BAB II

LANDASAN TEORI DAN TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Pengertian Kepemimpinan

Banyak pengertian kepemimpinan dikemukakan oleh para pakar menurut sudut pandang individu dan definisi-definisi tersebut menunjukan adanya beberapa kesamaan bahwa kepemimpinan merupakan ilmu terapan dari ilmu-ilmu sosial. Hal ini dikarenakan prinsip-prinsip dan rumusannya diharapkan dapat mendatangkan manfaat bagi kesejahteraan manusia.

Menurut Siswanto & Hamid, (2017) kepemimpinan adalah seseorang yang memandu, menuntun, membimbing, membangun, memberi atau membangunkan motivasi kerja, mengemudikan organisasi, menjalin jaringan-jaringan organisasi yang baik, membiarkan supervisi atau pengawasan yang efisien dan membawa para pengikutnya kepada sasaran yang ingin dituju sesuai dengan ketentuan waktu dan perencanaan. Kepemimpinan merupakan cara yang dilakukan seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar mau bekerjasama dalam mencapai tujuan yang ditetapkan (Trang, 2013).

Menurut Floriana (2013) mengemukakan bahwa dimensi kepemimpinan sebagai berikut:

1. *Idealized Influence*, pemimpin harus menjadi contoh yang baik, yang dapat diikuti oleh karyawannya, sehingga akan menghasilkan rasa hormat dan percaya kepada pemimpin tersebut.
2. *Intellectual Simulation*, pemimpin harus mampu merangsang karyaw annya untuk memunculkan ide-ide dan gagasan-gagasan baru, pemimpin juga harus membiarkan karyawannya menjadi *problem solver* dan memberikan inovasi baru di bawah bimbingannya.
3. *Individualized Consideration*, pemimpin harus memberikan perhatian, mendengarkan keluhan, dan mengerti kebutuhan karyawannya menjadi penilaian mengenai bagaimana kepemimpinan.

Sedangkan menurut Kartono (2011), kepemimpinan adalah kegiatan atau seni mempengaruhi orang lain agar mau bekerja sama yang didasarkan pada kemampuan orang tersebut untuk membimbing orang lain dalam mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan kelompok.

Berdasarkan definisi-definisi yang telah dikemukakan di atas, peneliti dapat menyimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan suatu bagian penting dari manajemen, dimana seorang pemimpin harus dapat menciPT.akan sinergitas yang serasi dengan para bawahan, termasuk dalam membina kerja sama, mengarahkan, dan mendorong semangat kerja para bawahan, mempengaruhi dan memberikan sikap serta perilaku individu dan kelompok, sehingga dapat terbentuk gaya kepemimpinan yang pemimpin terapkan.

2.1.2 Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan yang efektif untuk diterapkan seringkali menjadi permasalahan yang terus berkembang dalam kepemimpinan. Dengan kata lain, bagaimana gaya kepemimpinan yang tepat untuk bawahan, sehingga pemimpin dapat sukses memimpin perusahaannya.

Gaya kepemimpinan yang efektif dapat menunjang peningkatan kinerja karyawan, upaya peningkatan kinerja karyawan menuntut peran manejemen dalam melalui pendekatan kepemimpinan yang efektif. Perubahan yang semakin meningkat selalu menuntut kepemimpinan yang kuat. Pemimpin yang memiliki kemampuan yang kuat dapat mendorong dan mempengaruhi karyawannya untuk melakukan pekerjaan dalam mencapai tujuan organisasi sehingga tercapai kepuasan kerja (Kusuma, 2012). Sedangkan menurut Rompas, dkk (2018), gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang ditunjukkan pada saat mempengaruhi orang lain. Kepemimpinan dalam suatu organisasi merupakan suatu faktor yang menentukan atas berhasil atau tidaknya suatu organisasi atau usaha sebab kepemimpinan yang sukses menunjukkan bahwa pengelolaan suatu organisasi berhasil dilaksanakan dengan sukses pula. Kepemimpinan dibutuhkan manusia, karena adanya suatu keterbatasan atau kelebihan-kelebihan tertentu pada diri manusia. Di satu pihak manusia terbatas kemampuannya untuk memimpin, dipihak lain ada orang yang mempunyai kelebihan kemampuan untuk memimpin.

Keberhasilan pemimpin dalam mempengaruhi perilaku bawahan banyak dipengaruhi oleh gaya kepemimpinannya, gaya kepemimpinan adalah pola prilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Sehingga gaya kepemimpinan yang paling tepat adalah yang dapat memaksimalkan kinerja karyawannya. Menurut (Hasibuan, 2014), terdapat beberapa macam gaya kepemimpinan, sebagai berikut:

1. Kepemimpinan Otoriter adalah jika kekuasaan atau wewenang, sebagian besar mutlak tetap berada pada pimpinan atau kalau pimpinan itu menganut sistem sentralisasi wewenang. Pengambilan keputusan dan kebijaksanaan hanya ditetapkan sendiri oleh pemimpin, bawahan tidak diikutsertakan untuk memberikan saran, ide, dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan.
2. Kepemimpinan Partisipasi adalah apabila dalam kepemimpinan-nya dilakukan dengan cara persuasif, menciPT.akan kerja sama yang serasi, menumbuhkan loyalitas, dan partisipasi para bawahan. Pemimpin memotivasi bawahan agar merasa ikut memiliki perusahaan. Bawahan harus berpartisipasi memberikan saran, ide, dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan.
3. Kepemimpinan Delegasi apabila seorang pemimpin mendelegasikan wewenangnya kepada bawahan dengan agak lengkap. Dengan demikian, bawahan dapat mengambil keputusan dan kebijaksanaan dengan bebas atau leluasa dalam melaksanakan pekerjaannya. Pemimpin tidak peduli

cara bawahan mengambil keputusan dan mengerjakan pekerjaannya, sepenuhnya diserahkan kepada bawahan.

2.1.3 Gaya Kepemimpinan Otoriter

Kata otoriter diartikan sebagai tindakan menurut kemauan sendiri, setiap produk pemikiran dipandang benar, keras kepala, atau rasa kaku yang diterima pada khalayak bersifat dipaksakan (Pasla, dkk, 2015). Sedangkan menurut Purwanto, A., dkk. (2020) Pemimpin macam ini sangat dominan dalam setiap pengambilan keputusan dan setiap kebijakan, peraturan, prosedur diambil dari idenya sendiri. Kepemimpinan jenis ini memusatkan kekuasaan pada dirinya sendiri. Ia membatasi inisiatif dan daya pikir dari para anggotanya. Jadi, kepemimpinan otokratik adalah kepemimpinan yang dilakukan oleh seorang pemimpin dengan sikapnya yang menang sendiri, tertutup terhadap saran dari orang lain dan memiliki idealisme tinggi. Selanjutnya menurut Pasla, dkk (2015) menjelaskan bahwa pemimpin otokratik memiliki ciri-ciri antara lain:

1. Beban kerja organisasi pada umumnya ditanggung oleh pemimpin.
2. Bawahan, oleh pemimpin hanya dianggap sebagai pelaksana dan mereka tidak boleh memberikan ide-ide baru.
3. Bekerja dengan disiplin tinggi, belajar keras, dan tidak kenal lelah.
4. Menentukan kebijakan sendiri dan kalaupun bermusyawarah sifatnya hanya penawar saja.
5. Memiliki kepercayaan yang rendah terhadap bawahan dan kalaupun kepercayaan diberikan, didalam dirinya penuh ketidak percayaan.

6. Komunikasi dilakukan secara tertutup dan satu arah.
7. Korektif dan minta penyelesaian tugas pada waktu sekarang.

Menurut Wibowo (2011), gaya kepemimpinan otoriter pemimpin menentukan sendiri dan dalam rencana untuk kelompoknya, membuat keputusan-keputusan sendiri namun mendapatkan tanggung jawab penuh. Bawahan harus patuh dan mengikuti perintahnya, jadi pemimpin tersebut menetukan atau mendiktekan aktivitas dari anggotanya. Pemimpin otokratis biasanya merasa bahwa mereka mengetahui apa yang mereka inginkan dan cenderung mengekspresikan kebutuhan-kebutuhan tersebut dalam bentuk perintah-perintah langsung kepada bawahan. Dalam kepemimpinan otoriter terjadi adanya keketatan dalam pengawasan, sehingga sukar bagi bawahan dalam memuaskan kebutuhan egoistisnya. Sedangkan menurut Purwanto, dkk (2020), pemimpin macam ini sangat dominan dalam setiap pengambilan keputusan dan setiap kebijakan, peraturan, prosedur diambil dari idenya sendiri. Kepemimpinan jenis ini memusatkan kekuasaan pada dirinya sendiri. Ia membatasi inisiatif dan daya pikir dari para anggotanya. Pemimpin yang otoriter tidak akan memperhatikan kebutuhan dari bawahannya dan cenderung berkomunikasi satu arah yaitu dari atas (pemimpin) ke bawah (anggota).

Adapun dimensi dari gaya kepemimpinan otoriter menurut (Sutikno, 2007, dalam Surya dan Megawati, 2015):

1. Segala keputusan sendiri diambil oleh pemimpin.

Pemimpin dengan gaya otoriter ini merasa memiliki hak-hak istimewa dan harus diistimewakan oleh bawahannya. Proses pengambilan keputusan hanya terpusat pada pimpinan saja. Dengan kata lain, karyawan tidak berhak dengan semua yang diputuskan oleh pemimpin, serta karyawan juga tidak diikutsertakan dalam proses pengambilan keputusan. Karyawan hanya memiliki kewajiban dan tanggung jawab melaksanakan keputusan dan perintah pimpinan

2. Tugas-tugas bawahan diperinci oleh pemimpin.

   Pimpinan memberitahu tentang apa saja yang dikerjakan karyawan dan harus sesuai dengan keinginan pemimpin.

3. Dalam bersikap kepada bawahan, pemimpin melibatkan perasaan pribadinya, sehingga lebih bersifat subjektif.

   Dalam bersikap kepada bawahan, pemimpin melibatkan perasaan pribadinya. Seperti menilai pekerjaan karyawan, pemimpin hanya melibatkan perasaan pribadinya saja, penilaian ini berdasarkan seleranya terhadap karyawan tersebut.

4. Memberikan kesempatan kepada bawahan untuk berpartisipasi atau mengajukan pendapat, tetapi itu hanya sebagai *lips service* saja.

   Dalam hal ini pimpinan tidak benar-benar memberikan kesempatan kepada karyawan untuk berpartisipasi dalam memberikan pendapat, saran atau sejenisnya, hal ini dikarena semua keputusan hanya dibuat oleh pimpinan saja

5. Mengawasi pekerjaan bawahan dengan ketat.

Pimpinan mengawasi semua yang dikerjakan bawahannya saat bekerja, apakah proses pengerjaanya sesuai dengan strandar yang ditetapkan oleh perusahaan tersebut. Hal ini akan mempengaruhi ruang gerak dari setiap karyawan dan menjadikan karyawan merasa tertekan dengan pengawasan yang berlebihan dari pimpinan

2.1.4 Gaya Kepemimpinan Partisipasi

Partisipasi diartikan oleh banyak kalangan disamakan dengan keikutsertaan, turut serta mengambil bagian. Hal ini menunjukkan adanya unsur keterlibatan dari dalam suatu kegiatan. Secara etimilogi kata partisipasi berasal dari bahasa Inggris yaitu *participation* ialah kata benda orang ikut mengambil bagian, peserta, *TO Participate* adalah kata kerja, ikut mengambil bagian, *participation* adalah hal mengambil bagian. Gaya kepemimipinan partisipasi secara garis besar dapat dikategorikan sebagai desakan kebutuhan psikologis yang mendasar pada setiap individu. Hal ini berarti bahwa manusia ingin berada dalam suatu kelompok untuk terlibat dalam setiap kegiatan. Partisipasi merupakan suatu konsep yang merujuk pada keikutsertaan seseorang dalam berbagai aktivitas pembangunan. Keikutsertaan ini sudah barang tentu didasari oleh motif–motif dan keyakinan akan nilai–nilai tertentu yang dihayati seseorang Hasibuan, (2013).

