

BAB II

STUDI PUSTAKA

A. Kepemimpinan

1. Pengertian Kepemimpinan

Pemimpin adalah seorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan bawahannya dalam mengerjakan sebagian pekerjaannya untuk mencapai tujuan perusahaan, sedangkan kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerjasama bekerja secara efektif untuk mempengaruhi mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Putra (2018:804) Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri-ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya agar sasaran tercapai atau gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin.

Menurut Dwiyanti (2024:20) gaya kepemimpinan merupakan contoh perilaku yang dirancang sedemikian rupa untuk mengarahkan bawahan dalam upaya memaksimalkan kinerja keseluruhan bawahan mereka agar kinerja organisasi secara keseluruhan dan tujuan organisasi dapat dimaksimalkan.

Untuk dapat menjadi pemimpin yang efektif, seorang pemimpin harus mampu mempengaruhi orang lain dengan berbagai cara kekuasaan agar mau bekerja sesuai dengan tujuan organisasi. Kemampuan mempengaruhi ini akan sangat besar dampaknya terhadap organisasi, karena menunjukkan bahwa pemimpin dapat menjalankan perannya dalam menggerakkan,

mengarahkan, dan mengkoordinasikan berbagai faktor lainnya dalam organisasi dalam rangka meningkatkan kinerja organisasi (Afiola 2019:23).

Kepemimpinan yang diterapkan dalam suatu organisasi dapat membantu menciptakan kinerja yang positif bagi pegawai. Adanya gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi dan kondisi perusahaan maka, pegawai akan lebih semangat dalam menjalankan tugas dan kewajibannya dan mempunyai harapan juga terpenuhinya kebutuhan.

Gaya kepemimpinan menurut Fahmi (2018:122) ialah norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Dalam hal ini usaha menyelaraskan persepsi antara orang akan mempengaruhi perilaku dengan orang yang perilakunya akan dipengaruhi menjadi amat penting. Selain itu, gaya kepemimpinan adalah bagaimana seorang pemimpin melaksanakan fungsi kepemimpinannya dan bagaimana ia terlihat oleh mereka yang berusaha dipimpinnya atau mereka yang mungkin sedang mengamati dari luar. Dapat diartikan bahwa gaya kepemimpinan adalah strategi yang digunakan oleh seseorang dalam rangka mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan orang lain atau bawahan untuk bisa melakukan suatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela dalam mencapai suatu tujuan tertentu. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa sejatinya tidak ada perbedaan antara istilah “kepemimpinan” dan “gaya kepemimpinan” sekalipun. Pada dasarnya gaya kepemimpinan adalah cara dan karakteristik

seorang pemimpin untuk mengarahkan, memotivasi, serta mengendalikan bawahannya agar bekerja secara lebih efektif dan efisien.

2. Tugas Pemimpin

Menurut Busro (2018:186) Tugas utama seorang pemimpin sebagai berikut:

- a. Sebagai penentu arah, pemimpin memiliki tugas memberikan arahan kemana organisasi akan dibawa. Arah organisasi biasanya diwujudkan dalam bentuk visi dan misi organisasi.
- b. Selaku integrator, maksudnya adalah pemimpin memiliki tugas sebagai pengintegrasikan seluruh kegiatan yang akan dilakukan oleh organisasi yang dipimpinnya.
- c. Sebagai mediator, antara keinginan organisasi dengan keinginan karyawan. Pemimpin merupakan pihak yang menerjemahkan seluruh visi dan misi Perusahaan.
- d. Mendelegasikan wewenang, pendelegasian wewenang diperlukan agar jalannya organisasi tidak mengalami kendala dan terhindar dari birokrasi yang rumit.
- e. Sebagai pemimpin rapat, melalui rapat rencana yang telah disusun organisasi dibahas agar pelaksanaan rencana tersebut mudah dilaksanakan.

B. Gaya Kepemimpinan

1. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan menurut Rompas (2018:19) gaya kepemimpinan adalah suatu pola perilaku yang ditunjukkan saat mempengaruhi orang lain.

Gaya kepemimpinan menurut Sutrisno (2016:213) kepemimpinan adalah

suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar tercapai hasil yang diharapkan.

Menurut Marsam (2020:21), gaya kepemimpinan menunjukkan secara langsung maupun tidak langsung tentang keyakinan seorang pemimpin terhadap kemampuan bawahannya. Artinya, gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi sebagai hasil kombinasi dari falsafah keterampilan, sifat, sikap yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi bawahannya. Sedangkan menurut Rivai (2018:42) gaya kepemimpinan adalah pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas, penulis menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan sebuah sikap yang dimiliki oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi orang lain untuk melakukan tindakan berdasarkan hal yang dikehendakinya demi mencapai tujuan perusahaan.

