

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

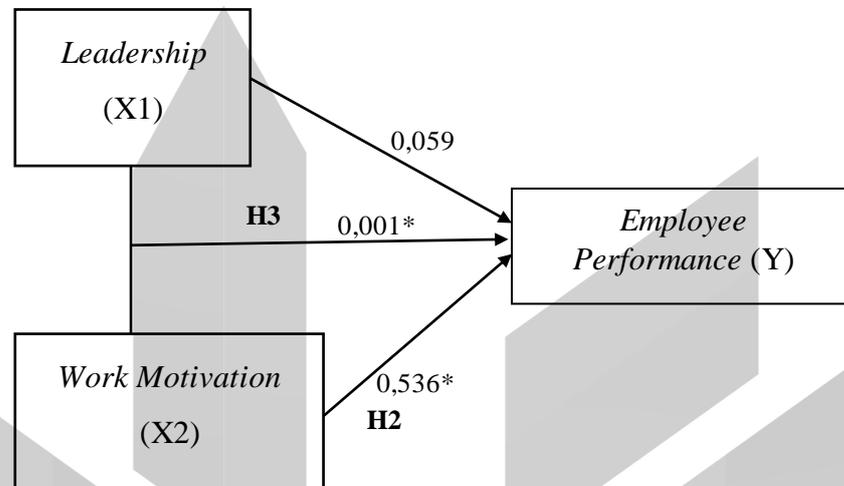
2. 1. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini melanjutkan penelitian sebelumnya yang membahas topik kepemimpinan dan motivasi kerja yang terkait dengan kinerja karyawan. Di bawah ini adalah beberapa penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan penulis.

2.1.1. Syarifah Ida Farida, Iskandar Zulkarnaen, Andriyan Hidayat (2022)

Syarifah Ida Farida, Iskandar Zulkarnaen, Andriyan Hidayat (2022) melakukan penelitian yang berjudul “*The Influence of Leadership and Work Motivation an Employee Performance in the Non-Medical Section of Buah Hati Hospital, Ciputat, South Tangerang*”. Diterbitkan oleh *International Journal of Social and Management Studies*, Vol.3 No.3 (2022). Penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *Saturated Sampling*. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 64 karyawan bagian non-medis di Rumah Sakit Buah Hati Ciputat, Tangerang Selatan. Uji analisis data yang digunakan adalah SPSS 24.00 dengan metode regresi berganda. Terdapat tiga variabel yang terlibat dalam penelitian ini yaitu, kepemimpinan, motivasi kerja, dan kinerja karyawan.

Berikut ini adalah kerangka pemikiran pada penelitian Syarifah Ida Farida, Iskandar Zulkarnaen, Andriyan Hidayat



Sumber: Data diolah Ida Farida *et al.*, (2022)

Gambar 2.1

Kerangka Pemikiran Syarifah Ida Farida, Iskandar Zulkarnaen, Andriyan Hidayat

Hasil penelitian :

1. Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Kepemimpinan dan Motivasi kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja.

Adapun terdapat persamaan dan perbedaan dengan penelitian saat ini dan terdahulu.

Persamaan :

1. Memiliki variabel X1, X2 dan Y yang sama, yaitu X1 = *Leadership*, X2 = *Work Motivation*, dan Y = *Employee Performance*.
2. Menggunakan metode kuantitatif.
3. Menggunakan kuesioner sebagai instrumen penelitian.

Perbedaan :

