

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teori

2.1.1 Gaya Kepemimpinan

2.1.1.1. Definisi Gaya Kepemimpinan

Berdasarkan (Jamaludin, 2017: 164) gaya kepemimpinan adalah kemampuan memimpin dalam menjalankan tugas.

Selanjutnya pengertian gaya kepemimpinan menurut (Riayanto, 2017: 2) kepemimpinan berarti kesiapan untuk mempengaruhi ataupun mendorong untuk tujuan-tujuan tertentu.

Gaya kepemimpinan adalah kemampuan untuk mengarahkan bawahan untuk melakukan pekerjaan secara sukarela untuk mencapai tujuan tertentu. (Tamarindang, Mananeke, & Pandowo, 2017: 1602).

Berdasar sejumlah pengertian gaya kepemimpinan menurut para ahli, maka mampu di pahami yaitu gaya kepemimpinan yakni kemampuan dalam memimpin yang dapat mempengaruhi, mendorong, dan mengajak karyawan guna mencapai tujuan perusahaan.

2.1.1.2 Model Gaya Kepemimpinan

Berdasar (Batubara, 2020: 50) Saat memimpin perseroan ada 4 model kepemimpinan yang berdampak ke sikap orang diperseroan:

1. Direktif, pemimpin sedikit memberikan dukungan akibatnya bawahan merasa terpaksa melakukan tanggung jawabnya.

2. Melatih, pemimpin memberikan pelatihan untuk mendukung karyawan untuk menjumpai persoalan guna melakukan pekerjaannya.
3. Supportif, pemimpin memotivasi tetapi kurang memberi bimbingan.
4. Mendelegasikan, pemimpin tidak memberi arahan dan dukungan akibatnya karyawan tidak dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik.

2.1.1.3 Jenis-jenis Kepemimpinan

Menurut (Pahrul & Rissa, 2020: 46) menjabarkan jenis gaya kepemimpinan, yakni:

1. Gaya Persuasif yakni gaya memimpin memakai perasaan.
2. Gaya Refresif yakni gaya kepemimpinan menggunakan ancaman hingga karyawan merasa takut.
3. Gaya Partisipatif yakni gaya kepemimpinan memberikan peluang karyawan guna aktif sehingga dapat mempengaruhi kebaikan perseroan.
4. Gaya inovatif yakni pemimpin yang kerap berusaha untuk melakukan pembaruan dan inovatif dalam menyampaikan ide dan gagasan.
5. Gaya Investigasi yakni gaya pemimpin yang kerap curiga kepada bawahan sehingga bawahan merasa takut untuk bekerja secara maksimal.
6. Gaya Inspektif yakni atasan yang senang di hormati bawahan.
7. Gaya Motivatif yakni atasan yang selalu menyampaikan ide nya pada bawahan, sehingga bawahan dapat juga memahami.
8. Gaya Naratif yakni atasan yang berlimpah bicara tapi sedikit bekerja.
9. Gaya Edukatif yakni atasan yang suka mengadakan pelatihan atau pendidikan jkepada bawahan agar bawahan lebih berkembang.

10. Gaya Restrogresif yakni atasan yang tak senang meninjau bawahan maju melebihinya.

2.1.1.4 Indikator Gaya Kepemimpinan

Parameter gaya kepemimpinan berdasar (Pahrul & Rissa, 2020) meliputi:

1. Sifat, yaitu kebribadian seorang pemimpin dan kualitas diri seorang pemimpin.
2. Kebiasaan, tingakah laku dan segala tindakan untuk mejadi atasan yang baik.
3. Temperamen, yaitu sikap dengan ciri khasnya untuk dapat berkorelasi bersama individu lainnya.
4. Watak, yaitu atasan yang lebih subjektif mampu mempengaruhi keyakinan, ketekunan, daya tahan serta keberanian.
5. Kepribadian, yaitu keberhasilan yang di pengaruhi oleh sifatnya.

2.1.2 Kompensasi

2.1.2.1 Definisi Kompensasi

Kompensasi yakni balas jasa perusahaan pada pegawai . (Astuti & Sari, 2018: 3).

Kemudian (Arifudin, 2019: 187) mengemukakan masalah kompensasi buksn hsnys penying untuk karyawan tapi untuk mendorong kinerja karyawan.

Kompensasi juga merupakan pendorong karayanan untuk bekerja secara maksimal agar dapat memenuhi kebutuhan. (Setiawaty & Rahmat, 2020: 15).

Berdasar sejumlah pengertian kompensasi berdasar ahli di atas, maka mampu di pahami yaitu kompensasi yakni pemberian imbalan berupa financial

ataupun non financial berupa balas jasa perusahaan kepada karyawan karena telah melakukan kinerja bagi perseroan.

2.1.2.2 Jenis-jenis Kompensasi

Salah satu pendapat yang mengemukakan kompensasi menurut (Fidiyanto, Warso, & Fathoni, 2018: 6) kompensasi tergolong jadi 2 yakni:

1. Kompensasi Finansial, mencakup 2 yakni kompensasi langsung serta tak langsung (tunjangan) :
 - a. Kompensasi finansial langsung mencakup gaji, bonus, insentif dan tunjangan hari tua.
 - b. Kompensasi finansial tidak langsung mencakup asuransi, tempat tinggal kendaraan dan pesangon.
2. Kompensasi Non Finansial.

Kompensasi non finansial mencakup promosi, kenaikan pangkat, pujian dari atasan, nyaman dalam bekerja.

2.1.2.3 Tujuan Kompensasi

Adapun maksud penyerahan kompensasi (balasan jasa) menurut (Nanulaitta, 2018: 207) yaitu :

1. Ikatan Kerja Sama : Bersama penyerahan kompensasi terjadilah kerhja sepadan antara perusahaan bersama pegawai.
2. Kepuasan Kerja : Dengan adanya kompensasi karayawan puas dalam bekerja.

3. Penyediaan Efektif :Bila kompensasi amat besar hingga perusahaan jauh lebih di kenal.
4. Motivasi :Jika kompensasi besar maka karyawan akan merasa termotivasi.
5. Stabilitas Karyawan :Dengan pengadaaan kompensasi yang baik, memungkin *turn over* makin kecil.
6. Disiplin : Bersama penyerahan balasan kompensasi yang amat besar hingga disiplin pegawai kian baik..
7. Dampak Serikat Buruh : Bersama program kompensasi yang baik dan tepat waktu makan akan menghindari aksi demonstrasi buruh.
8. Pengaruh Pemerintah : Bila program kompensasi selaras bersama peraturan pemerintah maka akan menghindari sanksi.

2.1.2.4 Indikator Kompensasi

Berdasar (Rini & suhendri, 2019: 5) menguraikan bahwa parameter kompensasi sebagai berikut :

1. Arti penting, dapat memepengarui sesorang karena mempunyai artim penting.
2. Fleksibilitas, tergantung bagaimana karyawan bekerja maka akan mempengaruhi jumlah imbalan yang di terima.
3. Frekuensi, semakinsering kompensasi di berikan maka karyuawan akan makin semangat dalam bekerja.
4. Visibilitas, Imbalan perlu di berikan agar adanya keterikan karyawan untuk melakukan tugasnya.

5. Biaya, sistem kompensasi nyata sekali tak mampu dibuat tanpa pertimbangan.

2.1.3 Kinerja Pegawai

2.1.3.1 Definisi Kinerja Pegawai

Kinerja ialah capaian pekerjaan pegawai guna menjalankan perannya saat bekerja. (Muis, Jufrizen, & Fahmi, 2018: 11).

Selanjutnya (Daspar, 2020: 16) menatakan bahwa kinerja adalah hasil dari suatu pekerjaan dalam kurun wakyu tertentu.

Kinerja ialah capaian kerja karyawan di waktu terrtu yang tak menyelewengkan norma serta hukum yang berlaku. (Fadhil & Mayowan, 2018: 42).

Dari beberapa definisi kinerja berdasar ahli, hingga mampu di pahami yaitu kinerja ialah capaian kerja yang dicapai karyawan dalam waktu tertentu dalam sebuah perusahaan guna menggapai maksud entitas.

2.1.3.2 Faktor yang mempengaruhi Kinerja

Berdasar (Fajrin & Susilo, 2018: 120) kinerja dapat diukur melalui tiga faktor :

1. Kuantitas, yakni total yang wajib dituntaskan ataupun digapai. Ini berhubungan bersama total *output* yang diciptakan.
2. Kualitas, yakni mutu yang wajib diciptakan berdasarkan tingkat kepuasan.

3. Ketepatan waktu, selaras ataupun tidaknya dengan waktu yang sudah ditetapkan.

2.1.3.3 Manfaat penilaian Kinerja bagi karyawan

Berdasar (Gatot & Putri, 2019: 231) evaluasi kinerja karyawan dipakai manajemen guna :

1. Mengontrol operasi organisasi seacara baik serta terarah.
2. Membantu karyawan dalam pengurusan jaminan hari tua, transfer, promosi..
3. Mengidentifikasi keperluan pelatihan serta pengembangan pegawai dengan menyiapkan program pelatihan.
4. Menilai bagaimaman atasan menilai karayawan.
5. Memberikan penghargaan kepada karayawan yang berprestasi.

2.1.3.4 Indikator Kinerja

Menurut (Nel, 2016: 11) menyebutkan bahwa indikator kinerja karyawan yaitu :

1. Kualitas kerja menggambarkan mutu daripada sebelumnya.
2. Kuantitas kerja menggambarkan peningkatan capaian yang lebih baik dari sebelumnya.
3. Dapat tidaknya diandalkan menggambarkan semangat karyawan dalam melaksanakan tugas yang di berikan dan di lakukan secara baik.
4. Sikap kooperatif mennggambarkan sikap yang bekerja secara keras untuk membuat tujuan tercapai.

2.2 Penelitian Terdahulu

Ada beberapa studi sebelumnya yang berhubungan bersama variable di atas yakni:

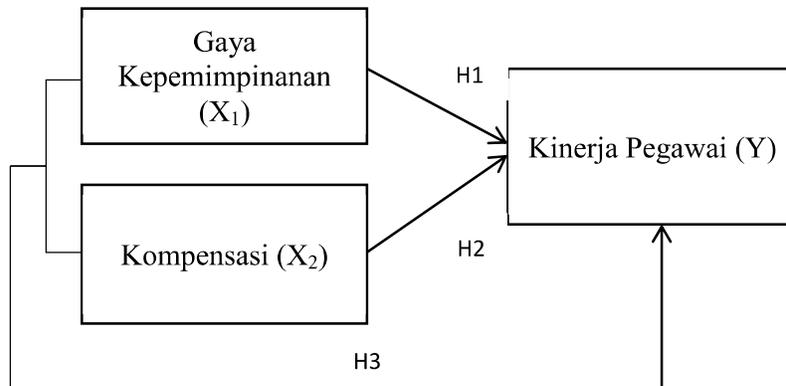
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Studi
1	(Efnita, 2018)	Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Pada Kinerja Pegawai (BPD Sumbar)	Regresi Linear Berganda.	Gaya Kepemimpinan Berdampak Secara Positif serta Signifikan Pada Kinerja Pegawai BPD Sumbar Cabang Painan.
2	(Hellen & Wasiman, 2020)	Pengaruh Motivasi Kerja, Beban Kerja Dan Kompensasi Pada Kinerja Pegawai Di PT Cendana Han Wijaya	Regresi Linear Berganda	Variabel Kompensasi Berdampak Positif serta Signifikan Pada Kinerja Pegawai.
3	(Setiawan & Mujiati, 2016)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Pada Kinerja Pegawai PT. Astra Honda Nusa Dua Kab Badung	Regresi Linier Berganda	Gaya pimpinan Serta Kompensasi Berdampak Secara Simultan Pada Kinerja Pegawai PT Astra Honda Nusa Dua Kab. Badung

4	(Jamaludin, 2017)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di PT. Kaho Indahcitra Garment Jakarta	Regresi Linier Berganda	Gaya Kepemimpinan Berdampak Positif serta Signifikan Pada Kinerja Pegawai Di PT. Kaho Indahcitra Garment Jakarta.
5	(Aromega, Kojo, & Lengkong, 2019)	Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Pada Kinerja Pegawai Di Yuta Hotel Manado	Regresi Linier Sederhana	Kompensasi Berdampak Negatif serta tak Signifikan Pada Kinerja Pegawai Ksu Amboina Mekar Di Kota Ambon
6	(Nawoseing'ollan & Roussel, 2017)	<i>Influence of Leadership Styles on Employees' Performance: A Study of Turkana County, Kenya</i>	<i>Simple regression analysis.</i>	<i>Leadership Style Variable Has A Positive And Significant Effect On Employee Performance</i>
7	(Rifa'I & Efendi, 2019)	<i>The Performance Of Employees Influenced By Leadership Styles And Compensation.</i>	<i>Multiple Linear Regression.</i>	<i>Leadership Style And Compensation Together Affect The Employee Performance</i>

Sumber : Peneliti 2021

2.3 Kerangka Pemikiran



Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis

1. H1 : Diduga Gaya kepemimpinan berpengaruh positif pada kinerja karyawan di PT Cahaya Pulau Pura di kota Batam.
2. H2 : Diduga Kompensasi berpengaruh positif pada kinerja karyawan di PT Cahaya Pulau Pura di kota Batam.
3. H3 : Diduga Gaya kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh positif pada kinerja karyawan di PT Cahaya Pulau Pura di kota Batam.