2. Jenis-jenis Gaya Kepemimpinan

Terdapat berbagai jenis gaya kepemimpinan yang dapat digunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya agar mereka dapat menyelesaikan tugas dan pekerjaan dalam perusahaan secara efektif dan efisien. Oleh karena itu literasi mengenai gaya kepemimpinan amatlah penting untuk diketahui agar kita dapat menerapkannya berdasarkan konteks dan kebutuhan organisasi.

Menurut Siagian (2016:66) jenis-jenis gaya kepemimpinan tersebut adalah sebagai berikut:

a. Gaya Kepemimpinan Otokratik

Gaya kepemimpinan seorang pemimpin egois. Egonya yang sangat besar menumbuh kembangkan persepsi bahwa tujuan organisasi identik dengan tujuan pribadinya dan oleh karena itu perusahaan dilakukan sebagai alat untuk mencapai tujuan pribadinya.

b. Gaya Kepemimpinan Paternalistik

Biasanya pemimpin yang *paternalistis* mengutamakan kebersamaan. Nilai demikian terungkap dalam kata “seluruh anggota perusahaan adalah anggota satu keluarga besar” dan pernyataan lain sejenisnya. Dengan kata lain gaya kepemimpinan *paternalistis* adalah gaya kepemimpinan yang mengutamakan nilai kebersamaan dan keadilan. Berdasarkan nilai kebersamaan itu, dalam organisasi yang dipimpin oleh seorang pemimpin yang *paternalistis* kepentingan bersama dan perlakuan yang seragam terlihat menonjol pula. Artinya, pemimpin yang bersangkutan berusaha memperlakukan semua orang yang terdapat dalam perusahaan secara adil.

c. Gaya Kepemimpinan Kharismatik

Gaya kepemimpinan yang dilakukan dengan cara menonjolkan karisma atau citra dari pemimpinnya sendiri. Gaya kepemimpinan karismatik ini amatlah berkaitan dengan *self-branding* yang dilakukan oleh seseorang. Contohnya adalah bagaimana Elon Musk menggunakan *self-brandingnya* sendiri baik untuk kepentingan kepemimpinannya maupun

mendapatkan eksposur luar biasa besar dari publik terhadap perusahaan yang dibangunnya.

d. Gaya Kepemimpinan *Laissez Faire* (Delegatif)

Nilai-nilai yang dianut oleh seorang pemimpin yang menggunakan gaya kepemimpinan *Laissez Faire* adalah dengan menyelenggarakan fungsi - fungsi kepemimpinannya yang biasanya bertolak dengan nilai filsafat hidup bahwa manusia memiliki rasa solidaritas dalam kehidupan bersama, taat pada norma - norma yang telah disepakati bersama, mempunyai rasa tanggung jawab atas tugas yang diberikan.

e. Gaya Kepemimpinan Demokrasi

Gaya Kepemimpinan Demokrasi adalah gaya kepemimpinan yang memandang perannya selaku *koordinator* dan *integrator* dari berbagai unsur dan komponen organisasi sehingga bergerak sebagai suatu totalitas. Dengan kata lain ia hanya mewakili dan menjembatani berbagai ide, aspirasi, keinginan, dan kepentingan semua anggota perusahaan.

f. Gaya Kepemimpinan Birokrasi

Gaya ini biasa diterapkan pada sebuah perusahaan dan akan efektif apabila setiap karyawan mengikuti setiap alur prosedur dan melakukan tanggung jawab rutin setiap hari. Tetapi dalam gaya kepemimpinan ini tidak ada ruang bagi para anggota untuk melakukan inovasi karena semuanya sudah diatur dalam sebuah tatanan prosedur yang harus dipatuhi oleh setiap lapisan.

g. Gaya Kepemimpinan Partisipatif

Dalam gaya kepemimpinan ini, ide-ide dapat mengalir dari bawah (anggota) karena posisi kontrol atas pemecahan suatu masalah dan pembuatan keputusan dipegang secara bergantian. Pemimpin juga memberikan ruang gerak bagi para bawahan untuk dapat berpartisipasi dalam pembuatan suatu keputusan serta adanya suasana persahabatan dan hubungan saling percaya antara pimpinan dan anggota.

h. Gaya Kepemimpinan Transaksional

Gaya kepemimpinan ini cenderung terjadi interaksi antara pemimpin dan bawahan dimana pemimpin akan memberikan *reward* ketika bawahan berhasil melaksanakan tugas yang telah diselesaikan sesuai kesepakatan. Pemimpin dan bawahan memiliki tujuan, kebutuhan dan kepentingan masing-masing.

i. Gaya Kepemimpinan Transformasional

Pemimpin diharapkan dapat menginspirasi perubahan positif pada mereka (anggota) yang mengikuti. Para pemimpin jenis ini memperhatikan dan terlibat langsung dalam proses termasuk dalam hal membantu para anggota kelompok untuk berhasil menyelesaikan tugas mereka.

