

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Kinerja Karyawan

2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja dikutip dari buku Manajemen Sumber Daya Manusia (Prof. Dr. Wilson Bangun, S.E., M.Si. 2012) Kinerja Karyawan adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan dan suatu pekerjaan yang mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai sebuah tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan.

Menurut Sedarmayanthi (dikutip dari jurnal Gede Prawira 2018:803) mendefinisikan Kinerja merupakan salah satu hasil kerja yang mampu diperoleh pekerja, sebuah proses dimana suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil tersebut dapat ditunjukkan buktinya secara nyata dan baik dari segi kualitas maupun kuantitas, baik dan buruknya karyawan juga dapat dilihat dari standar-standar kinerja yang telah ditetapkan organisasi dalam perusahaan.

Menurut Sedarmayanti (dikutip dari jurnal Indah Hamzah 2019:166) Kinerja Karyawan merupakan hasil kerja yang mampu diperoleh pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan dimana hasil kerja tersebut dapat ditunjukkan buktinya secara nyata baik dari segi kualitas maupun dari segi kualitas.

2.1.2 Penilaian kinerja karyawan

Menurut Wilson Bangun (2019) Penilaian Kinerja Karyawan merupakan proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau melihat keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Penilaian juga dapat dilakukan dengan cara dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai karyawan dengan standar pekerjaan. Jika hasil kerja yang diperoleh sampai atau melebihi standar pekerjaan dapat dikatakan kinerja seseorang karyawan

termasuk dalam kategori baik. Sebaliknya, seseorang karyawan yang hasil kerjanya tidak mencapai standar pekerjaan termasuk pada kinerja yang tidak baik atau berkinerja rendah. Penilaian kinerja dapat dilihat dari jumlah kualitas pekerjaan yang diselesaikan dalam batas waktu tertentu karyawan yang dapat menyelesaikan pekerjaan dalam jumlah yang melampaui standar pekerjaan dinilai dengan kinerja yang baik.

2.1.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Pasolong (dikutip dari jurnal Edi Widia 2019:61) Kinerja Karyawan dapat dipengaruhi faktor-faktor sebagai berikut:

1. Kemampuan, yaitu kemampuan di suatu bidang tertentu yang dipengaruhi oleh bakat, minat dan kecerdasan yang cukup.
2. Kemauan, yaitu kemauan untuk melakukan berbagai upaya di tingkatan tertentu yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi.
3. Energy, yaitu sumber kekuatan yang dimiliki oleh seseorang didalam dirinya.
4. Teknologi, yaitu penerapan pengetahuan untuk memudahkan pelaksanaan pekerjaan.
5. Kompensasi, yaitu balas jasa bermanfaat yang diterima oleh karyawan atas kinerja yang dihasilkannya.
6. Kejelasan tujuan yaitu, rumusan jelas mengenai tujuan yang dituntut untuk dicapai oleh karyawan.
7. Keamanan, yaitu kebutuhan fundamental yang ditunjukkan agar karyawan merasa aman dalam menjalankan pekerjaannya.

2.1.4 Pengukuran Kinerja Karyawan

Pengukuran Kinerja Karyawan menurut Robins (dikutip dari jurnal Anis Jannah 2019:161) diarahkan pada enam (4) aspek antara lain:

1. Jumlah yang dihasilkan
2. Mutu/Kualitas
3. Tepat waktu, disiplin waktu, absensi
4. Efektif

2.1.5 Indikator-Indikator Kinerja

Menurut Bernadin (dikutip dari jurnal Endah Susetyo Indriyati 2017:136)

Terdapat empat (5) indikator Kinerja Karyawan antara lain :

1. Kuantitas Kerja

Volume kerja yang dihasilkan dibawah kondisi normal.

2. Kualitas Kerja

Kerapihan, ketelitian, dan keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan.

3. Ketepatan Waktu

Kemampuan dalam menyelesaikan satu pekerjaan dengan waktu yang ditetapkan.

