

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Kerangka Teoritis**

##### **2.1.1 Gaya Kepemimpinan**

###### **2.1.1.1 Pengertian Gaya Kpemimpinan**

Gaya kepemimpinan mengacu pada pendekatan perilaku yang digunakan manajer untuk mempengaruhi, memotivasi, dan membimbing anggotanya. Setiap gaya kepemimpinan menentukan bagaimana seorang pemimpin melaksanakan rencana dan strategi untuk mencapai tujuan yang ditetapkan dengan tetap menghormati harapan pemangku kepentingan serta kesehatan dan keselamatan anggota tim.

Kepemimpinan yang efektif sangat bergantung pada gaya kepemimpinan. Kemampuan seorang pemimpin untuk mengendalikan dan mengambil keputusan sangatlah penting. Selain itu, agar berhasil, para pemimpin harus mengetahui gaya kepemimpinan mana yang efektif dan tepat untuk diterapkan pada organisasi atau situasi tertentu. Pada dasarnya, memahami gaya kepemimpinan membantu pemimpin mengambil tanggung jawab, kendali, dan akuntabilitas atas skala dan ruang lingkup tugas yang ada.

Menurut Hidayat (2018) 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.

Menurut Marsam (2020) gaya kepemimpinan menunjukkan secara langsung maupun tidak langsung tentang keyakinan seorang pemimpin terhadap kemampuan bawahannya. Artinya gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi sebagai hasil kombinasi dari falsafah keterampilan, sifat, sikap yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi bawahannya.

Menurut Chaniago (2017) “gaya kepemimpinan, pada dasarnya mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin, yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin.”

Berdasarkan beberapa pendapat diatas menurut para ahli dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan serangkaian perilaku dan strategi yang digunakan pemimpin dalam pemikiran, keterampilan, karakteristik, dan sikapnya ketika mencoba mempengaruhi pengikutnya.

#### **2.1.1.2 Manfaat Gaya Kepemimpinan**

Manfaat menerapkan prinsip dan gaya kepemimpinan yang tepat dan efektif ini membawa banyak manfaat bagi organisasi anda. Gaya kepemimpinan birokrasi dapat efektif dalam organisasi yang perlu mematuhi peraturan pemerintah ketat. Para pemimpin ini memisahkan pekerjaan dari hubungan tim individu.

Manfaat Kepemimpinan Menurut Usman (2019) yaitu:

1. Mampu menilai SWOT kemampuan dirinya yang diperlukan sebagai kepemimpinan efektif.
2. Menggunakan kekuasaan dengan tepat dan berpengaruh positif

Menurut Marsam (2020) gaya kepemimpinan menunjukkan secara langsung maupun tidak langsung tentang keyakinan seorang pemimpin terhadap kemampuan

bawahannya. Artinya gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi sebagai hasil kombinasi dari falsafah keterampilan, sifat, sikap yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi bawahannya.

Menurut Chaniago (2017) “gaya kepemimpinan, pada dasarnya mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin, yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin.”

Berdasarkan beberapa pendapat diatas menurut para ahli dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan serangkaian perilaku dan strategi yang digunakan pemimpin dalam pemikiran, keterampilan, karakteristik, dan sikapnya ketika mencoba mempengaruhi pengikutnya.

### **2.1.1.3 Manfaat Gaya Kepemimpinan**

Manfaat menerapkan prinsip dan gaya kepemimpinan yang tepat dan efektif ini membawa banyak manfaat bagi organisasi anda. Gaya kepemimpinan birokrasi dapat efektif dalam organisasi yang perlu mematuhi peraturan pemerintah ketat. Para pemimpin ini memisahkan pekerjaan dari hubungan tim individu.

Manfaat Kepemimpinan Menurut Usman (2019) yaitu:

1. Mampu menilai SWOT kemampuan dirinya yang diperlukan sebagai kepemimpinan efektif.
2. Menggunakan kekuasaan dengan tepat dan berpengaruh positif
3. Menguji nilai-nilai persoal dan keyakinan dirinya yang berkaitan dengan asumsi tentang kepemimpinan dan bawahannya.
4. Memahami sejumlah peranan kepemimpinan.
5. Mengenal hubungan antara pemimpin berorientasi tugas dan berorientasi

hubungan manusia.

6. Mengenal pentingnya tujuan moral dan nilai etika dalam kepemimpinan.

#### **2.1.1.4 Tipe-Tipe Gaya Kepemimpinan**

Gaya kepemimpinan Menurut Hidayat (2018) yaitu gaya kepemimpinan atau perilaku kepemimpinan atau sering disebut tipe kepemimpinan. Tipe kepemimpinan yang luas dikenal dan diakui keberadaannya adalah sebagai berikut:

1. Tipe Otokratik

Tipe kepemimpinan ini menganggap bahwa kepemimpinan adalah hak pribadinya (pemimpin), sehingga dia tidak perlu berkonsultasi dengan orang lain dan tidak boleh ada orang lain yang turut campur. Seorang pemimpin yang tergolong otokratik memiliki serangkaian karakteristik yang biasanya dipandang sebagai karakteristik yang negatif. Seorang pemimpin otokratik adalah seorang yang egois. pemimpin otokratik akan menunjukkan sikap yang menonjolkan keakuannya, dan selalu mengabaikan peranan bawahan dalam proses pengambilan keputusan, tidak mau menerima saran dan pandangan bawahannya.

2. Tipe Kendali Bebas atau Masa Bodo (Laissez Faire)

Tipe kepemimpinan ini merupakan kebalikan dari tipe kepemimpinan otokratik. Dalam kepemimpinan tipe ini sang pemimpin biasanya menunjukkan perilaku yang pasif dan seringkali menghindar diri dari tanggung jawab. Seorang pemimpin yang kendali bebas cenderung memilih peran yang pasif dan membiarkan organisasi berjalan menurut temponya sendiri. Disini seorang pemimpin mempunyai keyakinan bebas dengan

memberikan kebebasan yang seluas-luasnya terhadap bawahan maka semua usahanya akan cepat berhasil.

### 3. Tipe Paternalistik

Persepsi seorang pemimpin yang paternalistik tentang peranannya dalam kehidupan organisasi dapat dikatakan diwarnai oleh harapan bawahan kepadanya. Harapan bawahan berwujud keinginan agar pemimpin mampu berperan sebagai bapak yang bersifat melindungi dan layak dijadikan sebagai tempat bertanya dan untuk memperoleh petunjuk, memberikan perhatian terhadap kepentingan dan kesejahteraan bawahannya. Pemimpin yang paternalistik mengharapkan agar legitimasi kepemimpinannya merupakan penerimaan atas peranannya yang dominan dalam kehidupan organisasi.

### 4. Tipe Kharismatik

Seorang pemimpin yang kharismatik memiliki karakteristik khusus yaitu daya tariknya yang sangat memikat, sehingga mampu memperoleh pengikut yang sangat besar dan para pengikutnya tidak selalu dapat menjelaskan secara konkrit mengapa orang tersebut itu dikagumi.

### 5. Tipe Demokratik

Hingga sekarang, para ahli belum berhasil menemukan sebab-sebab mengapa seorang pemimpin memiliki kharisma. Yang diketahui ialah bahwa pemimpin yang demikian mempunyai daya penarik yang amat besar.

### 6. Tipe Militeristik

Pemimpin tipe militeristik berbeda dengan seorang pemimpin organisasi

militer. Pemimpin yang bertipe militeristik ialah pemimpin dalam menggerakkan bawahannya lebih sering mempergunakan sistem perintah, senang bergantung kepada pangkat dan jabatannya, dan senang kepada formalitas yang berlebih-lebihan. Menuntut disiplin yang tinggi dan kaku dari bawahannya, dan sukar menerima kritikan dari bawahannya.