3. Indikator Gaya Kepemimpinan

Sebetulnya indikator gaya kepemimpinan ini amatlah bergantung pada gaya kepemimpinan yang ingin diterapkan atau dimiliki oleh pemimpinnya sendiri. Namun demikian, secara umum menurut Kartono (2017:34) beberapa indikator gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut:

a. Kemampuan mengambil Keputusan

Pengambilan Keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil Tindakan yang menurut perhitungan merupakan Tindakan yang paling tepat

b. Kemampuan Memotivasi

Kemampuan memotivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

c. Kemampuan Komunikasi

Kemampuan komunikasi adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung.

d. Kemampuan Mengendalikan Bawahan

Seorang pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau jabatan secara efektif dan pada tempatnya.

e. Tanggung jawab

Seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab bisa diartikan sebagai kewajiban yang wajib

menanggung, memikul jawab, menanggung segala sesuatu atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya.

f. Kemampuan mengendalikan emosional

Kemampuan mengendalikan emosional adalah hal yang sangat penting bagi keberhasilan hidup kita. Semakin baik kemampuan kita mengendalikan emosi semakin mudah kita akan meraih kebahagiaan.

C. Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas atau pekerjaan dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas (Afandi, 2018:24).

Sedangkan menurut Sumardjo & Priansa (2018:112) motivasi kerja adalah perilaku dan faktor-faktor yang mempengaruhi pegawai untuk menunjukkan intensitas individu, arah, dan ketekunan sebagai upaya mencapai tujuan organisasi. Artinya, motivasi tidak hanya dapat datang dari diri individu saja, melainkan terdapat faktor dari luar yang mampu merangsang pula. Seperti yang diungkapkan oleh Winardi (2018:6) bahwa motivasi merupakan hasil sejumlah proses baik internal maupun eksternal bagi seorang individu sehingga menimbulkan sikap antusiasme dan semangat dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu.

Dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah bahwa motivasi merupakan faktor yang penting dalam mempengaruhi perilaku dan kinerja

seseorang di tempat kerja. Ketika seseorang memiliki motivasi yang tinggi, mereka cenderung lebih produktif, fokus, dan berkomitmen terhadap pekerjaan mereka. Motivasi dapat berasal dari berbagai sumber, seperti kebutuhan akan pencapaian, pengakuan, tanggung jawab atau bahkan kepuasan pribadi. Pentingnya memahami dan mendorong motivasi kerja yang positif adalah kunci bagi perusahaan untuk mencapai tujuan mereka dan menjaga kepuasan karyawan.

2. Peran Motivasi dalam Perusahaan

Motivasi dalam suatu Perusahaan memiliki peranan atau arti penting, seperti yang disebutkan dalam Hamali (2018:130), diantaranya yaitu:

a. Tingkat kinerja yang tinggi

Tugas dari setiap manajer adalah untuk memastikan bahwa karyawan memiliki derajat motivasi yang tinggi, dengan cara memberikan insentif moneter maupun non moneter, bila karyawan termotivasi tinggi maka akan memiliki produktivitas kerja dan kinerja yang tinggi suatu organisasi atau perusahaan.

b. Keinginan keluar dan ketidakhadiran karyawan yang rendah

Keinginan keluar karyawan dari perusahaan dan ketidakhadiran karyawan (absensi) disebabkan oleh tingkat motivasi yang rendah pada bagian manajer. Ketidakpuasan yang dialami pekerja akan membuat mereka tidak menikmati pekerjaan yang ditugaskan kepadanya, serta tingkat ketidakhadiran yang tinggi menyebabkan tingkat produktivitas rendah dalam jadwal-jadwal produksi.

c. Penerimaan perubahan organisasi

Manajemen perusahaan harus membaca dengan cepat lingkungan internal dan eksternal, karena perubahan sosial dan evolusi teknologi pada tingkatan motivasi pekerja. Manajemen juga harus menjelaskan perubahan yang terjadi dalam organisasi kepada karyawan sehingga tidak akan terjadi perlawanan terhadap perubahan, serta pertumbuhan organisasi dapat tercapai.

d. Gambaran organisasi

Karyawan adalah cerminan dari suatu organisasi, dimana para manajer harus menempatkan standar kinerja yang tinggi yang dipasangkan dengan imbalan-imbalan moneter dan non moneter. Gambaran organisasi yang tinggi akan memberikan kontribusi terhadap gambaran mereka dari produk dan jasa yang ditawarkan oleh suatu perusahaan.

3. Jenis -jenis Motivasi

Menurut Tambunan (2015:191), motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik merupakan jenis motivasi berdasarkan sumbernya. Adapun motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik tersebut yaitu:

- a. Motivasi intrinsik, adalah motivasi yang ditimbulkan dari diri seseorang. Motivasi ini biasanya timbul karena adanya harapan, tujuan dan keinginan seseorang terhadap sesuatu sehingga dia memiliki semangat untuk mencapai itu.
- b. Motivasi ekstrinsik, adalah sesuatu yang diharapkan akan diperoleh dari luar diri seseorang. Motivasi ini biasanya dalam bentuk nilai dari suatu

materi, misalnya imbalan dalam bentuk uang atau insentif lainnya yang diperoleh atau suatu Upaya yang telah dilakukan.

Menurut Hasibuan (2019:141), motivasi terdapat dua jenis motivasi kerja, yaitu:

a. Motivasi positif.

Dalam motivasi positif pemimpin memotivasi (merangsang) bawahannya dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat. Insentif yang diberikan kepada karyawan di atas standar dapat berupa uang, fasilitas, barang dan lain-lain.

b. Motivasi negatif

Dalam motivasi negatif, pemimpin memotivasi dengan memberikan hukuman bagi mereka yang bekerja di bawah standar yang ditentukan. Dengan motivasi negatif semangat bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu yang panjang dapat berakibat kurang baik.

4. Indikator Motivasi Kerja

Menurut Afandi (2018:26) membagi indikator pada dimensi pengurangan masing-masing yang dijabarkan sebagai berikut:

a. Balas jasa.

Suatu yang berbentuk barang dan jasa juga uang yang merupakan kompensasi yang diterima karyawan karena jasanya yang dilibatkan pada organisasi seperti pemberian hadiah atau reward juga promosi jabatan.

b. Kondisi kerja.

Kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para karyawan yang bekerja di dalam lingkungan tersebut. Lingkungan kerja yang baik dan nyaman juga mendukung pekerja dengan adanya lingkungan kerja yang menyenangkan, lingkungan kerja yang nyaman, aman dan bersih.

c. Fasilitas kerja.

Segala sesuatu yang terdapat dalam organisasi yang ditempati dan dinikmati oleh karyawan, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan seperti, sarana dan prasarana yang memadai.

d. Prestasi kerja.

Hasil yang dicapai atau yang diinginkan oleh semua orang dalam bekerja. Untuk tiap-tiap orang tidaklah sama ukurannya karena manusia itu berbeda satu sama lain, seperti, hasil kerja yang maksimal dan pencapaian yang ditargetkan..

e. Pengakuan dari atasan.

Pernyataan yang diberikan dari atasan apakah karyawannya sudah menerapkan akan motivasi yang telah diberikan atau tidak seperti, pujian atas keberhasilan karyawan, dan juga penilaian prestasi kerja karyawan.

5. Peran Motivasi dalam Perusahaan

Karyawan yang termotivasi tidak akan ragu memberikan yang terbaik bagi perusahaan. Motivasi memiliki peranan atau arti penting sebagai berikut:

a. Meningkatkan Retensi Karyawan

Karyawan yang bekerja secara natural memiliki niat bekerja yang maksimal dengan memberikan motivasi kepada karyawan, karyawan pun akan semakin bekerja dengan memberikan hasil terbaik,

b. Membantu Meringankan Tugas pemimpin

Dengan karyawan yang termotivasi, karyawan tidak akan segan untuk membantu tugas operasional sehari-hari pemimpin. Dengan begitu akan mempercepat pekerjaan demi meningkatkan berkembangnya perusahaan.

c. Meningkatkan Nilai Produk

Memiliki motivasi kerja di perusahaan dapat membantu anda untuk menghasilkan produk yang berkualitas tinggi.

d. Karyawan tidak akan cepat puas diri

Motivasi diri dalam bekerja dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif dan kondusif. Karyawan akan merasa *passionate* dengan apa yang mereka kerjakan berkat adanya motivasi kerja tersebut. Jika tidak adanya motivasi kerja karyawan akan merasa puas diri dan tanpa sadar bekerja dengan menerapkan level dibawah kemampuan mereka, padahal sebenarnya karyawan mampu melakukan pekerjaan dengan baik.

e. Mendorong Kreativitas, Komitmen, dan Energi Karyawan

Kreativitas dan energi sangat dibutuhkan saat bekerja. Keduanyalah yang menjadi asupan wajib karyawan agar bisa terus menghasilkan inovasi yang lebih baik lagi. Apabila karyawan tidak mempunyai motivasi pekerjaan, maka karyawan tidak akan mampu menawarkan ide-ide baru

yang dapat membantu perusahaan, akibatnya produktivitas bisa menurun dan perkembangan perusahaan tidak berjalan baik.

D. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil dari buah keberhasilan pemenuhan tugas serta tanggung jawab dalam waktu tertentu sesuai dengan menggunakan tujuan sebagai sasaran sebagai suatu hal yang ingin dicapainya (Devianes & Adi (2022:22). Menurut Indrasari (2017:47) kinerja adalah sebagai hasil usaha seseorang yang dicapai dengan kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Menurut Pusparani (2021:50) kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkansetiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai perannya dalam organisasi. Menurut Mangkunegara (2020:67) kinerja adalah hasil kerja yang baik dicapai oleh seseorang dalam menyelesaikan tanggung jawabnya.

Berdasarkan berbagai pandangan para ahli yang telah disampaikan, kinerja dapat dipahami sebagai hasil dari upaya dan tanggung jawab individu dalam mencapai tujuan tertentu dalam konteks pekerjaan. Kinerja bukan hanya sekedar pencapaian hasil, tetapi juga mencerminkan kualitas dan efektifnya suatu pekerjaan yang telah ditetapkan. Kinerja yang baik menunjukkan bahwa seorang individu tidak hanya mampu memnuhi tugas yang telah diberikan, tetapi juga melakukan dengan standar yang tinggi, baik dari segi kualitas maupun kuantitas.

Kinerja juga mencakup kemampuan seseorang untuk menggunakan keterampilan, pengetahuan, dan sumber daya yang ada secara efektif dalam

situasi tertentu, yang mencerminkan seberapa baik seseorang dapat memenuhi ekspektasi dan tanggung jawab yang ada. Dari sudut pandang saya, kinerja adalah gabungan dari keberhasilan dalam pemenuhan tugas, kemampuan untuk mencapai hasil yang diharapkan, dan konsistensi dalam kualitas pekerjaan yang dilakukan. Ini berarti, bahwa kinerja merupakan cermin dari dedikasi, kompetensi dan komitmen individu terhadap perannya dalam organisasi.

2. Aspek-Aspek Kinerja Karyawan

Menurut Chaerudin Ali (2020:74), terdapat tiga aspek-aspek kinerja karyawan dapat dilihat sebagai berikut

- a. Hasil kerja bagaimana seseorang itu mendapatkan sesuatu yang dikerjakan
- b. Kedisiplinan yaitu ketetapan dalam menjalankan tugas, cara seseorang karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tuntutan waktu yang dibutuhkan.
- c. Tanggung jawab dan kerja sama bagaimana seseorang bisa bekerja dengan baik walaupun dalam dengan ada dan tidaknya pengawasan.

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mangkunegara (2016:67) Faktor penentu kinerja karyawan dalam perusahaan atau instansi adalah faktor individu dan faktor lingkungan.

- a. Faktor Individu, yaitu secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisiknya. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu

untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan dan aktivitas kerja sehari - sehari dalam mencapai tujuan perusahaan atau instansi. Faktor lingkungan kerja, yaitu perusahaan atau instansi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan perusahaan atau instansi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarir dan fasilitas kerja yang relatif memadai..

4. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (2016:260) indikator kerja merupakan alat ukur untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah:

a. Kualitas kerja

Kualitas kerja merupakan sikap yang ditunjukkan oleh karyawan berupa hasil kerja dalam bentuk kerapian, ketelitian dan keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan di dalam mengerjakan pekerjaan.

b. Kuantitas

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau pandangan angka lainnya.

c. Ketepatan waktu

Menunjukkan seberapa baik karyawan menyelesaikan tugas sesuai waktu yang ditentukan. Ketepatan waktu juga dapat dilihat dari seberapa baik karyawan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

d. Efektivitas

Kemampuan untuk mencapai hasil kerja maksimal dengan tujuan dan sasaran kerja yang telah ditetapkan.

e. Kemandirian

Kemandirian mencerminkan sejauh mana karyawan dapat mengambil inisiatif, membuat keputusan yang tepat dan menyelesaikan tugas-tugas mereka dengan percaya diri dan tanggung jawab.