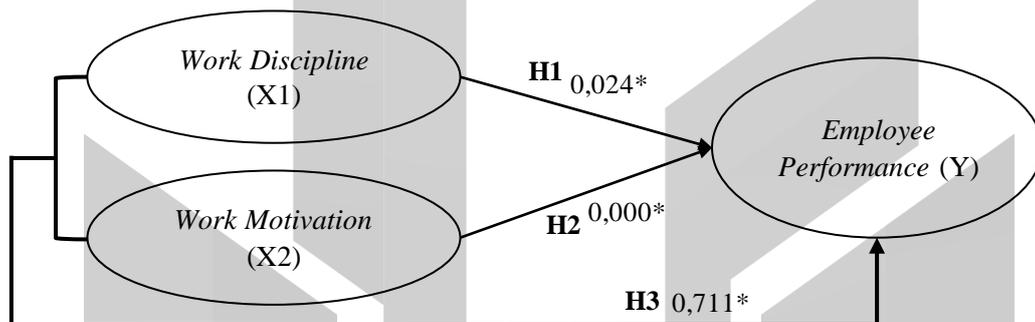
1. Memiliki objek yang berbeda, penelitian terdahulu menggunakan objek penelitian pada RS Buah Hati di Ciputat, Tangerang Selatan, sedangkan penelitian yang dilakukan saat ini menggunakan objek penelitian di PT Berkah Industri Mesin Angkat (BIMA), Surabaya, Jawa Timur.
2. Proses pengolahan data pada penelitian terdahulu menggunakan SPSS, sedangkan penelitian saat ini menggunakan *SmartPLS*.
3. Teknik analisis yang digunakan pada penelitian terdahulu adalah Regresi Linier Berganda, sedangkan pada penelitian saat ini menggunakan *Structural Equation Model (SEM)* berbasis *Partial Least Square (PLS)*.

Penelitian saat ini mereplika dari jurnal Syarifah Ida Farida, Iskandar Zulkarnaen, Andriyan Hidayat (2022).

2.1.2. Muhammad Irfan Nasution dan Nirwana Priangkatara (2022)

Muhammad Irfan Nasution dan Nirwana Priangkatara (2022) melakukan penelitian yang berjudul “*Work Discipline and Work Motivation on Employee Performance*”. Diterbitkan pada *International Journal of Economics, Social Science, Entrepreneurship and Technology*, Vol. 1 Edisi 1 (2022). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara parsial dan simultan. Penelitian ini dilakukan di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Langkat, Sumatera Utara. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu kuesioner yang disebarakan kepada seluruh pegawai BPKAD yang berjumlah 50 orang. Pendekatan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif. Teknik

analisis data menggunakan *Structural Equation Model* (SEM) berbasis *Partial Least Square* (PLS). Terdapat tiga variabel yang terlibat dalam penelitian ini yaitu, disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Berikut ini adalah kerangka pemikiran pada penelitian Muhammad Irfan Nasution dan Nirwana Priangkatara.



Sumber: Data diolah Nasution & Priangkatara (2022)

Gambar 2.2

Kerangka Pemikiran Muhammad Irfan Nasution dan Nirwana Priangkatara
Hasil penelitian :

1. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Adapun terdapat persamaan dan perbedaan dengan penelitian saat ini dan terdahulu.

Persamaan :

1. Memiliki variabel X2 dan Y yang sama, yaitu X2 = *Work Motivation*, dan Y = *Employee Performance*.
2. Menggunakan metode kuantitatif.
3. Menggunakan kuesioner sebagai instrumen penelitian.

4. Teknik analisis data menggunakan *Structural Equation Model* (SEM) berbasis *Partial Least Square* (PLS)
5. Proses pengolahan data menggunakan *SmartPLS*

Perbedaan :

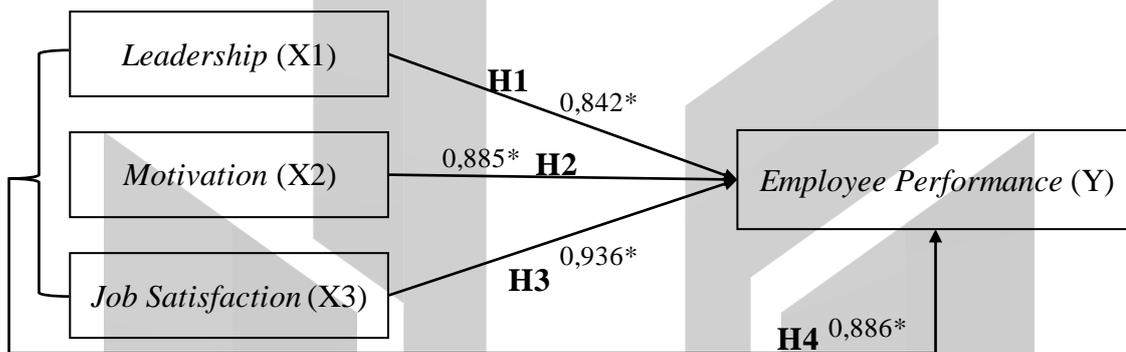
1. Memiliki objek yang berbeda, penelitian terdahulu menggunakan objek penelitian pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Langkat, Sumatera Utara, sedangkan penelitian yang dilakukan saat ini menggunakan objek penelitian di PT Berkah Industri Mesin Angkat (BIMA), Surabaya, Jawa Timur.
2. Memiliki variabel X1 yang berbeda, pada penelitian terdahulu variabel X1 adalah *Work Discipline* (Disiplin Kerja), sedangkan pada penelitian saat ini variabel X1 adalah *Leadership* (Kepemimpinan).

2.1.3. Dandika Sadewo dan Chaerudin (2021)

Dandika Sadewo dan Chaerudin (2021) melakukan penelitian yang berjudul "*The Impact of the Leadership, Motivation and Job Satisfaction Towards Employee Performance In One Of Financing Company In Indonesia*". Diterbitkan pada *Dinasti Internasional Journal of Management Science*, Vol. 2 Edisi 4 (2021). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah kepemimpinan, motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner yang disebarakan kepada seluruh karyawan perusahaan pembiayaan di Indonesia yang berjumlah 405 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan proporsional random sampling dengan jumlah sampel yaitu 80 responden. Metode analisis data

menggunakan analisis regresi linier berganda. Terdapat empat variabel yang terlibat dalam penelitian ini yaitu, disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan.

Berikut ini adalah kerangka pemikiran pada penelitian Dandika Sadewo dan Chaerudin



Sumber: Data diolah Sadewo *et al.*, (2021)

Gambar 2.3

Kerangka Pemikiran Dandika Sadewo dan Chaerudin

Hasil penelitian :

1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Kepemimpinan, motivasi, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Adapun terdapat persamaan dan perbedaan dengan penelitian saat ini dan terdahulu.

Persamaan :

1. Memiliki variabel X1, X2 dan Y yang sama, yaitu X1 = *Leadership*, X2 = *Motivation*, dan Y = *Employee Performance*.

2. Menggunakan metode kuantitatif.
3. Menggunakan kuesioner sebagai instrumen penelitian.

Perbedaan :

1. Memiliki objek yang berbeda, penelitian terdahulu menggunakan objek penelitian pada seluruh karyawan perusahaan pembiayaan di Indonesia, sedangkan penelitian yang dilakukan saat ini menggunakan objek penelitian di PT Berkah Industri Mesin Angkat (BIMA), Surabaya, Jawa Timur.
2. Memiliki salah satu variabel X yang berbeda, pada penelitian terdahulu terdapat variabel X3 yaitu *Job Satisfaction*, sedangkan pada penelitian saat ini tidak menggunakan *Job Satisfaction* (Kepuasan Kerja) sebagai variabel X.
3. Penelitian terdahulu menggunakan SPSS sebagai alat olah data, sedangkan pada penelitian saat ini menggunakan Smart PLS sebagai alat olah data.
4. Penelitian terdahulu menggunakan metode analisis Regresi Linier Berganda, sedangkan pada penelitian saat ini menggunakan *Structural Equation Model* (SEM) berbasis *Partial Least Square* (PLS)

Tabel 2.1
Ringkasan Penelitian Terdahulu

No.	Nama dan Tahun	Topik Penelitian	Variabel Penelitian	Sampel Penelitian	Teknik Penelitian	Hasil Penelitian
1	Syarifah Ida Farida, Iskandar Zulkarnaen, dan Andriyan Hidayat (2022)	<i>The Influence Of Leadership and Work Motivation on Employee Performance in the Non-Medical Section of Buah Hati Hospital, Ciputat, South Tangerang</i>	Y = Kinerja Karyawan X1 = Kepemimpinan X2 = Motivasi Kerja	64 responden dengan objek penelitian yaitu karyawan non-medis di RS Buah Hati, Tangerang Selatan	Metode analisis dalam penelitian ini adalah regresi berganda menggunakan program SPSS	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. Kepemimpinan dan Motivasi kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.
2	Muhammad Irfan Nasution dan Nirwana Priangkatara (2022)	<i>Work Discipline and Work Motivation on Employee Performance</i>	Y = Kinerja Karyawan X1 = Disiplin Kerja X2 = Motivasi Kerja	50 responden dengan objek penelitian adalah pegawai dari Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Langkat	Metode analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis <i>Partial Least Square (PLS)</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. Disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

No.	Nama dan Tahun	Topik Penelitian	Variabel Penelitian	Sampel Penelitian	Teknik Penelitian	Hasil Penelitian
3.	Dandika Sadewo dan Chaerudin (2021)	<i>The Impact of The Leadership, Motivation And Job Satisfaction Towards Employee Performance In One Of Financing Company In Indonesia</i>	Y = Kinerja Karyawan X1 = Kepemimpinan X2 = Motivasi X3 = Kepuasan Kerja	80 responden dari karyawan perusahaan pembiayaan di Indonesia	Metode analisis dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda menggunakan program SPSS	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 4. Kepemimpinan, motivasi, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sumber data diolah : (Ida Farida *et al.*, 2022); (Nasution & Priangkatara, 2022); (Sadewo *et al.*, 2021)

2.2. Landasan Teori

Pada penelitian baru memiliki penelitian yang terlebih dahulu yang telah dilakukan oleh peneliti lain yang ada pada penelitian terdahulu dengan hal ini memiliki landasan teori variabel dari beberapa peneliti pada penelitian terdahulu.

2.2.1 Kinerja Karyawan

Menurut Ida Farida *et al.* (2022:165) kinerja adalah hasil yang dihasilkan oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan pada pekerjaan tertentu selama kurun waktu tertentu yang menunjukkan kualitas dan kuantitas pekerjaan tersebut. Kinerja karyawan menurut Ida Farida *et al.* (2022:165) adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan berdasarkan kemampuan, pengalaman, kesungguhan dan waktu.

Kinerja karyawan menurut Nasution & Priangkatara (2022:53) adalah gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program atau kebijakan dalam mewujudkan tujuan, sasaran, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Kinerja menurut Sadewo *et al.* (2021:671) adalah kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dicapai oleh seorang pekerja atau karyawan dalam menyelesaikan tugasnya berdasarkan tanggung jawab yang dibebankan. Kinerja karyawan menurut Alfiah & Riyanto (2019:948) adalah perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan, yang dilihat pada jumlah atau kualitas hasil kerja individu atau kelompok dalam melakukan tugas-tugas dasar dan fungsi yang dipandu oleh kriteria prosedur operasional standar dan tindakan yang telah ditentukan atau berlaku dalam organisasi.

Teori kinerja karyawan menurut John Miner 1988 dalam Iin *et al.* (2020:36) adalah proses hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan yang diukur pada periode waktu tertentu yang mencakup kualitas, kuantitas serta kerja sama.

Terdapat indikator-indikator kinerja karyawan menurut Priansa (2014) dalam Ida Farida *et al.* (2022:166) antara lain :

1. Kuantitas pekerja : jumlah pekerjaan dan produktivitas kerja yang dihasilkan oleh karyawan dalam waktu yang ditetapkan.
2. Kualitas Pekerja : kemampuan karyawan dalam ketelitian, kerapian, dan kelengkapan untuk menangani tugas-tugas di organisasi.
3. Kemandirian : kemampuan karyawan untuk bekerja dan melaksanakan tugas secara mandiri atau individual dan meminimalkan bantuan dari orang lain.
4. Inisiatif : kemampuan karyawan atas kesadaran diri melaksanakan tugas tanpa perintah, fleksibel dalam berpikir serta kesediaan mengemban tanggung jawab yang diberikan.
5. Kerja sama : kemampuan karyawan untuk melaksanakan tugas dengan orang lain atau bekerja dalam sebuah tim.

Terdapat indikator-indikator kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2016) dalam Sadewo *et al.* (2021:671) antara lain :

1. Kualitas : kemampuan karyawan menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat.
2. Kuantitas : kemampuan seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan dengan cepat.

3. Tanggung Jawab : kewajiban melakukan pekerjaan dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
4. Inisiatif : kesadaran seorang karyawan untuk melakukan pekerjaan tanpa di perintah terlebih dahulu.
5. Kerjasama Tim : karyawan mampu mengerjakan proyek atau tugas yang dilakukan secara berkelompok.

Terdapat indikator-indikator kinerja karyawan menurut John Miner 1988 dalam *lin et al. (2020:36)* antara lain:

1. Kualitas : kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan dengan teliti dan cermat.
2. Kuantitas : jumlah pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan dalam waktu tertentu.
3. Penggunaan Waktu : tingkat kehadiran dan waktu kerja efektif yang dilakukan oleh karyawan.
4. Kerja sama : kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaan dalam suatu tim.

Dalam penelitian ini indikator yang digunakan adalah indikator menurut *Ida Farida et al. (2022:166)*.

2.2.2 Kepemimpinan

Kepemimpinan menurut *Ida Farida et al. (2022:169)* adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh yang positif oleh pemimpin kepada bawahannya dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Pelaksanaan

kepemimpinan cenderung menumbuhkan kepercayaan, partisipasi, loyalitas, dan motivasi internal bawahan secara persuasif (Ida Farida *et al.*, 2022:166).

Kepemimpinan menurut Sadewo *et al.* (2021:672) adalah suatu proses mempengaruhi aktivitas individu atau kelompok untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu. Sadewo *et al.* (2021:672) menyatakan bahwa kepemimpinan sebagai suatu konsep manajemen yang dirumuskan dalam berbagai definisi yang tergantung pada titik tolak pemikirannya. Seorang pemimpin harus mampu bersikap dewasa dalam mengimplementasikan kepemimpinannya pada perusahaannya (Sadewo *et al.*, 2021:672).

Terdapat indikator-indikator kepemimpinan menurut Sunyoto (2013) dalam Ida Farida *et al.* (2022:167) antara lain :

1. Cara Berkomunikasi : pemimpin harus mampu berkomunikasi baik dan lancar.
2. Memberikan Motivasi : pemimpin harus memiliki kemampuan untuk memberikan dorongan atau motivasi kepada karyawan.
3. Kemampuan Memimpin : pemimpin harus memiliki bakat memimpin dan menyesuaikan kemampuan memimpin kepada karyawan.
4. Pengambilan Keputusan : pemimpin harus dapat mengambil keputusan berdasarkan fakta dan peraturan yang berlaku pada perusahaan.
5. Kekuatan Positif : pemimpin memiliki kemampuan untuk mempengaruhi dan mengubah pikiran orang lain maupun kelompok.

Terdapat indikator-indikator kepemimpinan menurut Rivai & Mulyadi (2012) dalam Sadewo *et al.* (2021:672) antara lain :

1. Memberikan rasa aman : mampu memotivasi karyawan serta menjalin hubungan yang baik dengan karyawan.
2. Efektivitas : mampu menyelesaikan tugas tepat waktu dan hadir tepat waktu.
3. Partisipatif : mampu mengidentifikasi dan mengatasi masalah dengan tepat serta mengambil keputusan secara musyawarah.
4. Perwakilan organisasi : mampu bertanggung jawab atas pembagian tugas serta membagi waktu untuk pribadi dan perusahaan.

Dalam penelitian ini indikator yang digunakan adalah indikator menurut Ida Farida *et al.* (2022:167).

2.2.3 Motivasi Kerja

Motivasi kerja menurut Ida Farida *et al.* (2022:166) adalah keadaan psikologis yang mendorong, mengaktifkan atau menggerakkan yang mengarahkan dan menyalurkan perilaku, sikap, dan tindakan seseorang untuk mencapai tujuan. Besarnya daya pendorong dalam diri seseorang untuk melakukan suatu tugas atau mencapai tujuan menunjukkan sejauh mana tingkat motivasinya (Ida Farida *et al.*, 2022:166)

Motivasi kerja menurut Nasution & Priangkatara (2022:53) adalah seperangkat sikap dan nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal-hal tertentu sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan hal tidak terlihat yang dapat memberikan kekuatan untuk mendorong individu berperilaku dalam mencapai tujuan (Nasution & Priangkatara, 2022:53)..

Motivasi kerja menurut Sadewo *et al.* (2021:672) adalah suatu dorongan yang timbul dalam diri seseorang baik secara sadar maupun tidak sadar untuk

melakukan sesuatu dengan tujuan tertentu. Motivasi merupakan karakteristik psikologi manusia yang berkontribusi terhadap tingkat komitmen dari seseorang (Sadewo *et al.*, (2021:672).

Teori kebutuhan yang diperoleh (*Theory of Acquired Needs*) menurut McClelland (1972) dalam Abel De Andrade Baptista *et al.* (2021:55) adalah setiap individu memiliki kebutuhan yang unik dan beragam, oleh karena itu setiap individu memiliki perspektif yang berbeda terhadap realita kehidupan sehingga membutuhkan kebutuhan emosional yang berbeda-beda. McClelland mengidentifikasi tiga jenis kebutuhan individu antara lain kebutuhan prestasi, kebutuhan afiliasi, dan kebutuhan kekuasaan.