#### 7. Tipe Pseudo- Demokratik

Tipe ini disebut juga kepemimpinan manipulatif atau semi demokratik. Tipe kepemimpinan ini ditandai oleh adanya sikap seorang pemimpin yang berusaha mengemukakan keinginan-keinginannya dan setelah itu membuat sebuah panitia, dengan berpura-pura untuk berunding tetapi yang sebenarnya tiada lain untuk mengesahkan saran-sarannya. Pemimpin seperti ini menjadikan demokrasi sebagai selubung untuk memperoleh kemenangan tertentu. Pemimpin yang bertipe pseudo-demokratik hanya tampaknya saja bersikap demokratis padahal sebenarnya dia bersikap otoriter. Pemimpin ini menganut demokrasi semua dan lebih mengarah kepada kegiatan pemimpin yang otoriter dalam bentuk yang halus, samarsamar.

Tipe demokratik adalah tipe pemimpin yang demokratis, dan bukan kerana dipilihnya sipemimpin secara demokratis. Tipe kepemimpinan dimana pemimpin selalu bersedia menerima dan menghargai saransaran, pendapat, dan nasehat dari staf dan bawahan, melalui forum musyawarah untuk mencapai kata sepakat.

#### **2.1.1.5 Faktor – Faktor Gaya Kepemimpinan**

Setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda antara satu dan lainnya. Gaya kepemimpinan yaitu ciri khas seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya. Gaya kepemimpinan juga dapat diartikan sebagai perilaku yang diterapkan oleh seorang pemimpin.

Menurut Setiana (2022) mengemukakan bahwa dalam melaksanakan aktivitas pimpinan ada beberapa faktor gaya kepemimpinan yaitu :

1. Kepribadian (personality), pengalaman masa lalu yang mencakup nilai-nilai, latar belakang dan pengalamannya dalam mempengaruhi Gaya Kepemimpinan
2. Harapan dan perilaku atasan
3. Karakteristik, harapan dan perilaku bawahan mempengaruhi terhadap apa gaya kepemimpinan
4. Kebutuhan tugas, setiap tugas bawahan juga akan mempengaruhi gaya Pemimpin
5. Iklim dan kebijakan organisasi mempengaruhi harapan dan perilaku Bawahan
6. Harapan dan perilaku rekan.

Menurut Amirullah (2017) Mengemukakan Faktor – Faktor gaya Kepemimpinan adalah :

1. Hubungan pemimpin dan bawahan (leader member relation), yaitu kadar hubungan antara pemimpin dengan bawahan merupakan tingkat sejauh mana kelompok tersebut memberi dukungan pemimpinnya.
2. Struktur tugas dalam arti sampai sejauh mana tugas-tugas yang harus

dilaksanakan itu terstruktur atau tidak dan apakah disertai oleh prosedur yang tegas dan jelas atau tidak.

3. Posisi kewenangan seseorang dalam arti tingkat dari pengaruh seorang pemimpin pada faktor-faktor wewenang seperti dalam pengangkatan dan pemberhentian karyawan, penegakan disiplin, promosi dan kenaikan gaji

#### **2.1.1.6 Indikator Gaya Kepemimpinan**

Adapun Indikator gaya kepemimpinan Menurut Kartono dan Kartini (2018) antara lain:

1. Sifat

Sifat 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 sifat atau ciri-ciri di dalamnya.

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. Tempramen

Tempramen adalah gaya perilaku seorang pemimpin dan cara khasnya dalam memberi tanggapan dalam berinteraksi dengan orang Lain. Beberapa pemimpin bertempramen aktif, sedangkan yang lainnya tenang.

4. Watak



Seorang pemimpin yang lebih subjektif dapat dijadikan penentu bagi keunggulan seorang pemimpin dalam mempengaruhi keyakinan (determination ketekunan (Persistence), daya tahan (Endurance), keberanian (Courage).

#### 5. Kepribadian

Kepribadian seorang pemimpin menentukan keberhasilannya yang ditentukan oleh sifat-sifat atau karakteristik kepribadian yang dimilikinya.