E. Objek Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4.
Objek Penelitian Terdahulu

No	Nama Penulis, Tahun Penelitian dan Metodologi Penelitian	Judul, Jurnal dan ISSN	Variabel dan Indikator	Hasil Penelitian
1	Arief Teguh Nugroho (2018) Analisis Regresi Linier Berganda	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Jurnal Pengembangan Wiraswasta Vol 20 No 02 Agustus 2018 p-ISSN 1411-710X	<ul style="list-style-type: none">• Kinerja Karyawan (Y)• Gaya Kepemimpinan (X1)• Motivasi (X2)• Loyalitas (X3)	<ol style="list-style-type: none">1. Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap Kinerja; artinya baik buruknya gaya kepemimpinan tidak akan menyebabkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan.2. Motivasi memiliki pengaruh terhadap Kinerja dengan arah positif; artinya makin tinggi Motivasi maka makin tinggi pula Kinerja karyawan.3. Loyalitas Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja dengan arah positif; artinya makin tinggi Loyalitas kerja maka makin tinggi pula Kinerja karyawan CV Anugerah.

2	Ichsan Kasnul Faraby (2018) Analisis Regresi Linier Berganda	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan kerja dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan Jurnal Sinar Manajemen Vol 5, No 2, 2018 E-ISSN 2598-398X	<ul style="list-style-type: none"> • Kinerja Karyawan (Y) • Gaya Kepemimpinan (X1) • Lingkungan Kerja (X2) • Motivasi Kerja (X3) 	Berdasarkan uji variabel bebas F (gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap variabel terikat (kinerja). Melalui pengujian (R) koefisien korelasi diperoleh bahwa tingkat korelasi atau hubungan antara gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah hubungan yang tinggi yaitu sebesar 60,8%.
3	Rina Loliyana (2020) Analisis Regresi Linier Berganda	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jiwasraya Di Bandar Lampung Jurnal Perspektif Bisnis Vol 3, No 2, November 2020, (97-105) P-ISSN: 2338-1115	<ul style="list-style-type: none"> • Kinerja Karyawan (Y) • Gaya Kepemimpinan (X1) • Motivasi Kerja (X2) • Lingkungan Kerja (X3) 	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan (X1), motivasi kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Motivasi kerja menjadi variabel yang memiliki pengaruh terbesar terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Bandar Lampung.
4	Hamidi (2020) Analisis Regresi Linier Berganda	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimensi Vol 9, No 1: 1-16 Maret 2020 ISSN: 2085-9996	<ul style="list-style-type: none"> • Kinerja Karyawan (Y) • Gaya Kepemimpinan (X1) • Motivasi Kerja (X2) 	Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Secara simultan, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
5	Eka Wulandari, Iin Emy Prastiwi & Abdul Haris Romdhoni (2021) Analisis Regresi Linier Berganda	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Lisyabab Jurnal Studi Islam dan Sosial Vol 2, No 1, Juni 2021 Hal. 37-48 ISSN 2722-7243	<ul style="list-style-type: none"> • Kinerja Karyawan (Y) • Gaya Kepemimpinan (X1) • Motivasi Kerja (X2) • Disiplin Kerja (X3) 	Dari hasil penelitian secara parsial bahwa variabel gaya kepemimpinan & motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian secara simultan variabel Gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Hermosa Garment International.
6	Angelique Tolu, Michael Mamentu & Wehelmina Rumawas (2021) Analisis Regresi Linier Berganda	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol 11 No 1, 2021 p-ISSN 2338-9605	<ul style="list-style-type: none"> • Kinerja Pegawai (Y) • Gaya Kepemimpinan (X1) • Lingkungan Kerja (X2) • Motivasi Kerja (X3) 	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

