

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Teori Penetapan Tujuan (*Goal-Setting Theory*)**

*Goal Setting Theory* dikemukakan oleh (Locke, 1968). *Goal Setting Theory* adalah salah satu bentuk teori motivasi. *Goal Setting Theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya merupakan seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh suatu organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya. *Goal Setting Theory* mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada suatu tujuan tertentu. Jika seorang individu memiliki komitmen untuk mencapai tujuannya, maka komitmen tersebut akan mempengaruhi konsekuensi kerjanya. Capaian atas sasaran dan tujuan yang ditetapkan dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Secara keseluruhan niat dalam hubungannya untuk tujuan-tujuan yang ditetapkan merupakan motivasi yang kuat dalam mewujudkan kerjanya. Individu harus mempunyai keterampilan, mempunyai tujuan, dan menerima umpan balik untuk menilai kerjanya dalam organisasi. pencapaian atas sasaran dan tujuan mempunyai pengaruh terhadap perilaku karyawan dan kinerja dalam organisasi tersebut.

#### **2.2 Kinerja karyawan**

Kinerja adalah perilaku organisasi yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa untuk tujuan tertentu. Informasi tentang kinerja organisasi merupakan suatu hal yang sangat penting di gunakan untuk mengevaluasi apakah proses kerja yang dilakukan organisasi selama ini sudah sejalan dengan tujuan yang di harapkan atau belum. Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang di pengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

### **2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Pengertian kinerja menurut beberapa orang dijelaskan sebagai berikut :

1. Kinerja karyawan merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk menetapkan perbandingan hasil pelaksanaan tugas, tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi pada periode tertentu dan relatif dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja atau kinerja organisasi (Gibson, *et al*, 1996).
2. Kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas, dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas (Sutrisno, 2018).
3. Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Edison, 2018).
4. Kinerja merupakan salah satu patokan untuk menilai perkembangan prestasi dari karyawan serta hasil dari tugas-tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan, oleh karena itu kinerja karyawan dapat mempengaruhi kualitas perusahaan (Anggraeni, 2018).
5. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017).

### **2.2.2 Faktor – Faktor Kinerja**

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang (Mangkunegara, 2017) antara lain:

### **1. Faktor Kemampuan**

Faktor Kemampuan Secara psikologis, kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan *reality* (*knowledge* dan *skill*). Artinya karyawan yang memiliki *IQ* di atas rata-rata (*IQ* 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in the right place, the right man on the right job*).

### **2. Faktor Motivasi**

Motivasi berbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri karyawan untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang karyawan harus sikap mental yang siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi). Artinya, seorang karyawan harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

Selain itu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja (Sutrisno, 2018) antara lain:

#### **1. Efektivitas dan Efisiensi**

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi organisasi. Dikatakan efektif apabila mencapai tujuan, dikatakan efisien apabila memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan.

## **2. Otoritas dan Tanggung Jawab**

Dalam organisasi yang baik, wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas. Masing masing karyawan yang ada didalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan tersebut.

## **3. Disiplin**

Secara umum disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, masalah disiplin karyawan yang ada didalam organisasi baik atasan maupun bawahan akan memberikan corak terhadap kinerja organisasi. Kinerja organisasi akan tercapai apabila kinerja individu maupun kelompok ditingkatkan.

## **4. Inisiatif**

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreatifitas dalam bentuk ide untuk merencanakan suatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Dengan perkataan lain, inisiatif karyawan yang ada didalam organisasi merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja.

### **2.2.3 Indikator Kinerja Karyawan**

Kinerja dapat diukur menggunakan indikator-indikator Kartika (2014) sebagai berikut:

1. Ketepatan penyelesaian tugas merupakan pengelolaan waktu dalam bekerja dan juga ketepatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.
2. Kesesuaian jam kerja merupakan kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk atau pulang kerja dan jumlah kehadiran.

3. Tingkat kehadiran dapat dilihat dari jumlah ketidakhadiran karyawan dalam suatu perusahaan selama periode tertentu.
4. Kerjasama antar karyawan merupakan kemampuan karyawan untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

## **2.3 Gaya Kepemimpinan**

### **2.3.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan**

Gaya kepemimpinan merupakan salah satu cara yang dipergunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi, mengarahkan dan mengendalikan perilaku orang lain untuk mencapai suatu tujuan. Pemimpin adalah seseorang yang mempergunakan wewenang kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai suatu tujuan (Hasibuan, 2019). Oleh karena itu diperlukan seorang pemimpin yang mampu memberikan arahan guna mencapai tujuan perusahaan yang sudah ditetapkan. Setiap pemimpin mempunyai sifat, watak, dan karakter masing-masing yang berbeda-beda dan dipengaruhi oleh faktor sifat yang dibawanya dari lahir maupun pembentukan dari lingkungan tempat dimana pemimpin itu bekerja. Sifat dan karakter pemimpin yang berbeda-beda itulah disebut dengan gaya kepemimpinan.

Selain itu bahwa Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang mempengaruhi dan memotivasi orang lain untuk melakukan sesuatu sesuai tujuan bersama (Seto, 2017). Kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku untuk mencapai tujuan, mempengaruhi dan memperbaiki kelompok dan budayanya. proses untuk memahami apa yang dilakukan orang bersama sama, sehingga mereka memahami dan mau melakukannya. Jadidapat dikatakan bahwa kepemimpinan merupakan

cara mempengaruhi dan memotivasi orang lain agar orang tersebut mau berkontribusi untuk keberhasilan suatu organisasi. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola karyawannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Sedangkan Rivai dalam Marliani (2018) menyatakan gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikaitkan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin kepada bawahannya.

### **2.3.2 Jenis Gaya Kepemimpinan**

Seorang pemimpin mempunyai cara dan gaya dalam menjalankan kepemimpinannya. Pemimpin itu mempunyai sifat, kebiasaan, temperamen, watak dan kepribadian sendiri yang khas, sehingga tingkahlaku dan gayanya yang membedakan dirinya dari orang lain. Kurt Lewin dalam (Marliani, 2018) menyebutkan beberapa gaya kepemimpinan yaitu:

#### **1. Otokratik**

Gaya kepemimpinan menunjukkan bahwa semuanya ditentukan oleh pemimpin, pemimpin merupakan segalanya. Semua keputusan diambil oleh pemimpin, sedangkan bawahan tidak mempunyai hak untuk bersuara. Bawahan hanya menjalankan intruksi yang diberikan. Dengan pola kepemimpinan ini, semua tugas yang diberikan pasti akan selesai karena pemimpin akan memastikan semuanya berjalan dengan baik. Pemimpin yang menggunakan gaya ini sangat *task oriented* sehingga ada bawahan yang tidak cocok dengan gaya kepemimpinan ini dan ada yang menilai gaya kepemimpinan ini terlalu kejam.

## **2. Demokratik**

Gaya kepemimpinan ini memberikan tanggung jawab dan wewenang kepada semua anggota tim. Semua terlibat aktif dalam mengambil keputusan dan dapat memberikan masukan kepada anggota atau kepada pemimpin. Pemimpin bersikap terbuka pada usul yang diberikan karena menganggap semua usul baik untuk kemajuan perusahaan. Pemimpin merasa bahwa semua anggota pasti mempunyai kelebihan dan merupakan pribadi yang unik. Gaya kepemimpinan ini menyeimbangkan antara tugas yang diberikan harus diselesaikan dengan baik dengan penting menjaga hubungan harmonis antar tim.

## **3. *Laissez-Faire***

Gaya kepemimpinan ini memberikan kebebasan mutlak kepada bawahan untuk berkreasi. Pemimpin bersifat pasif dan menunggu semuanya dari bawahan. Pola kepemimpinan yang terjadi, yaitu satu arah dari bawahan kepada pemimpin. Gaya kepemimpinan ini cocok untuk diterapkan jika mempunyai bawahan dengan inisiatif yang baik. Dengan demikian, pemimpin hanya memberikan arahan singkat berupa tujuan umum dan selebihnya diberikan kepada anak buah. Gaya kepemimpinan *Laissez-Faire* merupakan gaya kepemimpinan lepas tangan. Dalam gaya kepemimpinan manajer tidak bertindak sebagai pembuat keputusan dan tidak pula mencampuri proses pengambilan keputusan tersebut. Pimpinan memberikan isu berkembang dengan sendirinya dan bersikap tidak peduli isu tersebut menjadi lebih baik atau lebih buruk. Manajemen gaya paling efektif untuk menangani rumor misalnya konflik terjadi antara dua belah pihak atau lebih. Biarkan pihak-pihak yang berkonflik membicarakan permasalahan mereka sampai dapat menemukan jalan keluar.

#### **4. Kepemimpinan Konservatif**

Gaya kepemimpinan ini hampir sama dengan gaya kepemimpinan demokratis dalam menerima masukan dari bawahan. Perbedaannya terletak pada keputusan akhir yang tidak harus didasarkan atas jumlah suara terbanyak. Hal yang dilakukan dalam kepemimpinan gaya konservatif adalah mencari masukan dan opini dari para pekerja dan manajer yang mengambil keputusan dengan mempertimbangkan semua masukan karyawan.

### **2.3.3 Indikator Gaya Kepemimpinan**

Gaya kepemimpinan seseorang dapat dilihat dan dinilai dari beberapa indikator (Kartono, 2008) sebagai berikut:

#### **1. 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.

#### **2. 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.

#### **3. 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.



#### **4. Kemampuan Mengendalikan Bawahan**

Seorang Pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan jangka panjang perusahaan. Termasuk di dalamnya memberitahukan orang lain apa yang harus dilakukan dengan nada yang bervariasi mulai dari nada tegas sampai meminta atau bahkan mengancam. Tujuannya adalah agar tugas-tugas dapat terselesaikan dengan baik.

#### **5. Tanggung Jawab**

Seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab bisa diartikan sebagai kewajiban yang wajib di tanggung, menanggung segala sesuatunya dan menanggung akibatnya.

#### **6. 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.

### **2.4 Motivasi Kerja**

#### **2.4.1 Pengertian Motivasi Kerja**

Motivasi kerja adalah dorongan individu untuk melakukan tindakan karena mereka ingin melakukannya dengan mencapai tujuan yang mereka inginkan, pencapaian tujuan tersebut dapat berupa uang, keselamatan, penghargaan, dan lain-lain (Marliani, 2018). Dengan demikian kekayaan, rasa aman (keselamatan), status dan segala macam tujuan lain merupakan hiasan semata-mata untuk mencapai tujuan akhir setiap orang, yaitu menjadi dirinya sendiri. Menurut (Rahsel, 2016) motivasi adalah keahlian dalam mengarahkan pegawai

dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil sehingga tercapai keinginan para pegawai sekaligus tercapainya tujuan organisasi. Sedangkan menurut Mathis dalam Marliani (2018) motivasi kerja adalah sebagai hasrat didalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan bekerja melakukan sesuatu. Menurut Marliani dalam Marliani (2018) mendefinisikan motivasi sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan sesuatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras. Berdasarkan pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan yang mengarahkan daya dan potensi bawahan agar bekerja sama secara produktif dan berhasil mencapai tujuan yang telah ditentukan.

#### **2.4.2 Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Motivasi**

Seorang pemimpin yang merupakan motivator harus mengetahui tentang motivasi agar keberhasilan organisasi dalam mewujudkan usaha kerja karyawan dapat tercapai. Faktor-faktor penyebab tingginya motivasi kerja karyawan (Marliani, 2018) adalah sebagai berikut:

##### **1. Faktor Eksternal**

###### **a. Gaji besar**

Semua orang pasti ingin memperoleh gaji yang besar dan cara memperoleh gaji yang besar adalah dengan bekerja sungguh-sungguh sehingga pimpinan akan kagum dan menaikkan gaji.

###### **b. Pujian dari atasan**

Saat mendapat pujian dari atasan, karyawan mana pun pasti akan merasa senang dan hal tersebut dapat memotivasi karyawan untuk mengerjakan sesuatu dengan lebih baik lagi.

###### **c. Suasana ditempat kerja yang nyaman dan menyenangkan**

Situasi tempat kerja yang nyaman dan rekan-rekan kerja yang menyenangkan akan membuat seorang karyawan merasa betah dan bersemangat dalam bekerja.

d. Adanya kejuaraan dalam perusahaan

Hal ini membuat karyawan tertantang untuk bekerja sebaik mungkin demi mendapatkan prestasi yang baik. Apabila karyawan tersebut berhasil menjadi juara, akan mendatangkan keuntungan bagi dirinya dan masa depan kariernya.

## 2. Faktor Internal

a. Ingin memenuhi kebutuhan hidup

Salah satu alasan orang bekerja adalah memenuhi kebutuhan hidupnya. Biaya hidup yang besar dapat membuat seseorang semangat bekerja agar memperoleh gaji yang besar.

b. Pekerjaan yang ditekuni sesuai dengan minat

Mengerjakan sesuatu yang sesuai dengan minat akan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih giat. Seseorang yang menikmati pekerjaannya akan terlihat seperti orang yang bermain daripada bekerja.

c. Berani menghadapi tantangan

Tantangan dalam pekerjaan harus dihadapi. Motivasi kerja yang tinggi dapat menjadi senjata untuk melawan rasa takut terhadap tantangan.

d. Menginginkan jabatan tinggi

Jabatan tinggi selalu diincar oleh setiap karyawan. Semakin tinggi jabatan yang diduduki semakin besar gaji yang diperoleh. Oleh karena itu karyawan menjadi semangat bekerja untuk menarik perhatian atasan dengan tujuan memperoleh jabatan dan gaji yang tinggi.

e. Ingin bersaing dengan rekan kerjanya

Seorang karyawan tidak dapat menghindari persaingan yang ada ditempat kerjanya. Persaingan tersebut pasti menghidupkan perasaan untuk menunjukkan segala yang terbaik dari dirinya

f. Memiliki target tertentu yang ingin dicapai.

Target ini tidak selalu berupa gaji yang besar atau jabatan yang tinggi.

### 2.4.3 Jenis- Jenis Motivasi

Ada dua jenis motivasi menurut (Marliani, 2018) yaitu sebagai berikut:

#### a. Motivasi Positif (*Insentif Positif*)

Motivasi positif yaitu motivasi yang diberikan manajer untuk memotivasi atau merangsang karyawan bawahan dengan memberikan hadiah kepada karyawan yang berprestasi sehingga meningkatkan semangat untuk bekerja.

#### b. Motivasi Negatif (*Insentif Negatif*)

Motivasi negatif yaitu motivasi yang diberikan manajer kepada karyawan bawahan agar bekerja dengan sungguh-sungguh dengan memberikan hukuman. Dalam jangka waktu pendek, hal ini akan meningkatkan semangat kerja karena karyawan tidak ingin mendapatkan hukuman. Akan tetapi, dalam jangka waktu panjang, hal tersebut akan menimbulkan dampak buruk.

Penggunaan kedua jenis motivasi tersebut harus tepat dan seimbang untuk meningkatkan semangat kerja karyawan, kapan motivasi positif dan motivasi negatif dapat efektif merangsang gairah kerja. Motivasi positif sangat efektif untuk jangka panjang, sedangkan motivasi negatif sangat efektif untuk jangka pendek dan manajer harus konsisten dan adil dalam menerapkannya.

### 2.4.4 Indikator Motivasi Kerja

Motivasi kerjakaryawandipengaruhi oleh kebutuhan fisik, kebutuhan akan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan diri, dan kebutuhan akan perwujudan diri menurut Maslow yang dikutip oleh (Hasibuan, 2019). Kemudian dari faktor tersebut diturunkanlah indikator-indikator untuk mengetahui tingkat motivasi pada karyawan, yaitu:

#### 1. Kebutuhan Fisik, ditunjukkan dengan:

Pemberian gaji, pemberian bonus, uang makan, uang transport, fasilitas perumahan dan sebagainya.

2. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan, ditunjukkan dengan: fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya jaminan sosial tenaga kerja, dana pensiun, asuransi kesehatan, asuransi kecelakaan dan perlengkapan keselamatan kerja.
3. Kebutuhan sosial, ditunjukkan dengan: melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya untuk diterima di kelompok dan kebutuhan untuk dicintai dan mencintai.
4. Kebutuhan akan penghargaan, ditunjukkan dengan pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuannya yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh pegawai lain dan pimpinan terhadap prestasi kerja.
5. Kebutuhan perwujudan diri, ditunjukkan dengan sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana pegawai tersebut mengerahkan kemampuan, kecakapan, keterampilan, dan potensinya.

## 2.5 Penelitian Terdahulu

Berikut hasil dari beberapa penelitian sejenis yang dijadikan referensi yaitu :

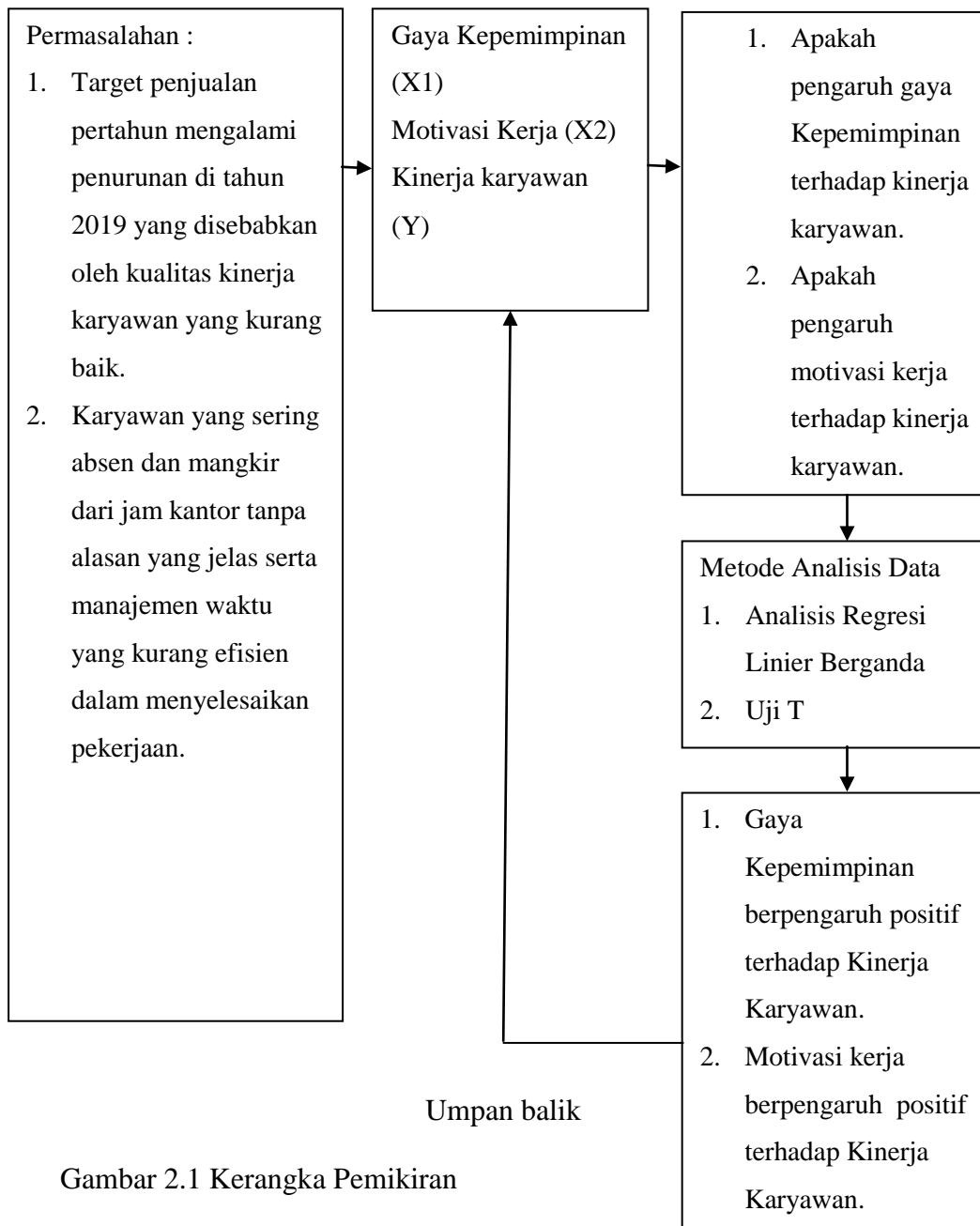
**Tabel 2.1**  
**Ringkasan Hasil Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti	Judul	Hasil
1	Wa Ode Zusnita Muizu, Umi Kaltum dan Ernie T. Sule (2019)	Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan	Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan, baik secara parsial maupun simultan, terhadap kinerja karyawan. Ini berarti bahwa jika implementasi kepemimpinan organisasi dan motivasi kerja lebih baik, maka pencapaian kinerja pegawai perbankan di Sulawesi Tenggara akan lebih optimal.
2	Dena Aprilia Anggraeni, Edy Rahardja (2018)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Feminin, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan PT Leo Agung Raya Semarang	Berdasarkan hasil penelitian ini, peneliti menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan feminisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja secara positif dan signifikan mempengaruhi kinerja karyawan dan komitmen organisasi secara positif dan signifikan mempengaruhi kinerja karyawan.
3	Arini Yulianita (2017)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Cipta Nusa Sidoharjo	Gaya Kepemimpinan (X1), dan Motivasi (X2), secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Gaya Kepemimpinan (X1), secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), Motivasi (X2) secara parsial pula berpengaruh yang paling signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara dalam penelitian ini antara variabel Gaya Kepemimpinan (X1), dan Motivasi (X2) yang paling berpengaruh paling signifikan yaitu Gaya Kepemimpinan (X1).
4	Yuyun Purwati dan Joko Tri Nugraha (2018)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Kedungsari, Magelang Utara.	(1) Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kelurahan Kedungsari Kecamatan Magelang Utara sebesar $R = 0,985$ . (2) Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kelurahan Kedungsari Kecamatan Magelang Utara. (3) Ada pengaruh yang positif dan

			signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kelurahan Kedungsari Kecamatan Magelang Utara. (4) Ada pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kelurahan Kedungsari Kecamatan Magelang Utara.
5	Juwita Azizah, Amik Mitra Gama (2017)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru SMA Budi Utomo Riau.	Gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Kepemimpinan gaya membimbing merupakan gaya kepemimpinan yang berpengaruh Dominan terhadap pencapaian kinerja guru yang maksimal. Motivasi berdasarkan pemenuhan kebutuhan fisiologis merupakan variabel motivasi yang berpengaruh dominan terhadap pencapaian kinerja guru yang maksimal.
6	Istiqomah Qodriani Fajrin dan Heru Susilo (2018)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Pabrik Gula Kebon Agung Malang)	Hasil penelitian ini menunjukkan Gaya Kepemimpinan Otoriter, Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Gaya Kepemimpinan Delegatif berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan. Motivasi Kerja memediasi Gaya Kepemimpinan Otoriter, Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Gaya Kepemimpinan Delegatif terhadap Kinerja Karyawan.

## 2.6 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran adalah sintesa hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan, selanjutnya dianalisis secara kritis dan sistematis sehingga menghasilkan sintesa tentang hubungan antar variabel yang kemudian digunakan untuk merumuskan hipotesis (Sugiyono, 2017). Maka kerangka pemikiran penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

## 2.7 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap tujuan penelitian yang diturunkan dari kerangka pemikiran yang telah dibuat. Hipotesis adalah perdukangan atau dukangan dari suatu penelitian dan harus dibuktikan kebenarannya (Sugiyono, 2017). Dan berdasarkan uraian teoritik diatas, maka hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:



### **2.7.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan**

Gaya kepemimpinan merupakan hal yang sangat penting dalam sebuah organisasi maupun perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Gaya kepemimpinan yang baik akan menghasilkan sesuatu yang baik bagi perusahaan dan menghadirkan rasa nyaman pada karyawan pada saat bekerja. Gaya kepemimpinan dalam memimpin merupakan tonggak utama sebuah perusahaan untuk memotivasi karyawan dalam bekerja yang maksimal dan mampu bersaing dengan perusahaan yang lainnya (Fajrin, 2018). Hasil penelitian dari (Anggraeni, 2018) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Leo Agung Raya Semarang, dalam jurnalnya yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Feminin, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan PT Leo Agung Raya Semarang.

$H_1$  : Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) PT. Widati Putrama Mandiri Pringsewu.

### **2.7.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Motivasi kerja adalah dorongan yang mengarahkan daya dan potensi bawahan agar bekerja sama secara produktif dan berhasil mencapai tujuan yang telah ditentukan. Dalam menjalani karier, motivasi kerja berperan sebagai bensin yang akan membuat tenaga kerja tetap harus berjalan dan menghadapi kesulitan dan tantangan dalam bekerja. Penggunaan motivasi harus tepat untuk meningkatkan semangat kerja karyawan serta untuk merangsang gairah kerja karyawan. Orang yang memiliki motivasi yang tinggi akan selalu mendapatkan kesempatan untuk mengerjakan tugas yang lebih tinggi dan kariernya akan selalu berkembang (Marliani, 2018). Hasil penelitian dari (Yulianita, 2017) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan

signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Cipta Nusa Sidoharjo, dalam jurnalnya yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cipta Nusa Sidoharjo.

H<sub>2</sub> : Motivasi Kerja (H<sub>2</sub>) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Widati Putrama Mandiri Pringsewu.