomi dan kepuasan-kepuasan internal lainnya yang memadai sebagai imbalan yang dirasakan adil terhadap jerih payah yang telah diberikan kepada organisasi.

f. Adanya ketenangan jiwa, kepastian serta perlindungan terhadap segala sesuatu yang dapat membahagiakan diri pribadi dan karier dalam pekerjaan.

Sedangkan menurut Handoko (2001) faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah,

- a. Motivasi, motivasi merupakan keadaan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu melakukan kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan.
- b. Kepuasan Kerja, kepuasan kerja adalah suatu sikap seseorang terhadap pekerjaan sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dan banyaknya yang diyakini yang seharusnya diterima.
- c. Tingkat Stres, bahwa tingkat stres kerja dikonseptualisasi dari beberapa titik pandang, yaitu tingkat stres sebagai stimulus, tingkat stres sebagai respon dan tingkat stres sebagai stimulus respon.
- d. Kondisi fisik pekerjaan, manajemen yang baik adalah manajemen yang memikirkan bagaimana tentang lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan karena sangat dibutuhkan oleh tenaga kerjanya. Lingkungan kerja diduga mempunyai pengaruh kuat dalam pembentukan perilaku karyawan.
- e. Sistem kompensasi, sistem kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.

Dari beberapa faktor yang memengaruhi prestasi kerja diatas peneliti menyimpulkan faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah : (1) Faktor

Motivasi, ada pengaruh di dalam motivasi karena motivasi adalah menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan atau mencapai hasil kerja yang diharapkan. (2) Kepuasan kerja, karyawan yang memperoleh kepuasan di dalam bekerja akan menimbulkan dorongan dalam dirinya untuk bertindak meningkatkan prestasinya. (3) Stres kerja, stres dapat membantu atau *Fungsional*, tetapi juga dapat berperan salah atau *Disfungsional* dan akan merusak prestasi kerja. Secara sederhana hal ini berarti bahwa stres mempunyai potensi untuk mengganggu pelaksanaan kerja, dan akan mengurangi prestasi kerja tergantung seberapa banyak tingkat stres yang dialami.

## **B. Persepsi tentang Kepemimpinan**

### **1. Pengertian Persepsi tentang Kepemimpinan**

Menurut Sunyoto ( 2012) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah setiap upaya seseorang untuk mencoba mempengaruhi tingkah laku atau kelompok, upaya untuk mempengaruhi tingkah laku ini bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi.

Pengertian kepemimpinan menurut Achmad Sanusi dan M. Sobry Sutikno (2014) kepemimpinan adalah suatu proses yang mempengaruhi aktivitas kelompok yang diatur untuk mencapai tujuan bersama. Sedangkan menurut Kartono (2003) kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi orang-orang agar mereka suka berusaha mencapai tujuan-tujuan kelompok. Kepemimpinan dalam konteks suatu organisasi, adalah kemampuan dan keterampilan seseorang yang menduduki jabatan sebagai

pimpinan satuan kerja untuk mempengaruhi perilaku orang lain, terutama bawahannya, untuk berpikir dan bertindak sedemikian rupa, sehingga melalui perilaku yang positif, ia memberikan sumbangsih nyata dalam pencapaian tujuan organisasi (Siagian, 2003).

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah bentuk kemampuan untuk mempengaruhi dan menggerakkan orang lain atau bawahan untuk mencapai tujuan. Seorang pemimpin merupakan seseorang yang memiliki suatu program dan yang berperilaku secara bersama-sama dengan anggota kelompoknya dengan mempergunakan cara atau gaya tertentu, sehingga kepemimpinan mempunyai peranan sebagai kekuatan dinamik yang mendorong, memotivasi dan mengkoordinasikan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan konsep yang di paparkan diatas maka pengertian persepsi tentang kepemimpinan adalah persepsi bawahan terhadap kemampuan pimpinan/supervisor tentang kemampuannya untuk mempengaruhi dan menggerakkan orang lain/bawahan dalam mencapai tujuan organisasi.

## **2. Aspek-aspek tentang Kepemimpinan**

Menurut Kartono (2005), aspek persepsi tentang kepemimpinan yaitu,

- a. Memandu, membimbing dan membangun bawahannya.

Merupakan suatu tugas pemimpin untuk mengarahkan dan membantu anggotanya dalam melaksanakan suatu kegiatan agar mencapai tujuan organisasi.

b. Memberi atau membangunkan motivasi kerja

Pemimpin mampu memberikan motivasi pada bawahannya untuk bekerja lebih giat dan dapat mencapai tujuan yang diharapkan.

c. Mengemudikan Organisasi

Pemimpin mampu mengatur dan dapat memberikan arahan-arahan kepada anggotanya mengenai kinerja yang akan ditempuh.

d. Menjalin komunikasi yang baik

Pemimpin yang dapat menjalin komunikasi dengan baik terhadap para anggotanya sehingga dapat menciptakan suasana kekeluargaan antara anggota satu dengan anggota lainnya.

e. Memberikan pengawasan yang efisien

Pemimpin yang mengawasi segala kegiatan yang dilaksanakan dan memberikan masukan atau arahan terhadap kegiatan yang dilaksanakan agar lebih efektif.

Aspek-aspek Kepemimpinan menurut Fiedler (2003)

a. Hubungan antara pemimpin dengan bawahan

Maksudnya adalah bagaimana tingkat kualitas hubungan yang terjadi antara atasan dengan bawahan. Sikap bawahan terhadap kepribadian, awatak dan kecakapan atasan

b. Struktur tugas

Didalam situasi apakah tugas-tugas telah disusun kedalam suatu pola-pola yang jelas atau sebaliknya

c. Kewibawaan kedudukan pemimpin

Bagaimana kewibawaan formal pemimpin dilaksanakan terhadap bawahan.

Aspek-aspek persepsi tentang Kepemimpinan menurut Handoko (2003)

a. Perilaku berorientasi tugas

Atasan efektif tidak menggunakan waktu dan usaha mereka melakukan bentuk pekerjaan sama seperti yang dilakukan bawahan.

b. Perilaku berorientasi hubungan

Perilaku berorientasi hubungan ditemukan mempunyai korelasi dengan kepemimpinan efektif termasuk menunjukkan kepercayaan dan keyakinan, bertindak dengan ramah dan perhatian, mencoba memahami masalah bawahan, membantu bawahan mengembangkan karir lebih lanjut, memberikan informasi pada bawahan, menunjukkan pemahaman terhadap ide bawahan dan memberikan pengakuan terhadap kontribusi dan prestasi bawahan.

Situasi akan menyenangkan pemimpin bila aspek-aspek diatas mempunyai derajat yang sama tinggi. Dengan kata lain situasi akan menyenangkan apabila pemimpin diterima oleh para pengikutnya, tugas-tugas dan semua yang berhubungan dengannya ditentukan secara jelas,

penggunaan otoritas dan kekuasaan secara formal ditetapkan pada posisi pemimpin.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek gaya kepemimpinan terdiri dari : (1) Membimbing bawahan, menurut peneliti pemimpin wajib membimbing dan mengarahkan bawahannya, disamping memang tugas seorang pemimpin, membimbing dan mengarahkan bisa membantu bawahan dalam melaksanakan suatu pekerjaan agar dapat mencapai tujuan organisasi. (2) Memberikan motivasi kerja, menurut peneliti memberikan motivasi kerja kepada bawahan akan sangat berpengaruh pada kinerja karyawan dan itu akan meningkatkan prestasi kerja. (3) Menjalin komunikasi yang baik, pemimpin yang dapat menjalin komunikasi dengan baik kepada bawahannya akan menciptakan suasana kekeluargaan dan karyawan akan merasa nyaman dengan situasi kerja yang ada. (4) Memberikan pengawasan yang efisien, pemimpin yang mengawasi segala kegiatan yang dilaksanakan oleh bawahannya sangat diperlukan, karena jika bawahan mengalami masalah bisa membantu atau memberi masukan dan arahan terhadap kegiatan yang dilaksanakan agar lebih efektif.

### **3. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepemimpinan**

Pada tulisan Dian Sobama (2015) menjelaskan faktor-faktor Kepemimpinan yaitu,

a. Faktor Kemampuan Personal

Pengertian kemampuan personal adalah kombinasi antara potensi sejak pemimpin dilahirkan ke dunia sebagai manusia dan faktor pendidikan yang ia dapatkan. Jika seseorang lahir dengan kemampuan dasar kepemimpinan, ia akan lebih hebat jika mendapatkan perlakuan edukatif dari lingkungan, jika tidak, ia hanya akan menjadi pemimpin yang biasa dan standar. Sebaliknya jika manusia lahir tidak dengan potensi kepemimpinan namun mendapatkan perlakuan edukatif dari lingkungannya akan menjadi pemimpin dengan kemampuan yang standar pula. Dengan demikian antara potensi bawaan dan perlakuan edukatif lingkungan adalah dua hal tidak terpisahkan yang sangat menentukan hebatnya seorang pemimpin.

b. Faktor Jabatan

Pengertian jabatan adalah struktur kekuasaan yang pemimpin duduki. Jabatan tidak dapat dihindari terlebih dalam kehidupan modern saat ini, semuanya seakan terstrukturifikasi. Dua orang mempunyai kemampuan kepemimpinan yang sama tetapi satu mempunyai jabatan dan yang lain tidak maka akan kalah pengaruh. sama-sama mempunyai jabatan tetapi tingkatannya tidak sama maka akan mempunyai pengaruh yang berbeda.

c. Faktor Situasi dan Kondisi

Pengertian situasi adalah kondisi yang melingkupi perilaku kepemimpinan. Disaat situasi tidak menentu dan kacau akan lebih

efektif jika hadir seorang pemimpin yang karismatik. Jika kebutuhan organisasi adalah sulit untuk maju karena anggota organisasi yang tidak berkepribadian progresif maka perlu pemimpin transformasional. Jika identitas yang akan dicitrakan organisasi adalah religiusitas maka kehadiran pemimpin yang mempunyai kemampuan kepemimpinan spiritual adalah hal yang sangat signifikan. Begitulah situasi berbicara, ia juga memilah dan memilih kemampuan para pemimpin, apakah ia hadir disaat yang tepat atau tidak.

Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepemimpinan Menurut H. Jodeph Reitz (dalam Nanang Fatah 2010)

a. Kepribadian (*personality*)

Pengalaman masa lalu dan harapan pemimpin, hal ini mencakup nilai-nilai latar belakang dan pengalamannya akan mempengaruhi pilihan

b. Harapan dan perilaku atasan

c. Karakteristik,, harapan dan perilaku bawahan mempengaruhi terhadap gaya kepemimpinan

d. Kebutuhan tugas

Setiap tugas bawahan juga akan mempengaruhi kepemimpinan.

hasil Studi Tannen Baum dan Schmid (1996) menunjukkan faktor-faktor yang mempengaruhi Kepemimpinan :

a. Diri pemimpin, Kepribadian

Pengalaman masa lampau, latar belakang harapan pemimpin sangat mempengaruhi efektifitas kepemimpinan, disamping mempengaruhi gaya kepemimpinan yang dipilihnya

b. Ciri atasan

Kepemimpinan atasan dari manajer sangat mempengaruhi orientasi kepemimpinan manajer.

c. Ciri bawahan

Respon yang diberikan oleh bawahan akan menentukan efektivitas kepemimpinan. Latar belakang pendidikan bawahan sangat menentukan pula cara atasan menentukan gaya kepemimpinan

d. Persyaratan tugas

Tuntutan tanggung jawab pekerjaan bawahan akan mempengaruhi gaya kepemimpinan atasan.

e. Iklim organisasi dan kebijakan

Ini akan mempengaruhi harapan dan perilaku anggota kelompok serta gaya kepemimpinan yang dipilih oleh atasan.

Berdasarkan faktor-faktor tersebut maka jelas bahwa kesuksesan pemimpin dalam aktivitasnya dipengaruhi oleh faktor-faktor yang dapat menunjang untuk berhasilnya suatu kepemimpinan, oleh sebab itu suatu tujuan akan tercapai apabila terjadi keharmonisan dalam hubungan atau interaksi yang baik antara atasan dengan bawahan, disamping dipengaruhi oleh latar belakang yang dimiliki pemimpin, seperti motivasi diri untuk

berprestasi, kedewasaan dan keleluasaan dalam hubungan sosial dengan sikap-sikap hubungan manusiawi.