7	<p>Irwan R. Osman & Okthapiani Hermawati (2022)</p> <p>Analisis Regresi Linier Berganda</p>	<p>Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Nitya Nandha Di Bogor</p> <p>Jurnal Ikraith-Ekonomika Vol 5 No 3 Nov 2022 P-ISSN: 2654-4946</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Kinerja Karyawan (Y) • Gaya Kepemimpinan (X1) • Motivasi Kerja (X2) 	<p>Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan mempunyai nilai nilai t-statistik $10.237 > 1.96$ (signifikasi 5%) dan p-value $0.000 < 0.5$ maka dapat disimpulkan secara parsial variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja kerja. Variabel motivasi kerja mempunyai nilai t-statistik $2.868 > 1.96$ (signifikasi 5%) dan pvalue $0.004 < 0.5$ maka dapat disimpulkan secara parsial variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja kerja.</p>
8	<p>Disa Nabil Azmi, A. Ratna Pudyangsih, Eva Mufidah & M. T Ghifary (2022)</p> <p>Analisis Regresi Linier Berganda</p>	<p>Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cipta Agung Mandiri</p> <p>Jurnal EMA - jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi - Vo 7 No 2 Desember 2022 ISSN (p) 2548-9380</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Kinerja Karyawan (Y) • Gaya Kepemimpinan (X1) • Motivasi Kerja (X2) 	<p>Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 70,8% sisanya 29,2% dipengaruhi oleh faktor lainnya. Perusahaan harus meningkatkan gaya kepemimpinannya guna tercipta suasana kerja yang kondusif serta meningkatkan motivasi terhadap karyawannya agar bekerja dengan baik dan tanggap untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik lagi.</p>
9	<p>Nadia Rahmawati (2023)</p> <p>Analisis Regresi Linier Berganda</p>	<p>Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan</p> <p>Dimensi, Vol 12 No1: 202-211 Maret 2023 ISSN: 2085-9996</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Kinerja Karyawan (Y) • Gaya Kepemimpinan (X1) • Disiplin Kerja (X2) • Motivasi Kerja (X3) • Lingkungan Kerja (X4) 	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Gaya Kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Simatelex Manufactory Batam. 2. Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Simatelex Manufactory Batam. 3. Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Simatelex Manufactory Batam. 4. Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Simatelex Manufactory Batam. 5. Hasil uji simultan (Uji F) menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Simatelex Manufactory Batam.
10	<p>Cindy Reviyaldi & Irfan Rizka Akbar (2023)</p> <p>Analisis Regresi Linier Berganda</p>	<p>Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Suburmitra Grafistama Jakarta Selatan</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Kinerja Karyawan (Y) • Gaya Kepemimpinan (X1) • Motivasi Kerja (X2) 	<p>Berdasarkan pengujian hipotesis secara parsial variabel gaya kepemimpinan (X1) diperoleh nilai thitung $>$ tabel atau $(6,619 > 1,988)$ hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value $<$ Sig. 0,05 atau $(0,000 < 0,05)$. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. Uji hipotesis secara parsial</p>

		Jorapi: Journal of Research and Publication Innovation Vol. 1, No. 3, July 2023 Hal: 959 - 968 ISSN: 2985-4768		variabel motivasi kerja (X2) diperoleh nilai thitung > ttabel atau (2,367 > 1,988) hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value < Sig. 0,05 atau (0,020 < 0,05). Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.
11	Zainal Abidin & Karim Budiono (2023) Analisis Regresi Linier Berganda	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Disiplin Kerja Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitratani Dua Tujuh Jember Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Business, dan Akuntansi Vol. 1, No. 1, September 2023, hal 183-196 ISSN: -	<ul style="list-style-type: none"> • Kinerja Karyawan (Y) • Gaya Kepemimpinan (X1) • Disiplin Kerja (X2) • Lingkungan Kerja (X3) • Motivasi Kerja (X4) 	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja secara parsial tidak berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan variabel Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitratani Dua Tujuh Jember. Serta, secara simultan variabel Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitratani Dua Tujuh Jember.

Sumber: Jurnal dan Penelitian terdahulu

F. Kerangka Berpikir

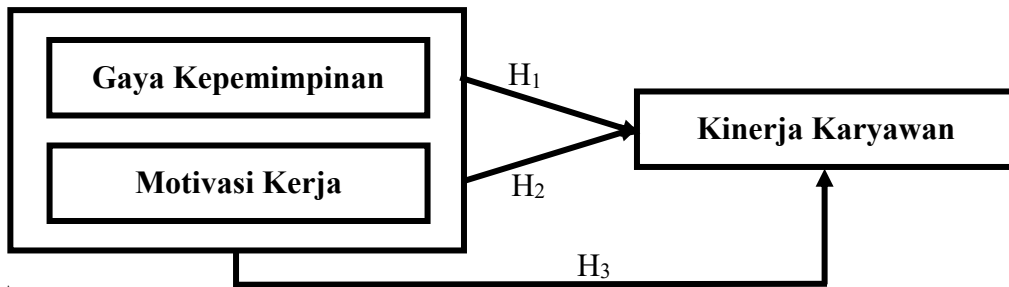
Kerangka berfikir adalah suatu dasar pemikiran yang mencakup penggabungan teori antara teori, fakta, observasi, serta kajian pustaka, yang nantinya dijadikan landasan dalam melakukan menulis karya tulis ilmiah. Karena menjadi dasar, kerangka berpikir ini dibuat ketika akan memaparkan konsep-konsep dari penelitian.

