

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI DAN TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1. Kepemimpinan dan Gaya Kepemimpinan**

###### **2.1.1.1. Pengertian Kepemimpinan**

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk memengaruhi orang lain dalam pencapaian tujuan dengan antusias. Kepemimpinan merupakan suatu kumpulan dan proses yang dilakukan oleh seseorang dalam mengelola dan menginspirasi sejumlah pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi melalui aplikasi teknik – teknik manajemen. Kepemimpinan merupakan proses pengaruh sosial dimana pemimpin mencari ke ikut sertaan sukarela dari pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan seorang pemimpin juga menggambarkan arah dan tujuan yang akan dicapai dari sebuah organisasi sehingga dapat dikatakan kepemimpinan sangat berpengaruh bagi nama besar organisasi (Timpe dan dale, 2002:45).

Selanjutnya Wahyudi et al., (2020) mengatakan kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain, atau seni mempengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok. Kepemimpinan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok kearah tercapainya tujuan (Dwi Rahayu & Abdul Rozak, 2022).

### **2.1.1.2. Pengertian Gaya Kepemimpinan**

#### **1. Definisi kepemimpinan menurut para ahli**

Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku orang lain maka gaya kepemimpinan tersebut akan tampak dalam hal pembuatan keputusan. Berdasarkan pengertian dari para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah salah satu cara yang dipergunakan oleh seorang pemimpin dalam mengarahkan, mempengaruhi dan mengendalikan perilaku orang lain untuk mencapai tujuan (Wahyudi et al., 2020).

Gaya kepemimpinan merupakan tindakan seseorang sebagai bentuk dari perpaduan antara keterampilan, sifat, dan sikap yang diterapkan sang pemimpin ketika pemimpin sedang mencoba untuk memberi pengaruh kepada kinerja bawahannya (Assa & Dachi, 2023).

### **2.1.1.3. Macam - Macam Gaya Kepemimpinan**

Menurut Kartono (2008:138) dalam (Handayani et al., 2019) , gaya kepemimpinan dibagi tiga bagian, yaitu:

#### **a. Gaya Kepemimpinan Otoriter**

Adalah pemimpin yang demikian keras, bersungguh-sungguh, teliti, dan tertib. Ia bekerja menurut peraturan yang berlaku dengan ketat dan instruksi-instruksinya harus ditaati.

#### **b. Gaya Kepemimpinan Demokratis**

Adalah pemimpin yang menganggap dirinya sebagai bagian dari kelompoknya dan bersama-sama dengan kelompoknya berusaha bertanggung jawab tentang pelaksanaan tujuannya yang bersifat terbuka.

Agar setiap anggota turut serta dalam kegiatan-kegiatan, perencanaan, penyelenggaraan, pengawasan, dan penilaian pemimpin menganggap anggota sebagai potensi yang berharga dalam usaha pencapaian tujuan yang diinginkan.

c. **Gaya Kepemimpinan Laissez-Faire**

Adalah pemimpin yang menyerahkan sepenuhnya pada para bawahannya untuk menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya setelah tujuan tersebut diterangkan. Pemimpin hanya akan menerima laporan-laporan hasilnya dengan tidak terlampau ikut campur tangan atau tidak terlalu ambil inisiatif. Semua pekerjaan itu tergantung pada inisiatif dan prakarsa dari para bawahannya, sehingga dengan demikian dianggap cukup memberikan kesempatan pada para bawahannya bekerja bebas tanpa kekangan.

**2.1.1.4. Indikator Gaya Kepemimpinan**

Gaya kepemimpinan seseorang menurut Kartono (Novita Sari & Puspita Sari, 2023), dapat dilihat dan dinilai dari beberapa indikator 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 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 kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan jangka panjang perusahaan. Termasuk di dalamnya memberitahukan orang lain apa yang harus dilakukan dengan nada yang bervariasi mulai dari nada tegas sampai meminta atau bahkan mengancam. Tujuannya adalah agar tugas-tugas dapat terselesaikan dengan baik.

5. Tanggung jawab.

Seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab bisa diartikan sebagai kewajiban yang wajib menanggung, memikul tanggung 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 kebahagiaan.

## **2.1.2. Kinerja**

### **2.1.2.1 Pengertian Kinerja**

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai dalam mengemban pekerjaannya energi dapat dipahami sebagai pelaku nyata yang ditampilkan oleh setiap orang sebagai Prestasi Kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi. hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu (Robbin Stephen P, 2006:260).

