

BAB II

TEORI DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

A. Tinjauan Penelitian Terdahulu

Berikut adalah daftar penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian yang sedang dilakukan sehingga bisa dipakai untuk jurnal acuan pada penyusunan skripsi ini:

1. Rompas, Tewel dan Datulong (2018) dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Pengawasan, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Minahasa Tenggara”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat bagaimana gaya kepemimpinan, pengawasan, dan disiplin kerja berdampak pada kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Minahasa Tenggara. Sampel yang digunakan pada studi yaitu lima puluh pegawai yang merespon pertanyaan dalam kuesioner penelitian. Peneliti mengumpulkan data dari studi kepustakaan dan kuesioner (primer). Analisis yang dijalankan yaitu uji asumsi klasik, regresi berganda, dan uji F (simultan) dan T (parsial). Hasil dari studi ini membuktikan bahwa gaya kepemimpinan, pengawasan, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan simultan; pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh secara parsial, namun gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja.
2. Rahmayani (2022) dalam penelitian berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pengelola

Perbatasan Daerah (BPPD) Nunukan”. Tujuan studi yakni untuk mengetahui bagaimana kepemimpinan mempengaruhi kinerja pegawai di Kantor Badan Pengelola Perbatasan Daerah (BPPD) Nunukan. Dengan jenis penelitian kuantitatif untuk mendapatkan data dan pengetahuan penting untuk membangun dasar. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 52 responden. Hasil penelitian ini membuktikan jika variabel kepemimpinan dan kinerja pegawai Badan Pengelola Perbatasan Daerah (BPPD) Nunukan berkorelasi positif dan signifikan. Hasil uji regresi linier sederhana menunjukkan bahwa, indikator variabel X perhatian pada kesejahteraan bawahan, memiliki pengaruh yang paling besar sebesar 20,9%, dan indikator penghargaan terhadap bawahan, memiliki pengaruh yang paling kecil sebesar 6,0%.

3. Fitrah Indah (2022) dalam penelitian berjudul “Pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Sinar Utama Niagatani Kecamatan Niagatani”. Tujuan studi adalah mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan CV. Sinar Utama Niagatani Kecamatan Sukamaju. Jumlah 36 responden dari CV. Sinar Utama Niagatani Kecamatan Sukamaju diambil sebagai sampel jenuh atau metode sensus. Pada studi yang dilakukan, data kuantitatif yang relevan dikumpulkan melalui pembagian dan observasi kuesioner. Analisis uji reliabilitas dan validitas dilakukan melalui penggunaan teknik analisis regresi sederhana dalam penelitian ini. Berdasarkan temuan penelitian dan diskusi, dapat disimpulkan bahwa kerja tim mempunyai pengaruh positif

dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Sinar Utama Niagatani Kecamatan Sukamaju.

4. Nurjaya, Afiah dan Achsanuddin (2019) dalam penelitian dengan judul “Gaya Kepemimpinan dan Motivasi, pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai”. Penelitian kuantitatif dilakukan guna menemukan gaya kepemimpinan dan motivasi yang berdampak pada kinerja karyawan Bank BTPN Cabang Sungguminasa Kabupaten Gowa. Untuk mengumpulkan data, kuesioner dibagikan kepada 32 karyawan Bank BTPN Cabang Sungguminasa Kabupaten Gowa. Studi ini menerapkan analisis regresi linear berganda. Hasil studi membuktikan bahwa variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai t hitung 3.233 di atas t tabel 1,695 dan nilai signifikan 0,002 di bawah 0,05. Sebaliknya, variabel motivasi memiliki nilai t hitung 5,637 di atas t tabel 1,695 dan nilai signifikan 0,000 di bawah 0,05. Jadi, dapat diambil kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi mempengaruhi kinerja.
5. Choirul (2021) dalam penelitian yang berjudul “*Leadership Role to Improve Employee Performance*”. Penelitian ini bertujuan untuk menentukan pengaruh kepemimpinan dan kedisiplinan yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Yayasan Al Abidin Surakarta. Penelitian ini dilakukan di Al Abidin Surakarta Yayasan dengan 42 pegawai yang terdiri dari pegawai tata usaha, keamanan dan layanan kebersihan. Sampel berjumlah 20 pegawai yang diambil dengan metode sensus. Data alat analisis menggunakan analisis regresi linier berganda.

