

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA BERFIKIR DAN HIPOTESIS**

#### **2.1 Tinjauan Pustaka Penelitian**

Pada kajian pustaka ini, penulis akan memaparkan teori-teori yang berhubungan dengan masalah-masalah yang dihadapi. Sesuai dengan permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini, yaitu Kinerja Karyawan Terhadap Gaya Kepemimpinan. Dalam kajian pustaka ini akan dikemukakan secara menyeluruh teori-teori yang relevan dengan variabel permasalahan yang terjadi. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Sedangkan menurut Menurut Anwar Prabu (2013: 67) kinerja karyawan adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Teori-teori dalam penelitian ini memuat kajian ilmiah dari para ahli, dari pengertian secara umum sampai pengertian secara fokus terhadap teori yang berhubungan dengan permasalahan yang penulis akan teliti.

##### **2.1.1 Definisi Kepemimpinan**

Kepemimpinan adalah kegiatan dalam mempengaruhi orang lain untuk bekerja keras dengan penuh kemauan untuk tujuan kelompok.

Kepemimpinan berasal dari kata pemimpin yang artinya seseorang yang mepergunakan wewenang dan kepemimpinannya, mengarahkan bawahan untuk mengerjakan sebagian pekerjaannya dalam mencapai tujuan organisasi. Jadi

kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi (Hasibuan, 2011).

Kepemimpinan yang ditetapkan oleh seorang manajer dalam organisasi dapat menciptakan integrasi yang serasi dan mendorong gairah kerja karyawan untuk mencapai sasaran yang maksimal. Kepemimpinan merupakan tulang punggung pengembangan organisasi karena tanpa kepemimpinan yang baik akan sulit mencapai tujuan organisasi. Jika seorang pemimpin berusaha untuk mempengaruhi perilaku orang lain, maka orang tersebut perlu memikirkan gaya kepemimpinannya.

Berdasarkan definisi kepemimpinan diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan orang lain atau bawahan untuk bisa melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela dalam mencapai suatu tujuan tertentu.

Dalam suatu organisasi, faktor kepemimpinan memegang peran yang penting karena itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah. Tidak mudah, karena harus memahami setiap perilaku bawahan yang berbeda-beda. Bawahan dipengaruhi sedemikian rupa sehingga bisa memberikan pengabdian dan partisipasinya kepada organisasi secara efektif dan efisien. Dengan kata lain, bahwa sukses tidaknya usaha pencapaian tujuan organisasi ditentukan oleh kualitas kepemimpinan. (Siagian, 2012:211) menyatakan **kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, dalam hal ini para bawahannya sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pemimpin meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenangi.**

(Armstrong, 2013:142), menyatakan **kepemimpinan adalah proses memberi inspirasi kepada semua pegawai agar bekerja sebaik-baiknya**

**untuk mencapai hasil yang diharapkan. Jadi kepemimpinan adalah cara mengajak pegawai agar bertindak benar, mencapai komitmen, dan memotifasi mereka untuk mencapai tujuan bersama.**

Salah satu tantangan yang cukup berat yang sering harus dihadapi oleh pemimpin adalah bagaimana ia dapat menggerakkan para bawahannya agar senantiasa mau dan bersedia menggerakkan kemampuannya yang terbaik untuk kepentingan kelompok atau organisasinya. Sering kali menjumpai adanya pemimpin yang menggunakan kekuasaannya secara mutlak dengan memerintahkan para bawahannya tanpa memperhatikan keadaan yang ada pada bawahannya.

Berdasarkan definisi kepemimpinan diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah keampuan seseorang dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan orang lain atau bawahan untuk bisa melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela dalam mencapai suatu tujuan tertentu.

