

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Teori Dasar

2.1.1. Gaya Kepemimpinan

2.1.1.1. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Menurut Hasibuan, gaya kepemimpinan (Ramadhany, 2017: 371) kepemimpinan adalah kegiatan untuk memengaruhi perilaku orang lain, atau seni mempengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok. Seorang pemimpin di dalam memimpin pasti memiliki gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi dan kondisi karyawan yang dipimpinnya. Kemudian menurut (Indryani & Budiarti, 2016: 3) gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang sedemikian rupa untuk mempengaruhi bawahannya agar dapat memaksimalkan kinerja yang dimiliki bawahannya sehingga kinerja organisasi dan tujuan organisasi dapat dimaksimalkan. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan (H. Zulkifli, Suwarno, & Yuliani, 2016: 2).

Menurut Wirawan dalam (Fabio, Hubeis, & Puspitawati, 2016: 92) gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku pemimpin dalam memengaruhi sikap, perilaku dan sebagainya para pengikutnya. Pengertian pola perilaku bukan dalam pengertian statis akan tetapi dalam pengertian dinamis. Gaya kepemimpinan seorang pemimpin dapat berubah-ubah tergantung pada kuantitas dan mutu para pengikut, situasi dan budaya sistem sosialnya. Seorang pemimpin dapat mempergunakan sejumlah pola perilaku atau gaya yang berbeda dalam memengaruhi para pengikutnya. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba memengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat (Thoha, 2015: 49).

Menurut Sopiah dalam (Sudarmo & Lukita, 2016: 50) gaya kepemimpinan adalah berbagai pola perilaku yang dimiliki oleh para pemimpin selama proses mengarahkan atau memimpin serta memengaruhi para pekerja. Sedangkan menurut Rivai, gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi yang merupakan hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sikap yang sering ditetapkan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain dalam melaksanakan kegiatan pengendalian. Menurut (Setiawan & Mujiati, 2016: 7968) gaya kepemimpinan adalah cara pemimpin dalam mengatakan, mempengaruhi orang lain untuk melakukan suatu pekerjaan demi mencapai suatu tujuan tertentu. Selain itu kepemimpinan adalah sebagai kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok kearah tercapainya tujuan (Murwanto & Ratnasari, 2016: 3).

Berdasarkan uraian tersebut di atas maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan atau leadership adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk

menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan.

2.1.1.2. Tipe Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang untuk memengaruhi orang lain, dalam hal ini para bawahannya sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pimpinan meskipun secara pribadi hal itu tidak mungkin disenanginya.

Menurut Siagian (H. Zulkifli et al., 2016: 3) lima tipe pemimpin yang diakui keberadaannya ialah :

1. Tipe Kepemimpinan Otokratik

Seorang pemimpin yang bergaya otokratik adalah seseorang pemimpin yang sangat egois. Egoismenya yang sangat besar akan mendorongnya memutarbalikkan kenyataan yang sebenarnya sehingga sesuai dengan apa yang secara subjektif diinterpretasikannya sebagai kenyataan. Dapat disimpulkan bahwa gaya otokratik bukan yang didambakan oleh para bawahan dalam mengelola suatu organisasi karena unsur manusia sering diabaikan.

2. Tipe Kepemimpinan Paternalistik

Tipe pemimpin yang paternalistik banyak terdapat dilingkungan masyarakat yang masih bersifat tradisional, umumnya di masyarakat yang agraris.

Popularitas pemimpin yang paternalistik oleh beberapa faktor, seperti:

a. Kuatnya ikatan primordial

b. *Extended family system*

c. Peranan adat istiadat yang sangat kuat dalam kehidupan bermasyarakat,

d. Masih dimungkinkannya anggota masyarakat dengan anggota masyarakat lainnya.

3. Tipe Kepemimpinan Kharismatik

Tipe kepemimpinan yang kharismatik harus diakui bahwa untuk keadaan tentang seorang pemimpin yang demikian sangat diperlukan, akan tetapi sifatnya yang negative mengalahkan sifatnya yang positif. Tegasnya seorang pemimpin yang kharismatik adalah seseorang yang dikagumi oleh banyak pengikut tersebut tidak selalu dapat menjelaskan secara konkret mengapa orang tertentu itu dikagumi.