Terdapat indikator-indikator motivasi kerja menurut Widodo (2015) dalam Ida Farida *et al.* (2022:166) antara lain :

1. Kebutuhan Fisiologis : kebutuhan dasar, seperti makan, minum, dan perlindungan fisik.
2. Kebutuhan Rasa Aman : kebutuhan perlindungan dari ancaman, bahaya dan lingkungan kerja, seperti asuransi kecelakaan, tunjangan kesehatan, dan dana pensiun.
3. Kebutuhan Sosial atau Rasa Memiliki : kebutuhan untuk diterima dengan baik dalam kelompok unit kerja agar terciptanya hubungan kerja yang harmonis.
4. Kebutuhan Penghargaan : kebutuhan untuk dihormati, dihargai oleh orang lain, dan mendapatkan imbalan atas pekerjaan yang telah dicapai.

5. **Kebutuhan Aktualisasi Diri** : kebutuhan untuk mengembangkan diri dan potensi diri, mengemukakan gagasan, memberikan penilaian, kritik, dan prestasi.

Terdapat indikator-indikator motivasi kerja menurut Chien *et al.* (2020:13) Nasution & Priangkara, (2022:53) antara lain :

1. **Motivasi Finansial** : imbalan finansial yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan beban kerja yang diberikan.
2. **Konsep Diri Eksternal** : perilaku orang lain seperti memberikan pendapat, pujian, dan mengevaluasi pekerjaan mempengaruhi individu agar bekerja lebih baik.
3. **Kenikmatan Bekerja** : kenyamanan dan kebahagiaan yang dirasakan individu saat melakukan pekerjaan.
4. **Konsep Diri Internal** : melakukan pekerjaan yang sesuai minat dan bakat atau yang menantang kemampuan individu.
5. **Internalisasi Tujuan** : individu akan memilih keyakinan dan nilai-nilai diri dengan misi dan tujuan organisasi.

Terdapat indikator-indikator teori kebutuhan yang diperoleh menurut McClelland (1972) dalam Abel De Andrade Baptista *et al.* (2021:56) antara lain :

1. **Kebutuhan Afiliasi** : perilaku individu yang mendorong diri sendiri untuk bergabung dalam tim dan bekerja sama dengan individu lain.
2. **Kebutuhan Prestasi** : perilaku individu yang berambisi untuk meningkatkan kinerja serta bertanggung jawab atas tugas yang telah diberikan.

3. Kebutuhan Kekuasaan : perilaku individu yang memberikan pengaruh terhadap orang lain untuk mencapai tujuan organisasi.

Dalam penelitian ini indikator yang digunakan adalah indikator menurut Ida Farida *et al.* (2022:165).

2.3. Hubungan antar Variabel

2.3.1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan Ida Farida *et al.* (2022:174) menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, tetapi secara simultan kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan. Hal ini dibuktikan dengan hasil responden terendah pada indikator pengambilan keputusan. Hasil ini diartikan bahwa pemimpin kurang mampu dalam memberikan keputusan yang tepat dan cepat untuk mengatasi permasalahan yang terjadi, sehingga konflik yang sedang terjadi tidak cepat terselesaikan. Pemimpin juga kurang mampu dalam memberikan motivasi serta kurang mampu dalam melakukan pengawasan terhadap karyawan, sehingga kinerja yang dihasilkan oleh karyawan tidak memuaskan dan tidak sesuai dengan tujuan perusahaan.

Pada penelitian Sadewo *et al.* (2021:676), menunjukkan hasil bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang diperoleh sesuai dengan teori dari Sadewo *et al.* (2021:676-677), yaitu menjelaskan bahwa kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi karyawan, memotivasi karyawan dan mengorganisasikan seluruh kegiatan untuk mencapai tujuan perusahaan, menjaga kerja tim, serta memperoleh dukungan dan kerja sama dari orang-orang di luar kelompok atau organisasi.

Sadewo *et al.* (2021:677), mengemukakan kepemimpinan merupakan kunci utama dalam manajemen dan memegang peranan penting dan strategis dalam menjaga keberlangsungan suatu perusahaan. Hal ini dapat disimpulkan bahwa, semakin baik kemampuan memimpin seorang pemimpin, maka karyawan juga akan meningkatkan kinerjanya.

2.3.2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian Ida Farida *et al.* (2022:174), menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat disimpulkan bahwa karyawan termotivasi untuk berkinerja dengan baik, namun terdapat hal yang harus lebih diperhatikan lagi oleh perusahaan yaitu kebutuhan fisiologis karyawan. Ida Farida *et al.* (2022:174) menyatakan bahwa, perusahaan kurang memperhatikan upah atau pendapatan karyawan, sehingga karyawan kurang termotivasi dan semangat dalam bekerja.

Nasution & Priangkatara (2022:60), mengemukakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan lingkungan perusahaan yang saling mendukung satu sama lain, kebutuhan finansial yang terpenuhi, penghargaan dan dukungan yang diberikan pimpinan untuk meningkatkan motivasi karyawan untuk terus berinovasi. Nasution & Priangkatara (2022:60), menyatakan bahwa kegiatan yang dilakukan secara terpaksa karena didorong oleh sesuatu yang tidak disukai cenderung tidak efektif dan efisien, maka dari itu diperlukan adanya dorongan motivasi dari seorang pemimpin agar karyawan bersedia untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan. Nasution & Priangkatara (2022:61) menyimpulkan bahwa,

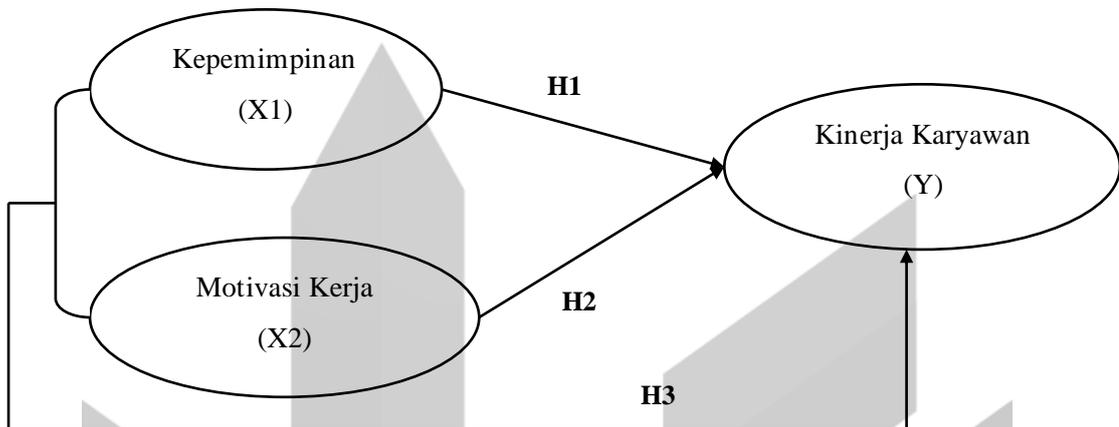
motivasi kerja yang baik dapat memuaskan karyawan dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang baik.

Menurut Sadewo *et al.* (2021:677), motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sadewo *et al.* (2021:677), menyatakan bahwa motivasi adalah suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri manusia, yang dapat berkembang sendiri atau dikembangkan oleh berbagai faktor dari luar. Motivasi berfokus pada imbalan finansial dan non finansial, yang dapat mempengaruhi hasil kinerja baik secara positif maupun negatif. Hal ini dapat disimpulkan bahwa semakin baik motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan, maka kinerja karyawan juga akan meningkat menjadi lebih baik.

2.3.3. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Ida Farida *et al.* (2022:180) menunjukkan bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dipengaruhi oleh nilai signifikansi motivasi kerja yang lebih besar daripada nilai signifikansi kepemimpinan. Hasil ini dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang sangat besar melebihi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

2. 4. Kerangka Pemikiran



Sumber: Data diolah Ida Farida *et al.* (2022)

Gambar 2.4

Kerangka Pemikiran Penelitian Imas Sofia

2. 5. Hipotesis

Pada penelitian yang disusun terdiri dari hipotesis penelitian sebagai acuan awal pada penelitian ini yang didasarkan dari teori dan penelitian terdahulu.

H1: Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2: Motivasi Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3: Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.