### **C. Pengaruh persepsi tentang Kepemimpinan terhadap Prestasi Kerja**

Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja dapat dijelaskan bahwa setiap pimpinan dalam suatu organisasi perlu menguasai dan mampu memotivasi bawahan. Pimpinan mempunyai tanggung jawab untuk membantu bawahan melaksanakan tugas secara efisiensi dan efektif. Tetapi pimpinan tidak akan dapat mempengaruhi bawahan apabila tidak memahami apa yang terjadi dengan kebutuhannya (bawahan). Dengan demikian peranan pentingnya motivasi pimpinan akan dapat mengembangkan prestasi kerja bawahannya dan dapat meningkatkan kepuasan kerjanya, Menurut Sujak (dalam Eko Priyanto & Tukiran, 2001)

Mengingat peranan penting pimpinan dalam organisasi maka menjadi kewajiban utama bagi setiap pemimpin untuk selalu berusaha memahami dan mengamati perilaku pegawainya. Karena banyak hambatan dan kendala yang harus dihadapi oleh seorang pemimpin dalam memimpin organisasinya. Hambatan itu datang dari anggota kelompoknya sendiri maupun dari luar kelompok atau lingkungan sosialnya. Dalam kehidupan modern ini dalam pengembangan usaha tergantung bagaimana pimpinan mengarahkan pegawai untuk bekerja dengan baik.

Menurut Keith Davis (dalam Ririn Retnowati, 2004) dalam berpartisipasi ini maka secara langsung karyawan akan terlibat bukan hanya keterlibatan secara fisik saja melainkan juga secara psikologis. Karyawan akan

rela dan bersungguh-sungguh menunjukkan prestasi terbaiknya bila keterlibatan dihargai dan didukung oleh pemimpin. Dalam hal ini sangat dibutuhkan adanya saling hormat menghormati dan bekerja sama antar pimpinan dan bawahan untuk meencapai tujuan bersama dalam satu organisasi.

#### **D. Gambaran Umum PD. BPR BKK Wonosobo**

##### **1. Sejarah Merger PD. BPR BKK Wonosobo**

PD. Bank Perkreditan Rakyat Badan Kredit Kecamatan Wonosobo merupakan Badan Usaha Milik Daerah Propinsi Jawa Tengah dan Kab. Wonosobo. Pada masa sebelum *merger* PD. BPR BKK di Wonosobo mengalami perkembangan yang kurang merata, dengan adanya *merger* diharapkan PD. BPR BKK di Wonosobo mampu berkembang dan bersaing sehat di tengah-tengah perbankan yang ada.

PD. BPR BKK Kabupaten Wonosobo sebelum *merger* terdiri dari :

- a. BPR BKK Kejajar
- b. BPR BKK Garung
- c. BPR BKK Watumalang
- d. BPR BKK Leksono
- e. BPR BKK Selomerto
- f. BPR BKK Kaliwiro
- g. BPR BKK Wadaslintang
- h. BPR BKK Wonosobo

yang pada tanggal 31 Desember 2008 di *merger* menjadi satu PD. BPR BKK Wonosobo.

Alasan atau latar belakang yang berkaitan dengan perkembangan BPR BKK Wonosobo di *merger* adalah :

- a. Memperkuat struktur permodalan
- b. Tingginya tingkat persaingan antar lembaga keuangan
- c. Keterbatasan luas wilayah dan pangsa pasar
- d. Efisiensi dan efektifitas
- e. Tingkat kepercayaan masyarakat

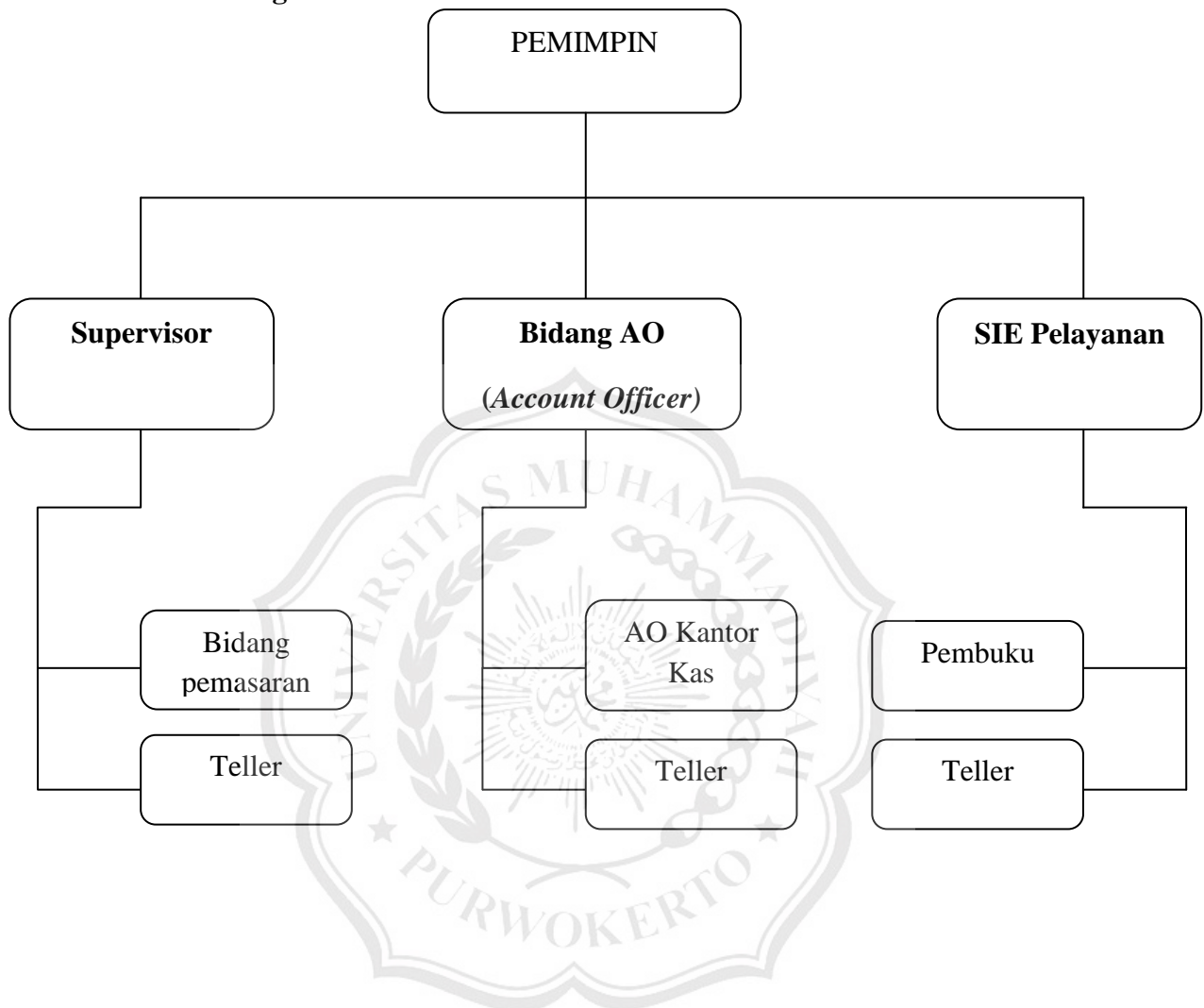
Dengan melakukan *merger* diharapkan permodalan semakin kuat sehingga PD. BPR BKK Wonosobo mampu bersaing dengan lembaga lainnya dengan tingkat kepercayaan masyarakat semakin meningkat.

Setelah diadakan merger maka PD. BPR BKK Wonosobo menjadi kantor pusat sedangkan PD. BPR BKK Kejajar, Garung, Watumalang, Leksono, Selomerto, Kaliwiro, Wadaslintang dan Sapuran menjadi cabang-cabangnya.

## **2. Kondisi PD. BPR BKK Wonosobo**

PD. BPR BKK Wonosobo merupakan lembaga keuangan yang mengalami perkembangan cukup baik, hal itu bisa dilihat dari laporan keuangan yang menunjukkan peningkatan cukup signifikan. Dari tahun ke tahun PD. BPR BKK Wonosobo mampu meningkatkan perkembangan yang nyata setiap akhir tahun telah menunjukkan laba yang cukup menggembirakan.

**Gambar. 1**  
**Struktur Organisasi PD. BPR BKK Kecamatan Wonosobo**



### 3. Deskripsi Jabatan Pada PD. BPR BKK Kecamatan Wonosobo

Dalam menjalankan operasionalnya PD. BPR BKK Wonosobo Kantor Cabang Wonosobo mempunyai *Job Description*, diantaranya :

#### a. Supervisor

Supervisor adalah jabatan dalam struktur perusahaan yang memiliki kuasa dan wewenang untuk mengeluarkan perintah kepada rekan kerja bawahannya dibawah arahan jabatan atasannya. Bila dilihat dari bahasa inggris supervisor adalah dari kata *supervise* (mengawasi,

mengarahkan) jadi bila di deskripsikan maka supervisor merupakan seseorang yang diberi wewenang atau mempunyai jabatan untuk mengawasi, mengarahkan suatu tatacara yang mengendalikan suatu pelaksanaan. Supervisor harus bertanggung jawab dalam memastikan semua pekerjaan dilaksanakan dengan baik sehingga semua proses produksi berjalan lancar seperti monitoring produksi, pengawasan anak buah, melakukan instruksi kerja, bertanggung jawab keamanan, keselamatan atau kesehatan yang terancam. Supervisor dapat dibagi dalam beberapa tugas sesuai dengan bakat dan pengalamannya, ada supervisor produksi, supervisor marketing dan lain-lain.

1) Fungsi Supervisor meliputi :

- a) Untuk menyelesaikan masalah sebisanya tanpa harus ditangani oleh atasan
- b) Berfungsi untuk penghubung antara staff dan atasan
- c) Berfungsi untuk membantu tugas bawahan
- d) Berfungsi menampung segala keluhan dari tamu dan customer yang disampaikan melalui staff untuk disampaikan ke atasan.

2) Tugas Supervisor meliputi :

- a) Untuk mengatur kerja para bawahannya (staff)
- b) Bertugas untuk membuat *Job Description* untuk bawahannya
- c) Bertanggung jawab dalam hasil kerja staff
- d) Memberi motivasi kerja kepada staff bawahannya

- e) Bertugas membuat planning pekerjaan harian, mingguan, bulanan dan tahunan.
- 3) Tanggung jawab dan wewenang Supervisor meliputi :
- a) Supervisor membuat suatu usulan promosi jabatan bagi staf bawahannya
  - b) Supervisor memberikan sebuah reward (penghargaan) kepada staf bawahannya
  - c) Supervisor berhak untuk memberikan hukuman untuk staf bawahannya.
- b. Bidang Pemasaran
- 1) Tugas pokok pemasaran meliputi :
- a) Memantau perkembangan pemasaran kredit, pemasaran dana, hubungan nasabah dan melakukan pemberdayaan agar dicapai hasil yang optimal
  - b) Membuat laporan berkala kepada supervisor mengenai pertumbuhan kredit dan penghimpunan dana pihak beserta permasalahan-permasalahannya serta usulan-usulan perbaikan.
  - c) Memastikan bahwa persyaratan administrasi permohonan kredit telah lengkap dan dokumen pengikat kredit telah sempurna
  - d) Melayani pembukuan dan penutupan rekening
  - e) Mencari nasabah
  - f) Melaksanakan tugas lain yang diberikan atasan.

2) Bidang pemasaran mempunyai fungsi pengembangan pertumbuhan bisnis dan penetrasi pasar dengan penekanan pada aspek penyaluran kredit yang sehat serta penghimpunan dana pihak ketiga yang mampu mendukung likuiditas.

3) Target yang harus dicapai karyawan bidang pemasaran

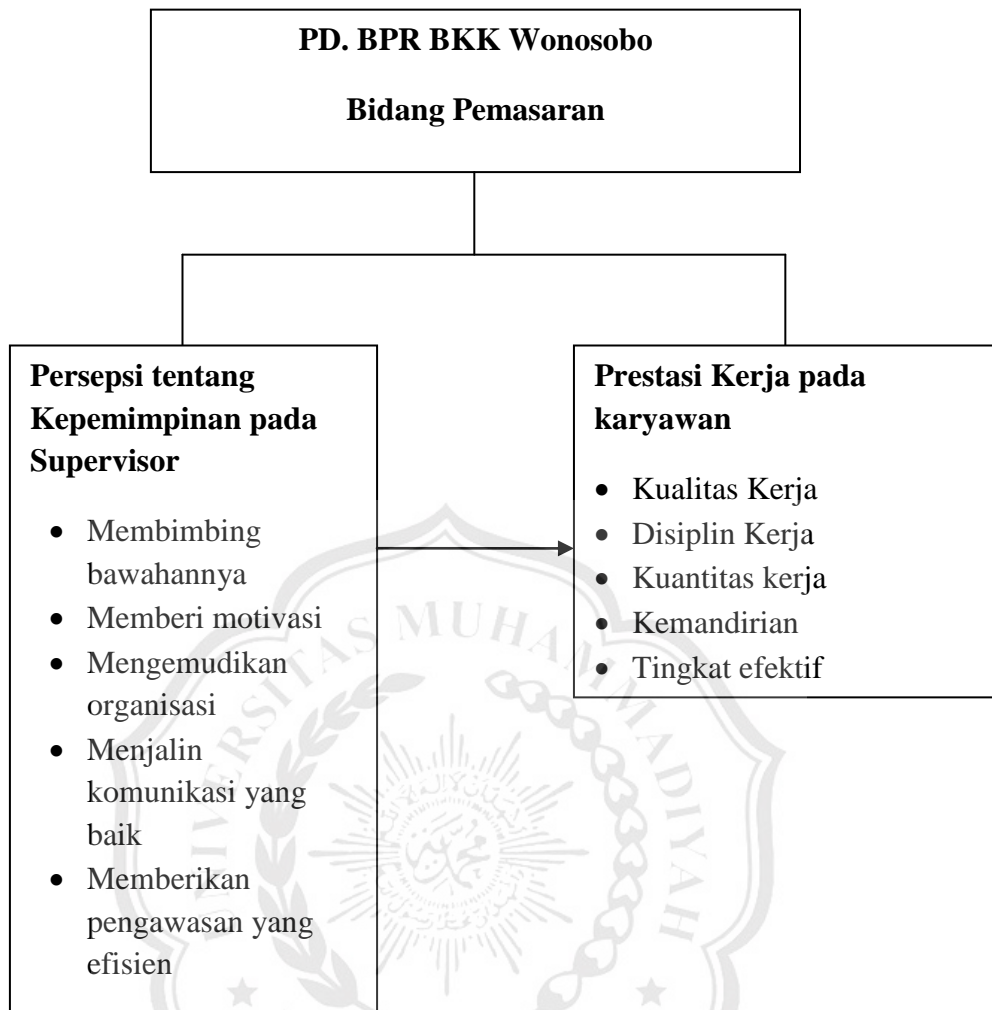
Marketing atau karyawan pemasaran merupakan seseorang yang akan yang menjadikan suatu perusahaan dapat meraih kesuksesan atau kemunduran. Tugas utama dari seorang marketing yaitu menjual produk atau jasa dari suatu perusahaan yang telah mempunyai target pemasaran sesuai dengan yang ditentukan oleh perusahaan dan memikirkan cara mencapai target tersebut. PD. BPR BKK di Wonosobo menargetkan kepada setiap karyawan bidang pemasaran untuk penjualan tiap kredit dan tabungan masing-masing senilai 50.000.000, jadi setiap karyawan bidang pemasaran harus memenuhi target 100.000.000 untuk kredit dan tabungan.

#### **E. Kerangka Berfikir**

Kepemimpinan adalah bentuk kemampuan untuk mempengaruhi dan menggerakkan orang lain atau bawahan untuk mencapai tujuan. Untuk meningkatkan prestasi dibutuhkan pemimpin yang dapat bekerja lebih baik sesuai dengan sasaran yang telah ditetapkan. Ada beberapa faktor yang bisa dipertimbangkan dan salah satu diantaranya adalah masalah gaya kepemimpinan.

Kepemimpinan memiliki keterkaitan yang erat dengan prestasi kerja karyawan. Semakin sesuai gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin maka bawahan akan merasa puas. Jika seorang pemimpin mengetahui bawahannya merasa puas, karyawan yang merasa puas akan meningkatkan kualitas kerja yang akan berdampak pada prestasi kerja karyawan karena didalam kualitas kerja ada ketekunan dan ketelitian untuk menjalankan tugas. Dengan demikian mereka akan semakin giat dan semangat, otomatis akan meningkatkan disiplin kerja karyawan yang sangat berpengaruh untuk meningkatkan prestasi kerja, semakin giat dan semangat dari seorang karyawan juga akan mempengaruhi tingkat efektifitas karyawan dalam menjalankan tugas dan mencapai tujuan yang diharapkan.

Permasalahan yang terus berkembang dalam kepemimpinan adalah mengenai kepemimpinan, bagaimanakah yang efektif untuk diterapkan oleh seorang pemimpin terhadap bawahannya, dengan kata lain apa yang membuat seorang pemimpin menjadi sukses. Tindakan dari pemimpin terhadap pengikutnya dalam melaksanakan tugas akan memberi pengaruh nyata pada hasil kerja atau prestasi yang mereka capai.



**Gambar. 2 Kerangka Berpikir penulis**

## **F. Hipotesis**

Hipotesis adalah dugaan sementara terhadap rumusan masalah yang mungkin benar dan juga mungkin salah. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data (Sugiono, 1999).

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah :

ada pengaruh yang signifikan antara persepsi tentang kepemimpinan pada supervisor terhadap prestasi kerja pada karyawan bidang pemasaran di PD. BPR BKK Wonosobo.

