

BAB II

TINJAUAN PUSAKA

A. Landasan Teori

1. Kepemimpinan

a. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan sebagai suatu konsep manajemen di dalam kehidupan organisasi yang mempunyai kedudukan strategis. Dan merupakan gejala sosial yang selalu diperlukan dalam kehidupan kelompok. Kepemimpinan memiliki kedudukan strategis karena kepemimpinan merupakan titik sentral dan dinamisator seluruh proses kegiatan organisasi. Sehingga kepemimpinan mempunyai peranan sentral di dalam menentukan kebijakan dalam organisasi sesuai sumber-sumber yang ada.

Menurut Fahmi (2013, 15) “kepemimpinan adalah suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan. Ilmu kepemimpinan telah semakin berkembang seiring dengan dinamika perkembangan hidup manusia”.

Thoha dalam Veithzal, dkk (2013, 3) mendefinisikan kepemimpinan adalah aktivitas untuk mempengaruhi perilaku orang

lain agar supaya mereka mau diarahkan untuk mencapai tujuan tertentu.

Mengingat besarnya arti kepemimpinan dalam organisasi, maka seorang pemimpin harus mampu dan dapat memainkan peranannya, pemimpin harus mampu menggali potensi-potensi yang ada pada dirinya dan memanfaatkan di dalam unit organisasi.

Dari uraian di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan adalah kegiatan yang dilakukan pimpinan untuk mempengaruhi sekaligus mengarahkan dan mengelola bawahan atau kelompok sebagai upaya untuk mencapai tujuan organisasi atau kelompok.

b. Tipe Kepemimpinan

Pondasi dari kepemimpinan yang efektif adalah berfikir berdasar misi organisasi, mendefinisikannya dan menegakkannya, secara jelas dan nyata. Adapun menurut Robert House dalam Juliansyah Noor (2013, 177) tipe kepemimpinan yaitu:

- 1) Kepemimpinan yang berorientasi pada prestasi;
- 2) Kepemimpinan arahan;
- 3) Kepemimpinan partisipatif; dan
- 4) Kepemimpinan suportif.

c. Fungsi Kepemimpinan

Pemimpin yang berhasil adalah pemimpin yang mampu mengelola atau mengatur organisasi secara efektif dan mampu

melaksanakan kepemimpinan secara efektif pula. Untuk itu pemimpin harus betul-betul dapat menjalankan fungsinya sebagai seorang pemimpin.

Fungsi kepemimpinan menurut Krech dalam Wijono (2018:108) menyebutkan ada empat belas fungsi kepemimpinan:

- 1) *The leader as planner*, pemimpin melakukan cara-cara yang diputuskan dan yang hendak dicapai oleh suatu kelompok. Hal ini termasuk membuat berbagai kebijakan baik perencanaan jangka pendek maupun jangka panjang.
- 2) *The leader as policy maker*, pemimpin membuat tujuan dan kebijakan suatu kelompok.
- 3) *The leader as expert*, pemimpin mempunyai suatu keahlian sebagai sumber informasi yang dapat dipercayai oleh para anggota kelompoknya.
- 4) *The leader as external group representative*, pemimpin menjadi juru bicara bagi suatu kelompok, yang juga mewakili kelompok dan menjadi penghubung komunikasi baik ke dalam maupun ke luar.
- 5) *The leader as a controller of internal relations*, pemimpin menentukan aspek-aspek khusus dari struktur kelompok.
- 6) *The leader purveyor of rewards and punishment*, pemimpin mengendalikan para anggota kelompok dengan kekuasaannya untuk melakukan ganjaran maupun hukuman.

- 7) *The leader as arbitratir and mediator*, pemimpin mengendalikan konflik antar pribadi dalam suatu kelompok.
- 8) *The leader as exemplar*, pemimpin menjadi sebuah model perilaku bagi para anggota kelompoknya, contohnya menentukan kebijakan tertentu yang diharapkan oleh kelompok.
- 9) *The leader as symbol of the group*, pemimpin membangun unit kelompok dengan cara menetapkan berbagai macam arah kebijakan secara rasional dan membuat kelompok menjadi lebih jelas dan terarah.
- 10) *The leader as substitute for individual responsibiliy*, pemimpin dapat mengganti personil dari anggota kelompok untuk kepentingan dan tanggung jawab dalam pengambilan keputusan.
- 11) *The leader as ideologist*, pemimpin secara proporsional sebagai sumber yang dapat dipercaya, karena memiliki nilai-nilai dan standart perilaku bagi individu sebagai anggota kelompok.

The leader as father figure, pemimpin secara proporsional menjadi tempat menampung berbagai perasaan atau “curhat” seara positif bagi setiap anggota kelompok yang membutuhkannya.

- 12) *The leader as scapegoat*, pemimpin secara proporsional sebagai suatu target yang dapat menimbulkan “agresi” dan permusuhan bagi suatu kelompok. Jadi pemimpin seharusnya siap disalahkan ketika mengalami kegagalan.

d. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan

Menurut Fielder dalam Sutrisno (2013, 30), mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan, yaitu:

- 1) Hubungan antara pemimpin dengan bawahan.
- 2) Derajat susunan tugas.
- 3) Kedudukan kekuasaan seorang pemimpin.

e. Indikator Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan suatu kemampuan yang ada dalam diri seseorang untuk memimpin, mempengaruhi, dan mengarahkan orang lain. Menurut Kuddy (2017, 25) indikator-indikator yang dapat dilihat adalah sebagai berikut :

- 1) Persahabatan
- 2) Saling Mempercayai
- 3) Hubungan Pemimpin dan Bawahan
- 4) Menentukan Hubungan
- 5) Menetapkan Pola dan Saluran Komunikasi
- 6) Menguraikan Rincian Pekerjaan

Dengan penjelasan sebagai berikut:

- 1) Persahabatan, Pemimpin memahami arti penting rasa persahabatan dengan para bawahan dan menciptakan suasana keakraban didalam organisasi.

- 2) Saling Mempercayai, Pemimpin bersedia untuk memiliki kepercayaan yang besar kepada para bawahannya agar bawahan lebih merasa dihargai oleh pemimpin.
- 3) Hubungan Pimpinan dan bawahan, Pemimpin bersedia untuk menjalani hubungan baik dengan bawahan dan menjalin iklim keterbukaan dengan para bawahan.
- 4) Menentukan Hubungan, Pemimpin memahami arti penting hubungan kerja dengan bawahan sebagai mitra dalam bertugas
- 5) Menetapkan pola dan saluran komunikasi, Pemimpin memahami arti penting komunikasi dan pola-pola komunikasi yang dibutuhkan untuk menjalin efektivitas dalam bertugas dengan para bawahan
- 6) Mengurangi rincian pekerjaan, Pemimpin bersedia untuk mendeskripsikan kerja untuk seluruh komponen sumber daya manusia didalam organisasi.

Menurut Kartono dalam (Isvandari 2018, 18) menyatakan bahwa indikator dalam kepemimpinan sebagai berikut :

- 1) Sifat
- 2) Kebiasaan
- 3) Tempramen
- 4) Watak
- 5) Kepribadian

Dengan penjelasan sebagai berikut:

1) Sifat

Sifat seorang pemimpin sangat berpengaruh dalam gaya kepemimpinan untuk menentukan keberhasilan menjadi seorang pemimpin yang berhasil.

2) Kebiasaan

Kebiasaan memegang peranan kepemimpinan sebagai penentu pergerakan perilaku seorang pemimpin yang menggambarkan segala tindakan yang dilakukan sebagai pemimpin yang baik

3) Temperamen

Gaya perilaku yang cara khasnya dalam memberi tanggapan dalam berinteraksi kepada orang lain.

4) Watak

Watak seorang pemimpin yang lebih subjektif dapat menjadi penentu bagi keunggulan seorang pemimpin dalam mempengaruhi keyakinan.

5) Kepribadian

Kepribadian seorang pemimpin menentukan keberhasilannya yang ditentukan oleh sifat-sifat atau karakteristik kepribadian yang dimilikinya.

2. Motivasi

a. Pengertian Motivasi Kerja

Keberhasilan pengelolaan organisasi atau perusahaan bisnis sangat ditentukan oleh aktivitas kekuatan pendayagunaan sumber daya manusia, dalam hal ini seorang manajer harus memiliki teknik-teknik untuk dapat memelihara prestasi dan kepuasan kerja, antara lain dengan memberikan motivasi kepada bawahan agar dapat melaksanakan tugas sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Menurut Sutrisno (2013, 109) “Motivasi kerja adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi seringkali diartikan pula sebagai pendorong perilaku seseorang”. Dari ketiga pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan yang dapat memberikan 16 energi kepada serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian suatu tujuan.

Menurut Mangkunegara (2013:27) menyatakan bahwa “motif merupakan suatu dorongan atau dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya”. Dari definisi di atas dapat diketahui bahwa motivasi berfungsi sebagai pergerakan atau pendorong para karyawan agar mau bekerja dengan giat demi tercapainya tujuan

perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan mampu berterampil, tetapi yang terpenting mereka dapat bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal, kemampuan dan keterampilan karyawan sangat berguna bagi perusahaan jika mereka mau bekerja dengan baik.

Menurut Sutrisno (2013, 109) “Motivasi kerja adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi seringkali diartikan pula sebagai pendorong perilaku seseorang”. Mengingat yang berbeda-beda, maka sangat penting bagi perusahaan untuk melihat apa kebutuhan dan harapan karyawan, apa bakat dan keterampilan yang dimiliki serta bagaimana rencana karyawan tersebut pada masa mendatang. Jika perusahaan dapat mengetahui hal-hal tersebut, maka akan lebih mudah untuk menempatkan karyawan pada posisi yang paling tepat, sehingga ia akan semakin termotivasi. Berdasarkan pengertian dari beberapa ahli dapat disimpulkan motivasi adalah suatu dorongan atau perangsang yang membuat seseorang melakukan pekerjaan yang diinginkannya dengan rela tanpa merasa terpaksa sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat berjalan dengan baik atau menghasilkan sesuatu yang memuaskan.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Suwatno (2018, 182) motivasi seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya :

- 1) Faktor yang Bersifat Internal
- 2) Faktor yang Bersifat Eksternal

Dengan penjelasan sebagai berikut :

- 1) Faktor yang Bersifat Internal

Persepsi seseorang mengenai diri sendiri, seperti :
Harga diri, harapan pribadi, kebutuhan, keinginan, kepuasan kerja dan prestasi kerja yang dihasilkan.

- 2) Faktor yang Bersifat Eksternal

Yang mempengaruhinya adalah jenis dan sifat pekerjaan, kelompok kerja dimana seseorang bergabung, organisasi tempat bekerja, situasi lingkungan pada umumnya dan system imbalan yang berlaku dan cara penerapannya.

Menurut Sutrisno (2013, 116-120) Motivasi sebagai psikologis dalam diri seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal,

- 1) Faktor internal (berasal dari dalam diri karyawan) yang mempengaruhi pemberian motivasi pada diri seseorang, antara lain:
 - a) Keinginan untuk dapat hidup.
 - b) Keinginan untuk dapat memiliki.
 - c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan.
 - d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan.
 - e) Keinginan untuk berkuasa.

2) Faktor Eksternal (berasal dari luar diri karyawan) yang dapat mempengaruhi motivasi tersebut mencakup antara lain:

- a) Lingkungan kerja yang menyenangkan.
- b) Kompensasi yang memadai.
- c) Supervisi yang baik.
- d) Adanya jaminan pekerjaan.
- e) Status dan tanggung jawab.
- f) Peraturan yang fleksibel.

c. Tujuan Motivasi Kerja

Diberikannya motivasi kepada pegawai atau seseorang tentu saja mempunyai tujuan antara lain (Sunyoto, 2015:101).

- 1) Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan.
- 2) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- 3) Meningkatkan produktivitas karyawan.
- 4) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan.
- 5) Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi pegawai.
- 6) Meningkatkan kreativitas dan partisipasi pegawai.
- 7) Meningkatkan kesejahteraan pegawai.
- 8) Mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas dan pekerjaannya.

d. Indikator Motivasi

Adapun indikator mengenai motivasi menurut Mangkunegara (2013, 111) adalah sebagai berikut:

- 1) Kerja keras.
- 2) Orientasi dan masa depan.
- 3) Tingkat cita-cita yang tinggi.
- 4) Orientasi tugas atau sasaran.
- 5) Usaha untuk maju.
- 6) Ketekunan.
- 7) Rekan kerja yang dipilih untuk para ahli.
- 8) Pemanfaatan waktu.

Adapun penjelasan sebagai berikut:

- 1) Kerja keras

Pencapaian prestasi kerja keras sebagai wujud timbulnya motivasi seseorang dalam melakukan pekerjaan dan tanggung jawab didasarkan pada bekerja keras dalam menjalankan pekerjaan.

- 2) Orientasi masa depan

Didasarkan wawasan yang luas memiliki pandangan ke depan yang nyata dan diaplikasikan dalam pekerjaan.

- 3) Tingkat cita-cita yang tinggi

Didasarkan atas besarnya dorongan dalam diri sendiri untuk mencapai hal yang maksimal dengan kemampuan yang dimilikinya.

4) Orientasi tugas dan keseriusan tugas

Didasarkan atas pemahaman akan arti pekerjaan yang dijalankan dengan sebaik-baiknya dengan tingkat keseriusan yang maksimal.

5) Usaha untuk maju

Didasarkan pandangan yang memotivasi diri untuk selalu memiliki ide dan cara yang lebih baik lagi dalam menjalankan pekerjaan.

6) Ketekunan

Didasarkan atas sikap dan loyalitas karyawan dalam menjalankan pekerjaan tanpa memiliki rasa untuk selalu bekerja dengan baik.

7) Hubungan dengan rekan kerja

Rekan kerja yang saling mendukung akan mendorong naiknya motivasi karyawan dalam bekerja, motivasi akan timbul dengan sendirinya dimana semakin baiknya hubungan yang diberikan.

8) Pemanfaatan waktu

Waktu yang digunakan oleh karyawan dengan sebaik-baiknya sebagai wujud motivasi yang tinggi dalam bekerja.

3. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja

Kinerja berasal dari bahasa Inggris *performance* yang artinya performa. Konsep kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja. Umam (2018, 189) kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja (*output*) individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2013, 9) “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Menurut Kasmir (2017, 182) mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode, biasanya 1 tahun. Kemudian kinerja dapat diukur dari kemampuan menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

Dari pendapat para pemuka terdahulu, maka kinerja pegawai merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan dari setiap

individu ataupun kelompok dengan mengikuti ketentuan yang telah ditetapkan. Kinerja pegawai akan mempengaruhi perkembangan dari perusahaan tersebut. Untuk menciptakan produk/jasa tentunya harus dengan memiliki pegawai yang memiliki kemampuan dibidangnya masing-masing. Ketepatan dalam bekerja dan mengikuti aturan kerja tentunya akan menciptakan hasil yang baik.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi. Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis dalam (Mangkunegara 2013, 67) yang merumuskan bahwa:

$$\textit{Human performance} = \textit{Ability} + \textit{Motivation}$$

$$\textit{Motivation} = \textit{Attitude} + \textit{Skill}$$

1) Faktor Kemampuan

secara psikologis kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (Pendidikan). Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya

2) Faktor motivasi

terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi mental

yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal. Faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan, seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi.

Sikap seorang karyawan harus siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan dan situasi). Artinya seorang karyawan harus siap mental, maupun fisik, memahami tujuan umum dan target kerja yang akan dicapai, maupun memanfaatkan, dan menciptakan situasi kerja.

c. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja menurut Mangkunegara (2013, 75) adalah:

1) Kualitas Kerja

Kualitas kerja dapat dilihat dari ketepatan, ketelitian, keterampilan dan kebersihan karyawan selama melakukan pekerjaan.

2) Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja disebut juga dengan *output*, perlu diperhatikan juga bukan hanya *output* rutin , tetapi juga seberapa cepat bisa menyelesaikan pekerjaan.

3) Kendala Kerja

Kendala kerja terdiri dari mengikuti instruksi, inisiatif, kehati-hatian, kerajinan.

4) Sikap Kerja

Sikap kerja terdiri dari sikap terhadap perusahaan, dan karyawan lain dan pekerjaan serta kerjasama.

Menurut Wibowo (2014, 86) indikator kinerja adalah:

- 1) Tujuan
- 2) Standar
- 3) Umpan Balik
- 4) Alat atau Sarana
- 5) Kompetensi
- 6) Motif
- 7) Peluang

Adapun penjelasannya Sebagai Berikut:

- 1) Tujuan, merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seseorang individu atau organisasi untuk dicapai.
- 2) Standar, mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat di selesaikan. Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang di inginkan dapat di capai.
- 3) Umpan balik, merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan
- 4) Alat atau sarana, merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses.
- 5) Kompetensi, merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.
- 6) Motif, merupakan alasan atau pendorong bagi seorang untuk melakukan sesuatu.
- 7) Peluang, pekerjaan perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya.

B. Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu yang berhubungan dengan kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan antara lain:

Tabel 1
Penelitian Terdahulu

No	Penulisan	Judul	Metodologi Analisis	Hasil
1.	(Wijayanti, 2016) Jurnal PPKM III, hal 185-192 ISSN:2354-869X DOI: https://doi.org/10.32699/ppkm.v3i3.360	Pengaruh Kepemimpinan Islami, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan lama bekerja sebagai variabel Moderating	Variabel <i>Dependen:</i> Kinerja Karyawan Variabel <i>Independen:</i> Kepemimpinan, Motivasi, Kepuasan Kerja	Hasil menunjukkan bahwa kepemimpinan Islam memiliki efek positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan, bekerja interaksi panjang dengan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan interaksi panjang variabel kerja dengan kepemimpinan Islam juga mempengaruhi kinerja karyawan yang menunjukkan hubungan ke arah yang berlawanan terhadap kinerja

				karyawan
2.	<p>(Adi supatra, 2017) Jurnal ekonomi dan bisnis Vol: 4, No: 1 Maret 2017, hal 108-122</p> <p>DOI: https://doi.org/10.22225/jj.4.1.206.108-122</p>	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan melalui mediasi disiplin kerja pada LPK monarchi Candidasa	Variabel <i>Dependen:</i> Kinerja Karyawan Variabel <i>Independen:</i> Kepemimpinan, Motivasi Kerja	(1) Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan; (2) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan; (3) Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; (4) Motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan; (5) Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3.	<p>(Dalimunthe, 2018) Jurnal konsep</p>	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap	Variabel <i>Dependen:</i> Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan

	<p>bisnis dan manajemen,5 (1) November 2018, ISSN:2503-0337</p> <p>DOI: https://doi.org/10.31289/jkbm.v5i1.1790</p>	<p>Kinerja Karyawan Usaha Pembukusan Garam</p>	<p>Variabel <i>Independen:</i></p> <p>Gaya Kepemimpinan, Motivasi</p>	<p>dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan usaha pembungkusan garam pada CV. Karya Pertiwi Medan.</p>
4.	<p>(Andayani & Saputri, 2018) :</p> <p><i>Journal of Applied Business Administration</i> Vol 2,No2, September 2018, hlm.307-316 e-ISSN: 2548-9909</p> <p>DOI: https://doi.org/10.30871/jaba.v2i2.1109</p>	<p>Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dapertemen Production di PT. Cladtek BI-Mental Manufacturing Batam.</p>	<p>Variabel <i>Dependen:</i></p> <p>Kinerja Pegawai</p> <p>Variabel <i>Independen:</i></p> <p>Kepemimpinan, Motivasi, Kepuasan Kerja</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel kepemimpinan berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan , dan variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>
5.	<p>(Mustakim, 2018)</p> <p>Jurnal Ilmu Manajemen</p> <p>Vol: 4 No:(1) 2018</p>	<p>Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada</p>	<p>Variabel <i>Dependen:</i></p> <p>Kinerja Pegawai</p>	<p>Hasil dari penelitian ini Terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan (X1) terhadap</p>

	<p>e-ISSN: 2621-7937</p> <p>DOI: https://doi.org/10.24967/jmb.v4i1.755</p>	<p>Kantor DPD II PARTAI GOLKAR KABUPATEN LAMPUNG TIMUR</p>	<p>Variabel <i>Independen:</i></p> <p>Kepemimpinan, Motivasi kerja</p>	<p>kinerja pegawai (Y), dengan tingkat pengaruh sebesar 59,4%. Terdapat pengaruh antara motivasi kerja (X2) dengan kinerja pegawai (Y), dengan tingkat pengaruh sebesar 15,6%. Terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan (X1), motivasi kerja (X2) dengan kinerja pegawai (Y), dengan tingkat pengaruh sebesar 20,3%.</p>
6.	<p>(Syaharum Agung dan Ecin Kuraesin, 2019)</p> <p>Jurnal Ilmu Manajemen</p> <p>Vol. 2, No. 2, Mei 2019</p> <p>DOI: http://dx.doi.org/10.32832/manager.v2i2.2562</p>	<p>Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan</p>	<p>Variabel <i>Dependen:</i></p> <p>Kinerja Pegawai</p> <p>Variabel <i>Independen:</i></p> <p>Kepemimpinan Transformasional, Motivasi kerja</p>	<p>Hasil dari penelitian ini Pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 29,1%, sedangkan sisanya 70,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak</p>

				dimasukan dalam penelitian ini.
7.	<p>(Prasetyani, 2020)</p> <p>Jurnal Manajemen dan Akutansi Vol: 15, No: 2, juli- Desember 2020. ISSN: 1917-0643</p> <p>DOI: https://doi.org/10.32534/jv.v15i2.1086</p>	<p>Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Surya Barutama di Balaraja</p>	<p>Variabel <i>Dependen:</i> Kinerja Karyawan</p> <p>Variabel <i>Independen:</i> Kepemimpinan, Motivasi</p>	<p>Hasil penelitian ini kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ,Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ,Kepemimpinan dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan</p>
8.	<p>(Furqan Thamrin et al., 2020)</p> <p>Jurnal Ilmu Ekonomi Volume 3 No. 2 (2020); April</p> <p>DOI: https://doi.org/10.33096/pa-radoks.v3i2.477</p>	<p>Pengaruh Kepemimpinan , Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Unit Salo Cabang Pinrang</p>	<p>Variabel <i>Dependen:</i> Kinerja Karyawan</p> <p>Variabel <i>Independen:</i> Kepemimpinan, Kompensasi ,Motivasi Kerja</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa variable Kepemimpinan, berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. (2) variable Kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (3) variabel</p>

				Motivasi Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
9.	(Lobeng & Tri Wahono, 2020) Jurnal Pendidikam Bisnis dan Akutansi Vol: 1 (2) (2020) 197-202 DOI: https://doi.org/10.15294/baej.v1i2.42196	Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sejahtera Usaha Bersama Jombang	Variabel <i>Dependen:</i> Kinerja Karyawan Variabel <i>Independen:</i> Kepemimpinan, Motivasi kerja	Hasil penelitian menunjukkan: 1) variabel kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sejahtera Usaha Bersama Jombang. 2) variabel Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sejahtera Usaha Bersama Jombang. 3) variabel Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sejahtera Usaha Bersama Jombang.

10.	<p>(M. Hafis Erlangga, 2021)</p> <p>Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM</p> <p>Vol. 2, No. 1, Maret 2021 e-ISSN: 2745-7257</p> <p>DOI: https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v2i1.213</p>	<p>Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Musi Unit Sako Kenten</p>	<p>Variabel <i>Dependen:</i></p> <p>Kinerja Karyawan</p> <p>Variabel <i>Independen:</i></p> <p>Kepemimpinan, Motivasi</p>	<p>Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja (Y). Kemudian hasil penelitian secara parsial menunjukkan variable motivasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y). Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada perusahaan dalam hal meningkatkan kinerja karyawan</p> <p>Kata Kunci: kepemimpinan, motivasi, kinerja karyawan.</p>
-----	---	--	---	---

C. Kerangka Pikir

1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Kepemimpinan adalah merupakan kemampuan mempengaruhi orang lain agar mau melaksanakan suatu pekerjaan sesuai keinginannya. Dengan kata lain, kepemimpinan adalah kemampuan memerintah dan mempengaruhi orang lain untuk melaksanakan sesuatu pekerjaan agar tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai. Menurut Wibowo (2014, 94) menyatakan bahwa "kepemimpinan dan gaya kepemimpinan dalam organisasi sangat berperan dalam mempengaruhi kinerja karyawan". Karena itu pada hakikatnya para aparatur sipil tidak cukup diarahkan saja, melainkan harus diimbangi dengan pengawasan agar apa yang mereka kerjakan dapat berguna bagi kemajuan perusahaan.

Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Syahrani Amalia¹, Ady Andardinata², Andi Rifqah Purnama Alam³ (2021), Dengan judul pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Raharja Cabang Sulawesi Selatan. Hasil penelitian ini menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja merupakan daya dorong seseorang untuk memberikan koordinasi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya. Motivasi kerja yang tinggi dari setiap

pegawai sangat diperlukan guna peningkatan kinerja perusahaan. Orang yang mempunyai motivasi tinggi akan terpacu lebih keras dan penuh semangat. Semakin tinggi motivasi kerja seorang karyawan, maka akan semakin baik kinerjanya.

Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan didukung oleh penelitian terdahulu, yang dilakukan oleh Desi Prasetyani (2020). Dengan judul pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Barutama di Balaraja. Hasil penelitian ini menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan.

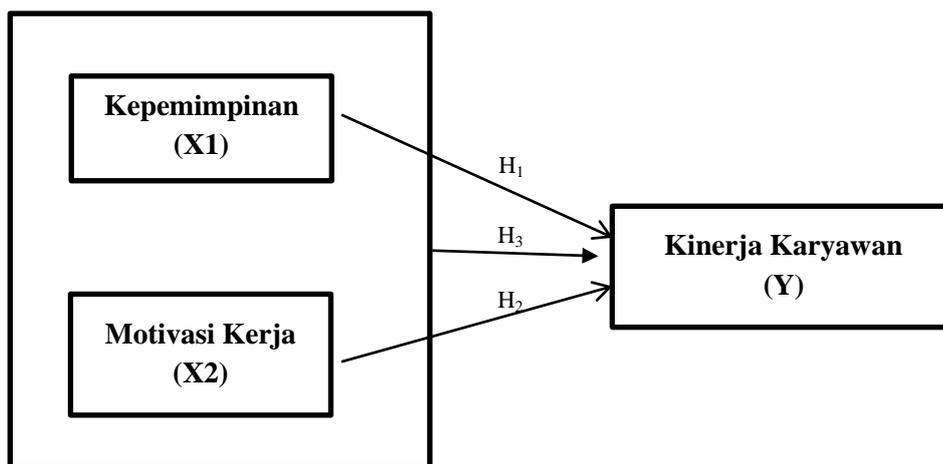
3. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil ini terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan cara meningkatkan kepemimpinan yang dapat mendorong motivasi kerja karyawan sehingga kinerja dapat ditingkatkan.

Hal ini diperkuat juga dengan penelitian terdahulu, yang dilakukan oleh Danang (2016), dengan judul pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai di Balai Pengembangan Kegiatan Belajar (BPKB) Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY). Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. Dengan

demikian jika kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama ditingkatkan maka kinerja karyawan akan meningkat. Berdasarkan kerangka konseptual tersebut di atas, maka peneliti menggambarkan kerangka konseptual penelitian ini.

Dari uraian pemikiran tersebut di atas dapat diperjelas melalui pengaruh variabel Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan, secara skematis digambarkan seperti pada gambar di bawah ini:



Gambar 1
Kerangka Konseptual Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Citra Abadi Sejati Bogor

D. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka konseptual di atas maka dapat ditentukan hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

- H₁** : Ada pengaruh secara parsial dari kepemimpinan (X1) terhadap kinerja karyawan PT. Citra Abadi Sejati Bogor.
- H₂** : Ada pengaruh secara parsial dari motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan PT. Citra Abadi Sejati Bogor.
- H₃** : Ada pengaruh secara simultan dari kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Citra Abadi Sejati Bogor.