Hasilnya menunjukkan kepemimpinan dan kedisiplinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Yayasan Al Abidin Surakarta. Pemimpin yang memberikan transparansi, perhatian, penghargaan, dan dapat menempatkan karyawan mereka untuk mempengaruhi kenyamanan dan optimalisasi kinerja. Kedisiplinan pegawai dalam hal kehadiran, pengembalian, penampilan dan kepatuhan terhadap peraturan mempengaruhi peningkatan kinerja di Yayasan Al Abidin Surakarta.

6. Wanyeki et al (2019) dalam penelitian yang berjudul "*Impact of Teamwork on Employee Performance: Study of Faculty Members in Kenyatta University*". Penelitian ini berfokus pada faktor apa saja yang terkait dengan pendekatan kerjasama tim di lingkungan kerja dan kontribusi mereka pada kinerja karyawan di Universitas Kenyatta. Penelitian ini mengambil bentuk rinci untuk menganalisis subjek menggunakan data untuk menggambarkan berbeda perspektif untuk memenuhi tujuan studi sepenuhnya. Populasi yang ditargetkan adalah fakultas anggota Universitas Kenyatta dan untuk meliputi kepuasan konsumen mahasiswa dilibatkan. Itu penelitian adalah analisis dari 100 responden dimana kuesioner didistribusikan di antara berbagai sekolah dan di sektor pendukung yang meliputi kafeteria dan departemen kesehatan. Pengambilan sampel dilakukan secara purposive dalam pemilihan responden dan difokuskan pada masa pengalaman di fakultas. Teknik pengumpulan data untuk studi ini adalah kuesioner dan wawancara

interaktif. Instrumen disusun secara sederhana format di mana pertanyaan sederhana, terbuka, dibingkai berdasarkan tujuan yang ditetapkan belajar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kerja sama tim terbukti terkait erat dengan kinerja individu karyawan. Berbagai fakultas dan sektor pendukung harus berupaya untuk meningkatkan kerja sama tim dalam mencapai mandat mereka melalui partisipasi setiap karyawan.

7. Umair Mughal (2020) dalam penelitian berjudul "*The Impact of Leadership, Teamwork and Employee Engagement on Employee Performances*". Mengidentifikasi faktor penentu utama keterlibatan karyawan serta prediktabilitasnya terhadap keterlibatan karyawan konsep adalah tujuan dari penelitian ini. Selain itu, mempelajari bagaimana keterlibatan karyawan berdampak pada kinerja karyawan. Studi dilakukan untuk mengetahui bagaimana hubungan berdampak. Kuesioner untuk survei dibuat. pengumpulan informasi dari karyawan di jajaran manajemen bawah dan menengah di organisasi skala kecil, metode pengambilan sampel acak sederhana digunakan. Dari 190 data yang dikumpulkan, 148 orang menjawab. Untuk memprediksi dan memperkirakan hubungan, uji regresi dan korelasi digunakan. Semua komponen yang diidentifikasi menunjukkan keterlibatan karyawan. Engagement karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh variabel lingkungan kerja (r square 0,223), kepemimpinan (r square 0,275), dan kolaborasi dan dukungan rekan (r square 0,194). Selain itu, keterlibatan karyawan tidak berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan (R square 0,008).

8. Jawabreh et al (2020) dalam penelitian yang berjudul “*Factors Influencing the Employee Service Performances in Hospitality Industry Case Study Aqba Five Stars Hotel*”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan pemahaman yang lebih baik tentang hal-hal yang dapat mempengaruhi pekerja di hotel Aqaba. Populasi penelitian terdiri dari semua spektrum masyarakat yang tertarik dengan pariwisata Aqaba. Studi memberikan hasil yaitu administrasi hotel tidak mempertimbangkan pentingnya pelatihan bagi karyawan baru untuk menawarkan layanan terbaik. Kursus pelatihan membimbing karyawan baru ke teknik terbaik dan benar dapat meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan mereka untuk bekerja dalam satu kerja tim. Koefisien korelasi berganda $R=0,652$ menampilkan kalau terdapat korelasi positif antara variabel independen (pelatihan, kepemimpinan transformasional, kerjasama tim, lingkungan kerja serta evaluasi kinerja) dan kinerja layanan. R^2 menampilkan generalisasi model. Ini membolehkan kami untuk menggeneralisasi hasil yang diambil dari responden ke segala populasi. Dalam perihal ini sama dengan 0, 425. Hasil riset menampilkan kalau F- ratio untuk informasi ini sama dengan 113, 561, yang secara statistik signifikan pada $p<0,05$. Kontribusi: Riset ini menawarkan uraian yang lebih dalam tentang Kinerja Layanan di Industri Perhotelan Riset Permasalahan Hotel Bintang 5 Aqaba, untuk menghasilkan pengembangan pariwisata berkepanjangan yang balance dan pariwisata berkelanjutan yang seimbang di Aqaba.

9. Khan dan Mashikhi (2015) dengan studi berjudul *“Impact of Teamwork on Employees Performance”*. Tujuan utama pada studi adalah menentukan dengan cara apa kerjasama tim berdampak pada kinerja karyawan yang bekerja di industri perbankan. Karena peningkatan bank lokal dan internasional di daerah, menjadi sulit bagi bank untuk menarik dan mempertahankan pelanggan mereka. Jadi, saat ini sektor perbankan berusaha untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusianya di seluruh dunia untuk mencapai efisiensi maksimum dan berusaha untuk meningkatkan retensi pelanggan. Penelitian ini menemukan keterkaitan efektif kerjasama tim terhadap kinerja karyawan. Pada studi, metode korelasi dipakai untuk memeriksa ikatan antara kerjasama tim dan kinerja karyawan. Data dikumpulkan dari 120 karyawan yang bekerja di Bank. Serangkaian tes statistik digunakan untuk membuktikan bahwa kerja sama tim mempunyai korelasi positif dan langsung dengan kinerja karyawan. Hasil analisis korelasi dan regresi menunjukkan dampak yang signifikan dari kerja sama tim terhadap kinerja karyawan.
10. Chammas dan Hernandez, 2019 dalam penelitian yang berjudul *“Comparing transformational and instrumental leadership The influence of different leadership styles on individual employee and financial performance in Brazilian startups”*. Tujuan studi ialah mempelajari bagaimana kepemimpinan transformasional dan instrumental berdampak pada kinerja karyawan secara individual dan kinerja keuangan di perusahaan rintisan Brasil. Strategi konstruksi metodologis yang diadopsi

bersifat struktural pemodelan persamaan, dengan tujuan menerapkan model tersebut pada data primer yang dikumpulkan dari sampel pemimpin startup Brasil ($n = 126$). Hasilnya menunjukkan bahwa ketika tipe kepemimpinan dianalisis secara terpisah, keduanya berpengaruh langsung kinerja karyawan.

B. Teori dan Kajian Pustaka

1. Kepemimpinan

Kepemimpinan mengatur kinerja anggota untuk mencapai tujuan organisasi. Kata kunci untuk kepemimpinan adalah "pemimpin". Pemimpin adalah orang yang memimpin kelompok dengan mendorong orang lain untuk mencapai tujuan bersama (Febrianto, 2021). Sebagian besar orang percaya bahwa kepemimpinan yang baik memungkinkan sumber daya potensial dalam organisasi untuk bersaing secara profesional dengan mengikat, mengharmonisasi, dan mendorong mereka (Irawan et al., 2021).

Pada dasarnya, kepemimpinan ialah proses mempengaruhi, memberi dorongan, dan memberikan arahan tindakan pada orang-orang disekelilingnya maupun pada anggota kelompoknya dalam kegiatan pencapaian tujuan tertentu (Adamy, 2016). Seorang pemimpin bertanggung jawab untuk mengarahkan, mendorong, dan mengatur setiap rekan kelompok dalam pencapaian tujuan kelompok menggunakan metode yang mengoptimalkan kinerja karyawan (Abadiyah, 2021).

Memberikan pengaruh dan arahan bagi pihak yang dipimpin dalam mencapai tujuan lembaga sangat penting bagi kepemimpinan (Al et al., 2021). Oleh karena itu, kita harus sebaik mungkin mempersiapkan kehadiran seorang pemimpin. Seorang pimpinan yang apik ialah pemimpin yang mampu membuat suasana percaya diri di antara anggota timnya dan mempertimbangkan faktor-faktor apa yang membuat anggota tim senang dengan pekerjaan yang dijalankan hingga mampu melakukan kerja sama yang memumpuni. (Priskilla & Santika, 2019) berpendapat bahwa kepemimpinan adalah peran yang sangat penting karena mereka memiliki otoritas untuk mengarahkan para pekerja dalam peningkatan kinerja melalui kerjasama dalam membangun lingkungan kerja yang baik. Kepemimpinan tim dengan efektifitas akan mampu menggabungkan dan mensinergikan sumber daya. Kepemimpinan tim yang efektif juga dapat menggali dan mengembangkan potensi setiap anggota tim (Febrianto, 2021).

Struktur kontekstual adalah inti dari proses kepemimpinan, yang memungkinkan atau membatasi interaksi antara manajer dan karyawan (Lundqvist et al., 2022). Menurut (Rahmayani, 2022) jika pemimpin dapat berkomunikasi dengan baik di waktu kegiatan berjalan dengan baik, maka suasana saling percaya akan mampu menambah interaksi dan percaya diri pegawai yang juga meningkat. Pemimpin harus menyadari pentingnya mempertimbangkan perasaan bawahan karena fokus dengan orang-orang adalah visi manajemen dengan didasarkan pada segi kemanusiaan perilaku seorang pemimpin. Pada hasil pengamatan (Rahmayani, 2022) juga, telah

ditunjukkan bahwa pemimpin dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik jika mereka memperhatikan kenyamanan pekerja mereka. Ini ditunjukkan oleh hasil wawancara dengan beberapa pegawai bahwa memperhatikan kenyamanan kerja dapat membuat mereka lebih disiplin dan lebih giat dalam pekerjaan mereka. Gaya kepemimpinan juga ditentukan oleh sifat pengikutnya dan bagaimana mereka hidup. Ini disebut pendekatan situasional atau pendekatan kejadian (Santoso, 2019).

Peran pemimpin dalam suatu organisasi menentukan kesuksesannya. Bagaimana seorang pemimpin memerintah di salah satu lembaga guna memberi pengaruh orang lain, memotivasi dan melaksanakan kegiatan guna menggapai hal-hal yang dituju organisasi adalah bukti kesuksesan mereka (Irawan et al., 2021).

Berikut adalah beberapa indikator kepemimpinan yang dikemukakan oleh (Siagian, 2004). Ketujuh indikator tersebut adalah:

- a. Budaya saling percaya,
- b. Menghormati bawahan,
- c. Mempertimbangkan perasaan bawahan,
- d. Pertimbangkan betapa mudahnya bawahan Anda bekerja.
- e. Mempertimbangkan unsur-unsur kepuasan kerja ketika melakukan pekerjaan yang dipercayakan kepada bawahan,
- f. Mengenal status bawahan secara tepat dan profesional
- g. Kepedulian terhadap Kesejahteraan Bawahan.

Berikut adalah indikator kepemimpinan yang dikemukakan Veithzal Rivai dalam (Murni, 2012) sebagai berikut :

- 1) Mampu membina kerjasama dan hubungan yang baik.

Ini adalah kemampuan seorang pemimpin untuk memotivasi bawahan, memungkinkan mereka bekerja sama untuk menyelesaikan tugas yang diberikan, dan membangun hubungan yang baik dengan mereka.

- 2) Efektivitas.

Dengan kata lain, mereka mampu menyelesaikan tugas di luar kemampuannya, tiba pada waktu yang tepat, dan menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang ditentukan.

- 3) Kepemimpinan partisipatif.

Dengan kata lain, Anda dapat membuat keputusan secara sadar, memiliki kemampuan memecahkan masalah yang baik, dan bahkan menyelidiki masalah yang muncul di tempat kerja.

- 4) Keahlian dalam mendelegasikan pekerjaan dan menjadwalkan jam kerja.

Kemauan untuk mengorbankan kepentingan individu dan organisasi demi kebaikan organisasi yang lebih besar, yaitu mengutamakan kepentingan organisasi di atas kepentingan individu. Mereka juga harus bisa menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat waktu.

- 5) Aktif bekerja.

Keterampilan, kedisiplinan, ketekunan, kesehatan dan kemauan bekerja merupakan faktor-faktor yang menciptakan produktivitas yang tinggi.

- 6) Pemeliharaan dan pemeliharaan stabilitas kerja

Membangun budaya kerja yang kuat harus mempertahankan kinerja untuk memastikan stabilitas tempat kerja.

2. Kerjasama Tim

Kerjasama Tim adalah tempat atau departemen di mana berbagai kegiatan dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan. Berbagai departemen memiliki instruksi yang berbeda dan yang paling sering adalah penetapan struktur kepemimpinan. Mereka biasanya saling bergantung dalam tujuan, dan karena sumber daya yang terbatas, mereka menemukan cara untuk berbagi tugas dalam organisasi dalam rangka mencapai tujuan mereka. Kerjasama tim adalah pendekatan yang diambil oleh banyak organisasi, dan tugas ditujukan untuk mencapai misi dan visi organisasi secara keseluruhan, yang dituangkan dalam pernyataan misi dan visi (Wanyeki et al., 2019).

Untuk meningkatkan kinerja, kerjasama tim sangat penting. *Teamwork* yang memumpuni dapat memungkinkan komunikasi terjalin baik diantara karyawan dan manajemen (Priskilla & Santika, 2019). Kerjasama tim adalah sekelompok orang dengan berbagai macam latar belakang, bakat, pengalaman, dan kemampuan yang bekerja sama dalam menuju satu tujuan dalam suatu kegiatan. (Ibrahim et al., 2021).

Tim adalah kelompok orang yang membuat mereka bergantung satu sama lain, memiliki tujuan yang sama, dan satu orang mengkoordinasikan kegiatan mereka untuk mencapai tujuan bersama (Febrianto, 2021). Kekompakan pada sebuah tim sangatlah diperlukan dalam pengerjaan tugas dalam tim sehingga

dapat selaras dan selesai tepat waktu. Secara tidak langsung kerjasama tim yang baik dapat membina kekompakan dalam tim.

Untuk mencapai tujuan dan memenuhi tanggung jawab sosialnya, organisasi sangat memerlukan dukungan dan kerjasama dari individu dan kelompok secara kooperatif dan dikoordinasikan oleh pimpinannya. Jika dilakukan secara perseorangan, hasilnya tidak akan lebih baik (Josiah, 2020).

Ada beberapa alasan mengapa konsep *teamwork* sangat penting bagi perusahaan, menurut (Hidayat, 2009) yaitu :

- a. Dengan peran serta semua anggota pada setiap pengambilan keputusan, hendaknya semua anggota akan memiliki banyak tanggung jawab untuk menerapkan setiap kebijakan dibuat,
- b. Seluruh anggota bisa terus mempelajari berbagai ide kreatif dari orang lain,
- c. Keterangan dan kegiatan menjadi lebih baik jika berasal dari sekelompok orang yang memiliki berbagai sumber dan kapabilitas,
- d. Memberi kemungkinan peningkatan sebab setiap kegagalan bisa diidentifikasi dan diperbaiki, dan
- e. Berani mengambil resiko dengan pengaruh kelompok.

Menurut Sibarani dalam (Ibrahim et al., 2021) indikator kerjasama tim adalah sebagai berikut:

- a. Kerjasama

Setiap kontribusi akan menjadi satu kesatuan kekuatan. Seseorang dapat dibalang melakukan kerjasama apabila usaha mereka terorganisir dengan baik untuk mendapatkan hal yang dituju bersama.

b. Kepercayaan

Kepercayaan adalah keyakinan bahwa seseorang benar-benar melakukan dan mengatakan apa yang mereka katakan. Kepercayaan timbal balik, atau kepercayaan, yang tinggi di antara anggota tim mencirikan kerjasama tim yang produktif.

c. Kekompakan

Kekompakan adalah tingkat komitmen dan semangat seseorang terhadap kelompoknya.

Bulchoz (2000) berpendapat ada 8 indikator yang dapat jadi pertimbangan untuk kerjasama tim yaitu :

- a. Kepemimpinan Partisipatif (*Participative Leadership*) yaitu menghasilkan kebebasan dari keinginan untuk membantu dan memimpin orang lain.
- b. Tanggung jawab yang dibagikan (*Shared Responsibility*) yakni dimana anggota kelompok diberi tugas seperti manajer yang menjalankan unit kerja.
- c. Penyamaan tujuan (*Aligned on Purpose*) adalah saat sesama anggota organisasi menetapkan keinginan yang dituju bersama sama dengan tujuan awal dan melaksanakan kegiatan pembentukan kelompok.

- d. Komunikasi yang intensif (*Intensive Communication*) adalah suasana komunikasi yang transparan dan penuh kebenaran serta kepercayaan diantara anggota kelompok dengan ketua.
- e. Fokus pada masa yang akan datang (*Future Focused*) yakni setiap anggota menganggap transformasi sebagai harapan untuk menjadi lebih baik.
- f. Fokus pada Tugas (*Focused on Tasks*) dimana karyawan berkonsentrasi pada tugas dan memberikan perhatian kepada anggota tim.
- g. Pengerahan bakat (*Talents*) yakni perubahan inovatif kepandaian, dan kemampuan penerapan kelebihan dan kebolehan mereka saat ini.
- h. Tanggapan yang cepat (*Rapid Response*) dimana karyawan menemukan juga menerapkan respons yang tepat dan cepat.

3. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah apa yang dihasilkan setiap orang dalam menjalankan tugas dan peran yang ditugaskan untuk mencapai tujuan pekerjaan mereka (Silaen et al., 2021). Kinerja karyawan adalah jumlah kontribusi yang diberikan seorang karyawan untuk tempat kerjanya, mencakup jumlah hasil, mutu hasil, jangka waktu penyelesaian, absensi di tempat kerja, dan perilaku aktif (Adamy, 2016).

Salah satu faktor penentu suksesnya suatu organisasi pada pencapaian tujuan mereka adalah kinerja karyawan. Para pimpinan harus memperhatikan kinerja karyawan karena penurunan kinerja karyawan bisa memberi pengaruh terhadap kinerja dalam sebuah institusi secara keseluruhan (Silaen et al., 2021).

Kemampuan seseorang dapat mempengaruhi kinerjanya, antara kemampuan yang dapat dikembangkan adalah kemampuan yang bisa diinstruksikan atau dilatih melalui pelatihan terstruktur (Rahmayani, 2022).

Selain itu, kinerja seseorang juga dapat dipengaruhi oleh komunikasi yang terjalin baik diantara orang-orang di sekelilingnya. Komunikasi termasuk interaksi antara ketua atau pimpinan dengan anggota atau bawahan dalam penyampaian saran dan tanggapan mereka tentang cara terbaik untuk memecahkan masalah. Komunikasi ini akan meningkatkan kerja sama antara atasan dan bawahan dan tentu saja akan menciptakan korelasi yang bertambah rukun antar bawahan dan atasan dalam rangka menghilangkan rasa tidak puas (Rahmayani, 2022).

Menurut Bernadin (2006), ada enam indikator yang biasa dipakai untuk dalam pengukuran kinerja karyawan:

- a. Kualitas (*Quality*) Kinerja karyawan diukur dari bagaimana seseorang melihat mutu pekerjaan yang mereka lakukan.
- b. Kuantitas (*Quantity*) Kinerja yang diukur dari bagaimana seseorang melihat banyaknya tugas yang diberikan dan output yang dihasilkan.
- c. Kebutuhan pengawasan (*Need for Supervision*) Kinerja karyawan dikaitkan oleh kecakapan setiap karyawan untuk menyelesaikan tugas tanpa bantuan pimpinan.

- d. Efektivitas biaya (*Costeffectiveness*) kinerja karyawan yang berkaitan dengan pemanfaatan anggaran perusahaan seperti sumber daya manusia, modal, dan bahan pencapaian tujuan.
- e. Ketepatan waktu (*Timeliness*) kinerja karyawan yang diukur berdasarkan bagaimana pekerja melihat tugas yang dilakukan dari awal waktu hingga output.

Dalam Sedarmayanti (2001) terdapat 5 indikator kinerja yaitu:

- a. Kualitas kerja
- b. ketepatan waktu
- c. Inisiatif
- d. Kemampuan
- e. Komunikasi

Respatiningsih & Sudirjo (2015:58) berpendapat bahwa terdapat lima faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, yaitu :

- a. Kepemimpinan, pemimpin bertanggung jawab atas setiap bawahannya dan memainkan peran penting dalam mencapai tujuan. Pemimpin harus memastikan bahwa karyawannya terlibat dalam pengambilan keputusan sehingga mereka dapat menyumbangkan ide, pendapat, dan gagasan mereka demi keberhasilan perusahaan.
- b. Kerjasama, sebagai potensi karyawan melangsungkan kerja sama di lingkungan kerja, perusahaan harus membangun dan menanamkan hubungan kekeluargaan antara mereka.

- c. Mutu pekerjaan, mutu kerja terhubung pada mutu sumber daya manusia, yang mencakup kepandaian, keterampilan, dan kecakapan seorang pekerja.
- d. Kemampuan teknis daya usaha, kecakapan seseorang untuk menyelesaikan pekerjaan yang dihadapi atau untuk menyelesaikan tugas-tugas tertentu tanpa meminta bantuan dari orang lain.
- e. Semangat kerja, Perusahaan wajib membuat suasana tempat kerja yang menyenangkan, karena hal ini dapat mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaan mereka di tempat kerja.

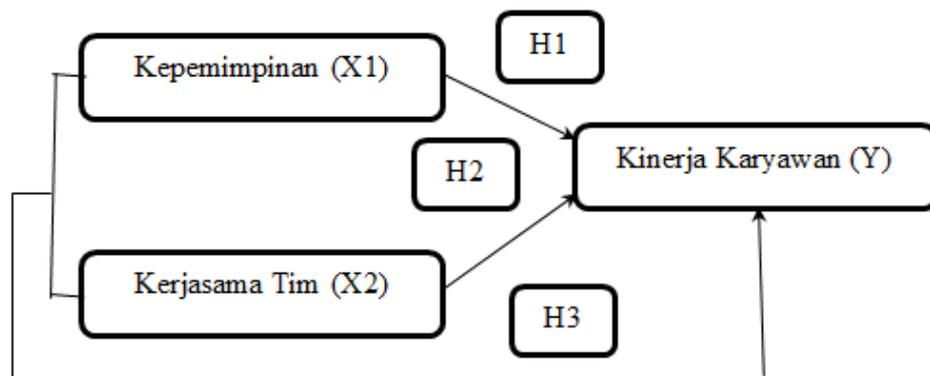
Pendapat (Bangun, 2012) mengenai pengukuran kinerja karyawan adalah :

- a. Jumlah pekerjaan, hal ini memberikan petunjuk mengenai jumlah pekerjaan yang dibuat oleh seseorang atau sebuah tim untuk memenuhi tuntutan pekerjaan.
- b. Kualitas pekerjaan, Setiap pekerja institusi wajib menepati tuntutan agar mereka dapat menyelesaikan tugas kerja dengan mutu yang dibutuhkan untuk posisi tersebut.
- c. Ketepatan waktu, setiap pekerjaan mempunyai fiturnya sendiri, dan beberapa diwajibkan selesai sesuai dengan tenggat waktu karena berkaitan dengan aktivitas kerja yang lain.
- d. Kehadiran, suatu aktifitas kerja yang mengharuskan karyawan berada di tempat kerja sesuai jam yang telah disepakati.
- e. Kemampuan Kerja Sama, setiap tugas ada yang tidak dapat dituntaskan dengan seorang pekerja, ada tugas kerja yang bisa saja

memerlukan dua atau lebih karyawan untuk menyelesaikannya, maka dari itu kerjasama tim sangat dibutuhkan.

C. Kerangka Pikir

Variabel fokus penelitian ini adalah hubungan antara satu sama lain. Kepemimpinan (X1) dan kerjasama tim (X2) digunakan selaku variabel bebas kemudian kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat. Jadi, kita akan melihat apakah kinerja karyawan PT. Pradiksi Gunatama Paser dipengaruhi oleh kepemimpinan dan kerjasama tim yang ada di sana.



Sumber : Data diolah 2023

Gambar 2.1 Kerangka Pikir

D. Hipotesis

Hipotesis dapat diartikan sebagai pendugaan sementara yang menjawab rumusan masalah penelitian, ditulis dengan susunan kalimat pertanyaan. Namun, jawaban yang dituliskan dalam hipotesis hanyalah jawaban dengan berdasarkan pada teori yang berkaitan, bukan berdasarkan kebenaran data

yang dikumpulkan. Oleh karena itu, hipotesis diartikan juga sebagai solusi sementara terhadap rumusan masalah (Suharsaputra, 2012).

Dalam Penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

H1: Diduga Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT.

Pradiksi Gunatama

H2: Diduga Kerjasama Tim berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT.

Pradiksi Gunatama, Paser

H3: Diduga Kepemimpinan dan Kerjasama Tim secara simultan berpengaruh

terhadap kinerja karyawan di PT. Pradiksi Gunatama, Paser.