

BAB II

LANDASAN TEORITIS

2.1 Pengertian Kepemimpinan

Manajemen memiliki peran yang besar untuk berjalannya suatu organisasi, dalam menjalankan perannya manajemen selalu menghadapi kondisi kompleksitas. Manajemen yang baik menghasilkan keteraturan dan konsistensi dengan cara mempersiapkan rencana formal, merancang struktur organisasi yang kuat dari implementasi visi dan strategi yang ditentukan oleh pemimpin, koordinasi dan susunan kepegawaian dan penanganan masalah sehari-hari,

Kepemimpinan menurut Sriwati (2018) adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya. Menurut Sutrisno (2016:218) “Kepemimpinan ialah sebagai proses mengarahkan dan memengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas dari para anggota kelompok”. Menurut Hasibuan (2010 : 170), “ Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Edy (2019) perilaku seorang pemimpin adalah pengaruh yang akan menimbulkan pemahaman tersendiri yang akan berpengaruh terhadap kondisi psikologis bawahan, ada bawahan yang melihat, mengamati dan meniru perilaku pemimpin yang ditunjukkan atasannya dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan harapannya. Apabila perilaku kepemimpinan yang ditampilkan atasan dirasakan sebagai sesuatu yang diharapkan bawahan, maka akan

berpengaruh dan memiliki dampak yang lebih baik terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, apabila perilaku kepemimpinan yang ditampilkan atasan sebagai sesuatu yang tidak sesuai dengan harapannya maka akan berpengaruh kurang baik terhadap kinerja karyawan.

Menurut Hersey dan Blanchart (Sunyoto, 2016:34), “Kepemimpinan adalah setiap upaya seseorang yang mencoba untuk memengaruhi tingkah laku seseorang atau kelompok, upaya untuk memengaruhi tingkah laku ini bertujuan mencapai tujuan perorangan, tujuan teman, atau bersama-sama dengan tujuan organisasi yang mungkin sama atau berbeda”. Berdasarkan hubungan kedekatan manajemen dan kepemimpinan, maka kepemimpinan menurut Edison, dkk (2016:87) kepemimpinan adalah “suatu tindakan yang memengaruhi orang lain atau bawahannya agar mau bekerja sama untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu”.

Sedangkan menurut Effendi (2014:183) “Kepemimpinan adalah suatu aktivitas memengaruhi dengan kemampuan untuk meyakinkan orang lain guna mengarahkan dalam proses mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan sebelumnya”. Dengan kata lain kepemimpinan didefinisikan sebagai rangkaian kegiatan penataan berupa kemampuan memengaruhi tingkah laku orang lain dalam situasi tertentu agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2.1.1 Tujuan dan Manfaat Kepemimpinan

Organisasi berhak mendapatkan yang telah diperbuat seorang pemimpin dengan kepemimpinannya. Karena pemimpin adalah tokoh sentral, maka pemimpin menjadi pusat perhatian.

Untuk itu, seluruh pihak akan berhadap penuh kepada pemimpinnya untuk member hasil maksimal. Menurut Timotius (2016:116), tujuan dan manfaat kepemimpinan adalah sebagai berikut:

1. Kepastian arah dan tujuan
2. Kebanggaan
3. Kepercayaan

Berikut penjelasan tujuan dan manfaat kepemimpinan adalah sebagai berikut:

- a. Kepastian arah dan tujuan

Pemimpin sebagai sosok yang paling bertanggung jawab untuk menentukan arah dan tujuan yang paling tepat untuk dijalankan. Keputusan yang diambil sekarang, akan menentukan hasil pada saat sekarang dan dimasa yang akan datang.

- b. Kebanggaan

Berada satu tempat kerja dengan seorang pemimpin yang menerapkan kepemimpinan dengan baik, menjadi satu kebanggaan tersendiri bagi bawahan. Walaupun pihak-pihak lain mencela dan membenci. Setiap kepemimpinan bisa berhasil pada waktu dan tempat yang tepat. Sekarang tergantung bagaimana seorang pemimpin menerapkannya.

- c. Kepercayaan

Kepemimpinan hendaknya bisa member kepercayaan kepada semua pihak. Bahwa apa yang telah diperbuat pemimpin adalah benar. Kepercayaan akan didapatkan seorang pemimpin bila pekerjaannya memberikan hasil yang nyata.