Menurut Kartono dalam Lisa Paramita (2017) Indikator Gaya Kepemimpinan menyatakan 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 Memotivasi

Kemampuan memotivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

##### 3. Kemampuan Komunikasi

Kemampuan komunikasi adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian

pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung.

#### 4. Kemampuan Mengendalikan Bawahan

Seorang pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau jabatan secara efektif dan pada tempatnya.

#### 5. Tanggung Jawab

Seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab bisa diartikan sebagai kewajiban yang wajib menanggung, memikul jawab, menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya.

#### 6. Kemampuan Mengendalikan Emosional

Kemampuan mengendalikan emosional adalah hal yang sangat penting bagi keberhasilan hidup kita. Semakin baik kemampuan kita mengendalikan emosi semakin mudah kita akan meraih kebahag.

### **2.1.2 Penilaian Prestasi Kerja**

#### **2.1.2.1 Pengertian Penilaian Prestasi Kerja**

Namun pencapaian tujuan perusahaan harus menunjukkan hasil kerja atau prestasi kerja Hasil evaluasi pekerjaan menunjukkan sumber daya manusia (karyawan) perusahaan telah mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan baik

secara kualitatif, bagaimana karyawan berperilaku dalam pekerjaannya apakah metode kerjanya efektif dan efisien, bagaimana penggunaan waktunya, efisiensi dan seterusnya. Sebagai bagian dari manajemen SDM, evaluasi pekerjaan merupakan salah satu faktor kunci dalam pertumbuhan dan perkembangan perusahaan

Menurut Hasibuan (2017) penilaian prestasi kerja adalah menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan.

Menurut Mangkunegara (2017) menjelaskan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Sedarmayanti (2018) penilaian prestasi kerja adalah proses melalui organisasi mengevaluasi/menilai prestasi kerja pegawai. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan kepegawaian dan memberi umpan balik pada pegawai tentang pelaksanaan kerja mereka.

Berdasarkan pendapat oleh para ahli di atas bahwa penilaian prestasi kerja merupakan adanya suatu sistem atau proses yang dimana dilaksanakan secara berkala oleh perusahaan atau organisasi dengan membandingkan antara standar dan kinerja karyawan untuk mengukur kualitas dan kuantitas hasil kerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan, dengan itu perusahaan dapat mengetahui kondisi yang sebenarnya tentang bagaimana

kinerja karyawan tersebut dan memberikan umpan balik agar dapat memberikan dorongan untuk meningkatkan kualitas kerja karyawannya.

### **2.1.2.1 Manfaat Penilaian Prestasi Kerja**

Menurut Sunyoto (2019) mendefinisikan penilaian prestasi kerja adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Kegunaan penilaian prestasi kerja dapat dirinci sebagai berikut:

1. Perbaikan Prestasi Kerja.

Dalam hal ini umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan karyawan manajer dan departemen personalia dapat memperbaiki kegiatan-kegiatan mereka

2. Penyesuaian-penyesuaian Kompensasi.

Sebagai bahan pengambilan keputusan dalam pemberian imbalan penilaian prestasi kerja membantu para pengambil keputusan untuk menentukan besarnya upah dan gaji yang sepantasnya.

3. Keputusan-keputusan Penempatan.

Prestasi kerja seseorang di masa lalu merupakan dasar bagi pengambilan keputusan promosi, transfer dan demosi atau penurunan pangkat

4. Kebutuhan-kebutuhan pelatihan dan pengembangannya.

Dengan adanya prestasi kerja yang rendah berarti memungkinkan untuk diadakan latihan guna mengatasi berbagai kekurangan dan kelemahan mampu untuk mengembangkan potensi karyawan yang belum sepenuhnya digali.

5. Perencanaan dan Pengembangan Karir.

Untuk meyakinkan umpan balik seseorang karyawan maka mereka harus ditunjang pengembangan diri dan karier dengan demikian dapat menjamin efektivitas perusahaan.