Berdasarkan definisi diatas dapat kita lihat bahwasannya Kinerja Karyawan adalah salah satu output dari faktor-faktor penting yaitu kemampuan dan minat penerimaan seseorang pekerja atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang yang bekerja.

2.2 Gaya Kepemimpinan

2.2.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan

Gaya Kepemimpinan yang dikutip dari buku Sumber Daya Manusia (Prof.Dr.Wilson Bangun 2012) Gaya Kepemimpinan adalah suatu proses memengaruhi orang lain dalam suatu organisasi agar mereka dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dalam mencapai tujuannya. Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai ataupun karyawan. Bahkan dapat dikatakan sangat menentukan dalam usaha pencapaian suatu tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya oleh perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai salah satu peranan penting untuk meningkatkan Kinerja Pegawai ataupun Karyawan. Apabila seorang pemimpin bisa menerapkan Gaya Kepemimpinan yang baik dan optimal pemimpin harus bisa memberikan kesempatan kepada bawahannya atau karyawan untuk mengembangkan ide atau juga

keterampilannya. Dengan pemberian kesempatan tersebut maka kelancaran dalam pelaksanaan tugas dan tujuan organisasi pada perusahaan akan tercapai dengan baik.

Menurut Thoha (dikutip dari jurnal Gede Prawira Utama Putra 2018:804) menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan adalah suatu norma atau perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba untuk mempengaruhi perilaku orang lain untuk mencapai sebuah tujuan yang dicapai. Menurut Brahmasari (dikutip dari jurnal Gede Prawira Utama Putra 2018:804) Gaya Kepemimpinan adalah suatu proses dimana seseorang dapat menjadi pemimpin melalui aktivitas yang terus menerus sehingga dapat memengaruhi orang yang dipimpinnya untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

2.2.2 Pentingnya Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan salah faktor yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan dan bahkan bisa dikatakan sangat menentukan dalam usaha pencapaian suatu tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Hal ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan mempunyai peranan yang sangat penting dalam meningkatkan sebuah Kinerja Karyawan pada perusahaan.

Kepemimpinan merupakan tulang punggung pengembangan organisasi karena tanpa adanya seorang pemimpin yang baik akan sulit suatu organisasi atau perusahaan untuk mencapai sebuah tujuan yang ingin dicapai. Jika seorang pemimpin telah berusaha untuk mempengaruhi perilaku orang lain maka seorang tersebut harus memikirkan Gaya Kepemimpinannya. (menurut buku prof.Dr. Wilson Bangun,SE.,Msi 2012) Gaya Kepemimpinan adalah sebagai kemampuan untuk memengaruhi kelompok dalam mencapai sebuah tujuan organisasi.

Penting nya dalam pemimpin suatu organisasi perusahaan yang terungkap dalam suatu pernyataan sebagai berikut : bahwa untuk menunjang sesuatu keberhasilan fungsi manajemen dalam organisasi perusahaan tentu sangat membutuhkan seorang pemimpin yang bisa melaksanakan tugas atau fungsi manajemennya. Adanya seorang pemimpin diharapkan untuk dapat meningkatkan kinerja para pekerja lainnya. Faktor lain dari adanya kepemimpinan adalah pemimpin yang mampu dalam menggerakkan karyawannya akan berpengaruh terhadap suatu Kinerja Karyawan tersebut, dan tanpa adanya kepemimpinan yang efektif suatu organisasi dalam perusahaan cenderung tidak memiliki arah dan kurang motivasi.

2.2.3 Gaya Kepemimpinan

Menurut Thoha (dikutip dari jurnal Gede Prawira Utama Putra 2018:804) Gaya Kepemimpinan adalah norma dan prilaku yang digunakan oleh seseorang untuk mencoba mempengaruhi prilaku orang lain atau karyawan dan suatu cara yang digunakan oleh pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Gaya Kepemimpinan mewakili filsafat atau keterampilan dan sikap pemimpin dalam politik. Menurut James (dikutip dari jurnal Cahya Wiratama 2019) mengatakan Gaya Kepemimpinan adalah berbagai pola tingkah laku yang disukai oleh pemimpin dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi pekerja. menurut Tampubulon (dikutip dari jurnal cahya wiratama 2019) Gaya Kepemimpinan adalah perilaku dan strategi sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya.

2.2.4 Macam-Macam Gaya Kepemimpinan

Macam-macam Gaya Kepemimpinan menurut Siagian (dikutip dari jurnal Cahya Wirtama2019 sebagai berikut :

1. Gaya Kepemimpinan Otokratik

Gaya kepemimpinan ini bersifat tidak mau menerima kritik, saran ataupun pendapat.

2. Gaya Kepemimpinan Militeristik

Gaya Kepemimpinan ini memiliki sifat seperti dalam menggerakkan bawahannya system perintah yang sering dipergunakan, dalam menggerakkan bawahannya senang bergantung pada pangkat atau jabatan, senang kepada formalitas yang berlebih-lebihan, menuntut disiplin yang tinggi dan kaku dari bawahannya.

3. Gaya Kepemimpinan Parernalistik

Gaya Kepemimpinan ini memiliki sifat bersikap terlalu melindungi, jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengambil keputusan, jarang memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengambil inisiatif, sering bersikap mau tahu.

4. Gaya Kepemimpinan Kharismatik

Gaya Kepemimpinan ini harus diakui bahwa untuk keadaan tentang seorang pemimpin yang demikian sangat diperlukan, akan tetapi sifatnya yang negative mengalahkan sifatnya yang positif.

5. Gaya Kepemimpinan Demokratik.

Gaya Kepemimpinan ini membuktikan tipe pemimpin yang demokratis yang paling tepat untuk organisasi yang modern karena kepemimpinan demokratis senang untuk menerima saran, selalu berusaha mengutamakan kerjasama *teamwork* dan selalu berusaha menjadikan lebih sukses dari padanya.

2.2.5 Faktor-Faktor Gaya Kepemimpinan

Menurut Robert (dikutip dari jurnal Cahya Wiratama 2019) faktor-faktor Gaya Kepemimpinan antara lain:

1. Pimpinan senantiasa memberikan arahan kepada bawahannya atau karyawan tentang pelaksanaan tugas

2. Pimpinan memberi bimbingan ketika bawahan atau karyawan menemui kesulitan dalam bekerja
3. Pimpinan memberikan kesempatan kepada bawahan atau karyawan untuk menerapkan gagasan.
4. Pimpinan senantiasa memberikan solusi.

2.2.6 Indikator Gaya Kepemimpinan

Indikator Gaya Kepemimpinan menurut Kartono (2019:39) adalah sebagai berikut:

1. Sifat

Setiap seorang pemimpin sangat berpengaruh dalam Gaya Kepemimpinan untuk menentukan keberhasilannya menjadi seorang pemimpin yang berhasil, serta ditentukan oleh kemampuan pribadi pemimpin, kemampuan pribadi yang dimaksud adalah kualitas seorang dengan berbagai sifat, perangai atau ciri-ciri didalamnya.

2. Kebiasaan

Kebiasaan memegang peranan utama dalam Gaya Kepemimpinan sebagai penentu pergerakan perilaku seorang pemimpin yang menggambarkan segala tindakan yang dilakukan sebagai pemimpin baik.

3. Komunikasi

Kemampuan komunikasi adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian proses atau gagasan orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik secara langsung atau tidak langsung..

2.3 Motivasi Ekstrinsik

2.3.1 Definisi Motivasi Ekstrinsik

Motivasi Ekstrinsik mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja

keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan (dikutip dari buku Sumber Daya Manusia 2012 Wilson Bangun). Motivasi Ekstrinsik sering kali disamakan dengan dorongan. Dorongan atau tenaga tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat, sehingga motif tersebut merupakan suatu *draving force* yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku dan perbuatan itu mempunyai tujuan tertentu. Hasibuan (dikutip Dari dari buku sumber daya manusia Prof.Dr. H. Edy Sutrisno, M.Si.2019) mengemukakan bahwa motivasi Ekstrinsik adalah suatu persangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motivasi mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.

2.3.2 Pengertian Motivasi Ekstrinsik

Menurut Bangun (dikutip dari jurnal Edi Widia 2019:61) Motivasi Ekstrinsik adalah suatu kondisi yang menimbulkan dorongan bagi seseorang untuk menjalankan tugas sesuai dengan fungsi yang ditetapkan dalam organisasi.

Menurut Sadirman (dikutip dari jurnal Edi Widia 2019:) mengklasifikasikan Motivasi kedalam dua jenis, yaitu (1) Motivasi Instrinsik dan Motivasi Ekstrinsik. Menurut Sadirman 2019:61 Motivasi Ekstrinsik adalah motif penggerak yang aktifitasnya tidak perlu dirangsang dari luar, karena setiap individu telah memilikinya di dalam dirinya masing-masing. Sementara itu. Motivasi Estrinsik didefinisikan oleh Supandi 2019 sebagai suatu motivasi yang ditimbulkan oleh rangsangan yang berasal dari luar individu.

Menurut Herzberg (dikutip dari jurnal Edi Widia 2019:61) Motivasi Ekstinsik dapat diindikasikan oleh beberapa indikator yaitu 1. Kebijakan dan administrasi 2. Kualitas Supervisi 3. Hubungan antar pribadi 4. Kondisi kerja 5. Gaji

2.3.3 Bentuk-Bentuk Motivasi Ekstrinsik

Bentuk Motivasi Ekstrinsik menurut Herberg (dikutip dari jurnal Cahya Wiratama 2019:10) sebagai berikut:

a. Gaji (Salary)

Bagi karyawan gaji merupakan faktor penting untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri dan keluarganya. Gaji selain berfungsi memenuhi kebutuhan pokok bagi setiap karyawan juga dimaksudkan untuk menjadi daya dorong bagi karyawan agar dapat bekerja dengan penuh semangat.

b. Supervisi

Supervisi yang efektif akan membantu peningkatan produktivitas pekerja melalui penyelenggaraan kerja yang baik.

c. Kebijakan dan Administrasi

Keteroaduan antara pimpinan dan bawahan sebagai suatu keutuhan atau totalitas system merupakan faktor yang sangat penting untuk menjamin keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

d. Hubungan Kerja

Untuk dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, haruslah didukung oleh suasana kerja atau hubungan kerja yang harmonis yaitu, terciptanya hubungan yang akrab, penuh kekeluargaan dan saling mendukung baik itu hubungan antara atasan

2.3.4 Tujuan Pemberian Motivasi Ekstrinsik

Menurut Singodimejo (2019 Vol.2 No.4) (dikutip dari jurnal Cahya Wiratama 2019:7Vol.2No.4) Mengemukakan tujuan pemberian Motivasi Ekstrinsik antara lain:

- a.Mengubah perilaku karyawan
- b.Meningkatkan gairah dan semangat kerja
- c.Meningkatkan kedisiplinan kerja
- d.Meningkatkan prestasi kerja
- e.Mempertinggi moral kerja karyawan
- f.Meningkatkan rasa tanggung jawab
- g.Meningkatkan produktivitas dan efisiensi
- h.Menumbuhkan loyalitas karyawan kepada perusahaan.

2.3.5 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Ekstrinsik

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor internal dan eksternal yang berasal dari karyawan. (dikutip dari buku sumber daya manusia Prof.Dr. H. Edy Sutrisno, M.Si.2019:116).

1. Faktor Internal

Faktor internal yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

1. Keinginan Untuk Dapat Hidup

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup dimuka bumi ini untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram dan sebagainya.

Misalnya, untuk mempertahankan hidup manusia perlu makan dan untuk memperoleh makan ini, manusia mau mengerjakan apa saja asal hasilnya dapat dipenuhi

kebutuhan untuk makan. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk:

- a. Memperoleh kompensasi yang memadai
- b. Pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai
- c. Kondisi kerja yang aman dan nyaman.