4. Tipe Kepemimpinan Demokratik

Pengetahuan kepemimpinan telah membuktikan bahwa tipe pemimpin yang demokratislah yang paling tepat untuk organisasi modern karena ia senang menerima saran, pendapat dan bahkan kritikan dari bawahan selalu berusaha menjadikan lebih sukses dari padanya selalu berusahamengembangkan kapasitas diri pribadinya sebagai pemimpin, kepemimpinan memegang peran yang signifikan terhadap kesuksesan sebuah organisasi.

5. Tipe Kepemimpinan Militeristik

Perlu diperhatikan terlebih dahulu bahwa yang dimaksud seorang pemimpin militeristik ialah seorang yang memiliki sifat-sifat:

a. Dalam menggerakkan bawahannya system perintah yang sering dipergunakan.

- b. Dalam menggerakkan bawahannya senang bergantung pada pangkat dan jabatan.
- c. Senang kepada formalitas yang berlebih-lebihan.
- d. Menuntut disiplin yang tinggi dan kaku dari bawahannya.

Terdapat lima gaya kepemimpinan menurut Siagian dalam (Indryani & Budiarti, 2016: 3), yaitu :

- 1. Tipe pemimpin yang otokratik.
- 2. Tipe pemimpin yang militeristik.
- 3. Tipe pemimpin yang paternalistik.
- 4. Tipe pemimpin yang kharismatik.
- 5. Tipe pemimpin yang demokratik.

Menurut (Ramadhany, 2017: 371) tipe gaya kepemimpinan ada tiga yaitu :

- 1. Tipe pemimpin yang otoriter.
- 2. Tipe pemimpin yang partisipatif.
- 3. Tipe pemimpin yang delegatif.

2.1.1.3. Indikator gaya kepemimpinan

Adapun indikator gaya kepemimpinan menurut Pamudji dalam (H. Zulkifli et al., 2016: 4), yaitu :

1. Pengaruh

Yaitu serangkaian usaha yang dilakukan oleh seorang pemimpin, dengan menunjukkan keteladanan, kewibawaan dan kecakapan, untuk menggerakkan dan mengarahkan bawahan melakukan tugas-tugasnya guna mencapai tujuan organisasi atau perusahaan secara efektif dan efisien. Pengaruh yang baik yang diberikan seorang pemimpin kepada bawahan akan membantu pencapaian tujuan organisasi.

2. Informasi

Serangkaian usaha yang dilakukan oleh seorang pemimpin untuk memperoleh atau menyampaikan berita atau peran baik secara langsung maupun tidak langsung kepada bawahannya. Sehingga pegawai atau bawahannya mengerti dan dapat melaksanakan pekerjaan sesuai tujuan organisasi.

3. Pengambilan keputusan

Yaitu serangkaian usaha yang dilakukan oleh seorang pemimpin dalam menentukan strategi organisasi guna mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien, baik dengan memperhatikan saran dari para bawahannya maupun atas keputusan yang diambil dengan memperhatikan visi dan misi organisasi.

4. Memotivasi

Yaitu serangkaian usaha yang dilakukan oleh seorang pemimpin untuk dapat memberikan motif atau dorongan, memenuhi harapan dan memberikan penghargaan kepada pegawai atau bawahannya sehingga

bawahan merasa termotivasi melakukan tugas dengan ikhlas, antusias dan senang hati guna mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Gaya kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan orang bawahan untuk bisa melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela dalam mencapai suatu tujuan tertentu. Adapun indikator gaya kepemimpinan dalam penelitian (Indryani & Budiarti, 2016: 7) adalah:

1. Keterbukaan.
2. Kebebasan perbaikan.
3. Kebebasan bekerja.

Indikator dalam mengukur variabel gaya kepemimpinan dalam (Setiawan & Mujiati, 2016: 7968) adalah:

1. Sikap pimpinan adalah pandangan yang disertai tindakan pemimpin dalam berperilaku pada lingkungan kerja.
2. Keberanian menerima risiko adalah sikap rasa percaya diri dalam menghadapi konsekuensi yang dapat terjadi.
3. Ketepatan pendelegasian wewenang adalah kemampuan dalam memberikan pelimpahan wewenang dan tanggung jawab formal kepada orang lain untuk melaksanakan kegiatan tertentu.
4. Kemampuan memimpin adalah sikap pimpinan dalam memimpin karyawan untuk melaksanakan tujuan perusahaan.