Dalam gaya kepemimpinan partisipasi, ide dapat mengalir dari bawah (anggota) karena posisi kontrol atas pemecahan suatu masalah dan pembuatan keputusan dipegang secara bergantian. Pemimpin memberikan

ruang gerak bagi para bawahan untuk dapat berpartisipasi dalam pembuatan suatu keputusan serta adanya suasana persahabatan dan hubungan saling percaya antar pimpinan dan anggota. Jenis kepemimpinan ini akan sangat merugikan apabila para anggota belum cukup matang dalam melaksanakan tanggung jawabnya dan memiliki motivasi tinggi terhadap pekerjaan. Namun sebaliknya dapat menjadi *boomerang* bagi perusahaan bila memiliki karyawan yang bertolak belakang dari pernyataan sebelumnya (Purwanto, 2020)

Sedangkan menurut Hasibuan (2014), kepemimpinan partisipasi adalah apabila dalam kepemimpinannya dilakukan dengan cara persuasif, menciPT.akan kerja sama yang serasi, menumbuhkan loyalitas, dan partisipasi para bawahan. Pemimpin memotivasi bawahan agar merasa ikut memiliki perusahaan. Bawahan harus berpartisipasi memberikan saran, ide, dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan. Menurut Syaiyid (2013), berikut dimensi dari gaya kepemimpinan partisipasi:

1. Merumuskan tujuan kerja bersama dengan karyawan.

   Pemimpin meminta pendapat karyawan untuk ide ide memajukan perusahan.

2. Menyusun tugas bersama karyawan.

   Pemimpin mebuat tugas untuk bawan di sesuaikan dengan divisinya masing – masing agar lebih tepat sasaran.

3. Partisipasi dalam berkomunikasi antar karyawan.

Pemimpin meberikan dan menerima masukan serta mendukung ide die karyawan yang sesuai dengan tujuan perusahan.

4. Kesempatan berdiskusi bersama.

   Pemimpin menyediakan forum atau waktu berdiskusi bersama, terjadwal dan tertata.

2.1.5 Gaya Kepemimpinan Delegasi

Gaya kepemimpinan ini biasa disebut *Laissez-Faire*, di mana pemimpin memberikan kebebasan secara mutlak kepada para anggota untuk melakukan tujuan dan cara mereka masing-masing. Pemimpin cenderung membiarkan keputusan dibuat oleh siapa saja dalam kelompok, sehingga terkadang membuat semangat kerja tim pada umumnya menjadi rendah (Purwanto, 2020). Pemimpin memberikan kesempatan yang luas bagi bawahannya untuk melaksanakan pertunjukan mereka sendiri karena mereka meiliki kemampuan dan keyakinan untuk memikul tanggung jawab dalam pengarahan perilaku mereka sendiri. (Thoha, 2013). Sedangkan, menurut Hasibuan (2014), kepemimpinan delegasi apabila seorang pemimpin mendelegasikan wewenangnya kepada bawahan dengan agak lengkap. Dengan demikian, bawahan dapat mengambil keputusan dan kebijaksanaan dengan bebas atau leluasa dalam melaksanakan pekerjaannya. Pemimpin tidak peduli cara bawahan mengambil keputusan dan mengerjakan pekerjaannya, sepenuhnya diserahkan kepada bawahan.

Kepemimpinan delegasi merupakan seorang pemimpin yang mendelegasikan wewenangnya kepada bawahan dengan agak lengkap. agar

bawahan dapat mengambil keputusan dan kebijaksanaan dengan bebas atau leluasa dalam melaksanakan pekerjaannya agar lebih maksimal, gaya kepemimpian delegasi meberikan kebijakan dan wewenang secara penuh kepada bawan sesuai dengan batasan tanggung jawab dari masing-masing karyawan. Adapun dimensi dari gaya kepemimpinan delegasi menurut Siswanto & Hamid (2017), yaitu:

1. Bimbingan, pembinaan, dan petunjuk bagi bawahan.

   Pemimpin memberikan bimbingan seacara langsung terhadap karyawan nya atau menyediakan trening bagi karyawan agar lebih kereatip dan kompeten dalam menjalankan tugas.

2. Bawahan dituntut untuk mengambil inisiatif sendiri.

   Pemimpin meberikan kepercayaan dan mengharuskan setiap karyawan harus kreatip dan berinisiatif dalam hal pekerja dan tanggung jawab atas tugas–tugasnya.

3. Wewenang kepada bawahan membuat keputusan.

   Pemimpin meberikan tanggung jawab dan wewenang bagi karyawan dalam memutukan sesuatu yang berkaitan dengan kemajuan perusahan sesuai dengan batas dan tata caranya.

4. Kepercayaan kepada bawahan.

   Pemimpin meberikan kepercayan terhadap semau karyawan nya, sesuai dengan divisi dan tanggung jawab masing –masing agar pekerjaan lebih maksimal dan cepat selesai sesuai harapan.

2.1.6 Pengertian Kinerja

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan atau manajer sering tidak memperhatikan hal tersebut kecuali sudah amat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Terlalu sering manajer tidak mengetahui betapa buruknya kinerja karyawan sehingga perusahaan menghadapi krisis yang serius. Hal tersebut menyebabkan terjadinya kesan-kesan buruk organisasi yang mendalam akibat mengabaikan tanda-tanda peringatan adanya kinerja yang menurun (Sari, Samhudi & Wicaksono, 2020). Menurut Lubis & Junaidi (2019), kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan, standar atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Mangkunegara (2012), kinerja karyawan adalah tercapainya hasil kerja oleh karyawan, baik secara kuantitas dan kualitas dalam menjalankan tugas sesuai dengan tugas yang diberikan.

Individu yang memiliki kinerja yang tinggi memiliki beberapa karakteristik, yaitu diantaranya: (a) berorientasi pada prestasi, (b) memiliki percaya diri, (c) berperngendalian diri, (d) kompetensi Imban, Kojo & Mintardjo, (2017). Kinerja merupakan pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seorang atau suatu perbuatan, suatu prestasi, suatu pameran umum keterampilan Yawan, (2016). Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Sanusi (2017), faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*) sebagai berikut:

1. Faktor kemampuan

   Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge* + *skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 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 karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (t*he right man in the right place, the right man on the right job*).

2. Faktor motivasi

   Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal.

Menurut (Robbins, 2006 dalam SePT.iana, Harini & Sudarijati, 2018), dimensi untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada 5 (lima), yaitu:

1. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari prestasi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas yang dilakukan berdasarkan standar yang telah ditentukan oleh perusahaan terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas

   Pencapaian atau hasil kerja dari masing-masing karyawan dalam menjalankan tugasnya yang dilihat dari pencapaian target yang ditetapkan perushaaan.

3. Ketepatan waktu

   Tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas

   Tingkat penggunaan sumber daya organisasi yang meliputi tenaga, uang, teknologi, dan bahan baku yang dimaksimalkan dengan maksud meningkatkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian

   Tingkat seorang karyawan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan atau bimbingan dari orang lain atau pengawas.

2.2 Landasan Empiris

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	Kusuma, M. (2012)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan	Analisis Regresi Linear	Gaya Kepemimpinan

		Partisipatif, Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Sekolah Tinggi dan Politeknik Cahaya Surya Kediri.	Berganda, Uji Realibilitas, Uji Validitas	Partisipatif, Kompensasi dan Motivasi Berpengauh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan
2	Syayiyid, Utami, & Riza (2013)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja (Studi pada Karyawan Radar Malang PT.. Malang Intermedia Pres)	Uji Normalitas, Uji Autokorelasi, Uji Multikolonearita s, Uji Heteroskedastisit as, Analisis Linier Berganda, Uji t, Uji F	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Gaya Kepemimpinan Direktif, Gaya Kepemimpinan Suportif, dan Gaya Kepemimpinan Partisipasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan
3	Yuniarti & Suprianto (2014)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Direktorat Operasi/Produksi PT.. Dirgantara Indonesia	Analisis Regresi Linear, Analisis Koefisien Determinasi Berganda, Uji Realibilitas, Uji Validitas	Gaya kepemimpinan dan tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
4	Lubis & Susanti (2015)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada PT.. Japfa Comfeed Indonesia (JCI) Tbk Divisi Farm 1 Padang)	Analisis Kualitatif, Analisis Regresi Linear Berganda dan Determinasi, Uji Validitas Uji Hipotesis, Uji Asumsi Klasik, Uji Reliaabilitas.	Gaya kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja
5	Siswanto &	Pengaruh Gaya	Analisis	Gaya

	Hamid (2017)	Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Divisi Human Resources Management Compensation and Benefits PT.. Freeport Indonesia)	DeskriPT.if, Analisis Linear Berganda, Uji Asumsi Klasik Regresi, Uji Hipotesis	kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan
6	Setiawan, A. (2017)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Pada PT. Asri Motor Cabang Jenggolo	Analisis Regresi Sederhana Uji Kualitatif, Uji Validitas, Uji Reliabilitas,	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Kinerja Karyawan
7	Sanusi, H. (2017)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Toko Hp New Cahaya Plaza Millennium Medan	Analisis Koefisien Deterinasi, Uji Korelasi, Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Hipotesisi Uji Asumsi Klasik	Gaya kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan
8	Rustilah, S. (2017)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Tenaga Kontrak	Analisis Regresi Linear Berganda, Uji Koefisien Determinasi, Uji Hipotesis	Gaya kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja
9	Efendi, R. (2017)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan	Analisis Kuantitatif, Analisis Regresi Sederhana	Gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signnifikan terhadap kinerja karyawan
10	NawoseIng' ollan, D. &	*Influence of Leadership Styles*	Analisis Regresi Sederhana Dan	Gaya kepemimpinan

	Roussel. J. (2017)	*on Employees' Performance: A Study of Turkana County, Kenya*	Bergenda, Uji Kualitatif,	berpengeruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
11	Djakasaputra, A. dkk. (2017)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Delegatif, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri KCP Jakarta Kota.	Analisis Regresi Linier Sederhana dan Berganda, Uji Hipotesisi, Uji Validitas, Uji Reliabilitas	Gaya kepemimpinan delegasi, motivasi kerja dan disiplin berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
12	Fajrin, I. Q. & Susilo, H. (2018)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Pabrik Gula Kebon Agung Malang)	Analisis Koefisien Deterinasi, Uji Korelasi, Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Hipotesisi	Gaya Kepemimpinan Berpengauh Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Gula Kebon Agung Malang
13	SePT.iana, Harini, & Sudarijati (2018)	Pengaruh Stress Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Linier Berganda, Analisis Koefisien Determinasi, Uji F Uji Reliabilitas, Uji Validitas	Stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, sedangkan kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
14	Anggita, A. (2019)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT.. Sistemaju Mandiri Prakarsa Cabang Cibitung.	Analisis Regresi Linier Berganda, Analisis Koefisien Determinasi, Uji Reliabilitas, Uji Validitas	Gaya Kepemimpinan Otoriter Dan Lingkungan Kerja berpenaruh terhadap Kinerja Karyawan Di PT.. Sistemaju Mandiri Prakarsa Cabang Cibitung.

15	Yakubu, A., Inekwe, I, E & Ezeh, P, C (2019)	*Leadership Styles and Employee Performance In Federal Polytechnic Idah, Kogi State, Nigeria*	Uji Hipotesis, Analisis DeskriPT.if, Analisis Regresi Linier Sederhana	Gaya kepemimpinan Laissez-Faire tidak berpengaruh positif terhadap kinerja staf di Politeknik Federal Idah
16	Chammas, C, B,. & Hernandez, J, M, D, C,. (2019)	*Comparing Transformational and Instrumental Leadership The Influence Of Different Leadership Styles On Individual Employee and Financial Performance in Brazilian Startups*	Analisis Regresi Linier Sederhana dan Berganda, Uji Hipotesisi, Uji Validitas, Uji Reliabilitas	Gaya kepemimpinan transformasional dan instrumental berhubungan positif terhadap individu kinerja karyawan dan kinerja keuangan Startup Brasil.
17	Gunawan, M. & Hariri, A, I. (2019)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Delegatif dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.. Clipan Finance Indonesia, Tbk Cabang Tangerang New-Car Alam Sutera.	Analisis Regresi Linier Sederhana dan Berganda, Uji Hipotesisi, Uji Validitas, Uji Reliabilitas Uji Koefisien Sederhana	Gaya Kepemimpinan Delegatif dan Disiplin kerja Bersama Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.. Clipan Finance Indonesia, Tbk Cabang Tangerang New-Car Alam
18	Purwanto, dkk (2020)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif dan Otokratis Terhadap Kinerja Sistem Jaminan Halal HAS 23000 Pada Industri Makanan Kemasan.	SEM (Structural Equation Model) Analisis Goodness Of Fit (GOF) Uji Validitas, Uji Reliabilitas	Gaya kepemimpinan partisipasi dan otoriter berpengaruh secara siknipikan dan positif terhadap kinerja kayawan system jaminan halal HAS 23000

2.3 Pengembangan Hipotesis

2.3.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Boone & Kurtz (2007), gaya kepemimpinan otoriter dapat dilihat dari kecenderungan pimpinan pada tugas-tugas yang diberikan pada karyawan, komunikasi yang timbul hanya searah, hubungan yang tidak harmonis antara pimpinan dan bawahan, sanksi yang digunakan sebagai alat kekuasaan, dan tidak adanya kepercayaan pimpinan terhadap bawahan. Menurut Fajrin & Susilo (2018) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan otoriter adalah wewenang atau kekuasaan, sebagian besar mutlak berada pada pimpinan jika pimpinan menganut sistem sentralisasi wewenang. Pengambilan keputusan dan kebijaksanaan hanya ditetapkan pemimpin itu sendiri, bawahan tidak diikutsertakan untuk memberikan ide, pertimbangan dan saran dalam proses pengambilan keputusan.

Selanjutnya menurut Purwanto, dkk (2020), gaya kepemimpinan otoriter berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian Anggita (2019) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan otoriter berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Hardianti (2017) juga menyatakan bahwa gaya kepemimpinan otoriter berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga dibentuk hipotesis sebagai berikut :

H_1 : Gaya Kepemimpinan Otoriter berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

2.3.2 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipasi terhadap Kinerja Karyawan

Gaya kepemimpinan partisipasi merupakan kepemimpinan dimana pemimpin berkonsultasi dengan bawahan serta meminta dan menggunakan saran-saran bawahan dalam rangka mengambil keputusan (Robbins, 2016). Menurut Setiawan (2017), kepemimpinan partisipasi dimana pemimpin melibatkan penetapan keputusan yang memungkinkan orang lain atas beberapa pengaruh pada keputusan-keputusan pemimpin.

Selanjutnya menurut Kusuma (2012), gaya kepemimpinan partisipasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian Setiawan (2017) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan partisipasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Purwanto, dkk (2020) juga menyatakan bahwa gaya kepemimpinan partisipasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga dibentuk hipotesis sebagai berikut :

H_2 : Gaya Kepemimpinan Partisipasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

2.3.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Delegasi terhadap Kinerja Karyawan

Gaya kepemimpinan delegasi dimana pemimpin memberikan kekuasaan dan wewenang penuh pada bawahan. Bawahan dapat mengembangkan sasarannya sendiri dan memecahkan masalahnya. Pemimpin menyerahkan sepenuhnya tugas dan tanggung jawab pada

bawahan. Pemimpin dengan gaya kendali bebas menghindari kekuasaan dan tanggung jawab dan menyerahkannya pada kelompok Pemimpin hanya mengambil peran minor (Badeni, 2013).

Selanjutnya menurut Siswanto & Hamid (2017), gaya kepemimpinan delegasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian Djakasaputra, dkk (2016) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan delegasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Gunawan & Hariri (2019) juga menyatakan bahwa gaya kepemimpinan delegasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga dibentuk hipotesis sebagai berikut :

H_3 : Gaya Kepemimpinan Delegasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

2.3.4 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter, Partisipasi, dan Delegasi terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan ialah tercapainya hasil kerja oleh karyawan baik secara kuantitas dan kualitas dalam menjalankan tugas sesuai dengan tugas yang diberikan. Kinerja seorang karyawan bisa ditingkatkan dengan memperhatikan karyawan yang mengalami stres SePT.iana, A., Harini, S., & Sudarijati, (2018). Kinerja karyawan adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya Siswanto & Hamid (2017).

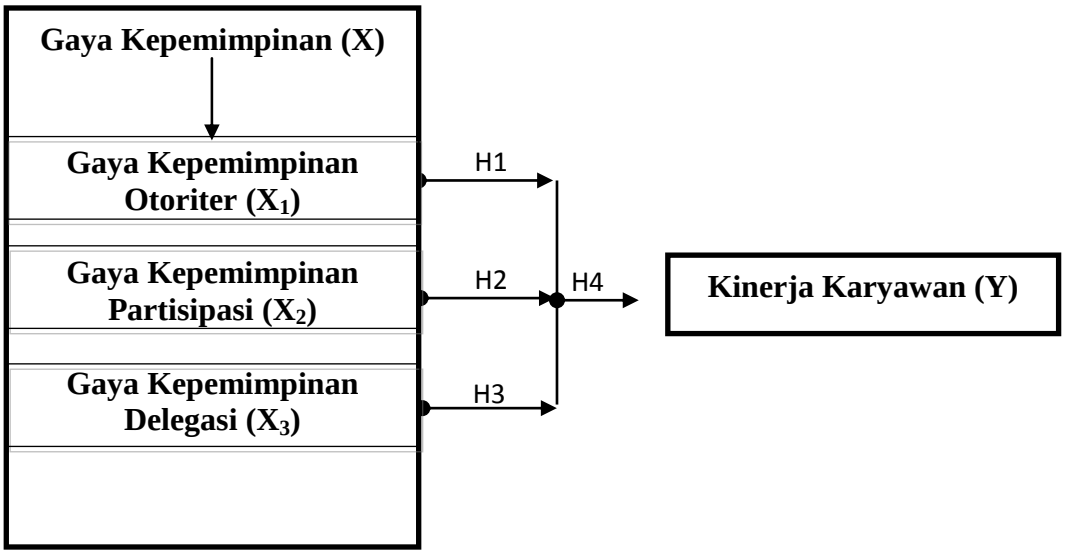
Selanjutnya menurut Fajrin & Susilo (2018), gaya kepemimpinan otoriter, partisipasi, dan delegasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hal ini didukung oleh penelitian Syayiyid, Utami, & Riza (2013) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan otoriter, partisipasi, dan delegasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga dibentuk hipotesis sebagai berikut :

H_4 : Gaya Kepemimpinan Otoriter, Partisipasi, dan Delegasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

2.4 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan uraian diatas maka kerangka berpikir yang digunakan pada penelitian ini adalah sebagai berikut.



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.5 Hipotesis

Adapun hipotesis pada penelitian ini yang dibuat berdasarkan perumusan masalah pada penelitian dan kerangka pemikiran yang telah dijelaskan sebelumnya, yaitu:

H_1: Diduga gaya kepemimpinan otoriter berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.. Adhi Perdana Lestari Bandar Lampung.

H_2**:** Diduga gaya kepemimpinan partisipasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.. Adhi Perdana Lestari Bandar Lampung.

H_3: Diduga gaya kepemimpinan delegasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.. Adhi Perdana Lestari Bandar Lampung.

H_4: Diduga gaya kepemimpinan otoriter, partisipasi, dan delegasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.. Adhi Perdana Lestari Bandar Lampung.