#### **2.1.2.2. Tujuan Penilaian Prestasi Kerja**

Prestasi kerja adalah hasil kerja sdm dalam suatu organisasi. Prestasi kerja dapat mewakili penampilan individu atau kelompok kerja sumber daya manusia. Penampilan hasil kerja tidak terbatas pd pegawai yang memangku jabatan fungsionalitas structural tetapi juga untuk seluruh jajaran adm dalam organisasi atau perusahaan.

Menurut Ratnasari (2019) tujuan penilain prestasi kerja dapat diklasifikasikan sebagai berikut:

1. Administratif, yaitu memberikan arah untuk menetapkan promosi transfer dan kenaikan gaji.
2. Informatif, yaitu memberikan data kepada manajemen

#### **2.1.2.3. Faktor Faktor Penilaian Prestasi Kerja**

Menurut Siagian (2018) faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah sebagai berikut:

1. Mendorong peningkatan prestasi kerja.
2. Sebagai bahan pengambilan keputusan dalam pemberian imbalan.
3. Untuk kepentingan mutasi pegawai.
4. Guna menyusun program pendidikan dan pelatihan.

Membantu para pegawai menentukan rencana karirnya dan dengan bantuan bagian kepegawaian menyusun program pengembangan karir yang paling tepat,

dalam arti sesuai dengan kebutuhan para pegawai dan dengan kepentingan organisasi.

Menurut Mangkunegara, (2014), mengatakan bahwa: faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi, yaitu:

1. Faktor Kemampuan Secara psikologis, kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge+skill). Artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata: (110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh sebab itu pegawai perlu di tempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahlian.
2. Faktor Motivasi Motivasi berbentuk dari sikap (atitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi Kerja. Motivasi merupakan kondisi menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja)

#### **2.1.2.4 Indikator Dalam Penilaian Prestasi Kerja**

Selain menetapkan kriteria penilaian, ada juga yang harus ditetapkan pula indikator-indikator apa saja yang dinilai dalam melihat prestasi kerja seseorang karyawan.

Menurut Mangkunegara (2014) indikator- indikator dalam penilaian prestasi kerja karyawan antara lain:

1. Kerjasama

Kerjasama adalah kemampuan seseorang karyawan bersama - sama dengan

orang lain dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang telah ditentukan sehingga dapat mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

## 2. Tanggung jawab

Hal ini merupakan kesanggupan seseorang karyawan dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang telah diserahkan kepada karyawan dengan sebaik-baiknya dan tindakan yang telah dilakukan.

## 3. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk meyakinkan orang lain sehingga dapat digunakan secara maksimal untuk melaksanakan tugas pokok.

## 4. Kedisiplinan

Kedisiplinan dapat diartikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat pada peraturan yang berlaku baik secara tertulis ataupun tidak tertulis. Serta sanggup menjalankan dan tidak membantah untuk menerima sanksi-sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan.

Indikator prestasi kerja menurut Sutrisno (2014) ada 6 indikator, yaitu:

### 1. Hasil Kerja

Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.

### 2. Pengetahuan Pekerjaan

Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.

### 3. Inisiatif

Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.

### 4. Disiplin Waktu dan Absensi

Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

### 5. Sikap

Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas kerja.

### 6. Kecekatan Mental

Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyelesaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.

## **2.2.3 Kinerja Karyawan**

### **2.2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan merupakan suatu hasil yang dapat terlihat dari segi kuantitas dan kualitas atas pelaksanaan tanggung jawab dari tugas-tugas yang diberikan kepada karyawan dalam satu periode waktu dengan mematuhi setiap aturan yang berlaku dan memperlihatkan moral, serta etika dalam hal mewujudkan tujuan Perusahaan. Setiap manusia memiliki potensi untuk bertindak di dalam berbagai bentuk aktivitas. Kemampuan bertindak itu dapat diperoleh manusia baik secara alami (sejak lahir) atau dipelajari. Walaupun manusia memiliki potensi untuk berperilaku tertentu tetapi perilaku itu hanya diaktualisasi pada saat-saat tertentu saja. Potensi untuk berperilaku tertentu itu disebut kemampuan (ability) sedangkan ekspresi dari potensi dapat dikenal sebagai kinerja (performance).

Menurut Adhari (2020) mengatakan kinerja karyawan merupakan hasil



yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut.

Menurut Kasmir (2019) kinerja adalah hasil kerja dan tindakan yang dicapai dengan memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu.

Menurut Afandi (2021) kinerja adalah kesediaan seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan atau meningkatkan kegiatan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil yang diharapkan.

Dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu kegiatan yang dapat menjalankan fungsinya sesuai dengan tanggung jawabnya dan juga memiliki keterampilan yang sulit namun juga sangat penting, sehingga pencapaian atas suatu tugas yang telah diselesaikan oleh seseorang guna untuk mencapai tujuan dari organisasi tersebut.

### **2.1.3.2 Faktor-Faktor Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor-faktor, Menurut Gibson, et,all (2017) antara lain :

1. Faktor individu

Kemampuan dan keterampilan (mental dan fisik), latar belakang (pengalaman, keluarga, dst), dan demografis (umur, asal-usul, dll).

2. Faktor organisasi

Sumber daya, kepemimpinan, imbalan (kompensasi), struktur organisasi,

dan deskripsi pekerjaan (job description)

3. Faktor psikologis

Persepsi, sikap, kepribadian, pola belajar dan motivasi.

Menurut Gibson (2016) kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain :

1. Faktor individu

Yaitu kemampuan dan keterampilan (mental dan fisik), latar belakang (pengalaman, keluarga) dan demografis (umur, asal usul).

2. Faktor organisasi

Adalah sumber daya, kepemimpinan, imbalan (kompensasi), struktur organisasi dan deskripsi pekerjaan (jobdescription).

3. Faktor psikologis

Ialah persepsi, sikap, kepribadian, pola belajar dan motivasi. Dalam suatu organisasi karyawan dituntut untuk mampu menunjukkan kinerja yang produktif, untuk itu karyawan harus memiliki ciri individu yang produktif.

### **2.1.3.3 Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut Silaen (2021) ada lima indikator untuk mengukur kinerja karyawan yaitu:

1. Kualitas kerja

Kesempurnaan tugas pada keterampilan dan kemampuan pegawai serta persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan merupakan ukuran kualitas kerja.

2. Kuantitas kerja

Jumlah yang dinyatakan dalam unit dan siklus kegiatan yang diselesaikan adalah jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam kuantitas.

3. Ketepatan waktu

Selesaikan aktivitas tepat waktu dan maksimalkan waktu yang tersedia dengan aktivitas lain.

4. Efektifitas

Meningkatkan hasil setiap unit dalam penggunaan sumber daya dengan memaksimalkan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, bahan baku) yang ada.

5. Komitmen

Tingkat dimana seorang pegawai dapat melaksanakan fungsi dan tanggung jawabnya terhadap instansi atau perusahaan disebut komitmen. Kinerja pegawai secara objektif dan akurat dapat dievaluasi melalui tolak ukur tingkat kerja.

Menurut Mangkunegara (2019) mengemukakan bahwa ada beberapa indikator kinerja, yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2. Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seseorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing – masing.

### 3. Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat, atau tidak ada kesalahan.

### 4. Tanggung jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran atau kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

<b>Nama, Tahun dan Universitas</b>	<b>Judul</b>	<b>Variabel Penelitian</b>	<b>Hasil Penelitian</b>
Fathan Arif., Roni Hutauruk., Denok Sunarsi (2023) Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Makmur Jaya Energy di Kota Tangerang	Variabel Bebas: Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja  Variabel Terikat: Kinerja Karyawan	Gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan oleh persamaan regresi linear berganda $Y=19,940 + 0,649 X_1 + 0,147 X_2$ . Nilai koefisien determinasi sebesar 53% artinya kinerja dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja sebesar 53% sedangkan sisanya sebesar 47% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.
Fariyal Balqis.,Edi Sugiono (2020) Universitas Nasional	Pengaruh Beban Kerja, Penilaian Prestasi Kerja, dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja	Variabel Bebas: Beban Kerja, Penilaian Prestasi Kerja, Dan Pengembangan Karier Variabel	Beban kerja, penilaian prestasi kerja dan pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Surya Progard.