5. Visioner adalah sikap pemimpin yang mampu menterjemahkan kemampuannya ke dalam visi perusahaan kemudian disalurkan kepada karyawan.

2.1.2. Motivasi Kerja

2.1.2.1. Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Ernest J. McCormick dalam (Mangkunegara, 2016: 94) mengemukakan bahwa motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Motivasi berasal dari kata latin *movore* yang berarti dorongan atau daya penggerak, motivasi ini hanya diberikan kepada manusia khususnya kepada para bawahan atau pengikut (Sunyoto, 2015: 192). Menurut Sutrisno (H. Zulkifli et al., 2016: 7) motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali di artikan pula sebagai faktor pendorong pelaku seseorang.

Menurut (Indryani & Budiarti, 2016: 7) mengemukakan motivasi kerja merupakan respon pegawai terhadap sejumlah pernyataan mengenai keseluruhan usaha yang timbul dari dalam diri pegawai agar tumbuh dorongan untuk bekerja dan tujuan yang dikehendaki oleh pegawai tercapai. Menurut Malayu SP. Hasibuan (Sunyoto, 2015: 192) mendefinisikan motivasi adalah suatu perangsang keinginan (*want*) daya penggerak kemauan bekerja seseorang. Fillmore H. Stanford (1969: 173) menyimpulkan motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu. Motivasi didefinisikan

sebagai suatu kecenderungan untuk beraktivitas, dimulai dari dorongan dalam diri dan diakhiri dengan penyesuaian diri. Penyesuaian diri dikatakan untuk memuaskan motif (Mangkunegara, 2016: 93).

Berdasarkan uraian tersebut di atas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu kekuatan yang dihasilkan dari keinginan seseorang dan akhirnya menimbulkan semangat atau dorongan kerja dan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

2.1.2.2. Faktor Motivasi

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut (Sunyoto, 2015: 194) motivasi dibagi menjadi beberapa teori, salah satunya yang paling populer adalah teori hierarki kebutuhan. Teori ini pertama kali dikemukakan oleh Abraham Maslow yang menjelaskan bahwa manusia merupakan makhluk yang keinginannya tak terbatas, alat motivasinya adalah kepuasan yang belum terpenuhi serta kebutuhannya berjenjang. Berdasarkan hal tersebut Maslow membagi kebutuhan manusia menjadi lima tingkatan, yaitu :

1. Kebutuhan fisiologi

Merupakan hierarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makanan, minum, perumahan, oksigen, tidur, seks dan sebagainya.

2. Kebutuhan rasa aman

Meliputi keamanan dan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya, dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja.

3. Kebutuhan sosial

Meliputi kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervise yang baik, reaksi bersama.

4. Kebutuhan penghargaan

Meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas factor kemampuan dan keahlian seseorang serta efektivitas kerja seseorang.

5. Kebutuhan aktualitas diri

Merupakan kebutuhan hierarki dari Maslow yang paling tinggi, berkaitan dengan proses pengembangan akan potensi yang sesungguhnya diri seseorang.

Sebagaimana halnya teori-teori hierarki kebutuhan, teori ERG dari Clayton Alderfer (Sunyoto, 2015: 194) juga menganggap bahwa kebutuhan manusia tersusun dalam suatu hierarki. Berdasarkan teori ERG ada 3 kelompok kebutuhan yang utama, yaitu :

1. Kebutuhan akan keberadaan

Kebutuhan ini berhubungan dengan kebutuhan dasar termasuk juga kebutuhan fisiologis yang di dalamnya meliputi kebutuhan makan, minum, pakaian, perumahan dan keamanan.

2. Kebutuhan akan afiliasi

Kebutuhan ini menekankan akan pentingnya hubungan antara individu dan juga hubungan bermasyarakat tempat kerja diperusahaan tersebut.

3. Kebutuhan akan pertumbuhan

Keinginan akan pengembangan potensi dalam diri seseorang untuk maju dan meningkatkan kemampuan pribadinya.

2.1.2.3. Indikator Motivasi Kerja

Adapun indikator motivasi kerja dalam penelitian (Indryani & Budiarti, 2016: 8) adalah:

1. Kebutuhan fisik.
2. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan.
3. Kebutuhan sosial.
4. Kebutuhan akan penghargaan.
5. Kebutuhan perwujudan diri.

Yang diukur dari variabel motivasi kerja menurut Riduwan dalam (Mahajaya & Subudi, 2016: 7079), yaitu :

1. Upah atau gaji yang layak.

2. Pemberian insentif.
3. Mempertahankan harga diri.
4. Memenuhi kebutuhan rohani.
5. Memenuhi kebutuhan partisipasi.
6. Menempatkan pegawai pada tempat yang sesuai.
7. Menimbulkan rasa aman di masa depan.
8. Memperhatikan lingkungan tempat kerja.
9. Memperhatikan kesempatan untuk maju serta menciptakan persaingan yang sehat.

Sedangkan yang diukur dari variabel motivasi kerja menurut (H. Zulkifli et al., 2016: 7), yaitu :

1. Tujuan.
2. Mengetahui kepentingan.
3. Komunikasi efektif.
4. Integrasi.
5. Fasilitas.
6. *Teamwork*.

2.1.3. Kinerja Karyawan

2.1.3.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut (Mangkunegara, 2016: 67) kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam

melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut (Amir, 2015: 5) kinerja adalah sesuatu yang ditampilkan oleh seseorang atau proses yang berkaitan dengan tugas kerja yang ditetapkan. Kinerja karyawan mengacu pada prestasi seseorang yang diukur berdasarkan standar dan kriteria yang ditetapkan oleh perusahaan. Pengelolaan untuk mencapai kinerja sumber daya manusia tinggi dimaksudkan guna meningkatkan perusahaan secara keseluruhan (Fydayeen, Masjaya, & Prakoso, 2016: 739). Menurut Soeprihantono dalam (Fydayeen et al., 2016: 739) mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standard, target/ sasaran/ kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Menurut Amstrong dan Baron dalam (H. Zulkifli et al., 2016: 6) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. (Mahajaya & Subudi, 2016: 7079) kinerja pegawai adalah prestasi kerja atau hasil kerja terbaik baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan standar dan kriteria yang ditetapkan dalam pekerjaan.

Menurut Fatchur et al. dalam (Insan, 2017: 7) kinerja karyawan adalah hasil kerja suatu pekerjaan yang berhubungan dengan tujuan organisasi seperti kualitas,

efisiensi, dan beberapa kriteria efektifitas lainnya,. Maka, dapat disimpulkan dari penjelasan di atas, kinerja adalah suatu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan yang mana sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan oleh perusahaan. Kinerja adalah penampilan, hasil karya personil baik kualitas, maupun kuantitas penampilan individu maupun kelompok kerja personil, penampilan hasil karya tidak terbatas kepada personil yang memangku jabatan fungsional maupun struktural tetapi juga kepada keseluruhan jajaran personil di dalam organisasi. (Farizki & Wahyuati, 2017: 3).

Berdasarkan uraian tersebut di atas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah suatu prestasi kerja atau hasil kerja karyawan secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan oleh perusahaan.

2.1.3.2. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, antara lain dikemukakan oleh Armstrong dan Baron dalam (H. Zulkifli et al., 2016: 6) yaitu sebagai berikut :

1. Personal factor

Ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu.

2. Leadership factor

Ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader.

3. Team factor

Ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja.

4. System factor

Ditunjukkan oleh adanya system kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.

5. Contextual/ Situational factor

Ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

2.1.3.3. Indikator kinerja karyawan

Kinerja adalah hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai karyawan, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi, hasil kerja tersebut disesuaikan dengan yang diharapkan organisasi, melalui kriteria atau standar yang berlaku dalam organisasi (Indryani & Budiarti, 2016: 8). Adapun indikator kinerja karyawan dalam penelitian tersebut, yakni :

1. Efektivitas.
2. Tanggung jawab.
3. Disiplin.
4. Inisiatif.

Menurut Yuwalliatin dalam (Katim & Wiliyawati, 2016: 179) mengatakan bahwa kinerja diukur dengan instrumen yang dikembangkan dalam studi yang tergabung dalam ukuran kinerja secara umum kemudian diterjemahkan kedalam penilaian perilaku secara mendasar, meliputi :

1. Kuantitas kerja.
2. Kualitas kerja.
3. Pengetahuan tentang pekerjaan.
4. Pendapat atau pernyataan yang disampaikan.
5. Perencanaan kegiatan.

Menurut (Farizki & Wahyuati, 2017: 3), adapun indikator-indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Kualitas kerja.
2. Ketetapan waktu.
3. Inisiatif.
4. Kemampuan.
5. Komunikasi.

Selanjutnya, menurut (Mangkunegara, 2016: 69) Penilaian prestasi pegawai dikenal dengan istilah :

1. *Performance rating.*
2. *Performance appraisal.*
3. *Personel assessment.*

4. *Employee evaluation.*
5. *Merit rating.*
6. *Efficiency rating.*
7. *Service rating.*

Menurut Mangkunegara dalam (Mahajaya & Subudi, 2016: 7079) menyatakan indikator kinerja pegawai (karyawan) diukur seperti :

1. Prestasi kerja.
2. Kejujuran.
3. Tanggung jawab.
4. Inisiatif.
5. Kerja sama.
6. Ketepatan waktu.
7. Kecepatan kerja.
8. Tingkat kesalahan kerja.

Kemudian yang diukur dalam variabel kinerja menurut Sedarmayanthi dalam (Setiawan & Mujiati, 2016: 7967) yaitu :

1. Prestasi kerja

Keterampilan yang dimiliki karyawan untuk memecahkan masalahnya sendiri dalam penyelesaian tugas.

2. Tanggung jawab.

Karyawan memiliki rasa tanggung jawab untuk menyelesaikan tugasnya dengan baik.

3. Kejujuran.

Penyampaian sesuatu yang sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

4. Kerja sama.

Kemampuan karyawan dalam bekerjasama dengan rekan sekerjanya.

5. Ketepatan waktu.

Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan serta mampu mengambil keputusan dalam keadaan mendesak.

2.2. Penelitian terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Nama (tahun)	Judul penelitian	Alat analisis	Hasil penelitian
1	(Farizki & Wahyuati, 2017)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Medis RSUD. Bhakti Rahayu Surabaya	Analisis Regresi Linier Berganda	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan Medis di RSUD. Bhakti Rahayu Surabaya. 2. Variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan Medis di RSUD. Bhakti Rahayu Surabaya. 3. Variabel Motivasi Kerja berpengaruh lebih dominan dari pada variabel

				Lingkungan Kerja dalam mempengaruhi variabel Kinerja Karyawan medis di RSUD. Bhakti Rahayu Surabaya.
2	(Indryani & Budiarti, 2016)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin yang berpengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Karya Indah Buana	Analisis Linear Berganda	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Karya Indah Buana Surabaya. 2. Variabel Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Karya Indah Buana Surabaya. 3. Variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Karya Indah Buana Surabaya. 4. Variabel yang mempunyai pengaruh dominan adalah Motivasi kerja dibandingkan dengan variabel lainnya.
3	(Yawan, 2016)	Pengaruh motivasi kinerja guru dan gaya kepemimpinan kepesek terhadap kinerja guru SD Biak Namfor, Papua.	Analisis Regresi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari Motivasi Kerja guru terhadap Kinerja guru sekolah dasar di kabupaten Biak Numfor. 2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari Gaya Kepemimpinan kepala sekolah terhadap Kinerja guru sains sekolah dasar di

				<p>kabupaten Biak Numfor.</p> <p>3. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari Motivasi Kerja guru dan Gaya Kepemimpinan kepala sekolah secara bersama-sama terhadap Kinerja guru sekolah dasar di kabupaten Biak Numfor.</p>
4	(Mahajaya & Subudi, 2016)	Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Bandung	Analisis Statistik Linear Berganda	<p>1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Badung.</p> <p>2. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Badung</p> <p>3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Badung.</p>
5	(Katim & Wiliyawati, 2016)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Merlynn Park Hotel di Jakarta Pusat)	Analisis Regresi Berganda	<p>1. Gaya Kepemimpinan secara parsial terbukti berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Merlynn Park Hotel, namun negatif.</p> <p>2. Motivasi secara parsial terbukti berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Merlynn Park Hotel.</p> <p>3. Tidak ada pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan</p>

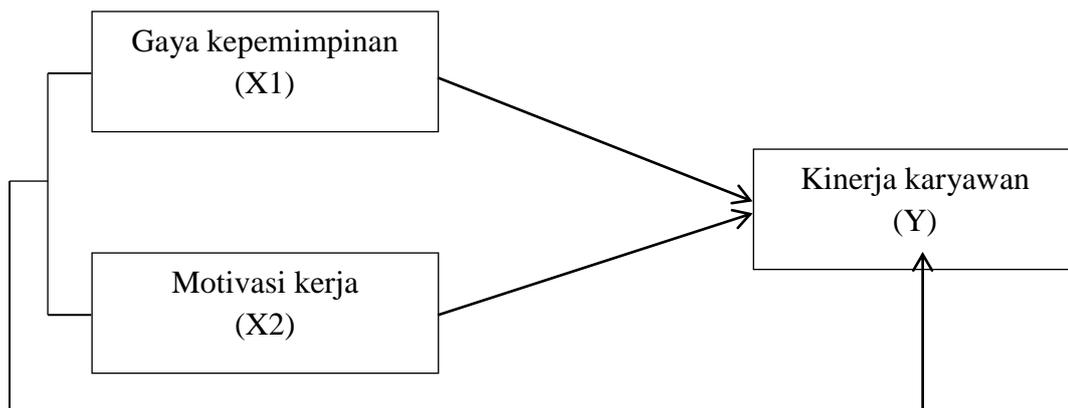
				Merlynn Park Hotel.
6	(Jeffrey & Dantes, 2017)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT XYZ, Jakarta, Indonesia	Analisis Linear Berganda	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaya Kepemimpinan secara parsial terbukti berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT XYZ, Jakarta, Indonesia. 2. Motivasi Kerja secara parsial terbukti berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT XYZ, Jakarta, Indonesia. 3. Lingkungan Kerja secara parsial terbukti berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT XYZ, Jakarta, Indonesia. 4. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT XYZ, Jakarta, Indonesia.
7	(Elqadri, Priyono, Putri, & Chandra, 2015)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kurnia Wijaya Various Industries	Analisis Linear Berganda	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaya Kepemimpinan terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kurnia Wijaya Various Industries. 2. Motivasi Kerja terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kurnia Wijaya Various Industries. 3. Pemberian Insentif terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja

				<p>Karyawan pada PT. Kurnia Wijaya Various Industries.</p> <p>4. Terbukti adanya pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Pemberian insentif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kurnia Wijaya Various Industries.</p>
--	--	--	--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Sumber: Peneliti Terdahulu oleh (Farizki & Wahyuati, 2017), (Indryani & Budiarti, 2016), (Yawan, 2016), (Mahajaya & Subudi, 2016), (Katim & Wiliyawati, 2016), (Jeffrey & Dantes, 2017) dan (Elqadri et al., 2015)

2.3. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran penelitian menggambarkan hubungan dari variabel independen, dalam hal ini adalah Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y). Ada pun kerangka pemikiran yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Sumber : Peneliti (2018)

2.4. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan (Sugiyono, 2013: 64). Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empiris.

Berdasarkan landasan teori dan kerangka pemikiran diatas, hipotesis yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah

1. H1: Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Aku Tahu kota Batam.
2. H2: Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Aku Tahu kota Batam.
3. H3: Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Aku Tahu kota Batam.