#### **2.1.1.1 Sifat-sifat Pemimpin**

Menurut Fayol, yang dikutip oleh Sunindhia dan Widiyanti Ninik (1985:65) sifat sifat yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin ialah:

- a. Jasmani (sehat dan giat).
- b. Rohani (cakap belajar, mengerti, menimbang dan menyesuaikan diri).
- c. Moral (tegas, mau menerima tanggung jawab dan memikulnya, mempunyai inisiatif, setia, mempunyai kebijaksanaan dan martabat).
- d. Erudisi (mempunyai latar belakang pendidikan yang luas, baik mengenal soal-soal yang berhubungan dengan fungsinya maupun tidak, yang berada diluar fungsinya).
- e. Pengalaman (terutama dalam bidang teknis, komersial, keuangan, jaminan akuntansi dan manajemen).

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

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain.

Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai.

Menurut Hasibuan (2016:172) membagi gaya kepemimpinan sebagai berikut :

- a. **Kepemimpinan Otoriter**  
Kepemimpinan otoriter adalah kekuasaan atau wewenang, sebagian besar mutlak berada pada pimpinan kalau pimpinan itu menganut sistem sentralisasi wewenang. Pengambilan keputusan dan kebijakan hanya ditetapkan sendiri oleh pemimpin, bawahan tidak diikutsertakan untuk memberikan saran, ide, dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan.
- b. **Kepemimpinan Partisipatif**  
Kepemimpinan partisipatif adalah apabila dalam kepemimpinannya dilakukan dengan cara persuasif, menciptakan kerja sama yang serasi, menumbuhkan loyalitas, dan partisipasi para bawahan. Pemimpin akan mendorong kemampuan bawahan mengambil keputusan.
- c. **Kepemimpinan Delegatif**  
Pemimpin mendelegasikan wewenang kepada bawahan dengan agak lengkap. Dengan demikian bawahan dapat mengambil keputusan dan kebijaksanaan dengan bebas atau leluasa dalam melaksanakan pekerjaannya. Pemimpin tidak peduli cara bawahan mengambil keputusan dan mengerjakan pekerjaannya, sepenuhnya diserahkan kepada bawahan.

### **2.1.1.3 Macam-macam gaya kepemimpinan**

Robbins juga membedakan macam-macam gaya kepemimpinan dengan mengutip pendapat Gibson 1997, antara lain:

- a. **Kepemimpinan Direktif**, kepemimpinan ini membuat bawahan agar tahu apa yang diharapkan pimpinan dari mereka, memberi bimbingan khusus mengenai bagaimana menyelesaikan tugas.
- b. **Kepemimpinan yang mendukung**, kepemimpinan ini bersifat ramah dan menunjukkan kepedulian akan kebutuhan bawahan.
- c. **Kepemimpinan partisipatif**, kepemimpinan ini berkonsultasi dengan bawahan dan menggunakan saran mereka sebelum mengambil suatu keputusan.
- d. **Kepemimpinan berorientasi prestasi** kepemimpinan ini menetapkan tujuan yang menantang dan mengharapkan bawahan untuk berprestasi pada tingkat tertinggi mereka.

Gaya kepemimpinan menurut Robbin ini dengan kondisi yang terjadi dilapangan. Dan menurut Gibson (2014:33) ada empat perilaku yang spesifik, yaitu:

- a. **Pemimpin yang Direktif**  
Cenderung membiarkan bawahan mengetahui apa yang diharapkan dari mereka.
- b. **Pemimpin yang Suportif**  
Memperlakukan bawahan dengan derajat yang sama.
- c. **Pemimpin yang Partisipatif**  
Meminta pendapat bawahan dan mempertimbangkan saran dan ide mereka sebelum mencapai suatu keputusan.

- d. Pemimpin Berorientasi pencapaian prestasi menetapkan tujuan-tujuan yang menantang, mengharapkan bawahan memberikan prestasinya pada tingkat paling tinggi dan secara terus menerus melakukan perbaikan prestasi.

Berdasarkan macam macam gaya kepemimpinan yang dikemukakan oleh beberapa pakar, maka peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan merupakan setiap orang pemimpin mempunyai karakter, tingkah laku dan watak kepribadian tersendiri yang membedakan dengan orang lain. Pemimpin yang efektif dapat mempengaruhi bawahan agar dapat mencapai tujuan organisasi. Maka peneliti setuju dengan pendapat Gibson karena dalam 4 perilaku spesifik menurut Gibson dapat meningkatkan kinerja karyawan.

## **2.1.2 Kinerja Karyawan**

### **2.1.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seorang atau kelompok orang sesuai dengan wewenang/tanggung jawab masing-masing karyawan selama periode tertentu. Sebuah perusahaan perlu melakukan penilaian kinerja pada karyawannya. Kusriyanto, dalam Mangkunegara (2005:9), mendefinisikan “kinerja sebagai perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta persatuan waktu (lazimnya per jam)”. Selanjutnya menurut Faustino Cadosa Gomes dalam Mangkunegara (2005:9), mengatakan bahwa defenisi kerja karyawan sebagai: “Ungkapan seperti output, efisiensi serta efektifitas sering dihubungkan dengan produktifitas”.

Menurut Anwar Prabu (2013: 67) kinerja karyawan adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pengertian kinerja menurut Amirullah (2015: 231) adalah seluruh hasil diproduksi pada fungsi pekerjaan atau aktivitas khusus selama periode khusus. Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja

merupakan hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan.

### 2.1.2.2 Tujuan Penilaian Kinerja

Adapun tujuan penilaian kinerja menurut (Dharma, 2001:150) adalah sebagai berikut:

- a. Kedisiplinan, penilaian disiplin dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaan sesuai intruksi yang diberikan kepadanya.
- b. Kreatifitas, penilaian kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreatifitas untuk menyelesaikan pekerjaannya sehingga dapat bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.
- c. Pertanggung jawaban, apabila standar dan sasaran digunakan sebagai alat pengukur pertanggung jawaban, maka dasar untuk pengambilan keputusan kenaikan gaji atau upah, promosi dan penugasan khusus, dan sebagainya adalah kualitas hasil pekerjaan karyawan yang bersangkutan.
- d. Pengembangan, jika standar dan sasaran digunakan sebagai alat untuk keperluan pengembangan, hal itu mengacu pada dukungan yang diperlukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan mereka. Dukungan itu dapat berupa pelatihan, bimbingan atau bantuan lainnya.

Unsur-unsur yang digunakan dalam penilaian kinerja karyawan menurut

(Hasibuan, 2011:59) adalah sebagai berikut:

- a. Prestasi, penilaian hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan karyawan.
- b. Bekerja sama, penilaian kesediaan karyawan berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lain secara vertikal atau horizontal didalam maupun diluar sehingga hasil pekerjaannya lebih baik.
- c. Kecakapan, penilaian dalam menyatukan dan menyelaraskan bermacam elemen yang terlibat dalam menyusun kebijaksanaan dalam menyusun kebijaksanaan dalam situasi manajemen.
- d. Tanggung jawab, penilaian kesediaan karyawan dalam mempertanggung jawabkan kebijaksanaannya, akan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang digunakan serta perilaku pekerjaannya.

### 2.1.2.3 Pengukuran Kinerja Karyawan

Pengukuran kinerja karyawan merupakan suatu proses penilaian kemajuan pekerjaan terhadap pencapaian tujuan dan sasaran yang telah ditentukan, termasuk informasi atas efisiensi jasa, perbandingan hasil kegiatan dengan target, dan efektifitas tindakan dalam mencapai tujuan. Pengukuran kinerja paling tidak harus mencakup tiga variabel penting yang harus dipertimbangkan, yaitu : perilaku (proses), *output* (produk langsung suatu aktivitas), dan *outcome* (dampak aktivitas) yang merupakan variabel yang tidak dapat dipisahkan dan saling tergantung satu dengan yang lainnya dalam manajemen kinerja.

### 2.1.2.4 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja merupakan suatu konstruk multidimensional yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antarlain (Anwar Prabu, 2015:21) :

- a. Faktor personal/individu, meliputi: pengetahuan, keterampilan (*skill*), kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
- b. Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan manajer atau *team leader*.
- c. Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekelompokan dan keeratan anggota tim.
- d. Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.
- e. Faktor kontekstual (situasional), meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

### 2.1.2.5 Indikator Kinerja Karyawan

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada tiga indikator, yaitu (Yusuf Qordhawi, 2017:112-116):

- a. Kuantitas yaitu jumlah yang harus di selesaikan atau dicapai, pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.
- b. Kualitas yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik dan tidaknya) pengukuran kuantitatif keluaran mencerminkan pengukuran tingkat kepuasan yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran.
- c. Ketepatan waktu yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran waktu kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

### 2.1.2.6 Sistem Pengukuran Kinerja

Kriteria sistem pengukuran kinerja adalah sebagai berikut (Agus Darma, 2009:20):

1. Relevan (*relevance*). Relevan mempunyai makna (1) terdapat kaitan yang erat antara standar untuk pekerjaan tertentu dengan tujuan untuk pekerjaan tertentu dengan tujuan organisasi, dan (2) terdapat keterkaitan yang jelas antara elemen-elemen kritis suatu pekerjaan yang telah diidentifikasi melalui analisis jabatan dengan dimensi-dimensi yang akan dinilai dalam form penilaian.
2. Sensitivitas (*sensitivity*). Sensitivitas berarti adanya kemampuan sistem penilaian kinerja dalam membedakan pegawai yang efektif dan pegawai yang tidak efektif.
3. Reliabilitas (*reability*). Reliabilitas dalam konteks ini berarti konsistensi penilaian. Dengan kata lain sekalipun instrumen tersebut digunakan oleh dua orang yang berbeda dalam menilai seorang pegawai, hasil penelitiannya akan cenderung sama.
4. Akseptabilitas (*acceptability*). Akseptabilitas berarti bahwa pengukuran kinerja yang dirancang dapat diterima oleh pihak-pihak yang menggunakannya.
5. Praktis (*practicality*). Praktis berarti bahwa instrumen penilaian yang disepakati mudah dimengerti oleh pihak-pihak yang terkait dalam proses penilaian tersebut.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Table 2.1 Penelitian Terdahulu

No	NAMA PENELITI/TAHUN	JUDUL	METODE PENELITIAN	PERSAMAAN	PERBEDAAN	HASIL PENELITIAN
1	Emilia Ika Andriyani/2016 (skripsi)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus pada Karyawan Bagian Administrasi (Non-Medis) Rumah Sakit Panti Rapih Yogyakarta	Pada penelitian terdahulu metode penelitian yang digunakan adalah metode survei dan metode kuantitatif. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan kuesioner. Dan kedua menggunakan uji validitas, uji reliabilitas dan uji heteroskedastisitas. Dengan menggunakan rumus regresi linier sederhana dan hipotesis.	Menggunakan variabel kinerja karyawan untuk mengetahui pengaruh positif terhadap gaya kepemimpinan. Sama-sama menggunakan metode penelitian kuantitatif. Dan sama-sama menggunakan sumber data primer dan sekunder.	Penelitian terdahulu menggunakan metode penelitian uji validitas dan uji reliabilitas. Peneliti terdahulu melakukan penelitian pada tahun 2016 dengan objek yang berbeda.	Hasil penelitian terdahulu menyatakan bahwa bahwa pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan studi kasus pada karyawan bagian administrasi (non-medis) rumah sakit Panti Rapih Yogyakarta ternyata diketahui ada pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan bahwa gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan Rumah Sakit Panti Rapih Yogyakarta.
2	Rohma Nurlia/2017 (skripsi)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Al-Ijarah	Pada penelitian terdahulu metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan	Peneliti terdahulu menggunakan variabel kinerja karyawan untuk mengetahui pengaruhnya terhadap gaya kepemimpinan.	Penelitian terdahulu menggunakan penelitian uji t antara gaya kepemimpinan (X) dan kinerja karyawan (Y). Menggunakan	Hasil penelitian terdahulu menyatakan bahwa terdapat berpengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada



No	NAMA PENELITI/ TAHUN	JUDUL	METODE PENELITIAN	PERSAMAAN	PERBEDAAN	HASIL PENELITIAN
		Indonesia Finance Lampung	menggunakan metode penelitian survey, teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner (angket) dengan alat analisis statistik regresi sederhana. Dan kedua melakukan pengujian validitas ini, digunakan alat ukur berupa program komputer yaitu <i>SPSS for windows versi 18</i> .	Dan sama-sama menggunakan metode kuantitatif.	alat ukur berupa program komputer yaitu <i>SPSS for windows versi 18</i> . Peneliti terdahulu melakukan penelitian pada tahun 2017 dengan objek yang berbeda.	PT. Al-Ijarah Indonesia Finance Lampung bahwa terdapat pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Al-Ijarah Indonesia Finance Lampung.

Sumber: Hasil studi kepustakaan 2021

### 2.3 Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiyono (2019) mengemukakan bahwa kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang akan diteliti. Jadi secara teoritis perlu dijelaskan hubungan anatar variabel independen dan dependen.

Pada hakikatnya kerangka pemikiran merupakan sumber dan landasan untuk menganalisis masalah yang akan diteliti berdasarkan teori dari para pakar. Secara umum kerangka pemikiran berisi teori-teori yang mempunyai relevansi dengan masalah yang dibahas (yang terkait dengan variabel penelitian), sehingga

dapat dikatakan kerangka pemikiran merupakan instrumen yang membantu peneliti untuk menerangkan dan meramalkan fenomena yang akan terjadi dan mempunyai peranan yang besar terhadap keberhasilan dalam melakukan analisis.

Adapun kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

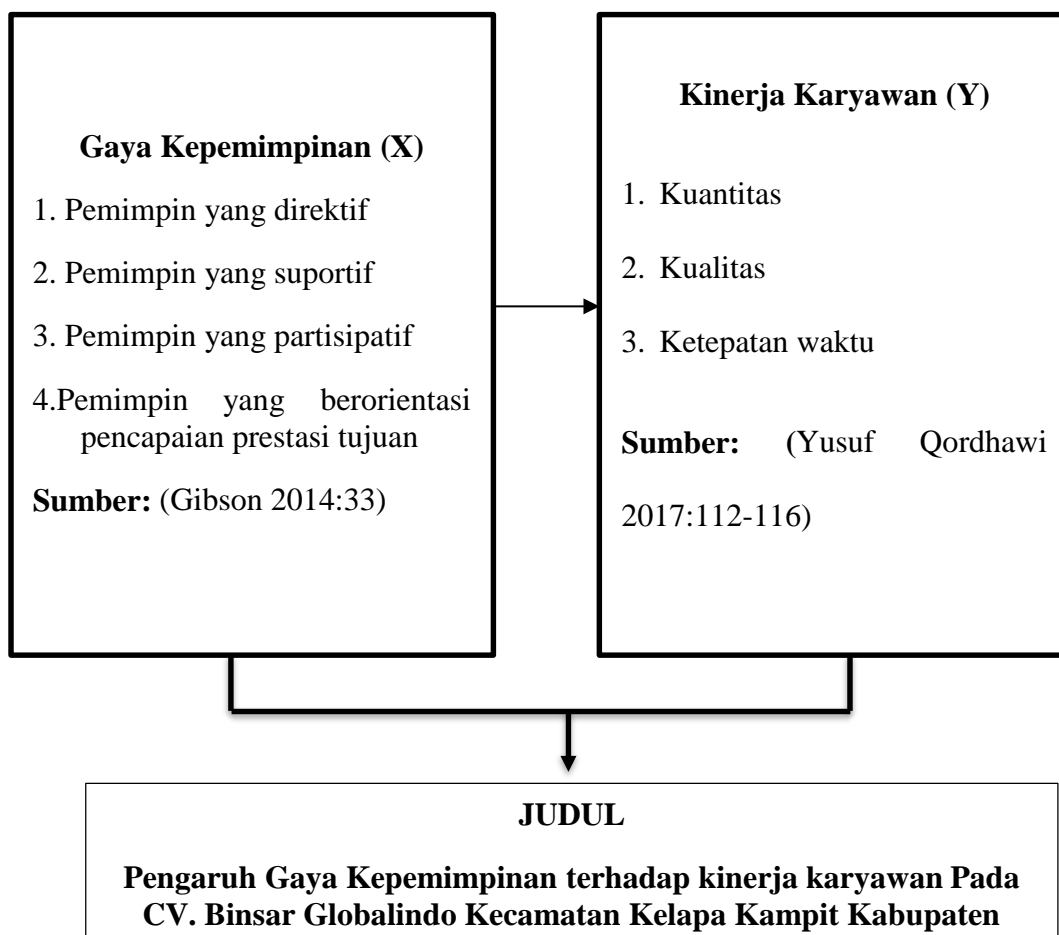
Indikator Gaya kepemimpinan menurut Gibson adalah cara bagaimana para manager berperilaku dan melaksanakan wewenangnya. Adapun indikator dari gaya kepemimpinan diuraikan oleh Gibson (2014:33) sebagai berikut :

1. Pemimpin yang Direktif  
Cenderung membiarkan bawahan mengetahui apa yang diharapkan dari mereka.
2. Pemimpin yang Suportif  
Memperlakukan bawahan dengan derajat yang sama.
3. Pemimpin yang Partisipatif  
Meminta pendapat bawahan dan mempertimbangkan saran dan ide mereka sebelum mencapai suatu keputusan.
4. Pemimpin Berorientasi pencapaian prestasi menetapkan tujuan-tujuan yang menantang, mengharapkan bawahan memberikan prestasinya pada tingkat paling tinggi dan secara terus menerus melakukan perbaikan prestasi.

Pengertian Kinerja merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Sedangkan unsur unsur dalam kinerja menurut Yusuf Qordhawi (2017:112-116) meliputi :

- a. Kuantitas yaitu jumlah yang harus di selesaikan atau dicapai, pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.
- b. Kualitas yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik dan tidaknya) pengukuran kuantitatif keluaran mencerminkan pengukuran tingkat kepuasan yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran.
- c. Ketepatan waktu yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran waktu kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

Berdasarkan penelitian terdahulu serta teori-teori yang terkait dengan variabel x dan variabel y sehingga terbentuk kerangka pemikiran sebagaimana gambar di bawah ini:



**Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran Gaya Kepemimpinan dan Kinerja**

*Sumber : Diolah peneliti 2021*

## 2.4 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2017:96) menyatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Berdasarkan penjelasan pada kerangka pemikiran diatas, maka hipotesis dalam penelitian adalah sebagai berikut : **“Terdapat Pengaruh Positif Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja**

**Karyawan pada Pada CV. Binsar Globalindo Kecamatan Kelapa Kampit Kabupaten Belitung Timur”**

Berdasarkan hipotesis tersebut, maka peneliti akan mengemukakan definisi operasionalnya sebagai berikut :

- a. Pengaruh positif adalah kemampuan untuk melakukan sesuatu yang dapat memberi perubahan kepada yang lain.
- b. Signifikan adalah tingkat kepercayaan terhadap sebuah hipotesis yang akan menentukan apakah hipotesis tersebut akan diterima atau tidak.
- c. Gaya Kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain.
- d. Kinerja Karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok orang sesuai dengan wewenang/tanggung jawab masing-masing karyawan selama periode tertentu.

Melengkapi hipotesis di atas maka peneliti mengemukakan hipotesis statistik sebagai berikut :

1.  $H_0 : r_s < 0$  Tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada CV. Binsar Globalindo Kecamatan Kelapa Kampit Kabupaten Belitung Timur
2.  $H_1 : r_s > 0$  Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada CV. Binsar Globalindo Kecamatan Kelapa Kampit Kabupaten Belitung Timur.
3.  $r_s$ , sebagai simbol untuk mengukur eratnya hubungan dua variabel penelitian yaitu Gaya Kepemimpinan (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
4. Titik kritis digunakan untuk pengertian batas antara signifikan dengan non signifikan tentang suatu nilai yang telah dihitung, berdasarkan jumlah responden.
5. Alpha ( $\alpha$ ) yaitu tingkat keabsahan validitas dengan derajat kepercayaan 95% dengan tingkat kekeliruan sebesar 5% atau  $\alpha = 0,05$ . Apabila terjadi kesalahan atau kekeliruan dalam analisa tersebut yang dapat ditoleransi hanya sampai 5%.