

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kepemimpinan

Dalam kehidupan sehari-hari istilah kepemimpinan sudah tidak asing lagi bagi kita tidak hanya terdapat pada dunia ekonomi namun pada segala aspek organisasi pasti butuh sosok pemimpin dalam mengatur jalannya pencapaian tujuan pada suatu organisasi. Organisasi sekecil apapun seperti halnya keluarga pasti terdapat sosok panutan atau tauladan yang disebut pemimpin yakni orang tua dalam mengembangkan atau membantu mencapai tujuan dan cita-cita anaknya.

a. Definisi Kepemimpinan

Kepemimpinan pada dasarnya adalah suatu kemampuan seseorang dalam memotivasi, mengorganisir, dan mempengaruhi orang lain dalam maksud untuk mencapai tujuan bersama.

Agar lebih faham terhadap arti kepemimpinan berikut pengertian kepemimpinan menurut beberapa ahli :

Menurut Hasibuan (2010: 170), kepemimpinan adalah cara seseorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan lebih mendasarkan pada sebuah itiqad untuk melakukan peran dalam mempengaruhi dan mengarahkan secara efektif agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik. (Hasibuan & Bahri, 2018)

Menurut Wahjosumidjo (1999:79) bahwa seseorang pemimpin memiliki kecerdasan, pertanggung jawaban, sehat dan memiliki sifat-sifat antara lain Dewasa, keleluasaan hubungan sosial, motivasi diri dan dorongan prestasi serta sikap hubungan kerja kemanusiaan. Sebaliknya dalam realitas sosial modern, juga dikenal pemimpin karismatik, terutama dalam lingkungan sosial politik.

Menurut Geneen (1984: 80), kepemimpinan sebagai seperangkat kemampuan individual yang sangat subyektif dan sulit diukur secara kualitatif dengan angka. Kemampuan seseorang mempengaruhi orang lain adalah bersumber dari hati nurani yang sangat subyektif tersebut. Oleh karena tidak punya ukuran obyektif, kepemimpinan tidak diajarkan, apalagi ditiru oleh seseorang sejak dilahirkan.

Kepemimpinan adalah suatu seni khusus yang dimiliki seseorang dalam melaksanakannya diperlukan visi yang sangat besar pada diri seorang yang menjadi pemimpin. Potensi kepemimpinan visioner seorang pemimpin dapat bersumber dari potensi mengembangkan seni dan kepemimpinan. Kepemimpinan tidak dapat terlepas dari konsep pemimpin yang komprehensif.

Peran penting seorang pemimpin terhadap perubahan perusahaan atau suatu organisasi tergambar jelas pada definisi di atas. Bisa dikatakan keberhasilan dan kegagalan dalam mencapai tujuan sebagian besar perusahaan ditentukan oleh bagaimana gaya seorang pemimpin tersebut.

b. Gaya Kepemimpinan

Seorang pemimpin tidak hanya bertugas untuk memberikan perintah saja namun harus memberikan arahan yang jelas dan mampu menciptakan suasana yang kondusif dalam memimpin suatu organisasi maupun perusahaan. Suasana kondusif dapat tercipta jika seorang pemimpin menggunakan gaya kepemimpinan yang tepat dalam memimpin.

(Suranta, 2002) Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. (Waridin dan Bambang Guritno, 2005) Gaya kepemimpinan cocok apabila tujuan organisasi telah dikomunikasikan dan bawahan telah menerimanya. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. (Yuniartin, 2018)

c. Macam-Macam Gaya Kepemimpinan

menurut hasibuan (Dumadi et al., 2020) terdapat 5 gaya kepemimpinan :

1. Tipe pemimpin yang otokratik

Seorang pemimpin yang otokratik ialah seorang pemimpin yang:

- a) Menganggap organisasi sebagai milik pribadi
- b) Mengidentikan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi
- c) Menganggap bahwa sebagai alat semata-mata
- d) Tidak mau menerima kritik, saran dan pendapat
- e) Terlalu tergantung pada kekuasaan formalnya
- f) Dalam tindaknya penggerakannya sering mempergunakan approach yang mengandung unsur paksaan dan punitif (bersifat menghukum)

2. Tipe pemimpin yang militeristik

Perlu diperhatikan terlebih dahulu bahwa yang dimaksud seorang pemimpin tipe militeristik berbeda dengan seorang pemimpin modern. Seorang pemimpin yang bertipe militeristik ialah seorang pemimpin yang memiliki sifat-sifat:

- a) Dalam menggerakkan bawahannya sistem 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

3. Tipe pemimpin yang paternalistik

- a) Menganggap bahwa sebagai manusia yang tidak dewasa
- b) Bersikap terlalu melindungi

- c) Jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengambil keputusan
- d) Jarang memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengambil inisiatif
- e) Jarang memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan daya kreasi dan fantasi
- f) Sering bersikap mau tahu

4. Tipe pemimpin yang kharismatik

Harus diakui bahwa untuk keadaan tentang seorang pemimpin yang demikian sangat diperlukan, akan tetapi sifatnya yang negatif mengalahkan sifatnya yang positif.

5. Tipe pemimpin yang demokratis

pengetahuan tentang kepemimpinan telah membuktikan bahwa tipe pemimpin yang demokratis lah yang paling tepat untuk organisasi modern karena:

- a) Ia senang menerima saran, pendapat dan bahkan kritikan dari bawahan
- b) Selalu berusaha mengutamakan kerjasama tim dalam usaha mencapai tujuan
- c) Selalu berusaha menjadikan lebih sukses dari padanya
- d) Selalu berusaha mengembangkan kapasitas diri pribadinya sebagai pemimpin

d. faktor faktor gaya kepemimpinan

H. Joseph Reitz dalam Indah Dwi Rahayu, (2017:2), dalam melaksanakan aktivitas pemimpin ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan,(Maknur & Wahyuningsih, 2018) yaitu:

1. Kepribadian (personality),

Pengalaman masa lalu dan harapan pemimpin, pada aspek ini meliputi nilai-nilai, latar belakang dan pengalamannya akan mempengaruhi pilihan akan 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

Berdasarkan faktor faktor di atas dapat kita ketahui bahwa keberhasilan pemimpin dalam melaksanakan tugasnya dipengaruhi oleh faktor –faktor yang dapat menunjang kesuksesan suatu kepemimpinan, maka dari itu suatu pencapaian akan mudah dituju apabila terjadi keharmonisan dalam berinteraksi dengan baik antara pimpinan dan bawahannya, selain itu juga dapat dipengaruhi oleh latar belakang dari seorang pemimpin, seperti motivasi untuk mengembangkan skillnya dan kedewasaan serta pembawaan diri nya dalam hubungan sosial.

d. Indikator Kepemimpinan

Menurut Davis yang dikutip (Handoko & T, 2003) indikator-indikator kepemimpinan adalah sebagai berikut:

1. Kecerdasan (intelligence)

Pada penelitian terdahulu banyak membuktikan bahwasanya seorang pemimpin memiliki kecerdasan yang lebih baik dibandingkan dengan karyawan atau bawahannya, tetapi tidak jauh beda

2. Kedewasaan

pimpinan mempunyai kedewasaan dan emosi yang cenderung lebih stabil juga memiliki wawasan yang lebih luas

3. Motivasi diri dan dorongan berprestasi

Pemimpin relatif memiliki motivasi yang memicu dirinya untuk berprestasi

4. Sikap-sikap hubungan manusiawi

Seorang pemimpin yang berhasil merupakan pemimpin yang mempunyai orientasi yang baik terhadap karyawan atau bawahannya

5. Memiliki pengaruh yang kuat

Untuk mencapai tujuan bersama maka seorang pemimpin harus cenderung mempunyai pengaruh yang kuat untuk mendorong karyawan atau bawahannya

6. Memiliki pola hubungan yang baik

Keberhasilan seorang pemimpin harus mampu menciptakan pola hubungan dalam menggerakkan karyawan atau bawahannya

7. Memiliki sifat sifat tertentu

Dalam mencapai tujuan bersama pemimpin harus mempunyai sifat khusus seperti kemauan keras dan kepribadian yang bisa menjadi teladan bagi karyawan atau bawahannya.

8. Memiliki kedudukan atau jabatan

Pada aspek organisasi dari pemerintahan maupun di perusahaan pemimpin selalu mempunyai jabatan atau kedudukan karena seorang pemimpin tidak bisa di pisahkan karena perilaku atau gaya kepemimpinan termasuk dalam kegiatan kepemimpinan

9. Mampu berinteraksi

Dalam segala kondisi seorang pemimpin harus mampu ber orientasi dengan terhadap karyawan maupun sesama pemimpin

10. Mampu memberdayakan

Seorang pemimpin yang sukses cenderung mampu memberdayakan bawahan atau karyawan yang dipimpinnya

2. Motivasi Kerja

a. Definisi Motivasi

Menurut Hasibuan dalam (pradita laksmiari, 2019) mendefinisikan motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan.

Menurut Robbins dalam buku (Anwar, 2022) , “motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuannya”.

Berdasarkan pendapat diatas dapat kita ketahui jika motivasi merupakan gejala dalam diri seseorang yang muncul untuk mencapai suatu tujuan dan bisa juga dikarenakan dorongan dari orang lain. Tetapi motivasi yang bagus yaitu yang timbul dari dorongan dari diri sendiri tanpa ada paksaan

Terdapat tiga kunci utama, yakni : intensitas,arah dan ketekunan. Intensitas menerangkan seberapakerasnya seseorang berusaha. Intensitas yang tinggi akan membawa hasil yang di inginkan kecuali jika upaya itu diarahkan ke suatu tujuan yang menguntungkan organisasi. Dengan kata lain, motivasi harus memilikidimensi arah. Usaha untuk tekun maju kearah tujuan organisasi adalah usaha yang harus di pupuk. Akhirnya motivasi memiliki dimensi ketekunan. Ini adalah ukuran tentang berapa lama seseorang dapat mempertahankan usahanya. Individu-individu yang termotivasi akan tetap bertahan pada pekerjaan untuk mencapai tujuan mereka.

b. Faktor Faktor Motivasi

Menurut Saydam dan Kadarisman dalam (Erri & Fajrin, 2018) mengemukakan bahwa terdapat dua faktor yakni :

1. Faktor intern yang terdapat pada diri karyawan itu sendiri misalnya dapat terlihat pada sering resahnya atau bergejolaknya karyawan. Akhir-akhir ini banyak terjadi pergolakan karyawan di berbagai instansi, muncul nya kasus unjuk rasa, pemogokan dan lain-lain.
2. Faktor ekstern yang berasal dari luar karyawan juga dapat mempengaruhi motivasi. Faktor lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

c. Indikator Motivasi

Menurut Herzberg dalam (Arka'a, 2018) bahwa motivasi pegawai ditentukan oleh dua faktor yakni motivator yaitu faktor motivasi yang bersifat menentukan kepuasan pegawai dan faktor hygiene yaitu faktor motivasi yang bersifat menentukan ketidakpuasan pegawai (dissatisfier). Dalam pengertian lain, faktor motivator disebut dengan faktor intrinsik dan faktor hygiene disebut faktor ekstrinsik. Kemudian dari faktor tersebut diturunkan menjadi indikator-indikator untuk mengetahui tingkat motivasi kerja karyawan, yaitu :

1. faktor intrinsik (satisfier) atau motivasional
 - a. Prestasi (achievement)
 - b. Penghargaan (recognition)
 - c. Tanggung jawab (responsibility)
 - d. Kesempatan untuk tumbuh (possibility of growth)
 - e. Pekerjaan itu sendiri (work it self)
2. Faktor ekstrinsik (dissatisfaction) atau hygiene
 - a. Kebijakan organisasi dan administrasi (administration policy)
 - b. Kondisi kerja (physical condition)
 - c. Hubungan interpersonal (interpersonal relationship)

- d. Gaji (wages)
- e. Pengawasan teknis (supervision)
- f. Keamanan kerja (job security)

3. Kinerja Karyawan

a. Definisi Kinerja Karyawan

Kinerja adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Perbaikan kinerja baik untuk individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi, seperti yang diungkapkan oleh Maltis dalam (Eri et al., 2021)

Menurut Veithzal Rivai dalam (Hendri & Ferine, 2018) kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat tingkat kemampuan tertentu.

Hal ini menjelaskan bahwa kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau lembaga dalam melaksanakan pekerjaannya.

b. Faktor Faktor Kinerja Karyawan

Terdapat beberapa pendapat mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Gibson dalam (Maknur & Wahyuningsih, 2018) kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, adalah sebagai berikut:

a. Faktor Individu.

Faktor individu meliputi: kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang.

b. Faktor Psikologis.

Faktor-faktor psikologis terdiri dari persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

c. Faktor Organisasional.

Yaitu meliputi struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan dan imbalan.

c. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir dalam (Christian & Kurniawan, 2021) indikator-indikator kinerja karyawan sebagai berikut:

a. Kualitas

Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu dengan kata lain bahwa kualitas merupakan suatu tingkatan di mana suatu proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati kesempurnaan.

b. Kuantitas

Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) dihasilkan oleh seseorang.

c. Jangka waktu

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya.

d. Penekanan biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan.

e. Pengawasan

Hampir seluruh jenis pekerjaan perlu melakukan dan menentukan pengawasan terhadap pekerjaan yang sedang berjalan

f. Hubungan antar karyawan

Penilaian kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama, kerukunan antar karyawan dan antar pimpinan.

B. Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Hasil	Tujuan
				Persamaan dan perbedaan
1	(Ariefahno or, 2017)	Pengaruh motivasi dan kepemimpinan partisipatif terhadap kinerja karyawan pada rumah makan ayam bakar wongsolo cabang banjarmasin	Hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan dengan besarnya pengaruh 0,481. Serta kepemimpinan partisipatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan besarnya pengaruh 0,270. Selain itu variabel motivasi dan kepemimpinan partisipatif secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan besarnya pengaruh 0,808	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Persamaanya yaitu objek penelitian pada lingkup food and beverages ➤ Perbedaan pada penelitian terdahulu menggunakan salah satu variable X gaya kepemimpinan partisipatif
2	(Indah Mariani & Sariyathi, 2017)	Pengaruh motivasi, komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan warung mina peguyangan di denpasar	Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Warung Mina Peguyangan di Denpasar, komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Warung Mina Peguyangan di Denpasar dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Warung Mina Peguyangan di Denpasar.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Persamaan kedua penelitian yaitu sama menggunakan metode sampel jenuh yaitu dengan menjadikan seluruh karyawan sebagai sample ➤ Perbedaan yang terletak pada fokus penelitian variable x yang di gunakan

3	(Hadi Purnomo et al., 2017)	Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan tetap PT. Karoseri Tentrem Sejahtera kota Malang)	Dari penelitian yang sudah dilakukan bahwa : 1. Menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan 2. Motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Persamaannya terletak pada variable X motivasi dan penggunaan metode penelitian kuantitatif ➤ Perbedaannya tempat objek penelitian dan fokus variable penelitian X disiplin kerja sedangkan penelitian ini menggunakan variable gaya kepemimpinan
4	(Wahyuni & Kurniawan, 2018)	Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Manajemen Pusat Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta)	Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan dapat disimpulkan : 1) Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada manajemen pusat Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta; 2) Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada manajemen pusat Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta; 3) Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada manajemen pusat Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Persamaannya yaitu variable independen sama sama menggunakan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dan keduanya menggunakan metode kuantitatif ➤ Perbedaan yang mencolok yaitu pada penelitian terdahulu tidak menggunakan variable independen gaya kepemimpinan dan pada penelitian ini tidak menggunakan variable komitmen organisasional untuk meneliti
5	(Zulkarnaen & Sudarma, 2018)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Restoran Warung Taulan Badung	Kepemimpinan transformasional dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Restoran Warung Taulan Badung.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Persamaannya yaitu menggunakan gaya kepemimpinan sebagai variable independennya dan keduanya menggunakan sampel jenuh juga menggunakan

				<p>metode penelitian kuantitatif</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Perbedaannya yaitu pada penelitian ini tidak berfokus pada kompensasi
6	(Adha et al., 2019)	Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember	lingkungan kerja dan budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan motivasi kerja pada Dinas Sosial Kabupaten Jember sudah terbentuk, karena sebagian besar karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember sudah menjadi pegawai negeri sipil	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Persamaan dari penelitian ini yaitu sama sama berfokus untuk meneliti kinerja karyawan dengan salah satu faktor yaitu motivasi ➤ Perbedaannya yaitu objek pada penelitian terdahulu merupakan organisasi pemerintahan dan pada penelitian ini tidak meneliti hubungan lingkungan budaya dan lingkungan kerja terhadap kinerja
7	(Hidayat & Citra, 2019)	Pengaruh Kompetensi Kewirausahaan, Orientasi Pasar Dan Motivasi Berwirausaha Terhadap Kinerja Bisnis Warung Kopi Di Kota Makassar	membuktikan bahwa secara parsial terbukti jika kompetensi kewirausahaan pasar orientasi dan motivasi kewirausahaan berpengaruh terhadap Kinerja Bisnis Warung Kopi Penelitian ini juga membuktikan secara simultan pengaruh kompetensi kewirausahaan, orientasi pasar dan kewirausahaan	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Persamaan kedua penelitian ini yaitu sama sama berfokus pada perilaku seorang pemimpin untuk mengatur usaha yang mereka geluti dan kedua penelitian ini menggunakan kuantitatif ➤ Pada penelitian terdahulu menggunakan sample seorang pelaku usaha sedangkan pada penelitian ini menggunakan karyawan sebagai sample
8	(Putra & Satrya, 2019)	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Warung Mina Peguyangan Denpasar	Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Persamaan pada kedua penelitian ini yaitu menggunakan kepemimpinan dan motivasi sebagai variable faktor terhadap kinerja juga

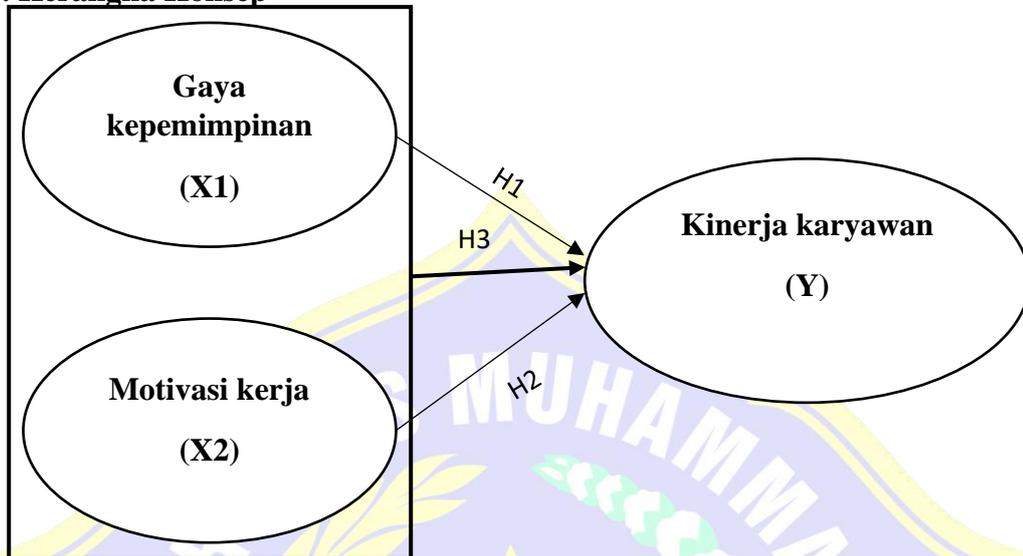
			iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	keduanya menggunakan metode kuantitatif ➤ Perbedaannya terdapat pada teknik penelitian pada penelitian terdahulu menggunakan teknik random sampling
9	(SABIT, 2019)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Budaya Organisasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Kafe Basabasi Yogyakarta)	Variabel gaya kepemimpinan demokratis, budaya organisasi, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja.	➤ Persamaan kedua penelitian ini menggunakan variable independen gaya kepemimpinan dan motivasi sebagai variable independen, menggunakan keseluruhan karyawan sebagai sample ➤ Perbedaannya yaitu pada penelitian terdahulu tidak meneliti tentang faktor pengaruh kinerja karyawan
10	(Adawiyah & Nurhayati, 2020)	pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PD. BPR subang cabang clasem	secara parsial tidak ada pengaruh yang signifikan antara motivasi dengan kinerja, dan hasil pengujian secara simultan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan variabel motivasi secara bersama-sama dengan nilai Sig 0,000 < 0.05 maka Ho ditolak, artinya ada pengaruh secara signifikan antara gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pada perusahaan di PD BPR Subang Cabang Ciasem.	➤ Berfokus pada kinerja karyawan dengan gaya kepemimpinan dan motivasi faktor yang mempengaruhinya ➤ Ruang lingkup penelitian terdahulu dilakukan pada bank kredit sedangkan pada penelitian ini dilakukan pada bisnis f&b
11	(Farisi et al., 2020)	Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	1. motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan	➤ Persamaan dalam kedua penelitian ini sama sama menggunakan variable motivasi

			<p>terhadap kinerja karyawan.</p> <p>2. disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>3. motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>	<p>sebagai faktor pengaruh terhadap kinerja karyawan</p> <p>➤ Perbedaannya yaitu penelitian ini tidak meneliti disiplin kerja dan objek, tahun, penelitian pada kedua penelitian ini juga berbeda</p>
12	(Supriyanto, 2021)	Pengaruh gaya kepemimpinan otoriter dan motivasi terhadap kinerja karyawan restaurant pagi sore cabang sungai lilin	<p>gaya kepemimpinan otoriter berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Restaurant Pagi Sore Cabang Sungai Lilin, terdapat pengaruh yang signifikan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Restaurant Pagi Sore Cabang Sungai Lilin, dan secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan Gaya Kepemimpinan Otoriter terhadap Kinerja Karyawan Restaurant Pagi Sore Cabang Sungai Lilin</p>	<p>➤ Persamaanya yaitu objek penelitian pada lingkup food and beverages</p> <p>➤ Perbedaan yang terdapat pada kedua penelitian ini yaitu pada penelitian terdahulu hanya menggunakan satu variable X saja</p>
13	(Depitra & Soegoto, 2021)	Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan kedai BFC DERIZ	<p>terdapat pengaruh signifikan terhadap gaya kepemimpinan pemilik terhadap kinerja karyawan. serta terdapat faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja karyawan di kedai BFC Deriz Depan Basko.</p>	<p>➤ Persamaanya yaitu objek penelitian pada lingkup food and beverages dan lebih berfokus pada gaya kepemimpinan pemilik dalam mengatur perusahaannya</p> <p>➤ Perbedaanya pada penelitian terdahulu hanya menggunakan satu variable X</p>

				gaya kepemimpinan saja
14	(Pratiwi & Wimba, 2021)	Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variable intervening di sisterfields cafe seminyak	(1) gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap motivasi secara positif dan signifikan, (2) gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara positif dan signifikan, (3) motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara positif dan signifikan, dan (4) motivasi dapat memediasi pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan secara positif dan signifikan	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Sama sama menggunakan kuisioner likert dalam pengambilan data ➤ Perbedaannya pada penelitian terdahulu hanya menggunakan sebagian responden saja (68 responden) dan menggunakan 1 variable x saja
15	(Tailan et al., 2021)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kerjasama Tim, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Warung Mina Cabang Renon	Hasil analisis data secara statistik membuktikan bahwa : terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Gaya Kepemimpinan Trsnformasional terhadap Kinerja Karyawan, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan.terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan yang menandakan, semakin baik Komunikasi	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Persamaannya pada variable X gaya kepemimpinan dan Y kinerja karyawan, juga pada metode penelitian yang digunakan yaitu kuantitatif ➤ Perbedaannya penelitian terdahulu menggunakan 3 variable independen sedangkan penelitian ini hanya 2 variable independen diantaranya gaya kepemimpinan dan motivasi sebagai faktor pengaruh terhadap kinerja ,

			karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan di Warung Mina Cabang Renon	
--	--	--	--	--

C. Kerangka Konsep



Gambar 2. 1 Kerangka Konsep

D. HIPOTESIS

Pemecahan masalah secara teoritis atau berdasarkan teori itu disebut hipotesis. Dengan demikian hipotesis adalah merupakan jawaban sementara terhadap permasalahan yang diajukan, yang kebenaran jawaban tersebut akan dibuktikan secara empirik melalui penelitian yang akan dilakukan. (Didin Fatihudin, 2020)

Berdasarkan uraian diatas bisa kita simpulkan sebagai berikut :

1. Diduga terdapat pengaruh pada variable gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
2. Diduga Terdapat pengaruh pada variable motivasi kerja terhadap kinerja karyawan
3. Diduga Diantara variable gaya kepemimpinan dan motivasi kerja yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yakni gaya pemimpin