2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan

Menurut Timotius (2016:168) ada empat karakter utama yang berpengaruh, yaitu keyakinan, harapan, optimisme, dan keuletan. Dua faktor lain yang bisa mempengaruhi adalah intepretasi moral dan peristiwa hidup.

1. Keyakinan, merujuk pada nilai diri bahwa kita memiliki kemampuan untuk mencapai tugas tertentu dengan sukses. Keyakinan membuat pemimpin lebih termotivasi untuk sukses, ulet menghadapi masalah, menerima tantangan.
2. Harapan, kondisi motivasional yang positif dengan didasarkan pada ketekunan dan keyakinan dalam proses pencapaian tujuan.
3. Optimisme, merujuk pada proses kognitif untuk melihat situasi dari sudut positif dan memiliki harapan yang disukai di masa depan. Dengan optimisme, pemimpin sangat positif dengan kapabilitas mereka dan hasil yang bisa mereka capai. Mereka menghadapi kehidupan dengan rasa keberlimpahan, bukan kekurangan.
4. Keuletan, kapasitas untuk pulih dari dan menyesuaikan diri dengan situasi yang tidak menyenangkan/kemampuan untuk beradaptasi secara positif dengan kekurangan dan kesengsaraan. Mampu bangkit kembali di masa-masa sulit dan merasa lebih kuat dan lebih cakap.
5. Intepretasi moral, ialah kapasitas untuk membuat keputusan yang etis tentang masalah benar atau salah dan bagus atau buruk. Intepretasi moral merupakan proses yang berkembang seumur hidup. Pemimpin tidak egois dan membuat penilaian yang melayani kepentingan yang lebih besar dari kelompok, organisasi, atau komunitas; meningkatkan keadilan dan mencapai apa yang benar untuk komunitas.

6. Peristiwa yang penting dalam hidup, ialah kejadian yang membentuk kehidupan seseorang.

2.1.3 Indikator Kepemimpinan

Menurut Edison, dkk (2017:91), Gaya kepemimpinan adalah cara pemimpin bertindak dan/atau bagaimana ia mempengaruhi anggotanya untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu. Indikator kepemimpinan menurut (Kartono 2013:189) diantaranya sebagai berikut:

- a. “Kemampuan analitis, Kemampuan menganalisa situasi yang dihadapi secara teliti, matang, dan mantap, merupakan prasyarat untuk suksesnya kepemimpinan seseorang.
- b. Keterampilan berkomunikasi, Dalam memberikan perintah, petunjuk, pedoman, nasihat, seorang pemimpin harus menguasai teknik-teknik berkomunikasi.
- c. Keberanian, Semakin tinggi kedudukan seseorang dalam organisasi ia perlu memiliki keberanian yang semakin besar dalam melaksanakan tugas.
- d. Kemampuan mendengar, Bisa untuk mendengarkan pendapat dari bawahan sehingga bawahan tidak hanya diberi tugas saja akan tetapi dengarkanlah apa pendapat dari bawahanya.
- e. Ketegasan Ketegasan dalam menghadapi bawahan dan menghadapi ketidakpastian sangat penting bagi seorang pemimpin. Dari beberapa indikator diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan harus memperhitungkan perasaan para bawahanya dan memperhitungkan kepuasan kerja bawahan dalam menyelesaikan tugas yang dipercayakan bawahanya.”

Lingkungan kerja baik skala kecil maupun besar membutuhkan seorang pemimpin sebagai nahkoda untuk menentukan arah dalam mencapai tujuan yaitu kesuksesan. Masing-masing memiliki kepemimpinan yang berbeda. Sukses tidaknya sebuah bisnis sangat bergantung pada faktor tersebut. Indikatornya cukup mudah dilihat yaitu dari perkembangan yang dicapai, jika mengalami penurunan maka ada yang salah dengan atasan tersebut. Pengaruh kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan lumayan besar, bisa membuat Kinerja karyawan semakin baik atau sebaliknya malah mengalami kemunduran (Edison, 2017:123).

2.2 Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Endang (2018) mendefinisikan motivasi sebagai suatu dorongan untuk meningkatkan usaha dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi, dalam batasan-batasan kemampuan untuk memberikan kepuasan atas kebutuhan seseorang.

Martoyo (2000) mendefinisikan motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau pendorong kinerja kerja. Motivasi kerja juga dapat memberikan energi yang menggerakkan segala potensi yang ada, menciptakan keinginan yang tinggi dan luhur, serta meningkatkan kebersamaan dalam mencapai tujuan organisasi dengankata lain motivasi kerja menurut pengertian tersebut merupakan suatu kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Menurut Hasibuan (2010:92) motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong kinerja karyawan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilanya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Sedangkan *Colquit et al* (dalam Wibowo, 2013:111) mendefinisikan motivasi

sebagai sekumpulan kekuatan energik yang dimulai baik dari dalam maupun di luar pekerja, dimulai dari usaha yang berkaitan dengan pekerjaan, dan mempertimbangkan arah, intensitas dan ketekunannya.

Motivasi merupakan bagian integral dalam proses pembinaan, pengembangan dan pengarahan sumber daya manusia yang dilakukan sebagai usaha untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Pentingnya Motivasi Kerja karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, agar mau bekerja dengan giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer/pemimpin membagikan pekerjaan kepada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan. Selain itu, menurut Priansa (2018:200) “Menyatakan bahwa motif adalah alasan untuk melakukan sesuatu.

Motivasi berkaitan dengan kekuatan dan arah perilaku dan faktor-faktor yang mempengaruhi seseorang untuk berperilaku dengan cara tertentu. Istilah motivasi dapat merujuk kepada berbagai tujuan yang dimiliki oleh individu, cara di mana individu memilih tujuan, dan cara di mana orang lain mencoba untuk mengubah perilaku mereka.”

2.2.1 Jenis jenis Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2010:89) motivasi terdiri atas dua jenis yakni sebagai berikut.

1. Motivasi Positif Manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja

2. Motivasi Negatif Manajer memotivasi bawahannya dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dengan motivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat, karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

Dari uraian di atas, dapat dipahami bahwa motivasi positif adalah suatu dorongan yang bersifat positif, yaitu jika bawahan dapat menghasilkan prestasi di atas prestasi standar, maka bawahan diberikan insentif berupa hadiah. Sebaliknya, motivasi negatif adalah mendorong pegawai dengan ancaman hukuman, artinya jika prestasinya kurang dari prestasi standar akan dikenakan hukuman.

Penggunaan kedua motivasi di atas harus tepat dan seimbang agar dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Dalam menerapkan jenis motivasi tersebut, manajer sebagai pimpinan harus konsisten dan adil agar implikasi dari Motivasi Kerja dapat berpengaruh positif.

2.2.2 Teori Motivasi Kerja

Perusahaan dapat memotivasi para pegawainya dengan memanipulasi hubungan antar input, Semangat Kerja dan hasil diperlukan berbagai teori mengenai motivasi, Menurut Priansa (2018:207) ada beberapa macam teori motivasi pada umumnya dikenal, yaitu:

1. Teori Hirarki Kebutuhan Maslow
2. Teori Kebutuhan Berprestasi McClland
3. Teori Evaluasi Kognitif
4. Teori “ERG” Clyton Alderfer
5. Teori Dua Faktor Herzberg

6. Teori Motivasi Douglas McGregor
7. Teori Keadilan
8. Teori Penetapan Tujuan
9. Teori Harapan Victor H. Vroom
10. Teori Penguatan dan Modifikasi Perilaku
11. Teori Imbalan dan Prestasi

2.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Priansa (2018:220), faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Keluarga dan Kebudayaan

Motivasi berprestasi pegawai dapat dipengaruhi oleh lingkungan sosial seperti orangtua dan teman.

2. Konsep Diri

Konsep diri berkaitan dengan bagaimana pegawai berfikir tentang dirinya. Jika pegawai percaya bahwa dirinya mampu untuk melakukan sesuatu, maka pegawai akan termotivasi untuk melakukan hal tersebut.

3. Jenis Kelamin

Prestasi kerja di lingkungan pekerjaan umumnya diidentikkan dengan maskulinitas, sehingga banyak para wanita belajar tidak maksimal khususnya jika wanita tersebut berada di antara lingkungan pekerjaan yang didominasi pria.

4. Pengakuan dan Prestasi

Pegawai akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih keras apabila dirinya merasa dipedulikan atau diperhatikan oleh pimpinan, rekan kerja, dan lingkungan pekerjaan.

5. Cita-cita atau Aspirasi

Cita-cita atau disebut juga aspirasi adalah suatu target yang ingin dicapai. Target ini diartikan sebagai tujuan yang ditetapkan dalam suatu kegiatan yang mengandung makna bagi pegawai. Aspirasi ini dapat bersifat positif dan dapat pula bersifat negatif.

6. Kemampuan Belajar

Kemampuan ini meliputi beberapa aspek psikis yang terdapat dalam diri pegawai. Dalam kemampuan belajar ini, taraf perkembangan berpikir pegawai menjadi ukuran. pegawai yang mempunyai kemampuan belajar tinggi, biasanya lebih bermotivasi dalam belajar, karena pegawai tersebut lebih sering memperoleh sukses, sehingga kesuksesan tersebut memperkuat motivasinya.

7. Kondisi Pegawai

Kondisi fisik dan kondisi psikologis pegawai sangat mempengaruhi faktor motivasi kerja, sehingga sebagai pimpinan organisasi harus lebih cermat melihat kondisi fisik dan psikologis pegawai.

8. Kondisi Lingkungan

Kondisi lingkungan merupakan suatu unsur-unsur yang datang dari luar diri pegawai. Unsur-unsur di sini dapat berasal dari lingkungan keluarga, organisasi, maupun lingkungan masyarakat, baik yang menghambat atau mendorong.

9. Unsur-Unsur Dinamis dalam Pekerjaan

Unsur-unsur dinamis dalam pekerjaan adalah unsur-unsur yang keberadaannya dalam proses pekerjaan tidak stabil, kadang-kadang kuat, kadang-kadang lemah, bahkan hilang sama sekali, khususnya kondisi-kondisi

yang sifatnya kondisional. Misalnya keadaan emosi pegawai, gairah belajar dan situasi dalam keluarga.

10. Upaya Pimpinan Memotivasi Pegawai

Upaya yang dimaksud adalah bagaimana pimpinan mempersiapkan strategi dalam memotivasi pegawai.

Selain itu, menurut Sutrisno (2016:116) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja ada 2 (dua) yaitu faktor intern dan ekstern:

1. Faktor Intern
2. Faktor Ekstern

Berikut ini penjelasan faktor intern dan ekstern adalah sebagai berikut:

1. Faktor Intern

Faktor intern yang dapat memengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

a. Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, halal atau haram, dan sebagainya.

b. Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan.

c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain.

d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Bila kita perinci, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan ini dapat meliputi :-:

- a) Adanya penghargaan terhadap prestasi
- b) Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak
- c) Pimpinan yang adil dan bijaksana
- d) Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat

e. Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukannya itu masih termasuk bekerja juga.

2. Faktor Ekstern

Faktor ekstern juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor ekstern itu adalah:

a. Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

b. Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya.

c. Supervisi yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.

d. Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan.

e. Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja, mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada satu masa mereka juga harapkan akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam sesuatu pekerjaan.

f. Peraturan yang fleksibel

Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Sistem dan prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan.

2.2.4 Indikator Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan untuk karyawan agar bisa bekerja selbih semangat, ada beberapa hal yang menunjukkan bahwa motivasi yang dimiliki karyawan baik ataupun tidak, Menurut Wibowo (2016:110) indikator-indikator motivasi kerja ialah: adalah sebagai berikut:

1. *Engagement*

Merupakan janji pekerja untuk menunjukkan tingkat antusiasme, inisiatif, dan usaha untuk meneruskan.

2. *Commitment*

Komitmen adalah suatu tingkatan di mana pekerja mengikat dengan organisasi dan menunjukkan tindakan *organizational citizenship*.

3. *Satisfaction*

Kepuasan merupakan refleksi pemenuhan kontrak psikologis dan memenuhi harapan di tempat kerja.

4. *Turnover*

Merupakan kehilangan pekerja yang dihargai.

2.3 **Pengertian Kinerja Karyawan**

Menurut Ansory, AL Fadjar dan Idrasari (2018:208) kinerja “adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Kinerja berasal dari kata prestasi kerja (performance). Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2015) bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Sastrohadiwiryo (2013) bahwa kinerja tergantung pada kemampuan pembawaan (*ability*), kemampuan yang dapat dikembangkan (*capacity*), bantuan untuk terwujudnya *performance* (*help*), insentif materi maupun nonmateri (*incentive*), lingkungan (*environment*), dan evaluasi (*evaluation*). Kinerja dipengaruhi oleh kualitas fisik individu (ketrampilan dan kemampuan, pendidikan dan keserasian), lingkungan (termasuk insentif dan noninsentif) dan teknologi. Secara umum kinerja (*performance*) didefinisikan sebagai tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Robbins (2015) menjelaskan bahwa kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai

oleh pekerjaan dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Bastian (2001) menyatakan bahwa, kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/ program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis suatu organisasi.

Mangkunegara (2015) berpendapat bahwa, kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Selanjutnya Seymour (dalam Tika, 2016), kinerja merupakan tindakan-tindakan atau pelaksanaan-pelaksanaan tugas yang dapat diukur.

Kinerja sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Kinerja seringkali difikirkan sebagai pencapaian tugas, dimana istilah tugas sendiri berasal dari pemikiran aktivitas yang dibutuhkan oleh pekerja (Gibson, dalam Wirawan, 2012). Yuki (dalam Tika, 2016) memakai istilah proficiency yang mengandung arti yang lebih luas. Kinerja mencakup segi usaha, loyalitas, potensi, kepemimpinan, dan moral kerja. Profisiensi dilihat dari tiga segi, yaitu: perilaku-perilaku yang ditunjukkan seseorang dalam bekerja, hasil nyata atau outcomes yang dicapai pekerja, dan penilaian-penilaian pada faktor-faktor seperti motivasi, komitmen, inisiatif, potensi kepemimpinan dan moral kerja. Gibson (dalam Tika, 2016) mendefinisikan kinerja sebagai hasil dari pekerjaan yang terkait dengan tujuan organisasi seperti, kualitas, efisiensi, dan kriteria efektifitas lainnya. Kinerja merefleksikan seberapa baik dan seberapa tepat seorang individu memenuhi permintaan pekerjaan.

Menurut Wijono (2010), kinerja pegawai secara umum adalah merupakan gambaran prestasi yang telah dicapai oleh organisasi atau perusahaan dalam operasionalnya. Kinerja adalah merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkatkemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya. Lebih lanjut dijelaskan bahwa kinerja tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh.

Adapun indikator dari kinerja karyawan menurut Bernardin dan Russel (dalam Lengkong, Areros, dan Sambul, 2020), dan Bacal (2011), sebagai berikut:

1. Quality, merupakan hasil kerja keras dari para karyawan yang sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh pihak perusahaan sebelumnya. Hal ini merupakan suatu tingkatan yang menunjukkan proses pekerjaan atau hasil yang dicapai atas suatu pekerjaan mendekati atau menjauhi kesempurnaan.
2. Quantity, merupakan hasil kerja keras dari karyawan yang bias mencapai skala maksimal yang telah ditetapkan oleh pihak perusahaan, dengan hasil yang telah ditetapkan oleh perusahaan tersebut maka kinerja dari para karyawan sudah baik. Quantity merupakan jumlah target yang diproduksi dan dinyatakan dalam nilai mata uang, jumlah unit produk atau jumlah siklus aktivitas yang telah diselesaikan karyawan.
3. Timeliness, merupakan kemampuan karyawan dalam bekerja berdasarkan standar waktu kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan, dengan bekerja sesuai dengan standar waktu yang telah ditentukan maka kinerja dari karyawan tersebut sudah baik. Timeliness merupakan suatu tingkatan yang menunjukkan bahwa suatu pekerjaan dapat terselesaikan lebih cepat dari waktu yang telah ditentukan maka kinerja karyawan tersebut sudah baik.

4. Cost effectiveness, merupakan penggunaan sumber daya dari karyawan secara efisien dan efektif sehingga bisa mempengaruhi penghematan biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan dan menghasilkan keuntungan maksimum. Cost effectiveness menunjukkan suatu tingkatan yang paling maksimal dari penggunaan sumber daya yang dimiliki perusahaan untuk mendapatkan keuntungan maksimum.
5. Need for Supervision, merupakan kemampuan karyawan dalam bekerja dengan baik tanpa ada pengawasan dari pihak perusahaan. Meskipun tanpa ada pengawasan yang intensif dari pihak manajemen, karyawan dapat bekerja dengan baik sehingga kinerja dari karyawan akan mengalami peningkatan. Need of supervision merupakan aktivitas karyawan dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa harus meminta bimbingan atau campur tangan penyelia untuk meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri.
6. Interpersonal impact, yakni karyawan yang mempunyai rasa harga diri yang tinggi terhadap pekerjaannya sehingga karyawan berusaha untuk mencapai hasil terbaik dalam mengerjakan pekerjaan tersebut. Interpersonal impact merupakan suatu tingkatan pada karyawan untuk menciptakan suasana nyaman dalam bekerja, percaya diri, serta kerjasama antar rekan kerja sehingga tercipta kondisi yang meningkatkan kinerja.

2.4 Penelitian Sebelumnya

Beberapa penelitian terdahulu yang berhubungan dengan kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan antara lain:

1. Imam Fauzi (2011) Penelitian yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada unit SKT Brak BL 53 PT. Djarum

Kudus. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif, signifikan kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan.

2. Bryan Johannes Tampi yang meneliti mengenai 'Pengaruh Gaya kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BANK NEGARA INDONESIA Tbk (Regional Sales Manado)'. Penelitian ini dilakukan pada tahun 2014, hasil penelitiannya ini menunjukkan semua variabel bebas berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja pegawai, dimana pengaruh variabel X terhadap variabel Y sebesar 63,7 % pada PT. BANK NEGARA INDONESIA Tbk (Regional Sales Manado).
3. Fajar Wirawan yang meneliti mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada PT. Warna Alam Indonesia). Penelitian ini dilakukan pada tahun 2015, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Dari kedua variabel bebas itu terhadap kinerja pegawai sebesar 39,7% pada PT. Warna Alam Indonesia.

2.5 Kerangka Konseptual

2.5.1 Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Didalam suatu perusahaan bisa berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan adanya kepemimpinan yang sesuai diharapkan mampu untuk meningkatkan kinerja karyawan. Organisasi berhak mendapatkan yang telah diperbuat seorang pemimpin dengan kepemimpinannya. Karena pemimpin adalah tokoh sentral, maka pemimpin menjadi pusat perhatian. Untuk itu, seluruh pihak akan berhadap penuh kepada pemimpinnya untuk member hasil maksimal.

(Timotius, 2016:116), Hasil penelitian yang dilakukan oleh Darmawan (2014: 63) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karawan.

2.5.2 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Tindakan memotivasi akan lebih dapat berhasil jika tujuannya jelas dan disadari oleh yang dimotivasi serta sesuai dengan kebutuhan orang yang dimotivasi. Oleh karena itu, setiap orang yang akan memberikan motivasi harus mengenal dan memahami benar-benar latar belakang kehidupan, kebutuhan, dan kepribadian orang yang akan dimotivasi Menurut Priansa (2018:200) “bahwa motif adalah alasan untuk melakukan sesuatu.

Motivasi berkaitan dengan kekuatan dan arah perilaku dan faktor-faktor yang mempengaruhi seseorang untuk berperilaku dengan cara tertentu. Hasil penelitian yang dilakukan Ashari, *dkk* (2016:1) menyatakan bahwa motivasi memiliki andil dalam meningkatkan kinerja karyawan.

2.5.3 Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Suatu Organisasi berhak mendapatkan yang telah diperbuat seorang pemimpin dengan kepemimpinannya. Karena pemimpin adalah tokoh sentral, maka pemimpin menjadi pusat perhatian. Untuk itu, seluruh pihak akan berhadap penuh kepada pemimpinnya untuk member hasil maksimal (Timotius, 2018:116). selanjutnya Menurut Priansa (2018:200) “Motif adalah alasan untuk melakukan sesuatu. Motivasi berkaitan dengan kekuatan dan arah perilaku dan faktor-faktor yang mempengaruhi seseorang untuk berperilaku dengan cara tertentu.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Dharmawan *dkk* (2016:1) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap semangat kerja, Dengan adanya kerangka pemikiran tersebut maka penulis dapat menggambarkan kerangka penelitian sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.6 Hipotesis

Berdasarkan kerangka konseptual yang telah dikemukakan, maka yang menjadi hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Diduga Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Jaco Nusantara Mandiri.
2. Diduga motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Jaco Nusantara Mandiri
3. Diduga kepemimpinan dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Jaco Nusantara Mandiri