Nama, Tahun dan Universitas	Judul	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
	Karyawan PT Surya Progard, Jakarta Selatan	Terikat: Kinerja karyawan	
Editya , Ambyah Atas Aji (2022) Fakultas Ekonomi Universitas Surakarta	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kspps Karima Utama Syariah Karanganyar	Variabel bebas : Gaya kepemimpinan, disiplin kerja Variabel terikat : Kinerja karyawan	Gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di KSPPS Karima Utama Syariah Karanganyar. Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di KSPPS Karima Utama Syariah Karanganyar. Gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di KSPPS Karima Utama Syariah Karanganyar
Fariel Balqis, Edi Sugiono (2020) Fakultas Ekonomi dan Bisnis	Pengaruh Beban Kerja, Penilaian Prestasi Kerja, Dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Karyawan Pt Surya Progard, Jakarta Selatan	Variabel bebas: Beban kerja, penilaian prestasi kerja, dan pengembangan karir  Variabel terikat : Kinerja karyawan	Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Surya Progard. Penilaian prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Surya Progard. Pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Surya Progard

Nama, Tahun dan Universitas	Judul	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
Dirgahayu Erri1, Ajeng Puji Lestari2 dan Hasta Herlan Asymar (2021) Universitas Bina Sarana Informatika	Pengaruh Gaya Kepimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Melzer Global Sejahtera Jakarta	Variabel bebas: Gaya Kepemimpinan  Variabel terikat: kinerja karyawan	Dari hasil penelitian yang penulis dapatkan dengan menggunakan perhitungan uji koefisien korelasi memperoleh hasil sebesar, 0,703. Maka dapat disimpulkan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Melzer Global Sejahtera memiliki pengaruh yang kuat

Sumber: Hasil dari olahan penelitian, 2024

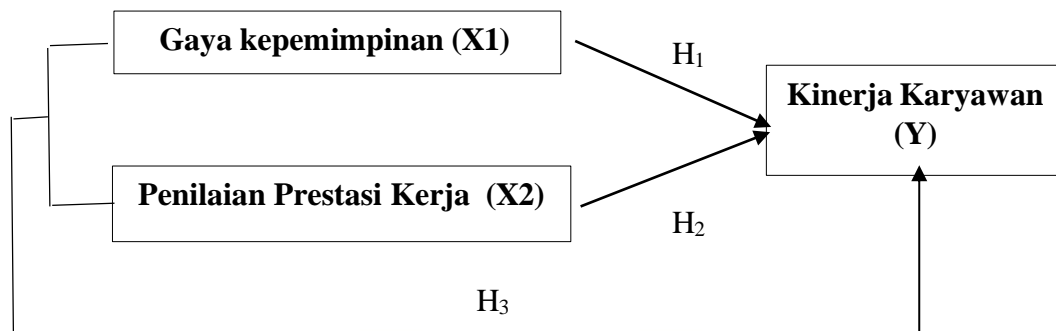
### 2.3 Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir merupakan dasar pemikiran dari suatu penelitian yang disusun dari dasar fakta-fakta, observasi, dan kajian kepustakaan. Itulah sebabnya pada saat menulis dan membuat suatu penelitian, seseorang harus menyiapkan kerangka pemikiran. Kerangka pemikiran dapat membantu peneliti menentukan teori, konsep- konsep, hingga yang nantinya dijadikan penelitian Dalam kerangka pemikiran terdapat variabel-variabel yang menjelaskan permasalahan yang sedang diteliti sehingga berguna untuk menjawab permasalahan yang sedang dibahas.