2. Keinginan Untuk Dapat Memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak kita alami dalam kehidupan kita sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja. Contohnya keinginan untuk dapat memiliki sepeda motor dapat mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan.

3. Keinginan Untuk Dapat Memperoleh Pekerjaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu pun ia harus bekerja keras. Jadi harga diri, nama baik, kehormatan yang ingin dimiliki itu harus diperankan sendiri, mungkin dengan bekerja keras memperbaiki nasib, mencari rezeki, sebab status untuk diakui yang bersangkutan termasuk pemalas, tidak mau bekerja, dan sebagainya.

4. Keinginan Untuk Memperoleh Pengakuan

Bila kita perinci, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal sebagai berikut:

- 1) Adanya penghargaan terhadap prestasi.
- 2) Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak.
- 3) Pimpinan yang adil dan bijaksana dan Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.

5. Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukannya itu masih termasuk bekerja juga. Apalagi keinginan untuk berkuasa atau menjadi pemimpin itu dalam arti positif, yaitu ingin dipilih menjadi ketua atau kepala, tentu sebelumnya si pemilih telah melihat dan menyaksikan sendiri bahwa orang itu benar-benar mau bekerja. Ia pantas untuk dijadikan penguasa dalam suatu organisasi/kerja. Karyawan akan dapat merasa puas apabila dalam pekerjaan terdapat:

- 1) Hak Otonomi
- 2) Variasi dalam melakukan pekerjaan
- 3) Kesempatan untuk memberikan sumbangan pemikiran
- 4) Kesempatan memperoleh umpan balik tentang hasil pekerjaan yang telah dilakukan.

2. Faktor Eksternal

Faktor ekstern juga tidak kalah perannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor ekstern itu adalah:

1. Kondisi Lingkungan Kerja

Lingkungan Pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini, meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut, lingkungan

kerja yang baik dan bersih mendapat cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan, jelas akan memotivasi tersendiri bagi para karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan baik, namun lingkungan kerja yang buruk, kotor, gelap. Pengap, lembab, dan sebagainya akan menimbulkan cepat lelah dan menurunkan kreativitas. Oleh karena itu, pimpinan perusahaan yang mempunyai kreativitas tinggi akan dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan bagi para karyawan.

2. Kompensasi Yang Memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.

3. Supervisi Yang Baik

Fungsi supervise yang baik dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan. Dengan demikian, posisi supervise sangat dekat dengan para karyawan, dan selalu menghadapi para karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari.

4. Adanya Jaminan Pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Mereka bekerja bukannya untuk hari ini saja, tetapi mereka berharap akan bekerja sampai

tua cukup dalam satu perusahaan saja, tidak usah sering kali pindah. Hal ini akan dapat terwujud bila perusahaan dapat memberikan jaminan karier untuk masa depan, baik jaminan akan adanya promosi jabatan, pangkat, maupun jabatan pemberian kesempatan untuk mengembangkan potensi diri.

5. Status dan Tanggung Jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja.

6. Peraturan Yang Fleksibel

Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan system dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. System dan prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan. Semua ini merupakan aturan main yang mengatur hubungan kerja antara karyawan dengan perusahaan, termasuk hak dan kewajiban para karyawan, pemberian kompensasi, promosi, mutasi dan sebagainya.

2.3.6 Indikator Motivasi Ekstrinsik

Menurut Jurnal Edi Widia (2019:61, Vol 15, No 1 Januari)

indikator Motivasi Ekstrinsik yaitu:

1. Hubungan Antar Pribadi
2. Kondisi Kerja
3. Gaji

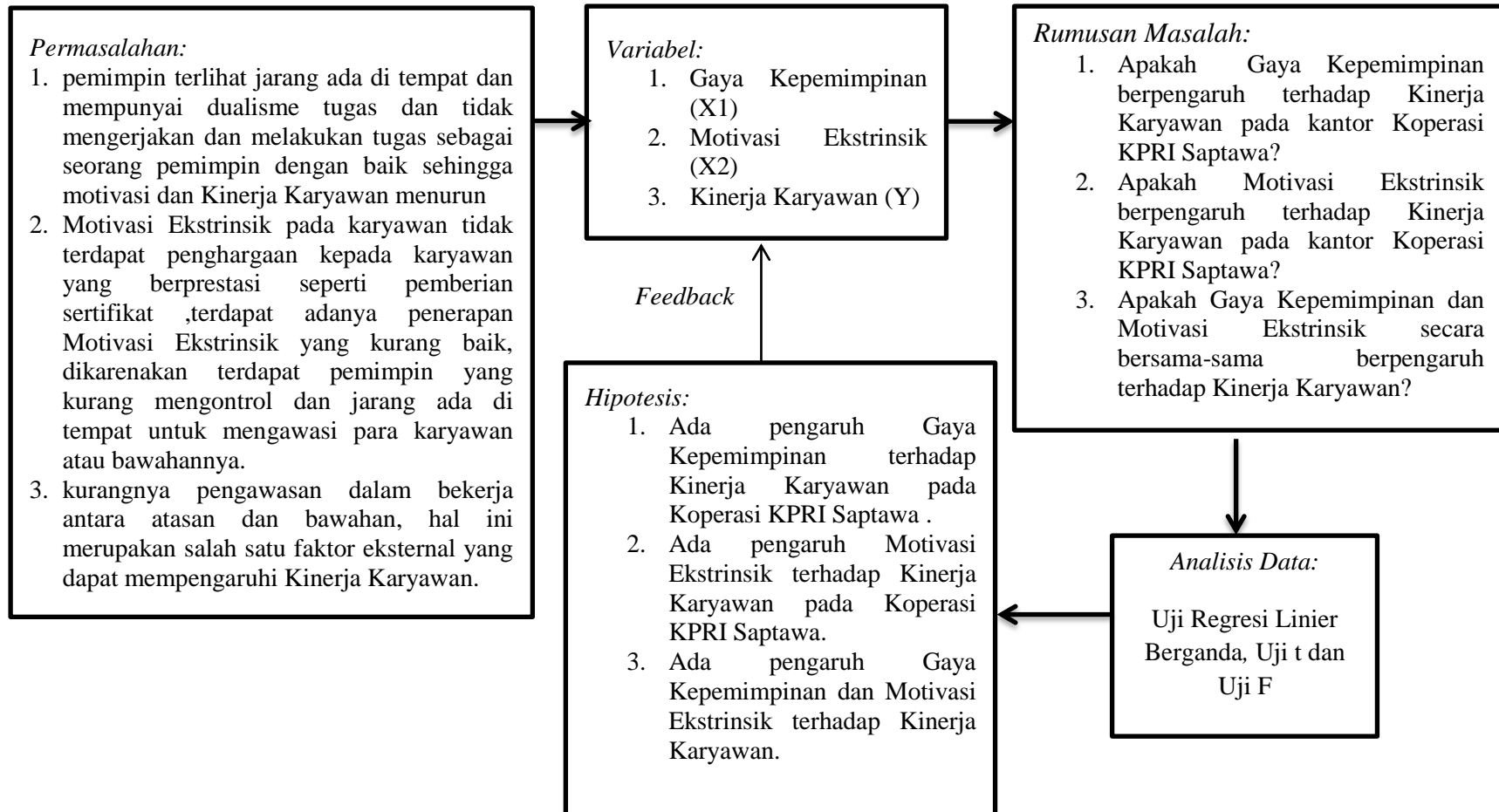
2.4 Penelitian Terdahulu

Berikut adalah penelitian terdahulu yang penulis jadikan bahan referensi dalam melakukan penelitian

No	Nama Penelitian	Judul Penelitian	Jenis Penelitian	Hasil Penelitian
1	Jelita Caroline Inaray Volume 16 No.02 Tahun (2016)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Amanah Finance Di Manado.	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan dan Motivasi Ekstrinsik secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Amanah Finance di Manado.
2	Anis Ulifatul Jannah (2019)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Ekstrinsik dan Disiplin Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan pada Bandung Super Model Sengkaling Kabupaten Malang.	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak adanya Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Ekstrinsik, Terhadap Kinerja Karyawan pada Bandung Super Model Sengkaling Kabupaten Malang.
3	Indah Hamzah (2019)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Pegawai.	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Pegawai.
4	Thoni Irawanto (2018)	The Influence Of Transformational Leadership And Work Motivation On Employee Performance Mediated By Job Satisfaction	Kuantitatif	Research results show The Influence Of Transformational Leadership And Work Motivation On Employee Performance Mediated By Job Satisfaction

5	Indra Setiawan (2019)	The Influence Of Leadership Style And Work Motivation On Employee Performance Pt Assa Rent	Kuantitatif	Research results show The Influence Of Leadership Style And Work Motivation On Employee Performance Pt. Assa Rent
---	-----------------------	--	-------------	---

2.5 Kerangka Berfikir



2.6 Pengembangan Hipotesis

2.6.1 Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Kepemimpinan merupakan salah satu cara yang dimiliki oleh setiap orang dalam mempengaruhi sekelompok orang atau lebih dan bawahan untuk bekerja sama dan berdaya upaya dengan penuh semangat dan keyakinan untuk mencapai sebuah tujuan bersama yang telah ditetapkan perusahaan. Keberhasilan dalam suatu kelompok maupun organisasi sangat bergantung kepada efektifitas kepemimpinan yang terdapat dalam perusahaan yang bersangkutan. Bisa dikatakan kepemimpinan yang ada didalam organisasi atau perusahaan memainkan peranan yang dominan dalam keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi dan bisa dilihat dari segi kinerja pada karyawan. Pemimpin didalam suatu organisasi atau perusahaan harus mampu memiliki kelebihan yang unggul dibandingkan dengan karyawan atau bawahannya. Sehingga pemimpin bisa menunjukkan kepada bawahan untuk bergerak, bergiat, berdaya upaya dan semangat yang tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu. Pada hasil penelitian Fatokun(2010) dan Oluyesi(2009) membuktikan bahwa benar adanya hubungan positif antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dan hipotesis yang dapat diajukan adalah:

H1 : Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi KPRI Saptawa Propinsi Lampung.

2.5.2 Pengaruh Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi Ekstrinsik berarti pemberian suatu motif dalam menggerakkan seseorang atau yang dapat menimbulkan dorongan atau keadaan. Dikatakan bahwa Motivasi Ekstrinsik adalah faktor yang mendorong orang untuk bertindak secara sederhana. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Artinya peningkatan atau penurunan Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh motivasi Ekstrinsik. Pada penjelasan diatas bisa di rumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2 : Motivasi Ekstrinsik berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada kantor Koperasi KPRI Saptawa Propinsi Lampung.

2.5.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja

Menurut Annis Jannah (2010:49) mengatakan bahwa ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi keinginan karyawan untuk berhenti bekerja dan kurangnya semangat karyawan dalam bekerja disebabkan karena Gaya Kepemimpinan yang kurang baik. Apabila seorang karyawan telah nyaman dengan pemimpin maka karyawan akan cenderung untuk tetap bertahan di perusahaan. Apabila pemimpin sumber dari ketidaknyamanan karyawan maka akan cenderung karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Anis Jannah (2019) mengatakan bahwa Motivasi Ekstrinsik merupakan gabungan dari sikap, perilaku dan norma yang bisa membuat orang terpengaruh agar bisa mematuhi untuk tujuan tertentu. Pada variable tersebut adalah Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Ekstrinsik telah dilakukan penelitian terdahulu dan memberikan hasil atas penelitiannya. Berdasarkan dari penelitian terdahulu dan penjelasan uraian diatas maka hipotesis yang dapat diajukan adalah:

H3 : Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Ekstrinsik berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada kantor Koperasi KPRI Saptawa Propinsi Lampung.