

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kajian Teori

2.1.1. Gaya Kepemimpinan

2.1.1.1. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah gejala umum dalam kehidupan kolektif. Kepemimpinan memainkan peran sentral dalam kehidupan lembaga dan kelompok. Orang-orang dalam organisasi perlu mempromosikan persatuan dengan mengendalikan kepemimpinan mereka untuk mencapai tujuan bersama . Melalui kontrol semacam ini, perbedaan dalam keinginan, keinginan, kehendak, perasaan, permintaan dan aspek lainnya dipenuhi, dan dengan demikian berkembang ke arah yang sama. kegiatan kepemimpinan di setiap organisasi, dapat digunakan untuk mencapai tujuan yang sama.(Bonaparte, 2017;04). Kepemimpinan adalah tipe khusus dari aktivitas yang berpengaruh. Ini mungkin terlihat berlaku dalam semua jenis situasi sosial, dan ini sangat jelas(Studies, 2015:01)

2.1.1.2. Tipe-Tipe Gaya Kepemimpinan

Tipe kepemimpinan dalam suatu organisasi atau kelompok masyarakat dapat digolongkan dalam 6 tipe : (Arifin, 2012:89)

1. Tipe otokratis

Tipe gaya kepemimpinan otokratis mempunyaiciri-ciri sebagai berikut:

- Tidak menerima pendapat, kritik dan saran
- Mengatur kelompok sebagai milik sendiri
- Terlalu mengandalkan otoritas formal
- Menyamakan tujuan organisasi dengan tujuan pribadi
- berasumsirekan kerja sebagai alat semata-mata
- Dalam proses tindakan penggerakannya sering menggunakanmetode yang memasukkan faktor pemaksaan dan hukuman

Tipe kepemimpinan otokratis tidak tepat untuk kelompok masyarakat atau organisasi saat ini dimana hak-hak asasi manusia juga harus dihormati yang menjadi anggota organisasi atau kelompok masyarakat

2. Tipe militeristis

Gaya kepemimpinan bertipe militeristis adalah pemimpin yang memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

- Menggunakan sistem perintah kepada bawahannya
- Mengerakan rekan kerja senang bergantung pada pangkat dan jabatannya
- Puas dengankegiatan bersifat formal yang berlebih-lebihannya
- Menuntut disiplin yang tinggi dan kaku dari bawahan
- Sulit menerima kritik dari bawahannya
- Mengemari upacara-upacara untuk berbagai aktivitas

Seseorang yang bertipe pimpinan ini bukanlah pemimpin yang ideal dalam suatu masyarakat sipil karena akan membungkam inspirasi warga. Sesuai dengan namanya, tipe ini diterapkan di kalangan militer yang secara organisatoris memang memiliki struktur yang hierarkis

3. Tipe Paternalistis

Seorang pemimpin bertipe paternalistis memiliki ciri-ciri dalam kepemimpinan yaitu

- Menganggap rekan kerja atau bawahannya sebagai orang yang tidak dewasa
- Sering bersikap maha tahu
- Tidak pernah memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengambil keputusan, mengembangkan daya kreasi dan fantasinya. Dan mengambil inisiatif
- Bersikap terlalu melindungi

4. Tipe kharismatis

Tipe kepemimpinan kharismatik ini adalah tipe kepemimpinan yang literatur karena dipandang sulit untuk dianalisis, literatur yang ada tentang kepemimpinan kharismatik tidak memberikan petunjuk yang cukup. Artinya, tidak banyak hal yang dapat disimak dari literatur yang ada tentang kepemimpinan kharismatik ini

Karakteristik Seseorang yang tegas dan daya tariknya yang sangat memikat sehingga mampu memperoleh pengikut yang jumlahnya sangat besar. seorang pemimpin yang yang tegas dan ber tipe kharismatik adalah seorang

yang dikagumi oleh banyak pengikut, meskipun para pengikutnya tersebut tidak selalu dapat menjelaskan secara kongkrit, mengapa orang tersebut dikagumi.

Seorang pemimpin kharismatik, penampilan fisik ternyata bukan menjadi ukuran yang berlaku umum, karena ada pemimpin yang dipandang sebagian pemimpin kharismatik, yang kalau hanya dilihat dari penampilan fisiknya saja sebenarnya tidak atau kurang mempunyai daya tarik. Usia pun tidak selalu dapat dijadikan ukuran.

5. Tipe Demokratis

Seorang pemimpin yang demokratis memiliki ciri-ciri dalam kepemimpinan sebagai berikut:

- Sebagai seorang pemimpin berusaha mengembangkan kapasitas diri pribadinya
- Seorang menerima kritik, saran dan bahkan pendapat dari bawahannya
- Selalu berusaha menyelaraskan kepentingan dan tujuan organisasi dengan kepentingan tujuan pribadi dari para bawahannya
- Dengan ikhlas memberikan bawahannya untuk berbuat kesalahan dan kemudian dibandingkan dan diperbaiki agar bawahannya tidak lagi berbuat kesalahan yang sama, dan tetapi tetap menerima kesalahan lain dari bawahannya
- Ingin dan selalu berusaha untuk menjadikan bawahannya lebih sukses dari pada diri sendiri

- Dalam mencapai tujuan seorang pemimpin demokrasi selalu berusaha mengutamakan kerjasama dengan kerja tim

6. Tipe Laissez faire

Tipe kepemimpinan laissez faire ini sama seperti Jenis kepemimpinan karismatik, sastra tidak banyak membahas kepemimpinan semacam ini. Pemimpin yang laissez faire. Secara umum, anggota organisasi terdiri dari orang yang tahu apa tujuan organisasi dan orang dewasa, apa tujuan yang harus dicapai, dan tugas apa yang harus dipenuhi jika masing-masing tidak memerlukan anggota dan pemimpin untuk campur tangan sering dalam Kehidupan organisasi sehingga organisasi bekerja dengan lancar dalam dirinya sendiri

Pemimpin yang laissez faire melihat bahwa anggotanya cukup matang dan bahwa organisasi sudah tahu bahwa mereka mematuhi aturan permainan yang berlaku. Itu cenderung membuat organisasi bertindak sesuai dengan kepemimpinannya sendiri tanpa banyak mengganggu bagaimana organisasi harus bertindak, didorong dan memilih peran Negatif

Keadaan seperti itu membuat seseorang yang memiliki semacam kebijakan non-intervensi akan menunjukkan sikap ragu-ragu dalam kepemimpinan organisasi dan bawahannya. Artinya, anggota Organisasi dapat bertindak sesuai dengan keyakinan dan hati nurani mereka, asalkan kepentingan bersama dipertahankan dan tujuan Organisasi dipertahankan. Perilaku diskriminatif ini cenderung memperlakukan bawahan sebagai kolega di tempat kerja, kecuali

bahwa kehadirannya sebagai pemimpin diperlukan sebagai akibat dari struktur organisasi dan keluarga.

Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang dapat menggunakan berbagai jenis mengemudi di atas sesuai dengan keadaan dan perjuangan. Ada saat-saat ketika ada demokrasi, tetapi dalam hal jenis dan perdebatan yang membutuhkan konfirmasi, adalah sah untuk menyetujui jenis militer.

Banyak pemimpin di berbagai jenis perusahaan atau organisasi telah menerapkan jenis pemerintahan otoriter, demokratis dan wajib, satu dalam pendidikan. Dengan melihat ini, para pemimpin dalam pendidikan diharapkan memiliki jenis kepemimpinan yang konsisten dengan tujuan atau harapan, baik harapan dari bawahan atau presiden yang superior. Posisi mereka, yang digunakan para pemimpin, terutama dalam pendidikan, benar-benar mencerminkan sebagai pemimpin profesional .

2.1.1.3. Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut (Johan, Gede, & Riana, 2014:6) Indikator dari gaya kepemimpinan yaitu:

1. simpati terhadap bawahan
2. menciptakan suasana saling percaya
3. memiliki sikap bersahabat dan menumbuhkan peran serta bawahan dalam pembuatan keputusan

2.1.2. Motivasi Kerja

2.1.2.1. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata latin *move* yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Kata *move*, dalam bahasa Inggris sering disamakan dengan *motivation* yang berarti pemberian motif, atau hal yang menimbulkan dorongan. (Bonaparte, 2017; 16)

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang. Besar atau kecilnya pengaruh motivasi pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan. (Brian Oswnda Pitrajaya, 2017; 05)

2.1.2.2. Faktor-Faktor Berpengaruh Terhadap Motivasi Kerja

Motivasi kerja dapat dipengaruhi oleh faktor intrinsik dan ekstrinsik seseorang. Dibawah ini akan dijelaskan mengenai faktor-faktor tersebut: (Brian Oswnda Pitrajaya, 2017; 05).

1. Motivasi intrinsik adalah motivasi yang dipengaruhi oleh faktor dari dalam diri seseorang atau faktor instrinsik. Faktor yang dimaksud dapat berupa sikap positif, keinginan untuk maju, dan juga kebutuhan hidup.
2. Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang dipengaruhi oleh faktor dari luar diri seseorang. Faktor ekstrinsik antara lain lingkungan sekitar, keluarga, dan bisa juga berasal

2.1.2.3. Indikator Motivasi Kerja

Menurut (Juniantara & Riana, 2015;10) Motivasi diukur melalui sembilan indikator yaitu:

1. *achievement* (prestasi kerja)
2. *advancement* (pengembangan diri)
3. *work it self* (pekerjaan itu sendiri)
4. *recognition* (pengakuan)
5. *company policy* (kebijakan perusahaan)
6. *relationship with peers* (hubungan dengan rekan kerja)
7. *work security* (keamanan kerja)
8. *relationship with supervisor* (hubungan dengan atasan)
9. *Salary* (gaji)

2.1.3. Disiplin Kerja

2.1.3.1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan modal yang diperlukan dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Sehingga disiplin kerja amat diperlukan dalam suatu perusahaan. Dalam lingkungan disiplin sebuah perusahaan atau organisasi akan dapat melaksanakan kegiatan-kegiatan kerjanya mencapai tujuan yang telah ditetapkan. (M. Sahangamu & L. Mandey, 2014)

2.1.3.2. Pendekatan Disiplin Kerja

Disiplin terbagi dalam tiga bentuk pendekatan disiplin, yaitu disiplin tradisi, disiplin dengan modern, dan disiplin bertujuan(Sinambela, 2017)

1. Disiplin modern, yaitu pendekatan yang menghubungkan sejumlah kebutuhan baru di luar hukuman. Untuk itu, asumsi pendekatan ini adalah
 1. Disiplin modern merupakan suatu cara untuk mencegah bentuk hukuman secara fisik
 2. Melindungi tuduhan yang benar untuk diteruskan pada proses hukuman yang berlaku
 3. Prasangka atau Keputusan-keputusan yang semuanya terhadap kesalahan harus di perbaiki dengan mengadakan proses penyuluhan dengan mendapatkan fakta-faktanya.
 4. Melakukan proses terhadap keputusan yang berat sebelah pihak terhadap kasus disiplin
2. Pendekatan disiplin dengan tradisi, yaitu pendekatan disiplin dengan memberikan hukuman. Untuk itu, asumsi pendekatan ini adalah
 1. Disiplin dilakukan oleh atasan kepada bawahan, dan tidak pernah ada peninjauan kembali telah diputuskan
 2. Disiplin adalah semacam hukuman untuk pelanggaran, pelaksanaannya harus disesuaikan dengan tingkat pelanggarannya.
 3. Pengaruh hukuman untuk memberikan pelajaran kepada pelanggar maupun kepada pagawai lainnya agar tidak mengikuti pelanggaran yang sama.

4. Peningkatan pembuatan pelanggaran diperlukan hukuman terhadap pegawai yang lebih keras
 5. Pemberian hukuman terhadap pegawai yang melanggar kedua kalinya harus diberi hukuman yang lebih berat.
3. Pendekatan disiplin bertujuan, yaitu apabila diterapkan dengan harapan bukan hanya pemberian hukuman, melainkan lebih bersifat pembinaan. Untuk itu, asumsi pendekatan ini adalah
1. Disiplin kerja harus dapat diterima dan dipahami oleh semua pegawai
 2. Disiplin bukanlah suatu hukuman, melainkan lebih mengarah pada pembentukan perilaku positif.
 3. Disiplin ditujukan untuk perubahan pada perilaku yang lebih baik.
 4. Disiplin pegawai bertujuan agar pegawai bertanggung jawab terhadap perbuatannya

2.1.3.3. Prinsip-Prinsip Disiplin

Sebagaimana dikemukakan di atas merupakan hak dan tanggung jawab kita sebagai seorang manajer untuk menerapkan konsekuensi. Beberapa prinsip yang seharusnya menjadi pedoman kita dalam mengambil tindakan disipliner (Sinambela, 2017) yaitu

1. Mengambil tindakan disipliner harus sesuai dengan hukuman setempat dan perjanjian perbutuhan yang berlaku
2. Mendokumentasikan semua tindakan disipliner secara lengkap, secara mendetail kekurangan yang sebenarnya dalam kinerja, bagaimana hal itu diidentifikasi, bagaimana hal itu dikomunikasikan kepada pegawai

yang bersangkutan, dan langkah-langkah yang telah diambil untuk memecahkan masalah itu

3. Tindakan disipliner yang diambil hendaknya menggunakan tingkat paksaan dan tekanan terendah yang diperlukan untuk memecahkan masalah kinerja.
4. Semakin besar tingkat pemaksaan yang digunakan, semakin kecil kemungkinan untuk mencapai win-win solution yang konstruktif dan tahan lama. Gunakanlah tindakan disipliner yang keras hanya bila diperlukan dan dibenarkan oleh seriusnya masalah yang dihadapi
5. Semakin mampu kita menggambarkan dengan jelas permasalahan kinerja yang terjadi, semakin mungkin kita dapat memecahkannya bersama pegawai yang bersangkutan, dan semakin besar pula perlindungan hukum yang kita dapatkan bila kita terpaksa mengambil tindakan disipliner yang keras,

2.1.3.4. Indikator Disiplin Kerja

Menurut (brian oswnda pitrajaya, 2017;06), indikator disiplin kerja adalah:

1. Mematuhi semua peraturan perusahaan.
2. Penggunaan waktu secara efektif.
3. Tanggung jawab dalam pekerjaan

2.1.4. Kinerja Karyawan

2.1.4.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja dapat diasumsikan sebagai hasil dari suatu proses atau pekerjaan. Karena itu setiap karyawan dituntut untuk memiliki kompetensi yaitu kemampuan atau kecakapan melaksanakan tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya atau yang dipercayakan. Setiap pelaksanaan tugas atau pekerjaan ada suatu kegiatan memproses atau mengubah input (masukan) menjadi suatu output (keluaran) yang bernilai tambah sebagai produk atau hasil kerja.

Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi Institusi untuk dapat bertahan dalam melakukan pelayanan terhadap masyarakat. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan pemimpin yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya. (Bonaparte, 2017;02)

2.1.4.2. Metode Penilaian Prestasi Kinerja

Ada beberapa metode untuk penilaian prestasi kinerja ,teknik ini kegunaannya untuk meminimumkan berbagai masalah dijumpai dalam pendekatan ini. Teknik penilaian ini meliputi: (brian oswnda pitrajaya, 2017;08)

- a. Rating scale (skala peringkat). Teknik penilaian ini mempunyai keuntungan yaitu hanya memerlukan biaya yang rendah, tidak memakan waktu karena latihan yang dilakukan penilai hanya sedikit, dan dapat digunakan kepada karyawan dalam jumlah yang

besar. Teknik ini dilakukan dalam skala waktu tertentu dengan rentang nilai dari rendah hingga tinggi. Salah satu kekurangan dari teknik ini adalah kesulitan dalam menentukan kriteria yang relevan terhadap pelaksanaan kerja.

- b. Checklist. Metode penilaian ini dilakukan oleh atasan langsung kepada karyawannya. Atasan hanya perlu memilih prestasi kerja dan karakter karyawan dari kalimat-kalimat yang disediakan (pilihan) yang telah diberi bobot, sehingga pada akhirnya bobot tersebut dapat diakumulasikan dan hasilnya akan menunjukkan pencapaian kinerja karyawan.
- c. Metode Peristiwa Kritis (Critical Incident Methode). Metode ini mengharuskan atasan melakukan pencatatan atas segala sesuatu hal yang baik dan buruk yang berhubungan dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawannya selama masa evaluasi. Keseluruhan hasil pencatatan tersebut akan dikelompokkan menurut kriterianya, yang selanjutnya hal ini juga dapat dijadikan masukan bagi karyawan tersebut. Kelemahan dari metode ini adalah atasan sering malas untuk melakukan pencatatan dari setiap hal yang dilakukan oleh karyawannya.
- d. Metode Peninjauan Lapangan (Field Review Methode). Teknik ini dilakukan langsung oleh tenaga ahli dari personalia berdasarkan data informasi yang diterima dari atasan langsung tentang kinerja karyawannya. Kemudian tenaga ahli akan melakukan evaluasi

berdasarkan data yang diterimanya dan hasilnya akan diberikan kembali kepada atasan yang bersangkutan yang kemudian akan didiskusikan bersama dengan karyawan tersebut.

- e. Tes dan Observasi Prestasi Kerja. Pada metode ini prestasi kerja dinilai berdasarkan pengetahuan dan keterampilan karyawan, tes dapat berupa tes tertulis atau peragaan keterampilan..
- f. Metode Evaluasi Kelompok. Metode ini biasanya dilakukan oleh atasan langsung, yang biasanya ditujukan untuk proses pengambilan keputusan, contoh keputusan kenaikan upah, promosi dan lain sebagainya kepada satu karyawan dengan membandingkannya dengan karyawan lain yang ada pada kelompoknya. Dari berbagai uraian tentang kinerja pegawai yang telah dijelaskan dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing untuk mewujudkan tujuan organisasi. Berikut indikator dari kinerja karyawan ialah :
 1. Kualitas kerja : kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan.
 2. Jangka waktu output : kemampuan dalam menyelesaikan satu pekerjaan dengan waktu yang ditetapkan.
 3. Kerjasama : kemampuan dalam hubungan sesama karyawan selama menangani pekerjaan.

Berdasarkan definisi di atas dapat kita lihat bahwasanya kinerja karyawan ini adalah merupakan output dari penggabungan faktor-faktor penting, yakni kemampuan dan minat, penerimaan seorang pekerja atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi faktor-faktor di atas, maka semakin besarlah kinerja karyawan yang bersangkutan.

2.1.4.3.Indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Posuma, 2013;06)Manajemen kinerja adalah manajemen tentang menciptakan hubungan dan memastikan komunikasi yang efektif. Manajemen kinerja memfokuskan pada apa yang diperlukan oleh organisasi, Variabel ini diukur dengan menggunakan indikator:

- a. Tujuan
- b. Standar
- c. Umpan Balik
- d. Alat atau Sarana
- e. Kompetensi
- f. Motif
- g. Peluang

2.2. Peneliti Terdahulu

Berikut ini terdapat beberapa hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan judul penelitian ini dan dapat memperkuat hasil uji analisis data pada pengujian hasil penelitian pada bab empat, yaitu:

Berdasarkan penelitian (Bonaparte, 2017) yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan pada Direktorat Jendral Administrasi dan Keuangan, Kementerian Estatal Timor Leste menyimpulkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, kinerja karyawan Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan penelitian (brian oswnda pitrajaya, 2017) yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Komunikasi Pada Kinerja Karyawan menyimpulkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan Komunikasi Pada Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian (Akuntansi, History, Bahrum, & Sinaga, 2015) yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai menyimpulkan bahwa Kepemimpinan memiliki persepsi nilai responden terhadap kepemimpinan adalah sangat tinggi Motivasi Kerja memiliki persepsi nilai responden terhadap Motivasi Kerja adalah sangat tinggi Kinerja Pegawai memiliki persepsi nilai responden terhadap Kinerja Pegawai adalah sangat tinggi

Bedasarkan penelitian (Darmin, Azis, & Kaseng, 2015) yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Pandawa) menyimpulkan bahwa Gaya kepemimpinan, motivasi kerjadan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan dan parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Palu

Bedasarkan penelitian (Johan et al., 2014) yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan menyimpulkan bahwa Karyawan yang memiliki kemauan dan motivasi kuat di dalam melaksanakan pekerjaannya akan mampu berkinerja melebihi batas yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Tabel 2.1.

Daftar Penelitian Terdahulu.

No	Peneliti Dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Variabel	Metode	Kesimpulan
1	Elvino Bonaparte do Rêgo, Wayan Gede Supartha, dan Ni Nyoman Kerti Yasa ³ 2017 (Bonaparte, 2017)	Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan pada Direktorat Jendral Administrasi dan Keuangan, Kementerian Estatal Timor Leste	X1 =Kepemimpinan X2 = Motivasi X3 = Kinerja Karyawan	Analisis SEM	Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, kinerja karyawan Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
2	Brian Oswnda Pitrajaya 2017 (brian oswnda pitrajaya, 2017)	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Komunikasi Pada Kinerja Karyawan	X1 = Kepemimpinan X2= Motivasi Kerja X3= Disiplin Kerja X4= Disiplin Kerja Y1 = Kinerja Karyawan	Analisis regresi linier berganda	Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan Komunikasi Pada Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan
3	SyazhashahPutra Bahrum Ingrid Wahyuni Sinaga 2015(Akuntansi et al., 2015)	Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	X1= Kepemimpinan X2= Motivasi Kerja Y1= Kinerja Pegawai	Analisis SEM	Kepemimpinan memiliki persepsi nilai responden terhadap kepemimpinan adalah sangat tinggi Motivasi Kerja memiliki persepsi nilai responden terhadap Motivasi Kerja adalah sangat tinggi Kinerja Pegawai memiliki persepsi nilai responden terhadap Kinerja Pegawai adalah sangat tinggi
4	Yus Darmin Idris Azis dan H. Saharuddin Kaseng 2015)(Darmin	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota	X1 = Gaya Kepemimpinan X2= Motivasi Kerja X3= Lingkungan kerja Y1 =Kinerja Pegawai	Analisis SEM	Gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan dan

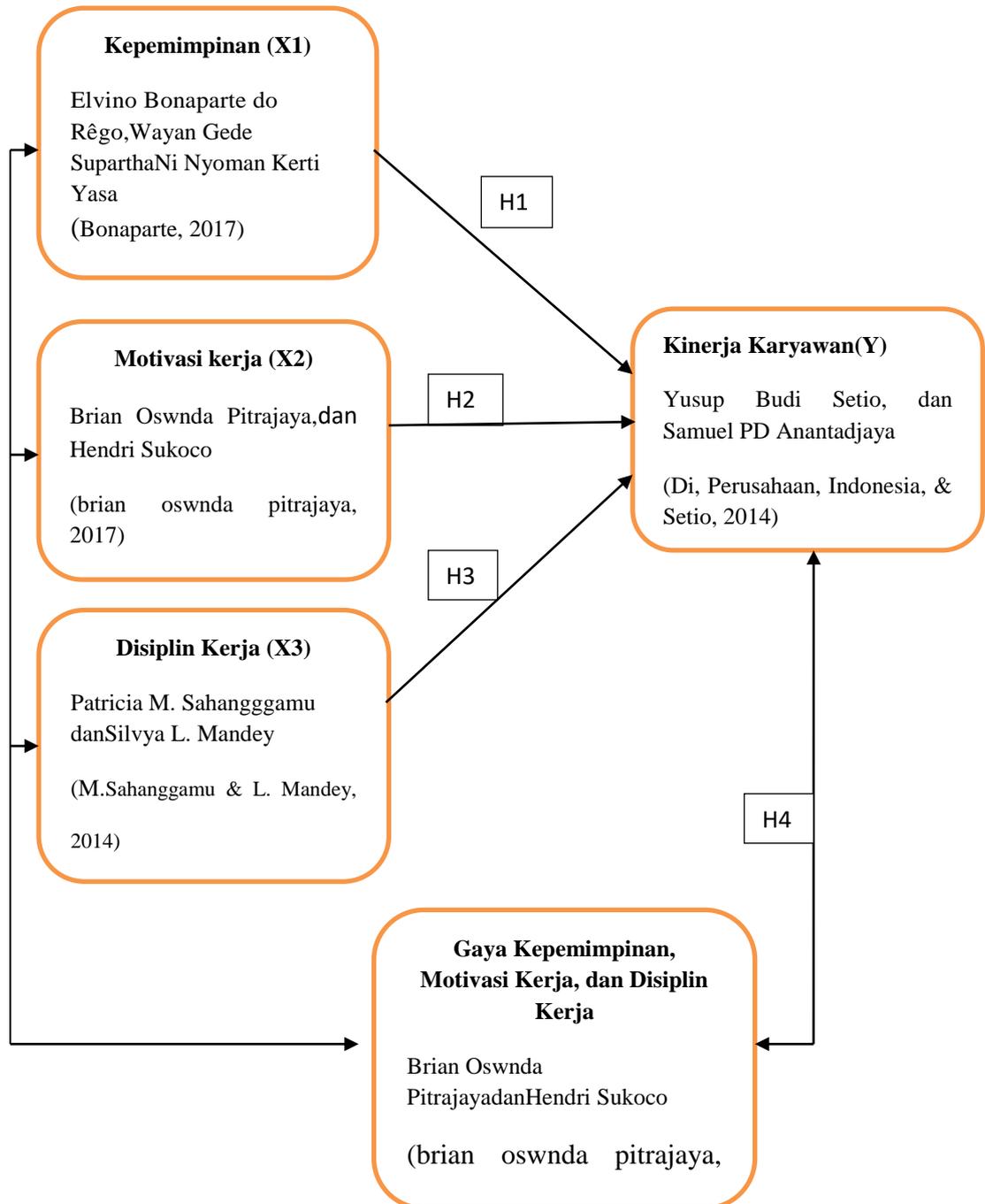
	et al., 2015)	Palu			parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Palu.
5	Roy Johan Agung Tucunan Wayan Gede Supartha I Gede Riana (2014) (Johan et al., 2014)	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Pandawa)	X1 = Kepemimpinan Transformasional Y1 = Motivasi Y2 = Kinerja Karyawan	Analisis SEM	Karyawan yang memiliki kemauan dan motivasi kuat di dalam melaksanakan pekerjaannya akan mampu berkinerja melebihi batas yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Penelitian kuantitatif menghasilkan dua kesimpulan:

1. Hubungan/arrah dapat bersifat searah (+) dan bersifat berlawanan arah (-).
2. Hubungan dapat bermakna/berarti (sig) dan tidak bermakna/berarti (non sig).

2.3.Kerangka Pemikiran

Untuk menjelaskan kajian teoritis dan pola fikir mengenai pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan”, maka kerangka pemikirannya dapat dijelaskan dengan gambar skema berikut



Gambar 2.1

Kerangka Pemikiran

2.4.Hipotesis

H1: Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan

H2: Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

H3: Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

H4: Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan