

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Gaya Kepemimpinan

2.1.1 Gaya Kepemimpinan

Nurul Hasanah (2018) kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana tugas itu dapat dilakukan secara efektif, dan proses memfasilitasi usaha individu dan kelompok untuk mencapai tujuan bersama.

Gaya Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahannya yang bertujuan untuk mendorong gairah kerja dan produktifitas karyawan, agar mencapai tujuan organisasi yang maksimal (Hasibuan,2019). Selain itu bahwa Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang mempengaruhi dan memotivasi orang lain untuk melakukan sesuatu sesuai tujuan bersama (Seto, 2017)

Hasbiana Dalimunthe (2018). Seorang pemimpin adalah orang yang memiliki posisi tertentu dalam hierarki organisasi. Ia harus dapat membuat perencanaan, pengorganisasian, dan pengawasan serta keputusan yang efektif. Kepemimpinan selalu melibatkan orang lain, oleh karenanya dapat dikatakan bahwa dimana ada pemimpin maka disana ada pengikut yang harus dapat mempengaruhi karyawannya untuk mencapai tujuan organisasi. Setiap pemimpin selalu menginginkan hasil kerja yang baik dari anggotanya. Untuk mencapai hal tersebut diperlukan gaya kepemimpinan yang tepat.

2.1.2 Tipe-Tipe Gaya Kepemimpinan

Keberhasilan seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku dalam bawahan banyak dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan. Tipe-tipe gaya kepemimpinan menurut

Heny Herawati (2020), sebagai berikut :

1. Kepemimpinan Pribadi

Dalam tipe ini pemimpin mengadakan hubungan langsung dengan bawahannya, sehingga timbul hubungan pribadi yang intim.

2. Kepemimpinan Non-pribadi

Dalam tipe ini pemimpin tidak mengadakan hubungan langsung dengan bawahannya, sehingga antara atasan dan bawahan tidak timbul kontak pribadi.

3. Kepemimpinan Otoriter

Dalam tipe ini pemimpin memerlukan bawahannya secara sewenang-wenang, karena menganggap diri paling yang berkuasa, bawahannya digerakan dengan jalan paksa, sehingga para pekerja dalam melakukan pekerjaannya bukan karna ikhlas.

4. Kepemimpinan Demokratis

Dalam tipe ini pemimpin selalu mengadakan musyawarah dengan para bawahannya untuk menyelesaikan pekerjaan-pekerjaannya yang sukar, sehingga para bawahannya merasa dihargai pikiran dan pendapatnya serta mempunyai pengalaman yang baik didalam menghadapi segala persoalan yang rumit.

5. Kepemimpinan Bakat

Dalam tipe ini pemimpin dapat menggerakkan bawahannya karna mempunyai bakat, sehingga bawahannya senang mengikutinya,

jadi tipe ini lahir karena pembawaannya sejak lahir seolah-olah di takdirkan untuk memimpin dan diikuti oleh orang lain.

2.1.3 Indikator Gaya Kepemimpinan

Hasibuan (2019), indikator-indikator Kepemimpinan adalah 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 untuk memotivasi.
Kemampuan Memotivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi untuk menggerakkan kemampuannya dalam bentuk keahlian atau keterampilan
3. 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.

2.2 Motivasi kerja

2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja

Hasbiana Dalimunthe (2018) Motivasi merupakan daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya karena dengan tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan.

Heny Herawati (2020) menyatakan bahwa Motivasi berasal dari kata *Motivation* yang artinya dorongan daya batin, sedangkan *Motivate* yang artinya dorongan untuk berperilaku ataupun berusaha. Motivasi juga didefinisikan sebagai semangat atau dorongan terhadap seseorang

untuk melakukan serangkaian kegiatan dengan bekerja keras untuk mencapai tujuan tertentu.

Billy Tamarindang (2017) motivasi merupakan hasrat dalam diri seorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan sedangkan. menurut Nurul Husanah (2018) Motivasi merupakan alur yang menerangkan segala sesuatu mengenai intensitas, arah, dan ketekunan seseorang dalam meraih apa yang menjadi tujuannya.

2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Heny Herawati (2020) Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang yang akan di pengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat di bedakan menjadi dua yaitu faktor intern dan ekstern yang berasal dari karyawan.

1. Faktor internal

Faktor intern ini dapat mempengaruhi pemberian motivasi kepada seseorang yaitu:

1. Keinginan untuk dapat hidup
2. Keinginan untuk dapat memiliki
3. Keinginan untuk memperoleh penghargaan
4. Keinginan untuk memperoleh pengakuan.
5. Keinginan untuk berkuasa

2. Faktor Eksternal

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

1. Kondisi lingkungan kerja.
2. Kompensasi yang memadai.

3. Supervisi yang baik.
4. Adanya jaminan pekerjaan.
5. Status dan tanggung jawab.

2.2.3 Indikator Motivasi

Hasbiana Dalimunthe (2018) menjelaskan motivasi adalah kondisi yang mendorong seseorang untuk mencapai prestasi secara maksimal. Menurut teori prestasi ini ada tiga indikator yang dapat digunakan untuk memotivasi orang bekerja, yaitu kebutuhan akan:

1. *Need for achievement*, merupakan kebutuhan untuk mencapai sukses, yang diukur berdasarkan standar kesempurnaan dalam diri seseorang. Kebutuhan ini, berhubungan erat dengan pekerjaan, dan mengarahkan tingkah laku pada usaha untuk mencapai prestasi tertentu.
2. *Need for affiliation*, merupakan kebutuhan akan kehangatan dan sokongan dalam hubungannya dengan orang lain. Kebutuhan ini mengarahkan tingkah laku untuk mengadakan hubungan secara akrab dengan orang lain.
3. *Need for power*, kebutuhan untuk menguasai dan mempengaruhi terhadap orang lain. Kebutuhan ini, menyebabkan orang yang bersangkutan tidak atau kurang memperdulikan perasaan orang lain.

2.3 kinerja karyawan

2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Hasbiana Dalimunthe (2018) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Heru Susilo (2018) mengemukakan definisi kinerja karyawan sebagai ungkapan seperti

output, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktifitas.

Mega Rismayadi (2018) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya sedangkan menurut Heny Herawati (2020) menyatakan bahwa Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Rendyka Dio Siswanto (2017) kinerja yaitu merupakan hasil kerja yang konkret yang dapat diamati dan dapat diukur. Pengukuran kinerja karyawan Jika kinerja tidak sesuai dengan standar, maka perlu disusun rencana peningkatan kinerja. Dalam penilaian kinerja karyawan tidak hanya fisik yang dinilai, tetapi kegiatan pekerjaan keseluruhan dari kinerja karyawan yang menyangkut berbagai hal seperti kemampuan kerja, kedisiplinan, kerajinan, hubungan kerja, atau hal-hal khusus sesuai dengan bidang dan tingkat pekerjaan.

2.3.2 Faktor-Faktor Kinerja Karyawan

Heny Herawati (2020) Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu:

1. Efektivitas dan Efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi masalahnya adalah bagaimana proses terjadinya efektivitas dan efisiensi organisasi. Dikatakan efektif apa bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan.

2. Otoritas dan Tanggung Jawab

Dalam organisasi yang baik, wewenang dan tanggung jawab telah diletakkan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas.

Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi atau perusahaan akan mendukung kinerja pegawai tersebut.

3. Displin

Displin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat ada pada diri pegawai terhadap peraturan perusahaan.

4. Inisiatif

Inisiatif yaitu seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan perusahaan atau organisai.

2.3.3 Indikator Kinerja Karyawan

Indikator-indikator kinerja karyawan menurut Mega Rismayadi (2018) adalah sebagai berikut :

1. Pencapaian target yang dilakukan.
2. Pencapaian yang disesuaikan dengan kemampuan.
3. Kemampuan karyawan dalam menggunakan waktu kerja dengan efektif.
4. Kecepatan melakukan pekerjaan.
5. Keterampilan dalam mengelola konflik.
6. Profesionalisme dalam melakukan pekerjaan.

2.4 Penelitian Terdahulu

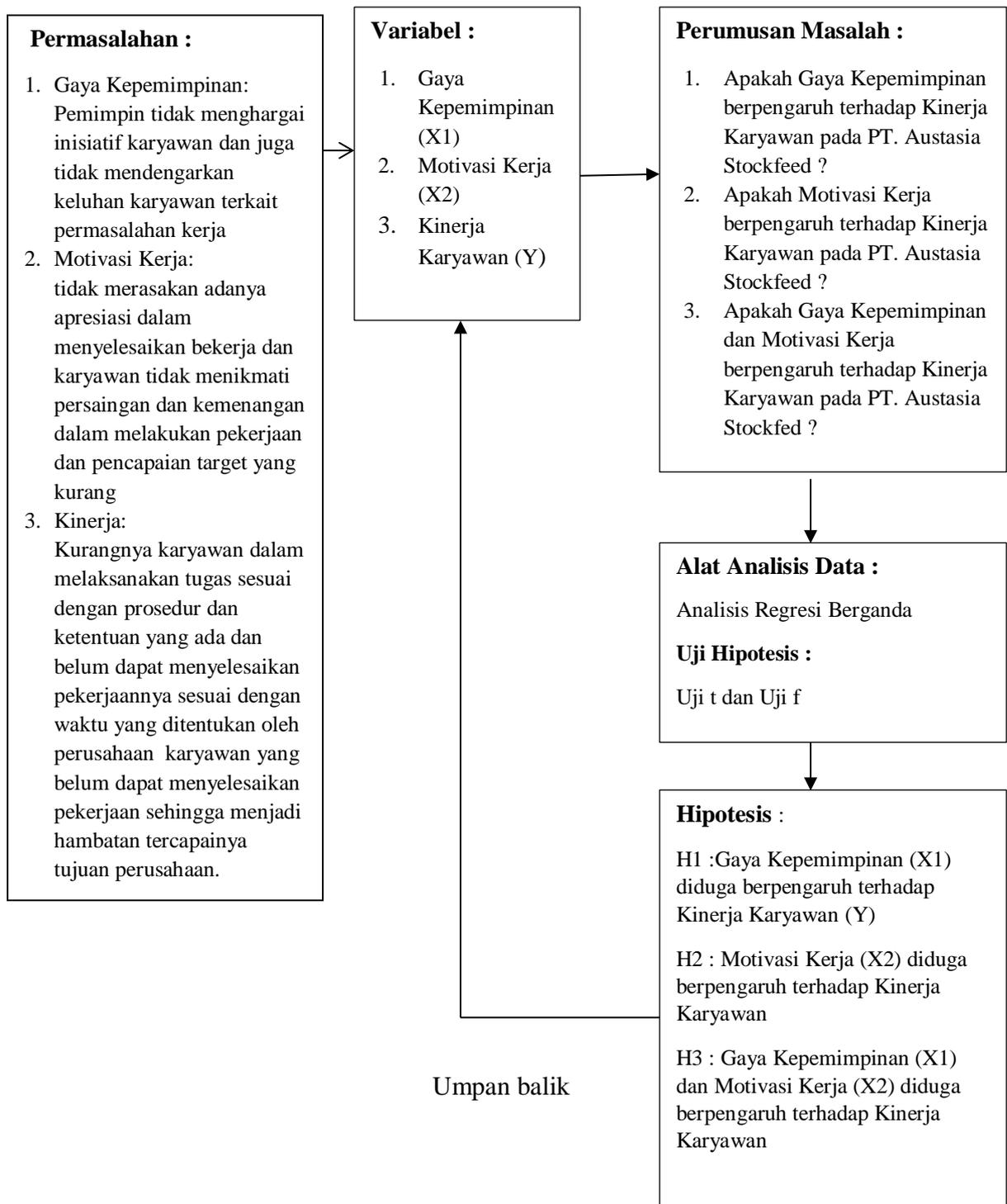
Tabel 2.1 Penelitain Terdahulu

NO	Nama peneliti	Judul penelitian	Kesimpulan
1	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.
2	Arini Yuli anita (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 GayaKepemimpinan (X1)
3	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.
4	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.
5	Indra Setiawan (2019)	THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE AND WORK MOTIVATION ON	leadership style and work motivation were tested together, there was a significant effect between leadership style and work motivation on

		EMPLOYEE PERFORMANCE PT. ASSA RENT	employee performance at PT Assa Rent. In terms of dominance, work motivation variables are more dominant in influencing employee performance compared to leadership style variable.
--	--	------------------------------------	---

Sumber : Data diolah, 2021

2.5 Kerangka Pikir



Gambar 2.1 Kerangka Pikir

2.6 Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban terhadap rumusan masalah penelitian. Suatu hipotesis akan diterima apabila data yang dikumpulkan mendukung pernyataan. Dan merupakan anggapan dasar yang membuat teori dan harus diuji kebenarannya.

2.6.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Austasia Stockfeed

Sebagai variabel penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, gaya kepemimpinan merupakan sarana yang digunakan pemimpin untuk menangani bawahan guna mencapai tujuan atau sasaran yang sudah menjadi komitmen bersama Dena Aprilia (2018) sedangkan menurut Elvina Walsa (2015) Gaya kepemimpinan didefinisikan ke dalam ciri individual, kebiasaan, cara mempengaruhi orang lain, interaksi, kedudukan dalam administrasi, dan persepsi mengenai pengaruh yang sah.

Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis yang akan diajukan adalah sebagai berikut :

H1 : Gaya Kepemimpinan (X1) diduga berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Austasia Stockfeed.

2.6.2 Pengaruh Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Austasia Stockfeed

Motivasi merupakan variabel penting, yang dimana motivasi perlu mendapat perhatian yang besar pula bagi organisasi dalam peningkatan kinerja pegawainya. Motivasi kerja adalah dorongan atau semangat yang

timbul dalam diri seseorang atau karyawan untuk melakukan sesuatu atau bekerja, karena adanya rangsangan dari luar baik dari atasan dan lingkungan kerja, serta adanya dasar memenuhi kebutuhan dan rasa puas, serta memenuhi tanggung jawab atas tugas-tugas yang diberikan dan dilakukan dalam organisasi.

Beberapa peneliti telah menguji hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan antara lain Noviyanti Ulfah Noer (2020).

Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis yang akan diajukan adalah sebagai berikut :

H2 : Motivasi Kerja (X2) diduga berpengaruh dengan Kinerja Karyawan (Y) PT. Austasia Stockfeed

2.6.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) Dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Autasia Stockfeed

Billy Tamarindang (2017) motivasi merupakan hasrat dalam diri seorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan.

Rendyka Dio Siswanto (2017) Prestasi yang diraih oleh karyawan tidak terlepas dari adanya manajemen dalam menciptakan kepuasan kerja, kinerja merupakan kemampuan seseorang untuk menghasilkan produk atau jasa untuk mendorong tercapainya sasaran yang diinginkan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis yang akan diajukan adalah sebagai berikut :

H3 : Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) diduga berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.