Kinerja merupakan perilaku organisasi yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa. Berikut pandangan Kinerja menurut beberapa ahli:

- a. Mangkunegara (2014) mengatakan bahwa kinerja karyawan ialah hasil dari kerja karyawan secara kualitas dan kuantitasnya yang telah dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Semakin tinggi jumlah yang dihasilkan dalam suatu periode tertentu menunjukkan bahwa kinerja karyawan adalah tinggi.
- b. Kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja dari seorang karyawan/pekerja, dan juga merupakan suatu rangkaian proses organisasi secara menyeluruh. Hasil kerja yang telah dijelaskan harus bisa dibuktikan secara mutlak atau nyata dan dapat diketahui sejauh-mana hasilnya dapat diukur dengan perbandingan ketentuan dasar yang telah ditetapkan (Assa & Dachi, 2023).

- c. Menurut Rivai (2005) kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.
- d. Sedangkan menurut Mas'ud (2004) kinerja adalah hasil pencapaian dari usaha yang telah dilakukan yang dapat diukur dengan indikator-indikator tertentu.

#### **2.1.2.2. Tujuan Penilaian Kinerja**

Menurut Hasibuan 2011 : 89 dalam (Br. SEMBIRING, 2021) , tujuan dan kegunaan penilaian kinerja adalah sebagai berikut :

1. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, pemberhentian, dan penetapan besarnya balas jasa.
2. Untuk mengukur prestasi kerja yaitu sejauh mana karyawan bisa sukses dalam pekerjaannya.
3. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan di dalam perusahaan.
4. Sebagai dasar mengevaluasi program latihan dan keefektivan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja, dan peralatan kerja.
5. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada di dalam organisasi.
6. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai tujuan untuk mendapatkan performa kerja yang baik.
7. Sebagai alat untuk mendorong atau membiasakan para atasan (supervisor, managers, administrator) untuk mengobservasi perilaku bawahan (subordinate) supaya diketahui minat dan kebutuhan-kebutuhan bawahannya.

8. Sebagai alat untuk bisa melihat kekurangan atau kelemahan-kelemahan di masa lampau dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya.
9. Sebagai kriteria di dalam menentukan seleksi dan penempatan karyawan.
10. Sebagai alat untuk mengidentifikasi kelemahan-kelemahan personel dan dengan demikian bias sebagai bahan pertimbangan agar bisa diikutsertakan dalam program latihan kerja tambahan.
11. Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan karyawan,
12. Sebagai dasar untuk memperbaiki dan mengembangkan uraian pekerjaan (job description).

### **2.1.2.3. Faktor Penilaian Kinerja**

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi proses penilaian kinerja, yaitu :

1. Indikator penilaian kinerja

Kriteria kinerja menurut Schuker dan Jackson dalam (2011) adalah, kriteria berdasarkan sifat, kriteria berdasarkan perilaku, dan kriteria berdasarkan hasil

2. Metode penilaian kinerja

Menurut Casio (2009) metode penilaian kinerja harus mencakup lima hal, yaitu *relevance* (kesesuaian hasil dan tujuan), *acceptability* (dapat diterima), *reliability* (dapat dipercaya), *sensitivity* (dapat membedakan hasil kerja), dan *practically* (meningkatkan produktivitas).

3. Penilai

Menurut Hasibuan (2005) Penetapan penilai sangat erat hubungannya dengan persoalan apakah hasil penilaian obyektif atau tidak.

4. Pelaksanaan Penilaian Kinerja

Hasibuan (2005) berpendapat bahwa pelaksanaan penilaian kinerja harus mencakup dua hal, yaitu: waktu pelaksanaan dan konteks penilaian (Januari et al., 2015).

#### **2.1.2.4. Indikator Kinerja**

Menurut (Mei, 2023) Pengukuran kinerja pada dasarnya digunakan untuk penilaian atas keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan kegiatan, program, dan atau kebijakan sesuai dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan visi dan misi sebuah lembaga. Pengukuran kinerja mencakup penetapan dan pencapaian indikator kinerja. Dharma mengatakan hampir semua cara pengukuran kinerja mempertimbangkan kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu

##### **1. Kuantitas kerja**

Untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya, para karyawan bekerja sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya masing-masing yang tercantum dalam uraian tugas pada masing-masing bidang. Semua penyelenggaraan tugas telah diatur secara rinci, jelas, dan tegas di dalam uraian tugas tersebut. Dengan demikian, deskripsi pekerjaan masing-masing individu atau karyawan telah jelas. Pemimpin dalam bidang masing-masing akan memberikan perincian mengenai pembagian tugas sesuai dengan bidang dan kemampuan para karyawannya. Jadi banyaknya atau kuantitas suatu pekerjaan telah disusun dalam daftar uraian tugas secara terorganisir. Hal ini sesuai dengan teori Wilson yang menyatakan bahwa kuantitas kerja adalah jumlah kerja yang dilaksanakan seorang karyawan dalam suatu periode tertentu.

##### **2. Kualitas kerja**

Dalam rangka peningkatan kinerja karyawan, kualitas pekerjaan yang dihasilkan harus mampu memenuhi standar persyaratan hasil yang telah ditetapkan sesuai dengan tujuan organisasi. Upaya peningkatan kualitas kinerja karyawan dilakukan melalui penyelenggaraan diklat, kondisi kerja yang mencakup adanya fasilitas, promosi maupun mutasi pegawai, gaji serta sistem rekrutmen pegawai baik dalam jenjang struktural, fungsional ataupun teknis. Hal ini sesuai dengan teori Wilson mengenai kualitas kerja menunjukkan sejauh mana mutu seseorang dalam melaksanakan tugasnya meliputi ketepatan, kelengkapan dan kerapian. Anwar Prabu Mangkunegara mengatakan kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

### 3. Ketepatan Waktu

Setiap karyawan dituntut untuk melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan sebaik-baiknya. Dalam melaksanakan pekerjaannya, seorang karyawan mengacu pada tupoksi yang ada sesuai dengan peraturan yang berlaku. Hal ini sesuai dengan teori Wilson yang menyatakan bahwa kuantitas kerja adalah jumlah kerja yang dilaksanakan oleh seseorang pegawai dalam suatu periode tertentu. Hal ini dapat dilihat dari hasil kerja karyawan dalam kerja dengan waktu tertentu dan kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

### 2.1 Table Penelitian terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Metode	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian
1	(Novita Sari & Puspita Sari, 2023)	Peran Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT Jsky Energy Indonesia	Kualitatif	Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa peran gaya kepemimpinan dan motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Jsky Energy Indonesia sangat baik dibuktikan dengan pengambilan keputusan yang tidak tergesa gesa dan melalui pertimbangan, pemimpin selalu memberikan motivasi kepada karyawan, pemimpin sering melakukan komunikasi dengan karyawan, pemimpin memberikan instruksi atau perintah kepada karyawan agar karyawan dapat bekerja dengan baik dan benar, pemimpin selalu menjalankan tugas dan kewajibannya dengan sungguh-sungguh dan penuh tanggung jawab, pemimpin dapat mengendalikan emosinya,	Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dari jurnal ini dengan penelitian saya adalah masalah berbeda seperti tidak sering mengalami pergantian pemimpin pada bagian produksi sedangkan pada perusahaan yang saya teliti tidak mengalami pergantian kepemimpinan dalam waktu beberapa tahun terakhir sehingga dalam melakukan wawancara informan yang saya Tanya sudah mengenal betul kepemimpinannya.

				<p>pemimpin tidak hanya melihat progress produksi dari laporan saja tetapi turun langsung kelapangan, pemimpin memiliki orientasi masa depan agar PT. Jsky Energy Indonesia selalu berinovasi menciptakan produk-produk baru yang berkualitas, pemimpin memiliki tingkat cita-cita yang tinggi agar PT. Jsky Energy Indonesia selalu berusaha untuk menjadi perusahaan yang lebih baik dari kompetitor nya, pemimpin memiliki orientasi tugas dan keseriusan tugas dengan seringnya pemimpin selalu mengontrol dan memastikan kondisi di lapangan, usaha untuk maju yang dilakukan pemimpin dengan memberikan inovasi dalam meningkatkan kualitas produk, pemimpin memiliki ketekunan kerja dengan sering melakukan pekerjaan diluar jam kantor, selalu memastikan keadaan produksi</p>	
--	--	--	--	---	--

				berjalan dengan baik, pemimpin memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja, serta pemimpin dapat memanfaatkan waktunya dengan baik dan maksimal.	
2	(Nelsi & Rizka Akbar, n.d.)	Penerapan Analisis Gaya Kepemimpinan Dan Kinerja Pada Pt. Arya Lingga Manik Cabang Panorma Bali Residence Ciseeng Kabupaten Bogor	Kualitatif	<p>1. Gaya kepemimpinan yang diterapkan di PT. Arya Lingga Manik adalah gaya kepemimpinan kolektif dimana gaya kepemimpinan kolektif dapat dilihat pada pengambilan keputusan yang melibatkan karyawan yang terdiri dari Pimpinan, admin dan penasehat tidak ada keputusan sepihak dari Pimpinan itu sendiri melainkan melibatkan karyawan yang lain</p> <p>2. Kinerja karyawan di dalam PT. Arya Lingga Manik itu sendiri dapat dikatakan baik karna dalam wawancara narasumber mendapatkan pelatihan-pelatihan yang diadakan oleh PT. Arya Lingga Manik yang membuat peningkatan kinerja</p>	Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dari jurnal ini dengan penelitian saya adalah tidak adanya penjelasan tentang indicator yang digunakan.

				<p>karyawan itu sendiri.</p> <p>3. Dampak Gaya Kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. Arya Lingga Manik dapat dikatakan baik. Pemimpin selalu jelas dalam memberikan arahan dan para karyawan langsung memahami arahan tersebut sehingga kualitas serta kuantitas tugas yang dihasilkan akan maksimal dan dengan adanya hubungan yang harmonis antara pimpinan dengan bawahannya maupun bawahan dengan bawahan membuat kerjasama team serta inisiatif yang dilakukan di PT. Arya Lingga Manik sangat baik.</p>	
3	(Tri Mariyami tha et al., 2022)	ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN DAN PEMBERIAN KOMPENSASI DALAM PENINGKATAN KINERJA	Kualitatif	<p>Berdasarkan hasil penelitian kualitatif dengan teknik observasi, wawancara dan dokumentasi yang dilaksanakan di Aloft Hotel Jakarta Wahid Hasyim tentang “Analisis gaya kepemimpinan dan pemberian kompensasi dalam</p>	<p>Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dari jurnal ini dengan penelitian saya adalah Menggunakan 5 Informan sedangkan penelitian yang saya lakukan menggunakan 6 informan.</p>

		KARYA WAN		<p>peningkatan kinerja karyawan“. Maka diambil beberapa kesimpulan.</p> <p>Kesimpulan tersebut dapat dipaparkan sebagai berikut: (1)</p> <p>Penerapan model gaya kepemimpinan yang cocok pada Aloft Hotel Jakarta Wahid Hasyim adalah gaya kepemimpinan campuran antara gaya kepemimpinan partisipatif dan demokratis. Ini dibuktikan berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan dengan sepuluh karyawan. Seorang pemimpin diharapkan mampu memberikan motivasi atau dorongan pribadi secara langsung apabila karyawan mengalami suatu masalah yang dapat mengganggu kinerjanya. Seorang pemimpin juga diharapkan dapat memenuhi standar kepemimpinan seperti bertanggung jawab dengan perbuatannya, bersahabat dengan bawahan, mampu mengayomi</p>	
--	--	--------------	--	---	--

				<p>bawahan, sering melakukan koordinasi untuk membangun komunikasi yang baik. Pemimpin juga diharapkan untuk selalu menghargai potensi yang ada dari setiap individu-individu bawahannya seperti keahlian para spesialis dalam bidang tertentu, dapat mendengarkan masukan dan nasehat yang diberikan dari bawahannya.</p> <p>(2) Pemberian kompensasi pada Aloft Hotel Jakarta Wahid Hasyim dilakukan dengan kompensasi langsung dan tak langsung, antara lain: gaji, insentif, bonus, social and family gathering, makan bersama di luar kantor, pelatihan peningkatan skill karyawan, tunjangan perumahan, tunjangan transportasi, dan lain-lain. Syntax</p>	
4	(Hamarto , 2019)	PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN	Kualitatif dan Kuantitatif	1. Tidak adanya pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT	Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dari jurnal ini dengan penelitian saya adalah ada

		<p>DISIPLIN KERJA TERHAD AP KINERJA KARYA WAN</p>		<p>Dagsap Endura Eatore kantor pemasaran cabang Jakarta Selatan. Berdasarkan interview nonformal kepada para responden, terdapat beberapa faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja mereka. Pertama yaitu faktor lingkungan kerja dalam perusahaan, dengan suasana kekeluargaan. Dan yang kedua yaitu faktor gaji atau salary. Dan yang terakhir adalah faktor insentif atau rewards.</p> <p>2. Adanya pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Dagsap Endura Eatore kantor pemasaran cabang Jakarta Selatan. Berdasarkan kesimpulan ini dalam kegiatan perusahaan menerapkan peraturan untuk mendisiplinkan karyawannya.</p> <p>3. Adanya pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan dan</p>	<p>beberapa indikator yang berbeda seperti tidak adanya Kemampuan mengendalikan emosional dan terlihat bahwa dalam jurnal ini ada masalah lain yang ternyata muncul yaitu pengaruh lingkungan yang ditemukan oleh si peneliti pada jurnal ini, yang ditakutkan adalah masalah ini akan ditemukan masalah yang sama.</p>
--	--	---	--	---	---

				disiplin kerja yang dilakukan bersamaan terhadap kinerja karyawan PT Dagsap Endura Eatore kantor pemasaran cabang Jakarta Selatan. 95	
5	Za'im Rofif (2022)	Analisis Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Efektivitas Dan Peningkatan Kualitas Kinerja Karyawan	Kualitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Peran kepemimpinan di PT. XYZ Cabang Bogor menerapkan gaya kepemimpinan campuran: otokratis, partisipatif, dan transaksional. Hal ini dinilai dari analisis peran kepemimpinan dengan indikator seperti, kemampuan mengambil keputusan, kemampuan memotivasi, kemampuan mengendalikan bawahan, kemampuan berkomunikasi, tanggung jawab, dan kemampuan mengendalikan emosi. Pengaruh Peran kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dalam lima cara yang	Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dari jurnal ini dengan penelitian saya adalah mempunyai indicator gaya kepemimpinan yang sama dan kinerja yang sama sehingga jurnal ini bagus untuk menjadi inspirasi peneliti.

				berbeda. Kriteria: kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efisiensi, kemandirian. Di antara 5 indikator tersebut, kualitas, kuantitas dan efisiensi semuanya baik, namun ketepatan waktu dan kemandirian masih perlu untuk di perbaiki.	
6	(Iriawan, 2020)	Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Dinas Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Biak Numfor	Kualitatif	Dari keseluruhan pernyataan-pernyataan di atas dapat dikatakan bahwa peran kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan di Kabupaten Biak Numfor belum maksimal. Hal itu dapat diketahui dengan informasi yang berbeda dari informan yang mengatakan bahwa pimpinan memang bertanggung jawab namun tidak bersikap adil dan kurang kerja sama. Selain itu, pimpinan juga kurang konsisten dengan keputusan yang telah disepakati bersama. Namun, di sisi lain sebagian besar informan	Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dari jurnal ini dengan penelitian saya adalah tidak adanya indicator seperti pengendalian emosi dan juga kemampuan komunikasi dari pemimpin, tidak dijelaskan juga bagaimana indicator dari kinerja berpengaruh atau tidak nya.

				memberikan jawaban yang positif, yakni bersikap adil, partisipatif, dan membangun kerja sama yang baik dengan bawahan guna mencapai tujuan organisasi.	
7	(Dhyan Parashakti & Irfan Setiawan, n.d.)	Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BJB Cabang Tangerang	Kuantitatif	Berdasarkan hasil uji signifikansi parsial (uji statistik t), maka hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima, yaitu bahwa “gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan”. Hasil penelitian ini didukung oleh Paracha et al. (2013) serta Roscahyo (2013) bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga sesuai dengan studi milik Amalia et al. (2016); Iqbal et al. (2015), serta Babatunde dan Emem (2015), yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.	Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dari jurnal ini dengan penelitian saya adalah penggunaan metode nya tapi mempunyai indicator yang hampir sama.
8	(Handojo et al., 2021)	Analisis tipe gaya kepemimp	Kuantitatif	Kesimpulan secara khusus atau spesifik dalam penelitian ini	Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dari

		<p>inan yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Ayo Media Network</p>		<p>adalah gaya kepemimpinan instruksi dan konsultasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan Ayo Media Network, karena sifat dari perusahaan itu sendiri yang bergerak dalam industri media sehingga gaya kepemimpinan tersebut kontraproduktif dan tidak digunakan. Berbeda dengan hal tersebut, gaya kepemimpinan partisipasi dan delegasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan karena Ayo Media Network sangat bergantung kepada partisipasi aktif dari tenaga kerjanya untuk menciptakan konten maupun berita, sehingga mendelegasikan sebagian besar tugas dan tanggung jawabnya kepada tenaga kerjanya. Selain itu, dari hasil penelitian dapat juga dijelaskan bahwa hipotesis 1 dan 2 ditolak karena kepemimpinan instruksi dan konsultasi tidak berpengaruh</p>	<p>jurnal ini dengan penelitian saya adalah penelitian terdahulu ini lebih berfokus seberapa pengaruhnya tipe tipe gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, berbeda dengan penelitian saya yang berfokus kepada indikatornya terdahulu lalu menganalisis gaya kepemimpinan seperti apa yang digunakan.</p>
--	--	---	--	--	--

				terhadap kinerja, sedangkan hipotesis 3 dan 4 diterima karena kepemimpinan partisipasi dan delegasi memiliki pengaruh terhadap kinerja.	
9	(Wahyudi et al., 2020)	Peran Pemimpin Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pemberian Izin Keberangkatan Kapal Di Kantor Kesyahbandar Kota Samarinda	Kualitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa, peran pemimpin dalam meningkatkan kinerja pegawai pemberian izin keberangkatan kapal di Kantor Kesyahbandar Kota Samarinda, inisiatif Kepala Kesyahbandar menciptakan suasana nyaman dahulu dilingkungan di kantor Kesyahbandar. Tanggung jawab pimpinan dan pegawai, didasari berdasarkan kemampuan, keterampilan dan kecakapan yang tinggi untuk menghadapi persoalan yang ditemukan saat melayani masyarakat.	Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dari jurnal ini dengan penelitian saya adalah penelitian ini berfokus kepada peran pemimpinnya bukan kepada gaya kepemimpinannya.
10	Hermawan, Agus Tri (2022)	Peran Gaya Kepemimpinan Dalam Upaya Meningkatkan	Kualitatif	Hasil penelitian menunjukan peran gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh direktur PT. Swastika Jayadi	Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dari jurnal ini dengan penelitian saya adalah ada beberapa

		kan Kinerja Karyawan Divisi Marketing Perusahaan PT. Swastika Jayadi Mandiri		Mandiri sudah dianggap mampu memberikan kontribusi dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, yang memenuhi aspek-aspek kepribadian, kemampuan dan kesanggupan. Gaya kepemimpinan yang sebenarnya diperankan oleh Direktur PT.Swastika Jayadi mandiri adalah condong atau mirip bahkan bisa dikatakan memiliki kesamaan pada gaya kepemimpinan Transformasional dan Gaya Kepemimpinan Visioner.	indikator yang berbeda seperti tidak adanya Kemampuan mengendalikan emosional.
11	(Bsoul & Vasiluța-Ștefănescu, 2021)	THE IMPACT OF THE PRINCIPAL LEADERSHIP STYLE ON TEACHER JOB SATISFACTION AMONG ARAB TEACHERS IN ISRAEL: A QUALIT	Kualitatif	Artikel ini memberikan analisis kualitatif gaya kepemimpinan kepala sekolah di Arab sekolah di distrik Nazareth. Dari analisis empiris terlihat bahwa guru merasa puas bekerja dengan pemimpin transformasional. Namun, para guru tampaknya kurang puas ketika pemimpin tersebut mengajukan terlalu banyak pertanyaan	Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dari jurnal ini dengan penelitian saya adalah ada beberapa indikator yang berbeda seperti tidak adanya Kemampuan mengendalikan emosional dan penelitian ini lebih berfokus kepada pendapat dari guru tanpa menghadirkan alasan kenapa pimpinan

		ATIVE ANALYSI S		atau tampak terlalu tertarik pada pekerjaan seorang guru. Para guru merasa sangat puas ketika kepala sekolah mendukung mereka dan mereka menghargai mempertahankan otonomi mereka dalam mengajar dan menjadi kreatif. Mengenai gaya kepemimpinan rewarding, nampaknya guru menyukai jika kepala sekolah memberikan penghargaan positif, namun mereka tidak suka diberi sanksi oleh kepala sekolah jika gagal mencapai misinya. Mengenai gaya kepemimpinan menghindari, guru nampaknya menghargai kebebasan dari pembatasan yang diberlakukan oleh atasan mereka, namun mereka tidak menyukai kepala sekolah yang tidak menjaga ketertiban, tidak memiliki kebijakan yang jelas di sekolah, dan tidak mendukung guru ketika mereka	melakukan hal tersebut.
--	--	-----------------------	--	---	-------------------------

				membutuhkan bantuannya.	
12	(Al-Anazi et al., 2016)	The Impact of Leadership Style on Employee's Motivation	Kuantitatif	<p>Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji persepsi karyawan perusahaan swasta petrokimia tentang gaya kepemimpinan dan pengaruhnya terhadap motivasi karyawan. Kombinasi metode kualitatif dan kuantitatif digunakan dalam penelitian ini. Hasil dari data yang dikumpulkan menunjukkan bahwa pemimpin yang mengadaptasi kepemimpinan partisipatif dan transformasional lebih mungkin menciptakan suasana motivasi di kalangan karyawannya. Secara umum, kepemimpinan transformasional mungkin lebih disukai karyawan dalam penelitian ini dibandingkan kepemimpinan transaksional. Hasil ini konsisten dengan penelitian lain seperti penelitian yang dilakukan oleh [21], [34] dan [35]. Implikasi dari penelitian ini</p>	Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dari jurnal ini dengan penelitian saya adalah ada beberapa indikator yang berbeda tapi mempunyai tujuan yang sama yaitu untuk memotivasi sehingga mempengaruhi kinerja.

				<p>adalah bahwa manajer yang ingin menjadi lebih efektif mungkin perlu lebih inspiratif, suportif, banyak akal, dan berupaya mengembangkan kemampuan bawahannya. Penelitian lebih lanjut diperlukan untuk mempelajari temuan dengan perusahaan serupa di wilayah tersebut.</p>	
13	(Seth, n.d.)	Analysis of Communication and Leadership Style on Employee Loyalty and Performance	Kualitatif	<p>Berdasarkan latar belakang masalah, rumusan masalah dan pembahasan diatas, maka kesimpulan penelitian ini adalah sebagai berikut: 1. Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. 2. Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. 3. Komunikasi berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan. 4. Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. 5. Loyalitas Pegawai berpengaruh</p>	<p>Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dari jurnal ini dengan penelitian saya adalah adanya tambahan variabel komunikasi , tapi mempunyai analisis gaya kepemimpinan yang sama.</p>

				terhadap Kinerja Pegawai.	
14	(Kim et al., 2023)	The Impact of Transformational Leadership on Service Employees in the Hotel Industry	Kuantitatif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional mempunyai dimensi efek yang berbeda pada identifikasi organisasi dan kreativitas. Sementara kepemimpinan transformasional inti dan perilaku pemimpin yang suportif mempunyai dampak langsung terhadap identifikasi organisasi, yang akibatnya mempengaruhi kreativitas, stimulasi intelektual mempunyai pengaruh positif langsung terhadap kreativitas. Studi ini membantu untuk memahami peran mediasi identifikasi organisasi dan kreativitas	Berdasarkan hasil dari penelitian ini dengan penelitian saya adalah penelitian ini lebih berfokus kepada gaya kepemimpinan transformasional.
15	(Dewi & Wibowo, 2020)	The effect of leadership style, organizational culture and motivation	Kuantitatif	Berdasarkan hasil penelitian dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut: 1. Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap	Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dari jurnal ini dengan penelitian saya adalah ada beberapa tambahan variabel seperti motivasi

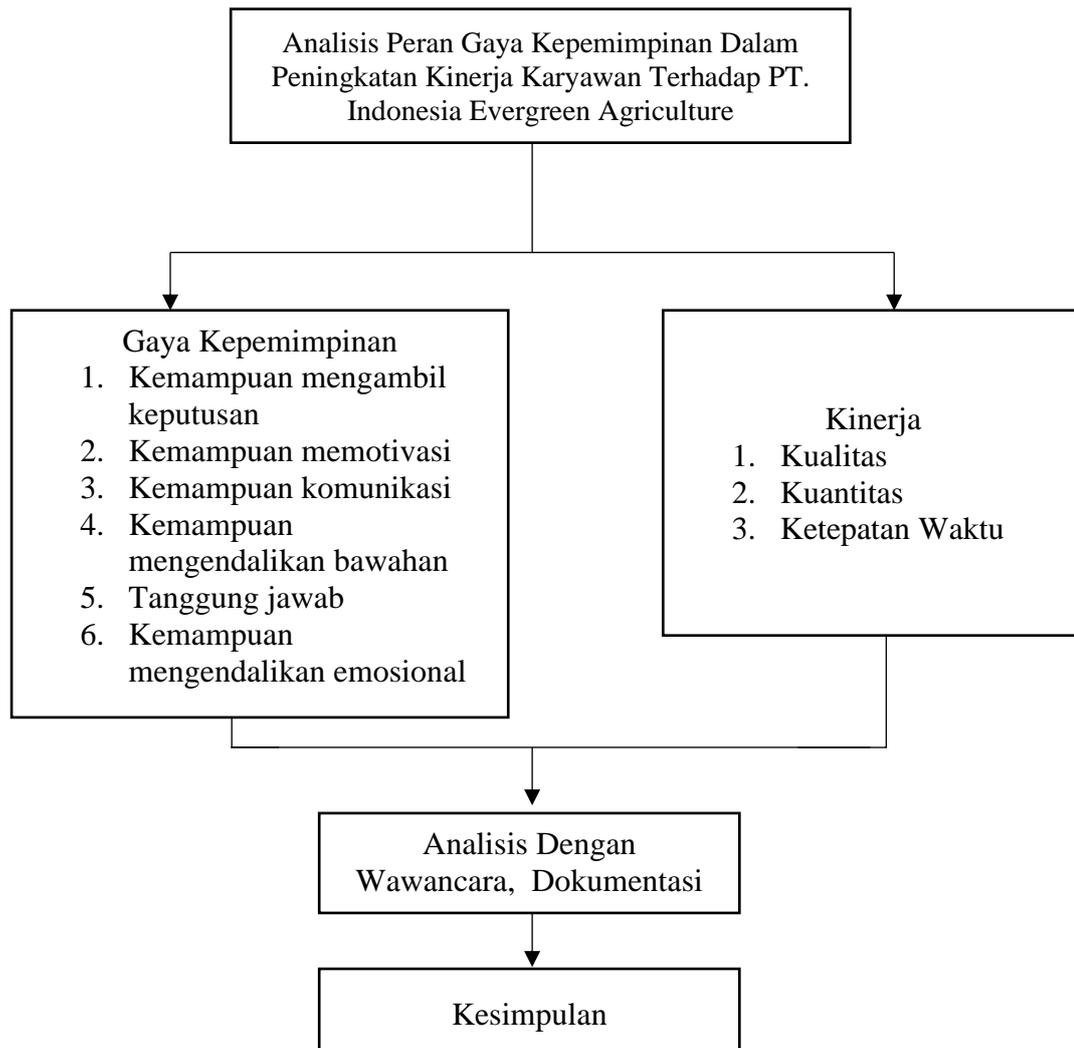
		on employee performan ce		<p>Kinerja Dosen Tetap Universitas Maarif Hasyim Sidoarjo.</p> <p>2. Budaya Organisasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Dosen Tetap Universitas Maarif Hasyim Sidoarjo.</p> <p>3. Motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Dosen Tetap Universitas Maarif Hasyim Sidoarjo.</p> <p>4. Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Dosen Tetap Universitas Maarif Hasyim Sidoarjo.</p> <p>Berdasarkan hasil penelitian ini diharapkan Universitas Maarif Hasyim Sidoarjo dapat meningkatkan budaya organisasi dengan selalu memberikan penghargaan atas prestasi kerja dosen. Sebagai penelitian masa depan, pengaruh faktor-faktor lain</p>	dan budaya organisasi apakah berpengaruh ke kinerja.
--	--	-----------------------------------	--	--	--

				dapat dipertimbangkan pada variabel terikat dan kami membiarkannya sebagai penelitian masa depan bagi peneliti yang berminat.	
--	--	--	--	---	--

### 2.3 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan uraian di atas untuk memperjelas variabel-variabel yang mempengaruhi kepuasan dalam penelitian ini, maka penulis akan mengajukan kerangka pemikiran sebagai berikut:

**Gambar 2.3.1 Kerangka Pemikiran**



**Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran**