

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Kesadaran akan pentingnya peran manusia dalam organisasi berkembang ketika kinerja karyawan akan produktivitas ternyata mempengaruhi daya saing perusahaan. Faktor manusia menjadi bagian penting dalam perusahaan karena pengelolaan karyawan yang baik merupakan salah satu cara untuk meningkatkan produktivitas atau kinerja di satu sisi dan di satu sisi lain daya saing perusahaan. Manajemen adalah pengelolaan sumber daya yang dimiliki untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan yaitu 6M “*Man, Money, Material, Machine, Methode dan Market*”. Berbagai sumber daya yang ada harus direncanakan dengan baik, diorganisasikan, digerakkan dan diawasi sehingga penggunaannya tepat sebagaimana rencana yang ditetapkan.

Sumber daya manusia harus memiliki kualitas yang baik supaya dapat menyusun *business plan* sehingga proyek perusahaan yang akan dilaksanakan tersebut dapat menyakinkan investor. Dalam aktivitas sumber daya manusia dapat membantu para pimpinan memperoleh, mengembangkan, memanfaatkan dan mengevaluasi atas hak karyawan sebagai tenaga kerja diperusahaan.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah harta yang paling penting yang dimiliki oleh suatu perusahaan atau *asset* utama melalui penerapan fungsi manajemen ataupun fungsi operasional sehingga tujuan organisasi yang telah diterapkan dapat tercapai (Sutrisno, 2017). Kegiatan di bidang sumber daya manusia dapat dilihat dari sisi pekerjaan dan sisi pekerja. Sementara itu, sisi pekerjaan terdiri dari analisis dan evaluasi pekerjaan. Sementara sisi pekerja meliputi kegiatan-kegiatan pengadaan tenaga kerja, penilaian prestasikerja, pelatihan, pengembangan, promosi, kompensasi dan pemutusan tenaga kerja.

2.1.2.1. Tujuan Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah meningkatkan kontribusi produktif orang-orang yang ada dalam organisasi melalui sejumlah cara

yang bertanggung jawab secara strategis, etis dan sosial. Adapun sebagai berikut (Sinambela, 2017) :

1. Sasaran Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Manajer dan departemen sumber daya manusia berusaha mencapai tujuan dengan memenuhi sasaran. Tantangan menegaskan relatif ada empat sasaran umum bagi manajemen sumber daya manusia yang sering ditemui dalam organisasi yaitu pertama sasaran organisasi untuk mengenali manajemen sumber daya manusia. Kedua sasaran fungsional mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia. Ketiga sasaran sosial, sasaran tersebut selalu tanggap secara etis ataupun sosial terhadap berbagai kebutuhan atau tuntutan terhadap organisasi. Keempat sasaran pribadi pegawai untuk dapat membantu para pegawai untuk mencapai tujuan yang dapat meningkatkan kontribusi individual atas perusahaan.

2. Aktivitas Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Untuk mencapai tujuan dan sasarannya, sumber daya manusia, untuk dapat membantu pimpinan memperoleh, mengembangkan, memanfaatkan, mengevaluasi dan mempertahankan jumlah atau jenis hak karyawan.

3. Tujuan Kemasyarakatan (*social*)

Tujuan sosial agar organisasi bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan atau tantangan dari masyarakat serta meminimalkan dampak negatif dari masyarakat terhadap organisasi. Organisasi diharapkan dapat meningkatkan kualitas tenaga kerja dan dapat meringankan akan kebutuhan sehari sehari melalui gaji yang diberikan.

4. Tujuan Organisasional

Tujuan organisasional adalah sasaran atau target formal organisasi yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuan yang ditentukan. Divisi sumber daya manusia dibentuk dengan tujuan membantu para manajer mencapai berbagai tujuan organisasi dengan cara sebagai berikut.

- a. Meningkatkan produktivitas organisasi dengan menyediakan tenaga kerja yang terlatih.
- b. Mendayagunakan tenaga kerja secara efisien dan efektif dengan mengendalikan biaya tenaga kerja.

- c. Mengembangkan dan mempertahankan kualitas kehidupan kerja dengan memberikan kesempatan bagi kepuasan atau aktualisasi dari pegawai.
- d. Memastikan bahwa perilaku organisasi sesuai dengan Undang-undang hubungan perburuhan dengan menyediakan kesempatan kerja yang sama, lingkungan kerja yang aman dan perlindungan terhadap berbagai hak pegawai.
- e. Membantu organisasi mencapai tujuan yang ditetapkan.
- f. Menyediakan pegawai yang termotivasi dan terlatih dengan baik untuk organisasi.
- g. Meningkatkan kepuasan kerja dan aktualisasi diri pegawai.
- h. Menyampaikan berbagai kebijakan yang ditetapkan kepada sumber daya manusia.
- i. Membantu mempertahankan kebijakan etis dan perilaku yang bertanggung jawab secara sosial.
- j. Mengelola perubahan sehingga dapat saling menguntungkan bagi pegawai, kelompok, organisasi dan masyarakat.

1. Tujuan Fungsional

Tujuan fungsional adalah mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pemborosan sumber daya manusia akan terjadi jika departemen terlalu canggih atau pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi dalam arti jika teknologi sudah canggih tetapi tidak mampu mengelola teknologi tersebut maka sumber daya manusia yang tersedia akan menjadi pemborosan. Dalam kondisi seperti tersebut divisi sumber daya manusia dapat mempersiapkan pegawai untuk memahami dan dapat mengoperasikan teknologi tersebut. Meskipun demikian, tidak ada yang dapat menggantikan pengetahuan tentang kompensasi, pelatihan, seleksi dan pengembangan organisasi. Untuk itu, divisi sumber daya manusia dituntut untuk mampu mempersiapkan pegawai yang memiliki kompetensi tentang hal tersebut.

2.1.2.2. Fungsi Manajemen dan Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia hal bagian dari disiplin manajemen yang menerapkan berbagai fungsi. Hal tersebut dapat diimplementasikan dalam kehidupan (Hidayati, 2022).

1. Manajemen sumber daya manusia. Secara umum terdapat fungsional dalam manajemen sumber daya manusia yakni :

a) Perencanaan (*planning*)

Planning adalah tahap awal fungsi manajemen sumber daya manusia adalah melaksanakan perencanaan mengenai sumber daya manusia (pekerja/karyawan). Merencanakan tenaga kerja yang dibutuhkan perlu diperhatikan agar sesuai dengan spesialisasi yang diperlukan oleh perusahaan. Perencanaan sumber daya manusia supaya proses pencapaian tujuan perusahaan dilaksanakan secara efektif dan efisien.

b) Pengorganisasian (*organizing*)

Organizing adalah merancang susunan berbagai posisi dalam organisasi/perusahaan seperti jabatan, personalian dan berbagai faktor lainnya agar tercipta sinergitas dalam organisasi/perusahaan.

c) Pengarahan (*directing*)

Directing (pengarahan) terhadap karyawan dilakukan dengan tujuan agar semua karyawan berkontribusi untuk bekerja sama dalam proses pencapaian tujuan organisasi/perusahaan bersamaan dengan tujuan tiap karyawan.

d) Pengendalian (*controlling*)

Controlling (pengendalian) yaitu aktivitas mengontrol atau mengawasi tiap kinerja karyawan ataupun manajer untuk tetap berjalan pada kebijakan perusahaan pada pencapaian tujuan. Kegiatan pengendalian tersebut memiliki tujuan untuk meminimalisir terjadinya penyimpangan.

2. Fungsi operasional

a. Pengadaan

Proses pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk memperoleh sumber daya manusia yang sesuai dengan keperluan perusahaan.

b. Pengembangan

Pengembangan adalah proses untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan teoritis, teknis, membuat konsep serta sikap pekerja dengan program pendidikan atau pelatihan yang diadakan perusahaan.

c. Kompensasi

Kompensasi yaitu gaji atas jasa karyawan yang berprestasi. Balas jasa tersebut dapat berupa bonus, kenaikan gaji, ataupun promosi jabatan. Hal tersebut menjadikan motivasi bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja di perusahaan.

d. Pengintegrasian

Pengintegrasian merupakan fungsi yang sangat penting dalam fungsi-fungsi manajemen berupa menyatukan kepentingan individu tiap karyawan di perusahaan lain dengan kepentingan perusahaan.

e. Pemeliharaan

Pemeliharaan merupakan aktivitas dalam rangka peningkatan dan pemeliharaan keadaan fisik, mental, kelayakan serta pekerja supaya mereka nyaman bekerja sama dalam jangka waktu yang lama dalam pencapaian tujuan organisasi.

f. Pemutusan hubungan kerja

Pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap karyawan diperlukan jika karyawan sudah tidak memenuhi ketentuan yang diberlakukan perusahaan. Pemutusan hubungan kerja juga dapat menjadi cambuk bagi karyawan untuk terus meningkatkan kinerja dalam rangka mengembangkan suatu organisasi/ perusahaan.

2.1.2.3. Proses Manajemen Sumber Daya Manusia

Penerapan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia melalui proses manajemen sumber manusia. Proses manajemen sumber daya manusia merupakan segala proses yang berkaitan dengan upaya yang dilakukan guna untuk menempatkan dan tetap memelihara tenaga kerja pada posisi serta kualifikasi bertanggung jawab dengan persyaratan yang diberikan kepada tenaga kerja tersebut. Secara garis besar proses manajemen sumber daya manusia dibagi ke dalam bagian fungsi utama yang terdiri atas (Batjho & Shaleh, 2018).

1. *Human Resources Planning*

Merencanakan kebutuhan dan pemanfaatan sumber daya manusia bagi perusahaan.

2. *Personnel procurement*

Mencari dan mendapatkan sumber daya manusia termasuk di dalamnya rekrutmen, seleksi dan penempatan serta kontrak kerja.

3. *Personnel Development*

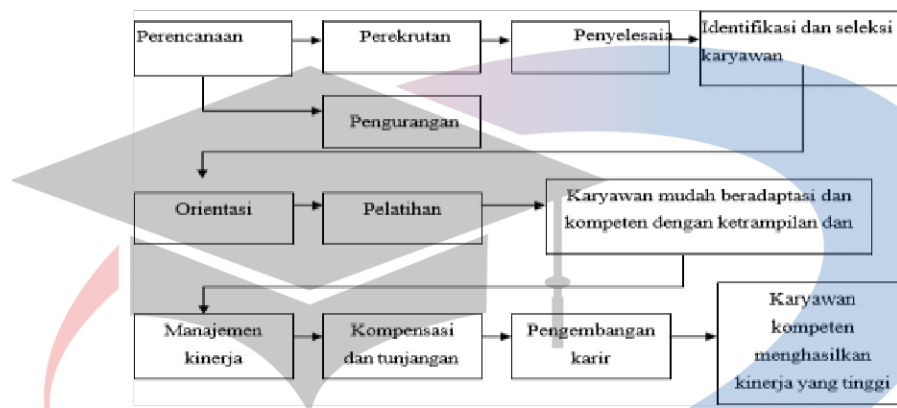
Mengembangkan sumber daya manusia termasuk di dalamnya program orientasi tenaga kerja, pendidikan dan pelatihan.

4. *Personnel Maintenance*

Memelihara sumber daya manusia termasuk di dalamnya pemberian penghargaan, insentif, jaminan, kesehatan dan keselamatan tenaga kerja.

5. *Personnel Utilization*

Memanfaatkan dan mengoptimalkan sumber daya manusia termasuk promosi, demosi, transfer serta juga separasi.



Gambar 2.1. Teori Kepuasan

Proses manajemen sumber daya manusia dari berbagai kegiatan pada Gambar di atas diperlukan untuk mengisi staff dan mempertahankan karyawan bersinergi tinggi. Pada Gambar 2.1. terdapat sejumlah komponen penting dalam proses manajemen sumber daya manusia di dalam perusahaan yang terdiri dari delapan kegiatan untuk mengisi staff dan mempertahankan kinerja karyawan yang tinggi. Tiga kegiatan pertama adalah menjamin bahwa karyawan yang berkompeten dapat diidentifikasi dan dipilih. Dua kegiatan berikutnya mencakup memberikan kepada karyawan pengetahuan dan keahlian yang *up-to-date* dan tiga kegiatan terakhir mencakup memastikan bagaimana cara perusahaan mempertahankan karyawan yang kompeten dan berkinerja baik secara terus-menerus menghasilkan kinerja yang tinggi bagi perusahaan.

3.4.1 Kinerja Karyawan

2.1.3.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai). Kinerja karyawan merupakan hasil kinerja yang dapat dicapai baik individu maupun kelompok dalam suatu organisasi berupa kewenangan dan tanggung jawab dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Kinerja karyawan mencakup kualitas dan kuantitas akan *output* hasil

bekerja. Kinerja karyawan sangat dipengaruhi dan bergantung pada kemampuan akan sumber daya manusia yang dimiliki suatu perusahaan. Kinerja juga dapat diberikan dari prestasi diperoleh dalam melakukan tugas yang diberikan kepada karyawan (Rohim, 2022).

Kinerja karyawan adalah hasil kerja dari lingkungan kerja yang baik, kualitas atau kuantitas kerjakaryawan dan kerja sama berbagai pihak di perusahaan untuk mencapai tujuan bersama. Perusahaan akan tidakmencapai target apabila ketika kinerja karyawan menurun dan kinerja karyawan berbanding lurus dengan kesuksesan perusahaan (Rohim, 2022).

Kinerja mencakup keberhasilan akan karyawan atau perusahaan dalam melaksanakan pekerjaannya. Terdapat elemen dari kinerja karyawan (Fattah, 2017).

1. Hasil kerja yang dicapai secara institusi/ perusahaan berarti bahwa kinerja tersebut adalah hasil akhir yang diperoleh secara berkelompok.
2. Dalam melaksanakan tugas perusahaan diberikan wewenang dan tanggung jawab yang berarti perusahaan diberikan hak dan kewajiban untuk bertindak kepada karyawannya supaya dapat memperbaiki atas kesalahan dalam bekerja.
3. Pekerjaan dilakukan dan dilaksanakan untuk dapat mengikuti peraturan yang telah diterapkan perusahaan.
4. Pekerjaan harus sesuai dengan moral dan etika yang berlaku umum.

2.1.3.2. Faktor-faktor Kinerja Karyawan

Kinerja perusahaan secara kumulatif. Kinerja yang dicapai oleh individu karyawan sangat dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal dari individu tersebut.

Sebagai faktor penyebab dan mempengaruhi terjadinya kinerja seseorang sebagai berikut (Inrasari, 2020) :

1. Variabel individu
 - a. Kemampuan dan ketrampilan mental atau fisik
Kemampuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan harus seimbang dengan sebuah kerjaan yang diberikan sehingga kinerja karyawan dapat terbentuk.
 - b. Latar belakang keluarga, tingkat social dan pendidikan
Adanya sebuah perbedaan yang menjadi latar belakang keluar dan tingkat sosial dan pendidikan yang diberikan kepada karyawan.

c. Demografis, umur, asal-usul dan jenis kelamin

Tingkat umur dan asal-usul dapat merubah kinerja seseorang, terutama kinerja generasi alpha, generasi Z dan milenial.

2. Variabel organisasi

a. Sumber daya

Sumber daya manusia menjadi variabel terpenting karena dengan sumber daya manusia menjadi asset paling berharga dalam sebuah perusahaan.

b. Kepemimpinan

Kepemimpinan harus menjadi sumber dari kepuasan karyawan karena dengan pemimpin yang baik maka karyawan akan semakin baik pula.

c. Imbalan

Adanya sebuah imbalan menjadi salah satu sumber dari kepuasan karyawan karena karyawan akan semakin loyal terhadap sebuah perusahaan jika perusahaan tersebut memberikan imbalan baik materi ataupun non-materi.

3. Variabel psikologi

a. Sikap

Sikap masing-masing karyawan akan menjadi tolak ukur dalam kinerjanya, sama halnya seperti lingkungan pekerjaan. Jika semakin baik lingkungan tersebut maka semakin baik pula kinerjanya.

b. Kepribadian

Kepribadian seseorang akan berbeda dalam menanggapi masing-masing orang, tergantung sikap dari masing-masing pemimpin dalam mengayomi karakteristik karyawan.

c. Belajar

Karyawan akan kembali belajar dan terus belajar dalam mengembangkan suatu organisasi sehingga dengan perusahaan memberikan pembelajaran maka itu akan meningkatkan kemampuan karyawan dalam pengembangan perusahaan.

d. Motivasi

Motivasi adalah memberikan suatu wejangan atau mendorong karyawan baik untuk menunjang karir seseorang maupun untuk kebaikan perusahaan.

Perbedaan-perbedaan dalam faktor individu tersebut dapat dikatakan adanya perbedaan karakter individu.

2.1.3.3. Indikator Pengukuran Kinerja Karyawan

Indikator kinerja karyawan merupakan suatu proses organisasi untuk menilai tenaga kerja yang dimiliki. Tujuan dilakukannya penilaian kerja untuk memberikan umpan balik kepada karyawan dalam upaya memperbaiki kinerja dan meningkatkan produktivitas organisasi. Terdapat beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja karyawan secara individu (Inrasari, 2020).

1. Kualitas kerja

Hasil pekerjaan yang dilakukan mendekati sempurna atau memenuhi tujuan yang diharapkan dari pekerjaan tersebut. Pengukuran kualitas kerja seperti karyawan memiliki kecermatan/ ketelitian pekerjaannya, karyawan mematuhi prosedur operasional sesuai ketentuan organisasi dan karyawan memperhatikan kebutuhan pelanggan.

2. Komitmen

Merupakan suatu tingkat di mana seorang karyawan mempunyai komitmen kerja dengan perusahaan dan tanggung jawab serta menjaga komitmen kerja dengan intansi/ perusahaan karyawan terhadap perusahaan.

3. Kerja sama

Proses akan strategi yang dibangun untuk mewujudkan visi dan misi perusahaan. Kerja sama tim merupakan cara bekerja kreatif yang memiliki komunikasi yang baik dan kemampuan dalam menyelesaikan masalah merupakan bagian dari kinerja yang tinggi.

4. Pelatihan terhadap karyawan

Edukasi ataupun pelatihan amat berguna untuk meningkatkan kinerja karyawan terutama bagi karyawan yang baru bekerja dan masih membutuhkan arahan. Perusahaan dapat memberikan pelatihan langsung dilokasi kerja atau dengan mendanai program yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Penilaian akan indikator pengukuran kinerja karyawan sangat berarti bagi perusahaan dengan hal tersebut memudahkan organisasi dalam memilih kriteria terhadap standar dan secara keseluruhan dari tenaga kerja yang dimiliki. Kinerja yang baik menciptakan hasil pencapaian karyawan terhadap perusahaan melalui tanggung jawab yang diberikan.

2.1.3 Gaya Kepemimpinan

2.1.3.4. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah entitas yang mengarahkan kerja para anggota sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Kepemimpinan yang baik diyakini mampu mengikat, harmonisasi atau serta mendorong sumber daya organisasi agar mampu bersaing dengan baik. Gaya atau *style* merupakan tampilan yang dilakukan seorang pemimpin dan perilaku seseorang dalam memenejerial kan sebuah lembaga atau institusi. Dalam penelitian tersebut peneliti akan melakukan penelitian gaya kepemimpinan kharismatik.

Pemimpin berasal dari kata *Angglo Saxon* yaitu *lead* (memimpin). Pemimpin yang unik dan khas dari seseorang yang individu yang kemudian menjadi panutan dan contoh yang mempengaruhi sikap orang lain baik dan diikuti secara nyata oleh pengikutnya baik secara individu maupun kelompok (Sufemi, 2020). Gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola karyawannya karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan. Perusahaan menggunakan penghargaan atau hadiah dan ketertiban sebagai alat untuk memotivasi karyawan. Pemimpin mendengarkan ide-ide dari para bawahan sebelum mengambil keputusan. Tanggung jawab dan wewenang seorang pemimpin sebagai berikut (Putu, 2019) :

1. Memelihara struktur kelompok, menjamin interaksi yang lancar dan memudahkan tugas.
2. Menyinkronkan ideologi, ide, pikiran dan ambisi anggota kelompok dengan pola keinginan pemimpin.
3. Memberikan rasa aman dan nyaman kepada setiap bawahan sehingga karyawan memberikan partisipasi penuh kepada perusahaan.
4. Memanfaatkan dan mengoptimalkan kemampuan, bakat dan produktivitas semua anggota kelompok untuk berkarya atau berprestasi.
5. Menegakkan peraturan, larangan, disiplin dan norma agar tercapai kepaduan kelompok, meminimalisir konflik atau perbedaan.

6. Merumuskan nilai-nilai kelompok dan memilih tujuan kelompok untuk mencapai operasional perusahaan.
7. Mampu memenuhi harapan, keinginan dan kebutuhan-kebutuhan setiap anggota melakukan adaptasi terhadap masalah dalam memecahkan masalah yang terjadi di perusahaan.

2.1.3.5. Tipe-tipe Kepemimpinan

Terdapat 3 tipe gaya kepemimpinan yang diakui keberadaannya oleh beberapa ahli dan berkembang di masyarakat antara lain :

1. Tipe kepemimpinan kharismatik

Para pengikutnya terpacu pada kemampuan kepemimpinan yang heroik atau yang luar biasa ketika mereka mengamati perilaku-prilaku tertentu pemimpin mereka.

Terdapat karakteristik kepemimpinan kharismatik sebagai berikut :

- a. Visi dan artikulasi dia memiliki visi yang ditunjukkan dengan sasaran ideal yang berharap masa depan lebih baik dari pada status *quo* dan mampu mengklarifikasi pentingnya visi yang dapat dipahami orang lain.
- b. Rasio personal pemimpin kharismatik bersedia menanggung risiko personal tinggi, menanggung biaya besar dan terlibat ke dalam pengorbanan diri untuk meraih visi.
- c. Peka terhadap lingkungan, mereka mampu menilai secara realistis kendala lingkungan dan sumber daya yang dibutuhkan untuk membuat perubahan.
- d. Kepekaan terhadap kebutuhan pengikut dan pemimpin kharismatik yang perspektif (sangat pengertian) terhadap kemampuan orang lain atau responsif terhadap kebutuhan atau perasaan mereka.

Karakteristik yang khas dari kepemimpinan kharismatik yaitu daya tarik yang dapat memikat sehingga mampu memperoleh pengikut yang banyak. Pemimpin kharismatik adalah seseorang dikagumi oleh banyak orang meskipun para pengikutnya tidak selalu dapat menjelaskan secara konkret mengapa orang tersebut dikagumi, jadi gaya kepemimpinan kharismatik berbeda-beda tergantung dari pribadi pimpinan tersebut.

2. Tipe kepemimpinan otokratik

Tipe gaya kepemimpinan otokratik adalah pemimpin yang menuntut ketaatan dari bawahannya untuk menegakkan kedisiplinan menggunakan pendekatan (ancaman dan hukuman) dalam hal adanya penyimpangan oleh bawahan.

Karakteristik kepemimpinan otokratik sebagai berikut :

- a. Memiliki rasa egoisme yang besar sehingga :
 1. Menganggap disiplin kerja yang tinggi dari karyawan merupakan perwujudan kesetiaan karyawan terhadap dirinya.
 2. Menganggap tujuan organisasi identik dengan tujuan pribadinya karena organisasi diberlakukan sebagai alat untuk mencapai tujuan pribadi.
- b. Menganut nilai organisasi yang membenarkan segala cara untuk mencapai tujuan terhadap tindakan yang mempermudah akan tujuan untuk dianggap benar dan menjadi penghalang.
- c. Kurang menghargai harkat dan martabat karyawan ataupun cenderung memperlakukan sama dengan alat-alat lain seperti tenaga manusia dengan tenaga mesin.
- d. Mengutamakan orientasi pada pelaksanaan dan penyelesaian tanpa memperhatikan kebutuhan karyawan.
- e. Tidak melibatkan karyawan sama sekali dalam proses pengambilan keputusan.
- f. Tidak menerima saran dan pendapat bawahan apa lagi dikritik.

3. Tipe kepemimpinan paternalistik

Tipe pemimpin yang paternalistik banyak terdapat di lingkungan masyarakat yang bersifat tradisional terutama masyarakat agraris. Ada beberapa faktor yang menyebabkan popularitas pemimpin yang paternalistik di lingkungan tersebut sebagai berikut :

- a. Kuatnya ikatan *primordial*.
- b. *Extended family system*.
- c. Kehidupan masyarakat yang komunalistik.
- d. Peranan adat istiadat yang masih kuat dalam masyarakat.

- e. Masih ada hubungan pribadi yang kuat dengan anggota masyarakat.
- f. Rasa hormat yang tinggi kepada orang tua atau yang dituakan.

2.1.3.6. Faktor-faktor Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan

Dalam upaya mempengaruhi individu atau sekelompok individu terdapat faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan yaitu (Prasakti, 2019) :

1. Karisma, memberikan visi dan misi, memunculkan rasa bangga dan mendapatkan kepercayaan.
2. Inspirasi, mengkomunikasikan harapan yang tinggi untuk memfokuskan usaha dan mengapresiasi adanya tujuan penting dalam cara sederhana.
3. Simulasi intelektual, menunjuk kan intelegensi, rasional dan pemecahan masalah secara berhati-hati.
4. Memperhatikan karyawan secara individu, bisa menunjuk kan perhatian terhadap pribadi dan melakukan nasihat serta melatih karyawan.

2.1.3.7. Indikator Gaya Kepemimpinan

Berikut adalah indikator gaya kepemimpinan antara lain (Lian, 2017) :

1. Kemampuan dalam mengambil keputusan
adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.
2. Kemampuan memotivasi
adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau ketrampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan kegiatan yang menjadi tanggung jawab ataupun melakukan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.
3. Kemampuan mengendalikan bawahan
Seorang pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif tujuannya adalah agar tugas-tugas dapat terselesaikan dengan baik.

4. Tanggung jawab

Seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab diartikan sebagai kewajiban yang wajib menanggung segala sesuatunya atau dapat memberikan tanggung jawab atas akibat yang terjadi

5. Kemampuan komunikasi

Komunikasi adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, maupun pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung, lisan dan tidak langsung.

6. Kemampuan mengendalikan emosional

Kemampuan mengendalikan emosional adalah hal yang sangat penting bagi keberhasilan hidup. Semakin baik kemampuan mengendalikan emosi semakin mudah meraih kebahagiaan.

4.4.1 Motivasi

2.1.4.1. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan integrasi dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan. Kondisi motivasi kerja akan berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan kinerja karyawan. Secara teoritis motivasi terbentuk karena manusia memiliki kategori kebutuhan pokok seperti kebutuhan fisiologi, rasa aman, sosial, ego dan perwujudan diri. Pemberian dorongan juga menjadi bentuk salah satu bentuk motivasi guna meningkatkan kegairahan kerja karyawan sehingga dapat menghasilkan yang dikehendaki manajemen. Hubungan motivasi kerja yang baik maka gairah karyawan meningkat dan hasil kerja akan optimal sesuai dengan standart yang ditetapkan.

Motivasi juga merupakan aktivitas bekerja untuk memenuhi usaha kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan. Berdasarkan beberapa teori, karyawan akan menunjuk kan perilaku kecewa apabila kebutuhan karyawan tidak terpenuhi demikian pula sebaliknya karyawan akan merasa puas apabila kebutuhannya terpenuhi.

Terdapat hirarki kebutuhan sebagai berikut (Sunarto, 2020) :

1. Kebutuhan fisiologis : seperti makan, minum, udara dan tempat tinggal.
2. Kebutuhan keselamatan dan keamanan : seperti keamanan kerja, uang pesangon dan senioritas.
3. Kebutuhan rasa memiliki : seperti kebutuhan akan rekan bekerja.
4. Kebutuhan akan harga diri : seperti penghargaan diri, pengakuan dan prestasi kerja.
5. Kebutuhan perwujudan diri : seperti kecakapan, kemampuan, ketrampilan dan potensi optimal.

2.1.4.2. Manfaat Motivasi Kerja

Peranan dan pentingnya motivasi adalah untuk menggiatkan karyawan atau orang-orang agar semangat dan dapat menghasilkan sebagaimana yang dikehendaki. Manfaat motivasi kerjayang utama adalah menciptakan semangat bekerja sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan karyawan yang memiliki rasa motivasi yang tinggi dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standart yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan sehingga karyawan akan merasa dihargai (Sunarto, 2020). Hal tersebut terjadi karena pekerjaan tersebut berharga terhadap karyawan yang termotivasi sehingga menjadi dorongan yang begitu tinggi menghasilkan sesuai target.

2.1.4.3. Teori Motivasi Kerja

Adapun teori motivasi antara lain (Sunarto, 2020) :

1. Teori kepuasan

Teori tersebut berdasarkan pendekatannya atas faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu yang menyebabkan bertindaknya berperilaku dengan cara tertentu. Teori mencakup kebutuhan apa yang memuaskan dan mendorong semangat bekerja seorang karyawan.

- a. Teori Hierarki : Kebutuhan psikologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan hubungan sosial, kebutuhan pengakuan dan kebutuhan aktualisasi diri.
- b. Teori Motivasi : Kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan afiliasi dan kebutuhan akan kekuasaan.
- c. Teori model : Faktor pemuas kerja dan faktor ke tidakpuasan kerja yang berkaitan dengan sasaran pekerjaan

- d. Teori ERG : Kebutuhan akan keberadaan, kebutuhan afiliasi dan kebutuhan akan pertumbuhan.
- e. Teori X dan Teori Y : Mendalami perilaku manusia terkandung dalam Teori X dan Teori Y.

2. Teori Motivasi Proses

- a. Teori pengharapan (*expectancy theory*) berdasarkan terdapat 3 komponen yaitu harapan, nilai dan peraturan.
- b. Teori keadilan yaitu daya penggerak yang memotivasi semangat kerja. Teori penguat yaitu penguat positif, penguat negatif dan hukuman.

2.1.4.4. Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seorang karyawan sebagai berikut (Sunarto, 2020) :

1. Faktor pemuas

Faktor pemuas merupakan faktor pendorong karyawan untuk berprestasi yang bersumber dalam diri sendiri antara lain seperti :

- a. Prestasi yang diraih : Setiap orang menginginkan keberhasilan dalam setiap kegiatan. Pencapaian prestasi dalam melakukan suatu pekerjaan akan menggerakkan yang bersangkutan untuk melakukan tugas-tugas berikutnya.
- b. Pengakuan orang lain : Pengakuan terhadap prestasi merupakan alat motivasi yang cukup ampuh hal tersebut berupa kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan.
- c. Tanggung jawab : Setiap orang ingin ikut serta diakui sebagai orang-orang yang berpotensi dan pengakuan tersebut memberikan rasa percaya diri kepada karyawan untuk bertanggung jawab yang lebih besar.
- d. Pengembangan karir : karyawan memiliki kesempatan untuk meningkatkan kemampuannya misalnya mengadakan pelatihan mendapatkan bekal melanjutkan pendidikan. Hal tersebut memberikan tumbuh dan perkembangan karyawan sesuai dengan karir untuk giat bekerja.

2.1.4.5. Indikator Motivasi

Untuk dapat menilai motivasi kerja yang diberikan perlu ada kriteria untuk menunjukkan motivasi kerja dapat dikatakan baik atau tidak. Dalam mendukung hal tersebut terdapat beberapa indikator dalam motivasi sebagai berikut (Hamzah, 2017):

1. Promosi

Promosi adalah kemajuan seorang karyawan pada suatu tugas yang lebih baik dan dipandang berdasarkan tanggung jawab martabat, kecakapan bekerja yang baik dan adanya tambahan upah ataupun gaji. Promosi bagi karyawan lebih penting karena pada umumnya setiap promosi berarti mengalami kenaikan upah/ gaji sesuai dengan tanggung jawab dan jabatanyang dimiliki.

2. Prestasi Kerja

Prestasi muncul ketika adanya pengembangan dan perubahan yang dilakukan mengarah kepada peningkatan terhadap tujuan dari perusahaan itu sendiri. Tanpa adanya prestasi kerja sulit bagi atasan agar dipertimbangkan untuk mendapatkan promosi ke jabatan atau pekerjaan yang lebih tinggi di masa depan.

3. Penghargaan

Adanya pemberian motivasi atas prestasi yang didapatkan dalam perusahaan memicu terhadap penghargaan yang diberikan atasan. Hal tersebut memicu semangat karyawan agar bekerja lebih bertanggung jawab dan peduli terhadap tugas.

4. Pengakuan

Pengakuan atas kemampuan dan keahlian bagi karyawan dalam suatu pekerjaan merupakan suatu kewajiban oleh perusahaan karena pengakuan tersebut merupakan salah satu bentuk kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan harus memiliki keahlian tertentu dan dapat menyelesaikan pekerjaan yang baik. Hal tersebut akan mendorong karyawan mempunyai kelebihan di bidangnya untuk lebih berprestasi dengan harapan perusahaan.

5. Keberhasilan dalam bekerja

Keberhasilan dalam bekerja dapat memotivasi para karyawan lebih bersemangat untuk melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Dengan

demikian, perusahaan akan semakin percaya bahwa karyawannya mempunyai kemampuan yang baik hal tersebut memicu pihak perusahaan untuk mempertahankan karyawannya.

5.4.1 Kompensasi

2.1.5.1. Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan salah satu yang penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM) karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling penting dan sensitif di dalam lingkungan pekerjaan. Sistem kompensasi membantu dalam memberikan penguatan terhadap nilai-nilai kunci organisasi (Herdiyana, 2018).

Kompensasi merupakan hal yang diterima oleh sejumlah karyawan dalam bentuk materi maupun non-materi. Kompensasi adalah salah satu komponen paling penting dalam manajemen sumber daya manusia. Kompensasi dapat dikatakan sebagai bentuk balas jasa kepada karyawan atas kinerja ataupun *output* yang telah diberikan dan dihasilkannya kepada karyawan (Herdiyana, 2018).

Berdasarkan pengertian di atas maka kompensasi adalah sebuah bentuk dalam mendukung kinerja karyawan untuk terus berkembang dan maju. Hasil dari kinerja karyawan dapat membantu visi dan misi perusahaan. Kompensasi adalah bentuk penghargaan bagi karyawan yang telah memberikan partisipasinya bagi perusahaan.

2.1.5.2. Bentuk-bentuk Kompensasi

Kompensasi memiliki tiga bentuk (Herdiyana, 2018) :

1. Kompensasi Finansial Langsung

Kompensasi finansial langsung adalah kompensasi yang diberikan langsung kepada karyawan seperti gaji, komisi dan bonus.

2. Kompensasi Finansial Tidak Langsung

Kompensasi finansial tidak langsung adalah tunjangan atau semua finansial yang diberikan secara tidak langsung.

3. Kompensasi Non-Finansial

Kepuasan yang telah diterima seseorang dari pekerjaan yang dilakukan saat sekarang yang dipengaruhi oleh lingkungan psikologis atau kondisi lingkungan suatu pekerjaan.

2.1.5.3. Indikator Kompensasi

Indikator kompensasi yaitu (Herdiyana, 2018) :

1. Upah dan Gaji

Upah biasanya merupakan bagian dari tarif per jam. Upah merupakan sebuah basis yang dilakukan bagi pekerja produksi dan pemeliharaan.

2. Insentif

Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau diluar gaji dan upah yang diberikan oleh sebuah perusahaan.

3. Tunjangan

Tunjangan adalah asuransi jiwa serta kesehatan dan juga pensiun dan uang transportasi atau tunjangan uang makan.

2.2. Review Penelitian Terdahulu

Sebelum penelitian tersebut dilakukan sudah ada yang meneliti tentang gaya kepemimpinan, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja guru. Hal tersebut akan dikemukakan berikut ini :

1. Penelitian yang dilakukan oleh Ismail H.A, Andi Muhammad Fara Kessi, Imran Tajuddin (2023) dengan judul pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar dengan jumlah sampel sebanyak 66 orang. Hasil penelitian menggunakan metode analisis regresi linear berganda. Penelitian menunjukkan kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Muhamad Agus Teguh Herlambang (2023) dengan Judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Pilar Perkasa Mandiri. Dengan jumlah sampel

sebanyak 30 orang, yang diambil menggunakan metode teknik *sampling* jenuh. teknik yang dilakukan dalam pengumpulan data yaitu kuesioner berdasarkan *google form*. Teknik analisis data dalam penelitian tersebut menggunakan regresi linear berganda. Pengujian membuktikan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat dilihat pada hasil perhitungan menggunakan SPSS.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Yani (2022) dengan judul pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan CV. Rizki Abad. Penelitian tersebut menggunakan populasi dan sampel sebanyak 30 karyawan yang dijadikan sebagai responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner *online* dengan *google form* yang dikirimkan kepada responden. Data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linier sederhana dan uji koefisien determinasi.
4. Penelitian yang dilakukan oleh Tanod Nanda Aromega, Christoffel Kojo dan Victor P.K. Lengkong (2022) dengan judul pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di yuta hotel Manado. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian tersebut adalah kuantitatif. Populasi penelitian berjumlah 32 orang dan semua populasi digunakan sebagai responden. Teknik yang dilakukan dalam pengumpulan data yaitu kuesioner berdasarkan *google form*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

UNIVERSITAS
MIKROSKIL

5. Penelitian yang dilakukan oleh Tifani Nur Adinda, Muhamad Azis Firdaus, Syahrums Agung (2023) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian tersebut dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada 46 orang karyawan PT. Antam Tbk (UIBPEI) Pongkor yang kemudian diolah dengan Aplikasi Smart PLS 4.0 dengan metode analisis *Structural Equation Modeling* (SEM). Hasil yang diperoleh artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil yang diperoleh dari pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai original sampel artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
6. Penelitian yang dilakukan oleh Prasetyo (2019) Judul Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pada PT Kreta Api Indonesia. Objek dalam penelitian tersebut adalah 64 karyawan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian tersebut dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner. Data yang dikumpulkan berdasarkan pengumpulan kuesioner uji yang dilakukan berdasarkan uji validitas dan reliabilitas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia cabang Rantau Prapat.

UNIVERSITAS
MIKROSKIL

Table 2.1. Review Penelitian Terdahulu

| No | Nama | Judul | Variabel Penelitian | Hasil Penelitian |
|----|---|---|--|--|
| 1. | Ismail H.A, Andi | Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan | X ₁ :Kepemimpina n | Secara parsial : Gaya Kepemimpinan |
| | Muhammad Fara Kessi, Imran Tajuddin (2023) | Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan | X ₂ : Lingkungan Kerja Y: Kinerja Karyawan | dan lingkungan kerja berpengaruh secaraparsial Secara simultan : gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan. |
| 2. | Muhamad Agus Teguh Herlambang (2023) | Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Pilar Perkasa Mandiri | X ₁ : Gaya Kepemimpina X ₂ : Disiplin Kerja Y: Kinerja karyawan | Secara parsial : hubungan yang positif antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan ditolak. Secara simultan : berpengaruh secara simultan daya kepemimpinan dan disiplin terhadap kinerja karyawan |
| 3. | Ahmad Yani (2022) | Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Cv. Rizki Abad | X:Kompensa si Y: Kinerja Karyawan | Secara parsial : terdapat pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja karyawan. Secara simultan : tidak terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja |
| 4. | Tanod Nanda Aromega, Christoffel Kojo, Victor P.K. Lengkong(2022) | Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Di Yuta HotelManado | X ₁ :Kompensasi X ₂ : Disiplin Kerja Y: Kinerja karyawan | Secara parsial : tidak terdapat pengaruh positifdan signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan. |

| | | | | |
|----|--|---|---|--|
| 5. | Tifani Nur Adinda, Muhamad Azis Firdaus, Syahrums Agung (2023) | Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan | X: Motivasi kerja X ₂ : Disiplin kerja Y: Kinerja Karyawan | Secara parsial : terdapat pengaruh positif yang signifikan motivasi terjadinya disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Secara simultan : adanya pengaruh secara simultan antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan |
| 6. | Prasetyo (2019) | Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kreta Api Indonesia | X : Motivasi Kerja Y : Kinerja Karyawan | Secara parsial : tidak terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Secara simultan : adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan |

2.3. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual penelitian adalah kerangka pemikiran dari tinjauan teori yang dapat digambarkan dengan keterkaitan antar variabel yang akan diteliti dan merupakan tuntutan bagi para penelitian untuk memecahkan masalah dan merumuskan hipotesis. Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang mempunyai fungsi strategis yang menunjang keberhasilan sebuah organisasi atau perusahaan untuk mendapatkan kinerja terbaik. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu sistem yang bertujuan untuk mempengaruhi sikap, perilaku dan kinerja pegawai agar mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam rangka mencapai sasaran-sasaran organisasi.

Dalam pencapaian kinerja karyawan yang maksimal para karyawan dituntut agar dapat memberikan dampak positif dan mengikuti gaya kepemimpinan oleh pimpinannya. Dalam mencapai kinerja karyawan motivasi tidak luput dalam pencapaiannya. Motivasi dapat menjadi patokan untuk lebih bersemangat dalam mencapai kinerja karyawan sesuai dengan yang diinginkan.

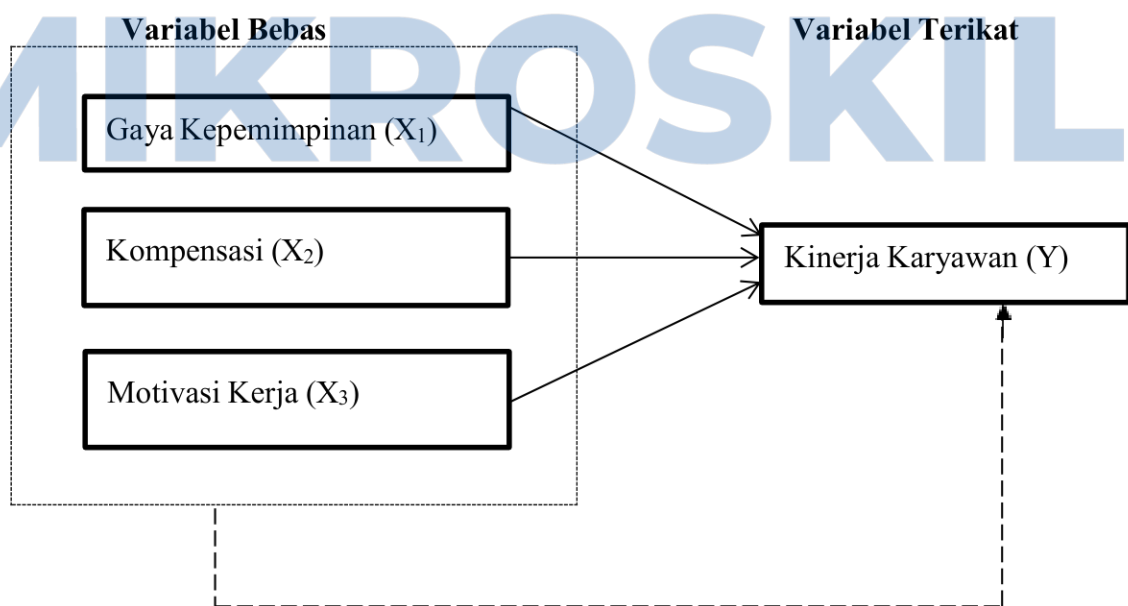
Pemimpin berasal dari kata *Angglo Saxon* yaitu *lead* (memimpin). Pemimpin yang unik dan khas dari seseorang yang individu yang kemudian menjadi panutan dan contoh yang mempengaruhi sikap orang lain baik dan diikuti secara nyata oleh

pengikutnya baik secara individu maupun kelompok (Sufemi, 2020). Gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola karyawannya karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan. Perusahaan menggunakan penghargaan atau hadiah dan ketertiban sebagai alat untuk memotivasi karyawan.

Motivasi juga merupakan aktivitas bekerja untuk memenuhi usaha kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan. Berdasarkan beberapa teori, karyawan akan menunjukkan perilaku kecewa apabila kebutuhan karyawan tidak terpenuhi demikian pula sebaliknya karyawan akan merasa puas apabila kebutuhannya terpenuhi.

Kompensasi merupakan hal yang diterima oleh sejumlah karyawan dalam bentuk materi maupun non materi. Kompensasi adalah salah satu komponen paling penting dalam manajemen sumber daya manusia. Kompensasi dapat dikatakan sebagai bentuk balas jasa kepada karyawan atas kinerja maupun *output* yang telah diberikan dan dihasilkannya kepada karyawan (Herdiyana, 2018).

Berdasarkan penjelasan diatas maka penulis membuat kerangka konseptual yang menunjukkan pengaruh antara variabel bebas (gaya kepemimpinan, kompensasi dan motivasi) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).



Gambar 2.2 Kerangka Konseptual

2.4. Pengembangan Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Berdasarkan hipotesis di atas maka hipotesis yang diajukan oleh penelitian sebagai berikut :

2.4.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT BPR Pijer Podi Kekelengen cabang Simpang Selayang Medan

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu gaya kepemimpinan, kompensasi dan motivasi. Gaya kepemimpinan adalah faktor yang menentukan dalam suatu perusahaan. Berhasil atau gagal perusahaan dalam mencapai suatu tujuan dipengaruhi oleh cara seorang pimpinan (Morsiani, *et. al.*, 2020).

Kepemimpinan adalah kemampuan lebih yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang-orang yang ada di lingkungannya sehingga mereka bersedia mencapai tujuan yang diinginkan. Kepemimpinan merupakan fenomena kelompok yang sangat vital bagi setiap organisasi. Kepemimpinan selalu berkorelasi dengan kepedulian sosial yang berarti ada interaksi dari pemimpin kepada bawahan dan atau sebaliknya untuk mencapai tujuan dan sasaran yang sama (Purwanto, *et. al.*, 2020). Penjelasan tersebut dapat diperkuat dengan hasil penelitian terdahulu dimana penelitian tersebut menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Ismail, *et. al.*, 2023).

Berdasarkan penjelasan tersebut maka hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut :

H₁ : Gaya Kepemimpinan Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT BPR Pijer Podi Kekelengen cabang Simpang Selayang Medan.

2.4.2 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT BPR Pijer Podi Kekelengen cabang Simpang Selayang Medan

Kompensasi adalah semua balas jasa yang diterima seorang pegawai dari organisasi sebagai akibat dari jasa atau tenaga yang telah diberikannya pada organisasi tersebut (Sutrisno, 2017). Dari berbagai definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang telah disediakan perusahaan lalu diberikan perusahaan terhadap karyawan yang telah menjalankan

kewajiban pokoknya terhadap perusahaan tersebut.

Kompensasi yang didapatkan oleh karyawan di perusahaan tersebut baik namun terkadang kompensasi yang di dapatkan tidak sama rata-rata melainkan ada perbedaan di antara sesama karyawan. Hal tersebut membuat antara karyawan merasa di bedakan satu sama lainnya sehingga dari hal tersebut para karyawanpun terkadang melakukan mogok kerja dan lebih baik memilih *resign*. Penjelasan tersebut dapat diperkuat dengan hasil penelitian terdahulu di mana penelitian tersebut menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Iis, *et. al.*, 2022).

Berdasarkan penjelasan tersebut maka hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut :

H₂ : Kompensasi Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT BPR Pijer Podi Kekelengen Cabang Simpang Selayang Medan

2.4.3. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja karyawan PT BPR Pijer Podi Kekelengen cabang Simpang Selayang Medan

Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan bahwa intensitas, bersifat terus-menerus dan adanya tujuan. Melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai karyawan bidang perbankan juga memerlukan motivasi kerja yang tepat agar dapat menghasilkan kinerja yang optimal.

Motivasi kerja merupakan pemberian dorongan-dorongan individu untuk bertindak yang menyebabkan orang tersebut berperilaku dengan cara tertentu yang mengarah pada tujuan perusahaan perlu memperhatikan motivasi kerja guru dan baik eksternal ataupun internal. Penjelasan tersebut dapat diperkuat dengan hasil penelitian terdahulu di mana penelitian tersebut menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Firdauset, *et. al.*, 2023).

Berdasarkan penjelasan tersebut maka hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut :

H₃ : Motivasi Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT BPR Pijer Podi Kekelengen cabang Simpang Selayang Medan.

2.4.4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Motivasi terhadap

Kinerja Karyawan PT BPR Pijer Podi Kekelengen cabang Simpang Selayang Medan

Kepemimpinan adalah kemampuan lebih yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang-orang yang ada di lingkungannya sehingga mereka bersedia mencapai tujuan yang diinginkan. Kepemimpinan merupakan fenomena kelompok yang sangat vital bagi setiap organisasi. Kepemimpinan selalu berkorelasi dengan kepedulian sosial yang berarti ada interaksi dari pemimpin kepada bawahan dan sebaliknya untuk mencapai tujuan dan sasaran yang sama (Purwanto, *et. al.*, 2020). Kompensasi yang didapatkan oleh karyawan di perusahaan tersebut baik namun terkadang kompensasi yang didapatkan tidak sama melainkan ada perbedaan di antara sesama karyawan. Hal tersebut membuat antara karyawan merasa dibedakan satu sama lainnya sehingga dari hal tersebut para karyawan pun terkadang melakukan mogok kerja dan lebih baik memilih *resign*. Penjelasan tersebut dapat diperkuat dengan hasil penelitian terdahulu di mana penelitian tersebut menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Iis, *et. al.*, 2022).

Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan sedangkan elemen yang terkandung bahwa dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga dan menunjuk kan intensitas bersifat terus-menerus dan adanya tujuan. Melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai karyawan bidang perbankan juga memerlukan motivasi kerja yang tepat agar dapat menghasilkan kinerja yang optimal. Motivasi kerja merupakan pemberian dorongan-dorongan individu untuk bertindak yang menyebabkan orang tersebut berperilaku dengan cara tertentu yang mengarah pada tujuan perusahaan. Perusahaan perlu memperhatikan motivasi kerja karyawan baik eksternal maupun internal (Supartha, 2020).

Berdasarkan penjelasan tersebut maka hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut :

H4 : Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT BPR Pijer Podi Kekelengen cabang Simpang Selayang Medan.