Kerangka berpikir adalah narasi (uraian) atau pernyataan (proposisi) tentang kerangka konsep pemecah masalah yang telah diidentifikasi atau dirumuskan kerangka berpikir atau kerangka pemikiran dalam sebuah penelitian kuantitatif, sangat menentukan kejelasan dan validitas proses penelitian secara keseluruhan.

Untuk mengarahkan penulisan skripsi diperlukan kerangka pemikiran yang menunjukkan adanya hubungan teoritis antara variabel yang diteliti. Berikut adalah

masalah dalam penelitian ini, untuk lebih jelasnya kerangka berpikir ini dapat dilihat pada gambar sebagai berikut:



Sumber : Data diolah Penulis 2024

**Gambar 2.1**  
**Kerangka berpikir**

#### 2.4 Hipotesis

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah yang ditetapkan diatas, maka peneliti menetapkan hipotesisnya sebagai berikut:

- H<sub>0</sub> : Gaya Kepemimpinan dan Prestasi Kerja Tidak Berpengaruh Secara Signifikan positif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tamtama Mulia Abadi
- H<sub>1</sub> : Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Secara Signifikan positif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tamtama Mulia Abadi
- H<sub>2</sub> : Penilaian Prestasi Kerja Berpengaruh Secara signifikan positif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tamtama Mulia Abadi
- H<sub>3</sub> : Gaya Kepemimpinan dan Penilaian Prestasi Kerja Berpengaruh Secara signifikan positif secara bersama-sama Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tamtama Mulia Abadi.

## 2.5 Definisi Operasional

### 2.5.1 Defenisi Operasional Variabel

Berikut ini Adalah Definisi Operasional Dari Gaya Kepemimpinan, penilaian prestasi kerja dan kinerja karyawan.

**Tabel 2.2**  
**Defenisi operasional dan Pengukuran Variabel**

Defenisi Variabel	Variabel	Indikator	Skala	No kuesioner
Menurut Chaniago (2017:43)“gaya kepemimpinan,pada dasarnya mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan	Gaya kepemimpinan (X1)	1. Sifat 2. Kebiasaan 3. Tempr amen 4. Watak 5. Kepribadian (Menurut Kartono & kartini, 2018)	<i>Likert</i>	1-2 3-4 5-6 7-8 9-10
Menurut sedarmayanti (2018) penilaian prestasi kerja adalah proses melalui organisasi mengevaluasi /menilai prestasi kerja pegawai. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan kepegawaian dan memberikan umpan balik pada pegawai tentang pelaksanaan kerja mereka.	Penilaian prestasi kerja (X2)	1. Kerja sama 2. Tanggung jawab 3. Kepemimpin 4. Kedisiplinan (Menurut Mangkunegara, 2014)	<i>Likert</i>	1-2 3-4 5-6 7-8
Menurut Adhari (2020) mengatakan kinerja karyawan merupakan hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan – kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut.	Kinerja karyawan (Y)	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Ketepatan waktu 4. Efektifitas 5. Komitmen (Menurut silaen, 2021)	<i>Likert</i>	1-2 3-4 5-6 7-8 9-10

Sumber: Hasil dari olahan penelitian, 2024



### 2.5.2 Teknik Penentuan Skor

Teknik penentuan skor digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Untuk setiap pertanyaan dan pernyataan responden harus mendukung sebuah pertanyaan untuk dipilih. Teknik penentuan variabel dalam penelitian ini menggunakan skala likert. Skala likert yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial.

**Tabel 2.3**  
**Skala Likert**

<b>Jawaban</b>	<b>Skor</b>
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2017)

Penggunaan skala likert dengan alternatif skor nilai 1-5 untuk mengukur sikap, dan pendapat responden. Dengan pertimbangan apa responden. Dengan pertimbangan agar responden lebih mudah dalam menentukan pilihan jawaban, akrena peneliti menyakini bahwa responden lebih familiar dengan angka tersebut.