Manfaat kerangka berpikir di sebuah penelitian diantaranya adalah:

1. Membantu peneliti untuk menguji rumusan masalah dalam penelitian sehingga lebih mudah untuk diambil kesimpulannya.
2. Menghubungkan setiap bagian pada penelitian.
3. Membuat penelitian konteksnya menjadi lebih luas lagi cangkupannya.
4. Membantu peneliti untuk menemukan konsep yang digunakan untuk mengurai masalah penelitian di lapangan.

5. Memberikan batasan terhadap penelitian.
6. Mempermudah pemeriksaan karya ilmiah. Karena gambaran dari penelitian sudah dipaparkan di bagian ini.

G. Paradigma Penelitian



Gambar 1.
Paradigma Penelitian

H. Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2019:99) Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian dimana rumusan masalah penelitian telah di nyatakan dalam bentuk pernyataan. Hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

$H_0 = 0$: Diduga Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja tidak mempunyai pengaruh secara parsial dan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT Honoris Industry.

$H_1 \neq 0$: Diduga Gaya Kepemimpinan mempunyai pengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT Honoris Industry.

$H_2 \neq 0$: Diduga Motivasi Kerja mempunyai pengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT Honoris Industry.

$H_3 \neq 0$: Diduga Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja mempunyai pengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT Honoris Industry.

1. Ditemukan adanya pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan teori penelitian terdahulu menyatakan adanya peningkatan kinerja karyawan pada PT Honoris Industry melalui gaya kepemimpinan di dukung oleh Ichsan Kasnul Faraby (2018), Rina Loliyana (2020), Hamidi (2020), Angelique Tolu, Michael Mamentu & Wehelmina Rumawas (2021), Irwan R. Osman & Okthapiani Hermawati (2022), Disa Nabil Azmi, A. Ratna Pudyanisih, Eva Mufidah & M. T Ghifary (2022), Cindy Reviyaldi & Irfan Rizka Akbar (2023) dan Zainal Abidin & Karim Budiono (2023), menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa adanya korelasi positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan, di mana efektivitas kepemimpinan di dalam organisasi secara langsung berdampak pada peningkatan hasil kerja individu. Oleh karena itu, perusahaan perlu memastikan penerapan gaya kepemimpinan yang tepat, karena kualitas manajerial seorang pemimpin merupakan instrumen vital dalam menggerakkan SDM demi mencapai target perusahaan.

2. Ditemukan adanya pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan teori penelitian terdahulu menyatakan adanya peningkatan kinerja karyawan pada PT Honoris Industry melalui motivasi kerja di dukung Arief Teguh Nugroho (2018), Ichsan Kasnul Faraby (2018), Rina Loliyana (2020), Hamidi (2020), Angelique Tolu, Michael Mamentu & Wehelmina Rumawas (2021), Irwan R. Osman & Okthapiani Hermawati (2022), Disa Nabil Azmi, A. Ratna Pudyanisih, Eva Mufidah & M. T

Ghifary (2022), Nadia Rahmawati (2023) dan Cindy Reviyaldi & Irfan Rizka Akbar (2023) menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan. Terbuktinya pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan memberikan pemahaman bahwa tinggi rendahnya produktivitas sangat bergantung pada tingkat motivasi yang dirasakan individu. Artinya, ketika perusahaan mampu memenuhi kebutuhan dan harapan karyawan sehingga motivasi mereka meningkat, hal tersebut secara otomatis akan terepresentasi dalam bentuk peningkatan kinerja yang nyata di lapangan.

3. Ditemukan adanya pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan penelitian terdahulu menyatakan adanya pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di dukung oleh Ichsan Kasnul Faraby (2018), Rina Loliyana (2020), Hamidi (2020), Angelique Tolu, Michael Mamentu & Wehelmina Rumawas (2021), Irwan R. Osman & Okthapiani Hermawati (2022), Disa Nabil Azmi, A. Ratna Pudyangsih, Eva Mufidah & M. T Ghifary (2022) dan Cindy Reviyaldi & Irfan Rizka Akbar (2023) menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan.