

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kepemimpinan

2.1.1 Pengertian Kepemimpinan

Pengertian kepemimpinan banyak dikemukakan oleh para ahli menurut sudut pandang masing-masing, definisi-definisi tersebut menunjukkan adanya beberapa kesamaan. Menurut (Rohyati, 2018) mendefinisikan kepemimpinan adalah segala tindakan yang dilakukan seseorang baik individu maupun kelompok untuk melakukan koordinasi dan melakukan pengarahan kepada individu atau kelompok lain untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi (Hasibuan, 2011: 170). Menurut Badeni (2013: 2), kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai kemampuan seseorang untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya tujuan. Robbins dan Judge (2015: 410) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan memengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau serangkaian tujuan. Kreitner dan Kinicki (2010:467) mendefinisikan kepemimpinan sebagai proses di mana seorang individu memengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan bersama. McShane dan Von Glinow (2010: 360) menyatakan kepemimpinan adalah tentang memengaruhi, memotivasi, dan memungkinkan orang lain memberikan kontribusi ke arah efektivitas dan keberhasilan organisasi di mana mereka menjadi anggotanya. Kepemimpinan adalah proses memengaruhi dan mendukung orang lain untuk bekerja secara antusias menuju pada pencapaian sasaran (Newstrom, 2011). Kepemimpinan merupakan faktor penting yang membantu individu atau kelompok mengidentifikasi tujuannya, dan kemudian memotivasi dari dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dari beberapa pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah sifat atau karakter atau cara seseorang dalam upaya membina dan mempengaruhi seseorang atau sekelompok orang agar mau bekerjasama, komitmen dan setia untuk melaksanakan semua kegiatan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab untuk mencapai tujuan organisasi.

2.1.2 Teori Kepemimpinan

Teori mengenai kepemimpinan banyak sekali diajukan oleh para ahli, secara ringkas diantaranya dapat dijelaskan sebagai berikut (Robbins dan Judge, 2015:249-271):

1. *Trait theory* atau teori sifat adalah merupakan teori kepemimpinan yang berpandangan bahwa pemimpin adalah seseorang yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang membedakan dengan yang bukan pemimpin. Dalam kehidupan nyata dapat ditemukan adanya orang-orang yang mempunyai sifatsifat yang luar biasa. Mereka bisa datang dari pemerintahan, politisi, militer, dan pengusaha. Sering dipakai sebagai contoh adalah tokoh Margareth Thatcher, Nelson Mandela, Steve Jobs, Rudolph Giuliani. Mereka menunjukkan percaya diri, berkeinginan kuat, ketegasan, karismatik, antusiastik, dan keberanian.
2. Teori Perilaku atau *Behavioral theories* atau teori perilaku kepemimpinan tumbuh sebagai hasil dari ketidakpuasan terhadap Trait theories atau teori sifat karena dinilai tidak dapat menjelaskan efektivitas kepemimpinan dan gerakan hubungan antara manusia. Teori ini percaya bahwa perilaku pemimpin secara langsung memengaruhi efektivitas kelompok. Pemimpin dapat menyesuaikan gaya kepemimpinannya untuk memengaruhi orang lain dengan efektif.
3. Teori Kontinjensi atau *Contingency theory* dinamakan pula sebagai Situational theory. Teori ini menganjurkan bahwa efektivitas gaya perilaku pemimpin tertentu tergantung pada situasi. Apabila situasi berubah diperlukan gaya kepemimpinan yang berbeda. Gaya kepemimpinan perlu disesuaikan dengan perubahan situasi. Teori ini

secara langsung menantang gagasan bahwa hanya ada satu gaya kepemimpinan terbaik.

4. Teori Sedang Tumbuh

Masalah kepemimpinan berkembang sejalan dengan perkembangan suatu organisasi. Hal tersebut menarik minat dan pemikiran beberapa penulis tentang model kepemimpinan yang sesuai dengan zamannya.

1. *Charismatic leadership* adalah kemampuan memengaruhi pengikut didasarkan pada bakat supernatural dan kekuasaan atraktif. Pengikut menikmati bersama charismatic leader karena mereka merasa terinspirasi, benar dan penting.
2. *Transactional leadership* adalah kepemimpinan yang membantu organisasi mencapai sasaran sekarang dengan lebih efisien, seperti dengan menghubungkan kinerja pekerjaan pada penilaian reward dan memastikan bahwa pekerja mempunyai sumber daya yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan.
3. *Transformational Leadership* adalah perspektif kepemimpinan yang menjelaskan bagaimana pemimpin mengubah tim atau organisasi dengan menciptakan, mengomunikasikan dan membuat model visi untuk organisasi atau unit kerja dan memberi inspirasi pekerja untuk berusaha mencapai visi tersebut.
4. Kepemimpinan visioner adalah kemampuan untuk menciptakan dan artikulasi visi masa depan yang realistik, kredibel, atraktif untuk organisasi atau unit organisasional, yang tumbuh dan menjadi lebih baik daripada sekarang.
5. *Attribution theory of Leadership*, Tugas atribusional utama pemimpin adalah mengategorikan penyebab perilaku pengikut atau bawahan pada tiga sumber dimensi: person, entity, atau context.

2.1.3 Mengukur Kepemimpinan

Paradigma kepemimpinan merupakan teori dari kepemimpinan transformasional–transaksional yang dikemukakan oleh Burns (1978) dan

selanjutnya dikembangkan oleh Bass dan Avolio (2000). Setelah dua dekade terakhir, Multifactor leadership Questionnaire (MLQ) telah dikembangkan dan tervalidasi (Avolio et al., 2004). Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ) saat ini menjadi instrumen standar untuk menilai skala transformasional, transaksional dan nonleadership. Keefektifan kepemimpinan transformasional telah terbukti dalam sejumlah pengaturan di banyak negara seluruh dunia (Judge dan Piccolo, 2004). Adapun Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ) adalah sebagai berikut:

1. *Inspirational Motivation*
2. *Idealized Influence attributed*
3. *Idealized Influence behavior*
4. *Intellectual Stimulation*
5. *Individualized Consideration*
6. *Contingent Reward*
7. *Active Management-by-Exception*
8. *Management-by-Exception passive*
9. *Laissez-Faire*

2.1.4 Indikator Kepemimpinan

Menurut Veitzhal Rivai (2018) mengemukakan bahwa seorang pemimpin dalam mengimplementasikan kepemimpinannya harus mampu secara dewasa melaksanakan terhadap instansi atau organisasinya, kepemimpinan dibagi kedalam lima dimensi, yaitu:

- 1) Kemampuan kerjasama dan hubungan yang baik
 - a) Membina kerjasama dengan bawahan
 - b) Menjalinkan hubungan yang baik dengan bawahan dalam pelaksanaan tugas yang menjadi tanggung jawab masing-masing
- 2) Kemampuan yang efektif
 - a) Mampu menyelesaikan tugas diluar kemampuan
 - b) Menyelesaikan tugas tepat waktu

- 3) Kepemimpinan yang partisipatif
 - a) Pengambilan keputusan secara musyawarah
 - b) Mampu dalam meneliti masalah yang terjadi pada pekerjaan
- 4) Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau waktu
 - a) Bersedia untuk membawa kepentingan pribadi dan organisasi kepada kepentingan yang lebih luas, yaitu kepentingan organisasi menggunakan waktu sisa untuk keperluan pribadi
 - b) Mampu dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan target
- 5) Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau wewenang
 - a) Tanggung jawab seorang pemimpin dalam menyelesaikan tugas mana yang harus ditangani sendiri dan mana yang harus ditangani secara berkelompok.
 - b) Memberikan bimbingan dan pelatihan dalam pengambilan keputusan.

2.2 Kompensasi

2.2.1 Pengertian Kompensasi

Menurut Hasibuan (2017) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis.

Rivai dalam Fakhri (2015) menyatakan bahwa kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai imbalan atau pengganti kontribusi jasa mereka kepada perusahaan. Pada dasarnya motivasi terbesar manusia untuk bekerja adalah agar mendapatkan imbalan untuk dapat menghidupi diri dan keluarganya. Maka dari itu sudah seharusnya perusahaan memperhatikan kompensasi yang diberikan kepada karyawannya. Karena pemberian kompensasi yang baik atau sesuai, yang dapat memenuhi harapan karyawan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan.

Berdasarkan pemaparan di atas dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

2.2.2 Tujuan dan Asas Kompensasi

Menurut Hasibuan (2017) tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah:

1. Ikatan kerja sama Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerjasama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan harus membayar kompensasi
2. Kepuasan kerja
Karyawan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhannya dengan pemberian kompensasi
3. Pengadaan efektif
Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan lebih mudah
4. Motivasi
Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan lebih mudah memotivasi bawasanya
5. Stabilitas karyawan
Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensinya yang kompetitif maka stabilitasnya karyawan lebih terjamin karena turnover yang relative kecil
6. Disiplin Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik
7. Pengaruh serikat buruh
Dengan program kompensasi yang baik pengaruh Serikat Buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan konsentersasi pada pekerjaannya.

8. Pengaruh buruh

Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum), maka intervensi pemerintah dapat dihindari.

2.2.3 Jenis-jenis Kompensasi

Menurut Gary Dessler dalam Fakhri (2015) ada beberapa jenis kompensasi yang diberikan kepada karyawan. yaitu:

- 1) Kompensasi secara langsung (*direct financial payment*) dalam bentuk gaji dan intensif atau bonus/komisi.
- 2) Kompensasi tidak langsung (*indirect payment*) dalam bentuk tunjangan dan asuransi.
- 3) Kompensasi non finansial (*non financial rewards*) seperti jam kerja yang luwes dan kantor yang bergengsi.

2.2.4 Faktor Kompensasi

Adapun faktor yang mempengaruhi menurut Septawan dalam Asmayana (2018) adalah sebagai berikut:

1. Faktor Internal Organisasi

Faktor intern organisasi yang mempengaruhi besarnya kompensasi adalah:

- a) Dana Organisasi Terhimpunnya dana tentunya sebagai akibat prestasi-prestasi kerja yang telah ditunjukkan oleh pegawai. Maka Makin besarnya prestasi kerja maka makin besar pula keuntungan organisasi / perusahaan. Besarnya keuntungan perusahaan akan memperbesar himpunan dana untuk kompensasi, maka pelaksanaan kompensasi akan makin baik. Begitu pula sebaliknya.
- b) Serikat pekerja Para pekerja yang tergabung dalam serikat pekerja juga dapat mempengaruhi pelaksanaan atau penetapan kompensasi dalam suatu perusahaan. Serikat pekerja dapat

menjadi simbol kekuatan pekerja di dalam menuntut perbaikan nasib. Keberadaan serikat pekerja perlu mendapatkan perhatian atau perlu diperhitungkan oleh pihak manajemen.

2. Faktor Pribadi Karyawan

a) Produktivitas kerja

Produktivitas kerja dipengaruhi oleh prestasi kerja. Prestasi kerja merupakan faktor yang diperhitungkan dalam penetapan kompensasi. Pengaruh ini memungkinkan pegawai pada posisi dan jabatan yang sama mendapatkan kompensasi yang berbeda. Pemberian kompensasi ini dimaksud untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

b) Posisi dan Jabatan

Posisi dan jabatan berbeda berimplikasi pada perbedaan besarnya kompensasi. Posisi dan jabatan seseorang dalam organisasi menunjukkan keberadaan dan tanggung jawabnya dalam hierarki organisasi. Semakin tinggi posisi dan jabatan seseorang dalam organisasi, semakin besar tanggung jawabnya, maka semakin tinggi pula kompensasi yang diterimanya.

c) Pendidikan dan Pengalaman

Selain posisi dan jabatan, pendidikan dan pengalaman kerja juga merupakan faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi. Pegawai yang lebih berpengalaman dan berpendidikan lebih tinggi akan mendapat kompensasi yang lebih besar dari pegawai yang kurang pengalaman dan atau lebih rendah tingkat pendidikannya. Pertimbangan faktor ini merupakan wujud penghargaan organisasi pada keprofesionalan seseorang. Pertimbangan ini juga dapat memacu pegawai untuk meningkatkan pengetahuannya.

d) Jenis dan Sifat Pekerjaan

Besarnya kompensasi pegawai yang bekerja di lapangan berbeda dengan pekerjaan yang bekerja dalam ruangan, demikian juga

kompensasi untuk pekerjaan klerikal akan berbeda dengan pekerjaan administratif. Begitu pula halnya dengan pekerjaan manajemen berbeda dengan pekerjaan teknis. Pemberian kompensasi yang berbeda ini selain karena pertimbangan profesionalisme pegawai juga karena besarnya resiko dan tanggung jawab yang dipikul oleh pegawai yang bersangkutan.

3. Faktor Eksternal

- a) Penawaran dan Permintaan kerja Mengacu pada hukum ekonomi pasar bebas, kondisi dimana penawaran (supply) tenaga kerja lebih dari permintaan (demand) akan menyebabkan rendahnya kompensasi yang diberikan. Sebaiknya bila kondisi pasar kerja menunjukkan besarnya jumlah permintaan tenaga kerja sementara penawaran hanya sedikit, maka kompensasi yang diberikan akan besar. Besarnya nilai kompensasi yang ditawarkan suatu organisasi merupakan daya tarik calon pegawai untuk memasuki organisasi tersebut. Namun dalam keadaan dimana jumlah tenaga kerja lebih besar dari lapangan kerja yang tersedia, besarnya kompensasi sedikit banyak menjadi terabaikan.
- b) Biaya hidup Besarnya kompensasi terutama upah / gaji harus disesuaikan dengan besarnya biaya hidup (cost of living). Yang dimaksud biaya hidup disini adalah biaya hidup minimal. Paling tidak kompensasi yang diberikan harus sama dengan atau diatas biaya hidup minimal. Jika kompensasi yang diberikan lebih rendah dari biaya hidup minimal, maka yang terjadi adalah proses pemiskinan bangsa.
- c) Kebijakan Pemerintah sebagai pemegang kebijakan, pemerintah berupaya melindungi rakyatnya dari kesewenang-wenangan dan keadilan. Dalam kaitannya dengan kompensasi,

pemerintah menentukan upah minimum, jam kerja / hari, untuk pria dan wanita, pada batas umur tertentu. Dengan peraturan tersebut pemerintah menjamin berlangsungnya proses pemakmuran bangsa hingga dapat mencegah praktek-praktek organisasi yang dapat memiskinkan bangsa.

- d) Kondisi Perekonomian Nasional Kompensasi yang diterima oleh pegawai di negara-negara maju jauh lebih besar dari yang diterima negara-negara berkembang atau negara miskin. Besarnya rata-rata kompensasi yang diberikan oleh organisasi-organisasi dalam suatu negara mencerminkan kondisi perekonomian negara tersebut dan penghargaan negara terhadap sumber daya manusianya.

2.2.5 Indikator Kompensasi

Sumber daya manusia merupakan orang-orang yang menjalankan aktivitas dalam sebuah organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Kemampuan daya manusia merupakan kunci utama perusahaan dalam menghadapi era globalisasi. Oleh karena itu perusahaan selayaknya memberikan timbal balik bagi karyawan dalam bentuk kompensasi. Kompensasi selain memberikan imbalan atas pekerja yang dilakukan merupakan suatu cara yang efektif untuk mempertahankan karyawan kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan tidak hanya berbentuk uang dapat juga dalam bentuk lain tergantung kemampuan dari perusahaan tersebut. Setiap kompensasi dibentuk oleh beberapa indikator. Menurut Simamora (2015) indikator kompensasi adalah:

1. Upah dan gaji

Upah adalah bayaran yang sering kali digunakan bagi para pekerjaproduksi dan pemeliharaan. Upah pada umumnya berhubungan dengan tarif gaji per jam dan gaji biasanya berlaku untuk tarif bayaran tahunan, bulanan atau mingguan.

2. Insentif

Insentif adalah tambahan kompensasi diatas atau diluar gaji atau upah yang diberikan perusahaan.

3. Tunjangan

Tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa program pensiun, liburan yang ditanggung perusahaan dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan kepegawaian.

4. Fasilitas

Fasilitas adalah pada umumnya berhubungan dengan kenikmatan seperti mobil perusahaan atau akses ke pesawat perusahaan yang diperoleh karyawan.

2.3 Kinerja

2.3.1 Pengertian Kinerja

Menurut Sutrisno (2016) kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya. Setiap harapan mengenai bagaimana seseorang harus berperilaku dalam melaksanakan tugas, berarti menunjukkan suatu peran dalam organisasi. Priansa *et.al* (2017) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu. Hasil kerja tersebut merupakan hasil kemampuan, keahlian, dan keinginan yang dicapai. Kinerja adalah sejauh mana seseorang telah melaksanakan strategi perusahaan, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berkaitan dengan peran perseorangan dan/atau dengan memperlihatkan kemampuan kerja yang dinyatakan relevan bagi perusahaan. Kinerja adalah konsep multidimensional yang mencakup tiga aspek, yaitu sikap (*attitude*), kemampuan (*ability*), dan prestasi (*accomplishment*).

Menurut Afandi (2018) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok seseorang dalam suatu instansi sesuai dengan

wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan instansi. Panuluh (2019) menyatakan kinerja karyawan ialah usaha kerja dan tindakan nyata yang didapat dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepada karyawan pada waktu yang ditentukan. Kinerja karyawan mempengaruhi keberlangsungan instansi dalam mencapai hasil yang optimal. Keberhasilan instansi bisa dilihat dari hasil kinerja dan dalam meningkatkan kinerja tersebut diakibatkan oleh berbagai faktor, di antaranya satu faktor yang sangat penting ialah sumber daya manusia (SDM).

Kesimpulan dari beberapa definisi kinerja di atas adalah bahwa kinerja merupakan prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, kinerja karyawan tersebut dapat memberikan kontribusi bagi instansi tempat mereka bekerja.

2.3.2 Tujuan Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja pada dasarnya mempunyai beberapa tujuan seperti yang telah dinyatakan Priansa (2017), yaitu:

1. Peningkatan kinerja (*performance improvement*)
Memungkinkan pimpinan dan karyawan untuk mengambil tindakan yang berhubungan dengan peningkatan kinerjanya.
2. Penyesuaian kompensasi (*compensation adjustment*)
Membantu para pengambil keputusan untuk menentukan siapa saja yang berhak menerima kenaikan kompensasi, demikian pula sebaliknya.
3. Keputusan penempatan (*placement decision*)
Menentukan promosi, transfer, dan demosi yang berlaku bagi karyawan yang dapat diperoleh dari hasil penilaian kerja.
4. Kebutuhan pelatihan (*training needs*)
Mengevaluasi kebutuhan pelatihan bagi karyawan dalam rangka meningkatkan kinerjanya agar lebih optimal.

5. Perencanaan dan pengembangan karier (*career planning and development*)
Memadu perusahaan untuk menentukan jenis karier dan potensi karier yang dapat dicapai oleh karyawan.
6. Proses perekrutan karyawan (*staffing process deficiencies*)
Penilaian kinerja mempengaruhi prosedur perekrutan karyawan yang digunakan oleh perusahaan.
7. Ketidakakuratan informasi dan kesalahan desain pekerjaan (*informational inaccuracies and job-design errors*) membantu menjelaskan kesalahan yang telah terjadi dalam manajemen SDM, terutama dalam bidang informasi analisis pekerjaan, desain pekerjaan, dan sistem informasi manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) yang berlaku dalam perusahaan.

2.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Widodo (2015) adalah sebagai berikut:

- a) Kualitas dan kemampuan karyawan, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan/pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental, dan kondisi fisik karyawan.
- b) Sarana pendukung, yaitu hal yang berhubungan dengan Kemampuan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, teknologi) dan hal yang berhubungan dengan kesejahteraan karyawan (upah/gaji, jaminan sosial, keamanan kerja)
- c) Supra sarana, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

Kesimpulan yang dapat diambil dari faktor-faktor di atas adalah bahwa ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya faktor yang berasal dari diri karyawan Sendiri, faktor yang berasal dari kemampuan kerja karyawan dan faktor yang berasal dari kebijakan pemerintah dan hubungan manajemen. Faktor-faktor tersebut hendaknya

perlu diperhatikan oleh pimpinan suatu instansi sehingga kinerja karyawannya dapat optimal.

2.3.4 Indikator Kinerja

Terdapat banyak indikator yang mempengaruhi kinerja menurut para ahli. Penelitian ini menggunakan indikator kinerja menurut Sutrisno (2016), sebagai berikut:

1. **Kuantitas Pekerjaan**

Kuantitas pekerjaan berhubungan dengan volume pekerjaan dan produktivitas kerja yang dihasilkan oleh karyawan dalam kurun waktu tertentu.

2. **Kualitas Pekerjaan**

Kualitas pekerjaan berhubungan dengan pertimbangan ketelitian, presisi, kerapian, dan kelengkapan di dalam menangani tugas-tugas yang ada di dalam organisasi.

3. **Kemandirian**

Kemandirian berkenaan dengan pertimbangan derajat kemampuan karyawan untuk bekerja dan mengemban tugas secara mandiri dengan meminimalisir bantuan orang lain. Kemandirian juga menggambarkan kedalaman komitmen yang dimiliki oleh karyawan.

4. **Inisiatif**

Inisiatif berkenaan dengan pertimbangan kemandirian, fleksibilitas berfikir, dan kesediaan untuk menerima tanggung jawab.

5. **Adaptabilitas**

Adaptabilitas berkenaan dengan kemampuan untuk beradaptasi, mempertimbangkan kemampuan untuk bereaksi terhadap mengubah kebutuhan dan kondisi-kondisi.

6. **Kerjasama**

Kerjasama berkaitan dengan pertimbangan kemampuan untuk bekerjasama, dan dengan orang lain. Apakah tugas mencakup lembur

dengan sepenuh hati.

2.4 Penelitian Terdahulu

Adapun penelitian terdahulu adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1 Penelitian Terdahulu

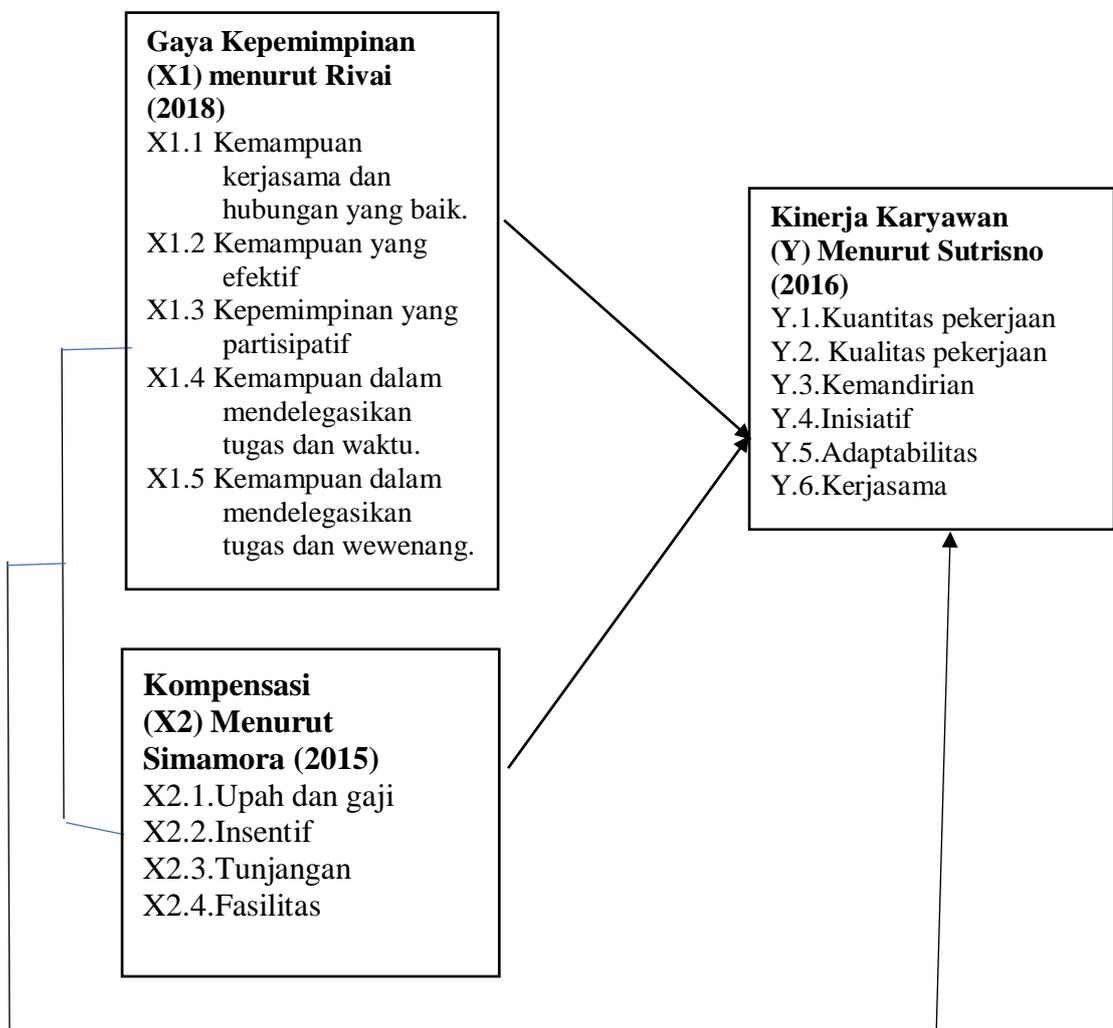
No	Nama	Judul	Metode Analisis	Hasil
1	Yulia Tricayanti, Neny Rostiati, Roswaty (2023)	Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Brothers Palembang	Regresi Linear Berganda.	Variabel manajemen dan hasil reward bersifat parsial dan berpengaruh pada saat yang bersamaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Brothers Palembang. berubah pada saat yang sama Kepemimpinan (X1) dan Kompensasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan (Y) di CV. Brothers Palembang. Hasil penelitian dibuat dengan bantuan analisis koefisien determinasi (R ²) memiliki nilai 0,454. Itu menunjukkan ukurannya Variabel utama Kontribusi (X1) dan Penghargaan

				(X2) dapat menjelaskan variabel tersebut Kinerja karyawan (Y) pada CV. Brothers Palembang
2	muhamad Ridwan (2018)	Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan	Regresi Linear Berganda.	1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kepemimpinan (X1). Efisiensi karyawan (Y). 2. Diantara kompensasi (X2) terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). 3. Pada saat yang sama terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan (X1) dan penghargaan (X2) untuk kinerja karyawan (Y).
3	Tessa Gian Putri Setyowati , Netti Natarida Marpaung , Rini Ardista (2022)	Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT.Permata Birama Sakti)	Regresi Linear Berganda.	1. Adanya pengaruh positif dan sebagian signifikan Panduan (X1) - Kinerja karyawan di PT. permata Bima Sakti 2. Adanya pengaruh positif dan terkadang kompensasi yang

				cukup besar (X2) kinerja pegawai di PT. Permata Bima Sakti. 3. Adanya pengaruh positif dan kepemimpinan yang bermakna (X1) dan (X2) mengkompensasi sekaligus Mengenai kinerja karyawan (Y)
4	Wa Ode Zusnita Muizu, Umi Kaltum, Ernie T. Sule (2019)	Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.	Regresi Linear Berganda.	1. Variabel kepemimpinan yang meliputi motivasi inspirasional, integritas, inovasi dan pengaruh Manajemen, perhatian individu, stimulasi mental, kepercayaan diri dan motivasi kerja 2. Hasil uji statistik menunjukkan adanya pengaruh pentingnya variabel kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

2.5 Kerangka Pemikiran

Kerangka berfikir dapat diuraikan di bawah ini Paradigma dan indikator penelitian berfungsi sebagai penjelasan variabel yang digunakan pemikiran tersebut digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.6 Hipotesis

Menurut Carl Hempel, hipotesis adalah pernyataan yang diajukan untuk diuji dan digunakan sebagai dasar untuk penjelasan fenomena tertentu. Hipotesis harus dapat diterima atau ditolak berdasarkan bukti empiris. Jadi, Hipotesis adalah pernyataan atau dugaan awal yang diajukan berdasarkan pemikiran atau penelitian sebelumnya. Hipotesis digunakan untuk mengajukan prediksi atau jawaban sementara terhadap pertanyaan penelitian yang akan diuji secara empiris.

H1 : Diduga gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Indomarco Prismatama.

H2 : Diduga kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Indomarco Prismatama.

H3 : Diduga gaya kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Indomarco Prismatama.