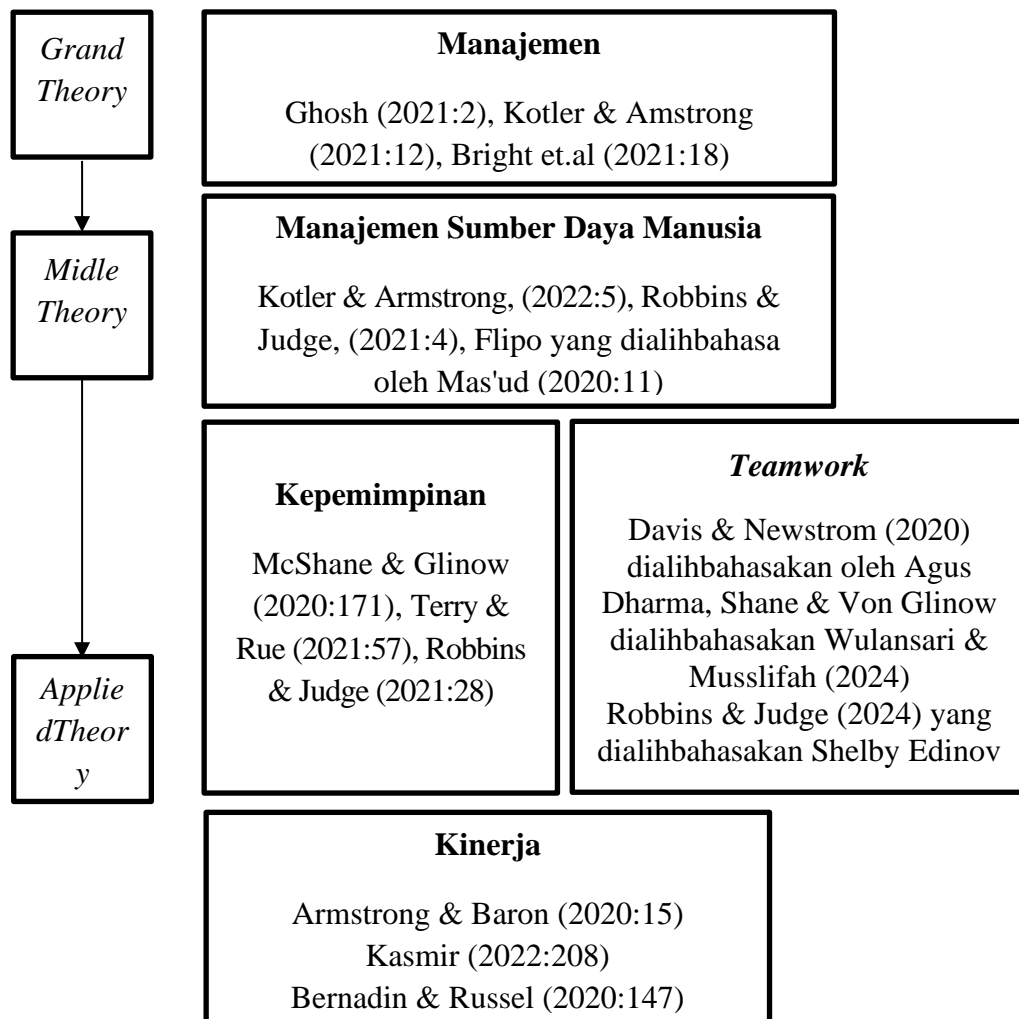


## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Kajian Pustaka

Kajian Pustaka merupakan pembahasan yang terkait dengan suatu topik atau temuan dalam penelitian dan merupakan bagian terpenting dalam sebuah penelitian yang dilakukan. Permasalahan yang akan di angkat mengenai kepemimpinan, *teamwork* dan kinerja.



Gambar 2. 1 Kerangka Teori

### **2.1.1 Manajemen**

Manajemen merupakan suatu aktivitas yang berhubungan dari aktivitas satu dengan aktivitas yang lain. Aktivitas tersebut tidak hanya mengelola orang-orang yang berbeda dalam suatu organisasi, melainkan mencakup tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, pengendalian yang dilakukan untuk menentukan dan mencapai tujuan organisasi melalui pemanfaatan sumber daya yang dimiliki. Rangkaian ini dinamakan proses manajemen.

Prinsipnya manajemen dalam organisasi mengatur bagaimana kegiatan berjalan dengan baik dalam pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Tujuan yang telah ditetapkan tersebut akan tercapai dengan baik bilamana keterbatasan sumber daya manusia dalam hal pengetahuan, teknologi, keahlian maupun waktu yang dimiliki dapat dikembangkan dengan mengatur dan membagi tugas, wewenang, dan tanggung jawabnya kepada orang lain sehingga membentuk kerjasama secara sinergis dan berkelanjutan, karena manajemen adalah merupakan kegiatan dimana pencapaian suatu tujuan adalah melalui kerjasama antar sesama.

#### **2.1.1.1 Pengertian Manajemen**

Manajemen berasal dari bahasa Inggris *management* dengan kata kerja *to manage* yang secara umum berarti mengurus. Dalam arti khusus manajemen dipakai bagi pemimpin dan kepemimpinan, yaitu orang-orang yang melakukan kegiatan memimpin. Dengan demikian manajer ialah orang yang memimpin atau pemimpin.

Menurut Ghosh (2021:2) pengertian manajemen dapat didefinisikan sebagai berikut: *“a process, a systematic way of doing things. Four management functions*

*included in this process are planning, organizing, directing and controlling.”*

Artinya suatu proses, cara yang sistematis dalam melakukan sesuatu. Empat fungsi manajemen yang termasuk dalam proses ini adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian”.

Menurut Kotler & Armstrong (2022:12) manajemen memiliki pengertian sebagai berikut: *“Management is the process of designing and maintaining an environment in which individuals, working together in groups, efficiently and accomplish selected aims”*. Artinya manajemen adalah proses merancang dan memelihara lingkungan di mana individu, bekerja sama dalam kelompok, secara efisien dan mencapai tujuan yang dipilih.

Menurut Bright et al., (2021:18) pengertian dari manajemen adalah sebagai berikut: *“The process of planning, organizing, directing, and controlling the activities of employees in combination with other resources to accomplish organizational goals”*. Artinya proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian aktivitas karyawan dalam kombinasi dengan sumber daya lain untuk mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan pendapat para ahli menunjukkan bahwa manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia melalui proses perencanaan, pengorganisasian, penetapan tenaga kerja, pengarahan dan pengawasan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan terlebih dahulu.

### **2.1.1.2 Fungsi Manajemen**

Terciptanya organisasi yang sesuai dengan harapan yang dilakukan dengan cara pengelolaan bagian internal organisasi sehingga tujuan organisasi dapat

tercapai, berikut merupakan fungsi manajemen menurut Dessler & Varrkey yang dialihbahasakan oleh Djarkasih (2018:53) terdapat lima fungsi dalam manajemen yaitu:

1. Perencanaan (*Planning*)

Menetapkan tujuan standar, mengembangkan aturan dan prosedur, mengembangkan rencana perkiraan.

2. Organisasi (*Organization*)

Memberikan setiap bawahan tugas tertentu, mendirikan departemen, mendelgasikan wewenang pada bawahan, membangun saluran otoritas dan komunikasi, dan mengkoordinasikan pekerjaan bawahan.

3. Kekaryawanan (*Staffing*)

Menentukan jenis orang yang akan di perkerjakan, merekrut calon karyawan, memilih karyawan menetapkan standar kinerja, kompensasi karyawan, mengevaluasi kinerja, konseling karyawan, pelatihan dan mengembangkan karyawan.

4. Pembimbing (*Leading*)

Membuat orang lain menyelesaikan tugasnya, menjaga moral, dan memotivasi bawahan.

5. Mengontrol (*Controlling*)

Menetapkan standar contohnya kuota penjualan, kualitas dan produksi dan memeriksa standar kerja.

Berdasarkan fungsi-fungsi manajemen yang telah dipaparkan di atas, maka dapat dipahami bahwa fungsi-fungsi manajemen adalah sebuah usaha untuk

mencapai tujuan yang diinginkan secara efektif dan efisien. Fungsi-fungsi manajemen yang dimulai dari perencanaan, organisasi, ke karyawan, pembimbing, dan mengontrol.

### **2.1.1.3 Unsur-Unsur Manajemen**

Untuk menjalankan manajemen diperlukan unsur-unsur yang mendukung proses pengaturan, perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai tujuan organisasi maka perlunya unsur-unsur manajemen, menurut Terry & Rue, (2021:156) yang diterjemahkan oleh Ticoalu unsur-unsur manajemen adalah sebagai berikut:

#### **1. Manusia (*Man*)**

Manusia merupakan penggerak utama untuk menjelaskan fungsi-fungsi manajemen dan melaksanakan semua aktifitas-aktifitas untuk mencapai tujuan suatu organisasi. Potensi yang dimiliki oleh setiap manusia berbeda satu sama lain, untuk itu dibutuhkan pengelolaan agar diperoleh tenaga kerja yang berkualitas dan dapat mencapai tujuan organisasi dengan efektif dan efisien.

#### **2. Uang (*Money*)**

Uang merupakan faktor yang penting dalam setiap proses pencapaian suatu tujuan. Setiap kegiatan maupun aktifitas-aktifitas yang dilakukan yang tidak akan terlaksana tanpa adanya penyediaan uang atau biaya yang cukup. Uang juga merupakan alat tukar dan alat pengukur nilai suatu perusahaan atau organisasi. Besar kecilnya hasil kegiatan dapat diukur dari jumlah uang yang beredar dalam perusahaan. Oleh karena itu, uang merupakan alat yang penting untuk mencapai tujuan karena harus diperhitungkan secara rasional.

### 3. Mesin (*Machines*)

Mesin digunakan untuk memberi kemudahan atau menghasilkan keuntungan yang lebih besar serta menciptakan efisiensi kerja. Digunakannya mesin-mesin dalam suatu pekerjaan adalah untuk menghemat tenaga dan pikiran manusia dalam melakukan tugas-tugasnya baik yang bersifat rutin maupun yang bersifat insidental, baik untuk pekerjaan-pekerjaan yang bersifat teknis maupun bersifat non teknis.

### 4. Metode (*Methods*)

Suatu tata cara kerja yang baik akan yang akan memperlancar atau alur pekerjaan. Sebuah metode dapat dinyatakan sebagai penetapan cara pelaksanaan kerja suatu tugas dengan memberikan berbagai pertimbangan-pertimbangan kepada sasaran.

### 5. Bahan-bahan (*Materials*)

Bahan-bahan yang akan diolah menjadi produk yang siap dijual. Material merupakan bahan yang menunjang terciptanya skill pada manusia dalam melakukan pekerjaan.

### 6. Pasar (*Market*)

Sistem keseluruhan dari kegiatan usaha yang ditunjukkan untuk merencanakan, menentukan harga, mempromosikan dan mendistribusikan barang dan jasa, ide kepada pasar sasaran agar dapat mencapai tujuan organisasi dengan memperhatikan pesaing.

## 2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia sekarang ini sangat besar pengaruhnya bagi

kesuksesan suatu organisasi atau perusahaan, baik perusahaan yang berorientasi pada keuntungan seperti perusahaan bisnis perusahaan swasta maupun perusahaan instansi pemerintahan. Peran sumber daya manusia adalah untuk mencapai tujuan perusahaan yang sudah ditetapkan secara efektif dan efisien. Tujuan pokok sumber daya manusia adalah mewujudkan pendayagunaan sumber daya manusia secara optimal di dalam suatu organisasi atau perusahaan.

### **2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah penerapan manajemen berdasarkan fungsinya untuk memperoleh sumber daya manusia yang terbaik bagi bisnis yang sedang dijalankan dan bagaimana sumber daya manusia yang terbaik tersebut dapat dipelihara dan tetap bekerjasama dengan begitu tujuan dan sasaran suatu organisasi atau perusahaan dapat tercapai. Berikut adalah definisi Manajemen Sumber Daya Manusia menurut beberapa ahli.

Menurut Kotler & Armstrong, (2022:5) menyatakan bahwa:

*“Human resource management can be defined as a strategic, integrated and coherent approach to the employment, development and well-being of the people working in organizations”*

Menurut Robbins & Judge, (2021:4) menyatakan bahwa :

*“Human resources management is a subset of the study of management that focuses on how to attract, hire train, motivate and maintain employees”*.

Menurut Flipo yang dialihbahasa oleh Mas'ud (2020:11) menyatakan bahwa:

“Manajemen Sumber Daya Manusia adalah perencanaan, pengorganisasian,

pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat”.

Berdasarkan definisi beberapa ahli di atas, maka dapat diketahui bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu usaha untuk mengarahkan atau mengelola sumber daya manusia dalam proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan guna untuk mencapai tujuan perusahaan yang sudah ditetapkan dari awal oleh perusahaan. Hal tersebut ditujukan untuk peningkatan kontribusi sumber daya manusia terhadap pencapaian tujuan organisasi agar lebih efektif dan efisien.

#### **2.1.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Fungsi manajemen merupakan serangkaian aktivitas yang dilakukan oleh manajer suatu perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuan yang ditetapkan secara efektif dan efisien. Fungsi elemen dasar yang dibangun dalam proses manajemen dan digunakan sebagai pedoman saat melakukan tugas untuk mencapai tujuan yang diinginkan oleh administrator Fungsi manajemen sumber daya manusia. Rivai & Sagala, (2021:13) meliputi sebagai berikut:

##### **1. Fungsi Manajerial**

###### **a. Perencanaan (*human resources planning*)**

Merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program ke karyawan. Program ke karyawan meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian,

pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan. Program kekaryawanan yang baik akan membantu tercapainya tujuan secara efektif

b. Pengorganisasian (*organizing*)

Kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dan bagan keorganisasian.

c. Pengarahan (*directing*)

Kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dan bekerja efektif & efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan baik dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan tugasnya dengan baik.

d. Pengendalian (*controlling*)

Pemantauan atau controlling secara konsisten mengenai kinerja karyawan, kualitas kerja, efisiensi diperlukan untuk memastikan semua fungsi planning, organizing, dan leading berjalan dengan baik dan bergerak sesuai tujuan organisasi.

## 2. Fungsi Operasional

a. Pengadaan (*procurement*)

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan, pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan, yang terdiri dari beberapa aspek yaitu :

- 1) Perencanaan sumber daya manusia
- 2) Analisis jabatan
- 3) Penarikan karyawan
- 4) Penempatan kerja
- 5) Orientasi kerja (*Job orientation*)

b. Pengembangan (*development*)

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan, teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa yang akan datang, yang terdiri dari:

- 1) Pendidikan dan pelatihan (*Training and development*)
- 2) Pengembangan karier
- 3) Penilaian prestasi kerja

c. Kompensasi (*compensation*)

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan yang telah selesai mengerjakan tugas atau tanggung jawabnya, berikut adalah aspek-aspek yang terdiri dari:

- 1) Kompensasi langsung yang terdiri dari gaji/upah, insentif.
- 2) Kompensasi tidak langsung yang terdiri dari keuntungan (*benefit*), pelayanan/kesejahteraan (*service*)

d. Pengintegrasian (*integration*)

Integrasi adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan

dan kebutuhan karyawan agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan, yang mencakup:

- 1) Kebutuhan karyawan
- 2) Motivasi kerja
- 3) Kepuasan kerja
- 4) Disiplin kerja
- 5) Partisipasi kerja

e. Pemeliharaan (*maintanance*)

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun, pemeliharaan yang mencakup:

- 1) Komunikasi kerja
- 2) Kesejahteraan dan keselamatan kerja
- 3) Pengendalian konflik kerja
- 4) Konseling kerja

f. Kedisiplinan (*dicipline*)

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.

g. Pemberhentian (*separation*)

Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan.

Dapat disimpulkan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia adalah

perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian.

### **2.1.2.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia adalah untuk mengoptimalkan produktivitas setiap pekerja dalam sebuah organisasi dengan tujuan membantu manajer lini atau manajer fungsional yang lain untuk mengelola pekerja mereka dengan lebih efektif adalah tujuan umum manajemen sumber daya manusia. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia menurut M. S. Hasibuan (2021:250) adalah sebagai berikut:

- a. Untuk menentukan kualitas karyawan yang akan mengisi semua jabatan dalam perusahaan.
- b. Untuk menjamin tersedianya tenaga kerja masa kini ataupun masa depan.
- c. Untuk mempermudah koordinasi sehingga produktivitas kerja meningkat.
- d. Untuk menghindari kekurangan atau kelebihan karyawan

Sedangkan menurut Larasati (2018:11) terdapat 4 (Empat) tujuan manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebagai berikut:

#### **1) Tujuan Sosial**

Tujuan sosial manajemen sumber daya manusia adalah agar organisasi atau perusahaan bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap keutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya.

#### **2) Tujuan Organisasional**

Adalah sasaran formal untuk membantu organisasi mencapai tujuannya.

### 3) Tujuan Fungsional

Tujuan fungsional adalah tujuan untuk mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

### 4) Tujuan Individual

Tujuan individual adalah tujuan pribadi dari tiap anggota organisasi atau perusahaan yang hendak mencapai melalui aktivitasnya dalam organisasi.

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa tujuan utama manajemen sumber daya manusia meliputi pemberian masukan kebijakan, implementasi prosedur, pengembangan strategi, dukungan manajerial, penanganan krisis, komunikasi internal, dan pemeliharaan standar organisasi, semuanya guna memastikan karyawan termotivasi, berkinerja tinggi, dan organisasi bisa mencapai target yang ditetapkan.

## **2.1.3 Kepemimpinan**

Pemimpin memegang peranan penting dalam menentukan keberhasilan organisasi dengan mengatur, membuat rencana, memiliki tanggung jawab, selektif dan memberikan arahan kepada bawahannya. Kepemimpinan yang dapat meningkatkan motivasi karyawan agar meningkatkan kinerja dari karyawan. Oleh karena itu di butuhkan kepemimpinan dalam organisasi untuk menciptakan semangat dalam bekerja.

### **2.1.3.1 Pengertian Kepemimpinan**

Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh yang dilakukan oleh pemimpin kepada pengikutnya, yang bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan yang ditetapkan dalam organisasi dapat

menciptakan integrasi yang dapat mendorong semangat kerja karyawan untuk mencapai tujuan yang maksimal. Pemimpin mengajak bawahannya untuk melaksanakan tugas yang sudah di rencanakan dengan baik. Adapun pendapat dari para ahli mengenai definisi kepemimpinan yaitu :

Menurut Terry & Rue (2021:57) menjelaskan bahwa :

*“Leadership is a relationship that exists within a person or leader, the activity of influencing people to work together consciously in task relationship, trying to achieve group goals voluntarily”*

Menurut McShane & Glinow (2020:171) mengemukakan bahwa :

*“leadership is about influencing, motivating, and enable others to contribute towards the effectiveness and success of the organizations in which they become its members”*

Menurut Robbins & Judge (2021:28) mengatakan :

*“Leadership as the ability to influence a group toward the achievement of goals.”*

Schermerhorn et al., (2020:108) yang dialihabahsakan Yohni Anwar mengatakan:

“Kepemimpinan adalah suatu proses memengaruhi orang lain dan proses memfasilitasi usaha orang perorangan ataupun kelompok dalam mencapai tujuan bersama”.

Berdasarkan beberapa definisi tersebut, peneliti dapat memahami bahwa kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin dalam upaya mempengaruhi, mengarahkan dan menggerakkan bawahannya, agar mau bekerja sama dalam melaksanakan suatu kegiatan yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang di perintahkan untuk mencapai tujuan organisasi yang telah di tetapkan.

### **2.1.3.2 Fungsi Kepemimpinan**

Upaya mewujudkan tujuan organisasi, tujuan organisasi dapat tercapai Ketika seorang pemimpin mampu menjalankan tugas dan fungsinya dengan baik. Oleh karena itu setiap organisasi atau kelompok membutuhkan seorang pemimpin yang mengerti tentang kepemimpinan. Menurut Busro (2021:220) terdapat lima fungsi pokok kepemimpinan antara lain:

1) Fungsi Instruktif

Pemimpin memiliki fungsi instruktif, dimana mereka bertugas untuk memberikan instruksi mengenai apa yang harus dikerjakan, cara untuk mengerjakan tugas tersebut, serta kapan pekerjaan tersebut harus selesai.

2) Fungsi Konsultatif

Pemimpin memiliki fungsi konsultatif dimana mereka mendengarkan dan mempertimbangkan saran dari pada bawahannya sebelum mengambil sebuah keputusan.

3) Fungsi Partisipasi

Pemimpin memiliki fungsi partisipasi dimana mereka memberikan dorongan agar setiap anggota atau pengikutnya untuk berpartisipasi dalam setiap proses pencapaian tujuan.

4) Fungsi Delegasi

Pemimpin memiliki fungsi delegasi, dimana mereka dapat mendelegasikan wewenangnya kepada bawahannya untuk menyelesaikan suatu tugas tertentu.

5) Fungsi Pengendalian

Pemimpin memiliki fungsi pengendalian yang artinya mereka mampu untuk

mengendalikan setiap aktivitas atau pekerjaan para anggotanya agar tidak keluar dari aturan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi.

### **2.1.3.3 Gaya Kepemimpinan**

Setiap organisasi terdapat pemimpin yang akan mengarahkan dan memberdayakan potensi anggota organisasi dengan gaya kepemimpinan yang berbeda. Dalam hal ini, pemimpin perlu memiliki caranya sendiri-sendiri untuk mempraktekan gaya kepemimpinannya untuk memperoleh hasil pengaruh yang memadai. Gaya kepemimpinan adalah pola perilaku seorang secara menyeluruh untuk mempengaruhi perilaku orang lain dalam melakukan sesuatu. Gaya kepemimpinan seseorang bisa dianggap baik dan tepat di suatu organisasi namun di anggap kurang baik dan tidak tepat ditempat lain. Berikut beberapa gaya kepemimpinan menurut Siagian (2020:62) yaitu:

1. **Gaya Kepemimpinan Otokratis**

Gaya kepemimpinan otokratis merupakan gaya kepemimpinan dimana seorang pemimpin memiliki kendali penuh dalam menentukan kebijakan dan prosedur, menetapkan tujuan dan sasaran, serta mengawasi seluruh kegiatan organisasi tanpa adanya keikutsertaan bawahan.

2. **Gaya Kepemimpinan Militeristis**

Gaya kepemimpinan militeristis merupakan gaya kepemimpinan dimana seorang pemimpin menggerakkan bawahannya melalui perintah-perintah yang wajib untuk ditaati oleh bawahannya, serta menuntut tingkat kedisiplinan yang tinggi dari para bawahannya.

### 3. Gaya Kepemimpinan Paternalistis

Gaya kepemimpinan paternalistis merupakan gaya kepemimpinan dimana seorang pemimpin selalu mengayomi bawahannya karena menganggap bahwa bawahannya tidak mampu untuk melakukan pengambilan keputusan.

### 4. Gaya Kepemimpinan Karismatis

Gaya kepemimpinan karismatis merupakan gaya kepemimpinan dimana seorang pemimpin memiliki daya tarik yang tinggi, sehingga mampu untuk mempengaruhi bawahannya secara positif untuk mencapai tujuan organisasi.

### 5. Gaya Kepemimpinan Demokratis

Gaya kepemimpinan demokratis merupakan gaya kepemimpinan dimana seorang pemimpin selalu berdiskusi dan bekerjasama dengan para bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi.

Adapun jenis gaya kepemimpinan menurut Sutrisno (2019:222), antara lain yaitu:

#### a. Gaya Kepemimpinan Persuasif

Gaya kepemimpinan persuasif merupakan gaya kepemimpinan dimana seorang pemimpin melakukan pendekatan dengan cara mempengaruhi pikiran dan perasaan bawahannya dalam memberikan arahan tugas.

#### b. Gaya Kepemimpinan Refresif

Gaya kepemimpinan refresif merupakan gaya kepemimpinan dimana seorang pemimpin melakukan pendekatan dengan cara memberikan tekanan dan ancaman agar bawahan merasa takut dan tertekan, sehingga mereka terpaksa untuk bekerja keras.

c. Gaya Kepemimpinan Partisipatif

Gaya kepemimpinan partisipatif merupakan gaya kepemimpinan dimana seorang pemimpin selalu memberikan kesempatan kepada bawahan untuk aktif memberikan pendapatnya dalam pengambilan keputusan organisasi.

d. Gaya Kepemimpinan Inovatif

Gaya kepemimpinan inovatif merupakan gaya kepemimpinan dimana seorang pemimpin selalu berusaha untuk memberikan perubahan-perubahan yang bersifat positif dalam segala aspek seperti politik, ekonomi, sosial budaya, atau segala produk yang berkaitan dengan kebutuhan manusia.

e. Gaya Kepemimpinan Investigatif

Gaya kepemimpinan investigatif merupakan gaya kepemimpinan dimana seorang pemimpin selalu menaruh kecurigaan kepada para bawahannya, sehingga ia selalu melakukan investigasi yang menyebabkan para bawahannya menjadi kurang kreatif dan inovatif, serta takut untuk membuat kesalahan.

f. Gaya Kepemimpinan Inspektif

Gaya kepemimpinan inspektif merupakan gaya kepemimpinan dimana seorang pemimpin selalu menuntut penghormatan yang tinggi dari para bawahannya, merasa senang apabila dihormati oleh orang banyak, serta sering menggelar kegiatan yang bersifat protokoler.

g. Gaya Kepemimpinan Motivatif

Gaya kepemimpinan motivatif merupakan gaya kepemimpinan dimana seorang pemimpin memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik,

sehingga dapat menyampaikan setiap pemikiran, kebijakan, dan program kerja kepada bawahannya dengan baik.

h. Gaya Kepemimpinan Naratif

Gaya kepemimpinan naratif merupakan gaya kepemimpinan dimana seorang pemimpin banyak berbicara mengenai sesuatu yang sebenarnya tidak sedang ia kerjakan atau lebih banyak berbicara daripada menunjukkan kinerja yang baik.

i. Gaya Kepemimpinan Edukatif

Gaya kepemimpinan edukatif merupakan gaya kepemimpinan dimana seorang pemimpin gemar untuk mengembangkan kemampuan para bawahannya melalui pendidikan dan keterampilan sehingga bawahan berkembang menjadi lebih baik.

j. Gaya Kepemimpinan Retrogresif

Gaya kepemimpinan retrogresif merupakan gaya kepemimpinan dimana seorang pemimpin selalu berusaha menghambat kemajuan para bawahannya, atau dengan kata lain mereka lebih senang apabila bawahannya bodoh dan tidak berkembang.

Berdasarkan berbagai gaya kepemimpinan dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dapat diterapkan dalam organisasi yang disesuaikan dengan kondisi dan lingkungan organisasinya.

#### **2.1.3.4 Dimensi dan Indikator Kepemimpinan**

Pemimpin berperan besar dalam menentukan setiap kebijakan sebuah organisasi. Pada hakikatnya pemimpin adalah seseorang yang mempunyai

kemampuan untuk mempengaruhi perilaku orang lain di dalam pekerjaannya. Adapun dimensi kepemimpinan menurut Schermerhorn et al., (2020:111) yang diterjemahkan yang diterjemahkan Yohani Anwar yaitu sebagai berikut:

- 1) Pelaksanaan tugas, indikatornya:
  - a. Pemimpin memberi arahan pada bawahan untuk melaksanakan tugas.
  - b. Pemimpin memberi arahan untuk membuat semua keputusan yang berhubungan dengan tugas.
- 2) Memberi dukungan, indikatornya:
  - a. Pemimpin memberikan dukungan terhadap kondisi kerja bawahannya
  - b. Pemimpin menciptakan situasi kerja yang nyaman bagi bawahannya.
- 3) Mengutamakan hasil dari pada proses, indikatornya:
  - a. Pemimpin menetapkan tujuan dan memberikan perintah setelah hal itu didiskusikan terlebih dahulu dengan bawahan.
  - b. Bawahan dapat membuat keputusan-keputusan mereka sendiri tentang cara pelaksanaan tugas.
- 4) Memberi petunjuk, indikatornya:
  - a. Pemimpin memberikan petunjuk tugas kepada bawahan untuk menyelesaikan pekerjaannya.
  - b. Pemimpin memberi bawahan berbagai fleksibilitas waktu untuk melaksanakan tugas-tugas mereka dalam batas-batas dan prosedur-prosedur yang telah ditetapkan.

Pemimpin harus dapat mengambil keputusan yang tepat dalam merespon situasi di dalam organisasi. Kemampuan pengambilan keputusan ini merupakan

kriteria utama untuk menilai efektivitas kepemimpinan seseorang. Jika pemimpin mengambil keputusan yang salah, maka akan berdampak pada kegagalan mencapai tujuan organisasi.

#### **2.1.4 Pengertian *Teamwork***

Menurut Davis & Newstrom (2020:112) dialihbahasakan oleh Agus Dharma bahwa *teamwork* adalah individu-individu yang berkelompok dan bekerja bersama-sama untuk mencapai suatu tujuan yang dilakukan bersama, sehingga tujuan tersebut mudah diperoleh.. Hal ini berarti bahwa suatu tujuan akan mudah dicapai apabila dikerjakan oleh tim dibanding dengan oleh individu.

Sementara menurut Shane & Glinow, (2020:10) yang dialihbahasakan Wijaya :

“*teamwork* adalah kolaborasi terjadi ketika orang dari organisasi (unit dalam organisasi) yang berbeda menghasilkan sesuatu secara bersama-sama melalui usaha”.

Selain itu Robbins & Judge (2024:87) yang dialihbahasakan Shelby Edinov menyatakan bahwa *teamwork* merupakan suatu kelompok individu yang menghasilkan kinerja lebih besar dibanding hasil kerja individual. *Teamwork* akan berhasil hanya jika mereka dapat melenyapkan kompetisi dan berkonsentrasi pada perbedaan pandangan dan keahlian untuk mengatasi masalah atau tantangan dengan cepat. Manajer puncak harus memiliki visi untuk memperkenalkan *teamwork* dalam organisasi mereka.

Berdasarkan penelitian terdahulu maka dapat disimpulkan bahwa kerjasama tim adalah komunitas orang yang memiliki potensi untuk menyelesaikan pekerjaan bersama untuk menghasilkan hasil yang lebih baik.

#### 2.1.4.1 Faktor yang Mempengaruhi *Teamwork*

*Teamwork* dapat dibentuk atas dasar dari kebutuhan yang diperlukan oleh perusahaan dan pribadi individu, guna menciptakan keberhasilan perusahaan, karena tidak mudah untuk membentuk *teamwork* yang dapat bekerjasama dengan baik, maka menurut Hackman yang dialibahasakan Kinni et al. (2024) terdapat 5 faktor sebagai kebutuhan untuk mengembangkan *teamwork*, antara lain :

1. Tujuan dan arah yang jelas

Tim butuh tujuan untuk memusatkan tujuan mereka dan mengevaluasi kinerja mereka.

2. Pimpinan yang baik

Pemimpin dibutuhkan untuk mengatur hubungan internal dan eksternal dari tim dan untuk menghadapkan tim ke tujuan mereka.

3. Tugas yang sesuai dengan *teamwork*

Tugas harus kompleks, penting dan menantang sehingga anggota tim memerlukan usaha dan tidak sanggup bekerja individu.

4. Catatan kebutuhan untuk melakukan pekerjaan

Sumber penghasilan bahwa tim butuh memasukkan kedua sumber alat dan pelatihan dan sumber penghasilan personil.

5. Lingkungan organisasi yang mendukung

Organisasi harus cukup bertenaga dan berwibawa untuk mengizinkan anggota tim untuk membuat dan melaksanakan keputusan mereka.

Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa kebutuhan untuk mengembangkan *teamwork* diperlukan tujuan dan arah tim, hubungan dengan

pimpinan baik, tugas yang sesuai, catatan kebutuhan pekerjaan dan dukungan lingkungan organisasi.

#### **2.1.4.2 Jenis Jenis *Teamwork***

Beberapa jenis *teamwork* dengan tujuan untuk mendapatkan hasil kerja yang maksimal sesuai dengan tujuannya, kerjasama tim yang baik dan efektif. Menurut Daft dalam Prastyani (2020:4) *teamwork* terbagi menjadi enam jenis, yaitu:

1. Tim formal. Tim formal adalah sebuah tim yang dibentuk oleh organisasi sebagai bagian dari struktur organisasi formal.
2. Tim vertikal. Tim vertikal adalah sebuah tim formal yang terdiri dari seorang manajer dan beberapa orang bawahannya dalam rantai komando organisasi formal.
3. Tim horizontal. Tim horizontal adalah sebuah tim formal yang terdiri dari beberapa karyawan dari tingkat hierarki yang hampir sama tapi berasal dari area keahlian yang berbeda.
4. Tim dengan tugas khusus. Tim dengan tugas khusus adalah sebuah tim yang dibentuk di luar organisasi formal untuk menangani sebuah proyek dengan kepentingan atau kreativitas khusus.
5. Tim mandiri. Tim Mandiri adalah sebuah tim yang terdiri dari 5 hingga 20 orang pekerja dengan beragam keterampilan yang menjalani rotasi pekerjaan untuk menghasilkan sebuah produk atau jasa secara lengkap, dan pelaksanaannya diawasi oleh seorang anggota terpilih.
6. Tim pemecahan masalah. Tim pemecahan masalah adalah biasanya terdiri dari 5 hingga 12 karyawan yang dibayar per-jam dari departemen yang sama, dimana

mereka bertemu untuk mendiskusikan cara memperbaiki kualitas, efisiensi, dan lingkungan kerja.

#### **2.1.4.3 Dimensi dan Indikator *Teamwork***

Dimensi merupakan himpunan dari partikular-partikular yang disebut indikator, setiap dimensi dalam satu konsep tidak harus mempunyai jumlah indikator yang sama. Sedangkan indikator merupakan variabel-variabel yang dapat menunjukkan ataupun mengindikasikan tentang kondisi tertentu, untuk mengukur perubahan yang terjadi. Sehingga dapat digunakan untuk mengevaluasi keadaan atau kemungkinan dilakukan pengukuran terhadap perubahan-perubahan yang terjadi dari waktu ke waktu. Berikut ini adalah dimensi dan indikator *teamwork* Menurut Shane & Glinow (2020:11) yang dialihbahasakan Wijaya, dimensi kerjasama tim yang efektif yaitu the five C :

1. *Cooperating* (Bekerjasama) Anggota tim yang efektif rela dan mampu bekerja bersama daripada bekerja sendirian.
2. *Coordinating* (Koordinasi) Anggota tim yang efektif secara aktif mengelola kerjasama tim sehingga tim bertindak secara efisien dan harmonis.
3. *Communicating* (Komunikasi) Anggota tim yang efektif menyampaikan informasi secara bebas (bukan menimbunnya), secara efisien (menggunakan saluran dan bahasa yang terbaik) dan menghormati (meminimalkan emosi negatif).
4. *Comforting* (Kenyamanan) Anggota tim yang efektif membantu rekan kerja mengatur keadaan psikologis yang sehat dan positif.
5. *Conflict resolving* (Pemecahan Masalah) Konflik tidak dapat dihindari dalam

pengaturan sosial, jadi anggota tim yang efektif memiliki kemampuan dan motivasi untuk menyelesaikan disfungsi ketidaksetujuan antara anggota tim.

Sedangkan Indikator *Teamwork* menurut Davis & Newstrom (2020:137), yang dialihbahasakan oleh Agus Dharma antara lain :

- a) Tanggung jawab bersama yaitu dengan memberikan tanggung jawab menyelesaikan suatu pekerjaan secara bersama-sama dapat menciptakan hubungan kerjasama yang baik antar karyawan.
- b) Saling berkontribusi artinya kontribusi yang baik sesama karyawan lain baik pikiran maupun tenaga dapat menciptakan kerjasama di dalam perusahaan atau organisasi.
- c) Pengarahan kemampuan secara maksimal yaitu mengarahkan kemampuan dari masing-masing karyawan dalam anggota tim secara maksimal akan membuat kerjasama lebih kuat dan berkualitas.
- d) Komunikasi yang efektif yaitu dengan membangun komunikasi yang baik dan efektif antar karyawan dapat menentukan keberhasilan kerjasama tim dalam melaksanakan tugas maupun kewajibannya dalam bekerja.
- e) Tujuan yang sama Indikator ini mengacu pada kesepakatan bersama dalam hal tujuan atau sasaran yang ingin dicapai oleh tim. Ketika anggota tim memiliki pemahaman yang jelas dan kesepakatan yang kuat terkait tujuan bersama, mereka cenderung bekerja secara sinergis untuk mencapai hasil yang diinginkan.
- f) Antusiasme: Indikator ini mencerminkan tingkat semangat dan motivasi yang

dimiliki oleh anggota tim terhadap pekerjaan atau proyek yang sedang mereka kerjakan. Tingginya tingkat antusiasme dapat meningkatkan energi positif di dalam tim, mendorong kolaborasi yang lebih produktif, dan membantu mengatasi tantangan dengan lebih efektif.

- g) Resolusi konflik Indikator ini menunjukkan kemampuan tim dalam menangani konflik atau perbedaan pendapat secara konstruktif. Ketika tim mampu menemukan kesepakatan atau solusi kompromi untuk mengatasi perbedaan, mereka dapat mempertahankan hubungan kerja yang harmonis dan fokus pada pencapaian tujuan bersama.
- h) Pembagian kekuasaan (*share power*): Indikator ini menggambarkan seberapa baik kekuasaan atau tanggung jawab dibagi di antara anggota tim. Pembagian kekuasaan yang seimbang dapat mendorong partisipasi aktif dari setiap anggota, meningkatkan rasa memiliki terhadap hasil akhir, dan mengurangi potensi konflik yang timbul akibat ketidakseimbangan dalam pembagian tugas atau kekuasaan.
- i) Keahlian anggota tim: Indikator ini mencakup keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman yang dimiliki oleh masing-masing anggota tim. Ketika anggota memiliki keahlian yang relevan dan beragam, tim memiliki kemampuan untuk mengatasi berbagai jenis tugas dan tantangan dengan lebih efisien. Kolaborasi di antara anggota yang memiliki keahlian yang saling melengkapi juga dapat menghasilkan solusi yang lebih inovatif dan kreatif.

### **2.1.5 Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama

periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja karyawan didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja karyawan sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Menurut Bernadin & Russel (2020:147), mengatakan bahwa:

*“performance is devinide as the record of outcomes produced on a specified job function or activity during time period”*. Artinya prestasi atau kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu.

Menurut Armstrong & Baron (2020:15) dalam bukunya edisi Bahasa Indonesia berjudul Manajemen Kinerja menyatakan bahwa :

“kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi”

Menurut Kasmir (2022:208) kinerja adalah

“hasil kerja dan perilaku kerja yang dicapai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu”.

Berdasarkan definisi diatas dapat dijelaskan bahwa kinerja karyawan adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

#### **2.1.5.1 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Kinerja diukur dengan instrumen yang dikembangkan dalam studi yang

tergabung dalam ukuran kinerja secara umum kemudian diterjemahkan kedalam penilaian perilaku secara mendasar. Menurut Firda Syah (2021:29) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja karyawan, yaitu:

1. Sikap disiplin

Disiplin adalah sikap yang sangat penting yang harus dipenuhi oleh setiap karyawan. Setiap karyawan harus mempunyai sikap disiplin agar bisa mengikuti setiap aturan yang ditetapkan oleh perusahaan dan melakukan berbagai pekerjaannya masing-masing.

2. Motivasi kerja

Motivasi adalah suatu dorongan yang muncul pada setiap individu secara sadar maupun tidak sadar dalam melakukan suatu pekerjaan dengan tujuan tertentu. Setiap karyawan tentunya memiliki motivasi yang berbeda-beda. Beberapa karyawan ada yang memiliki motivasi bekerja untuk memiliki uang agar mampu memenuhi kebutuhan dan keinginannya.

3. Kompensasi atau insentif

Kompensasi ataupun insentif dipisahkan mampu mempengaruhi kinerja karyawan. Kompensasi ini biasa diberikan kepada karyawan dalam wujud bonus yang mampu meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan.

4. Gaya kepemimpinan

Karyawan yang mempunyai pemimpin yang baik pada umumnya akan mampu memberikan performa yang juga baik. Gaya kepemimpinan yang baik adalah dengan cara mengayomi karyawan agar setiap tugas yang di berikannya kepada masing-masing karyawan dengan tanpa tekanan yang berlebihan.

#### 5. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang bersih dan nyaman akan membuat suasana hati setiap karyawan menjadi tenang dan menjadi lebih focus dalam melakukan pekerjaan. Selain itu, pihak perusahaan juga harus memperhatikan kesehatan dan tingkat keamanan karyawan dengan menyediakan lingkungan kerja yang menyenangkan dan sesuai dengan keperluan karyawan. Dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman akan membuat karyawan senang dalam melakukan tugasnya.

#### 6. Pelatihan terhadap karyawan

Pelatihan dan juga edukasi sangatlah penting untuk bisa meningkatkan kinerja karyawan, khususnya untuk karyawan baru dan masih memerlukan suatu bimbingan, sedangkan untuk karyawan lama mereka biasanya memerlukan peningkatan kinerja seiring berjalannya waktu. Pihak perusahaan bisa memberikan pelatihan langsung ditempat kerja atau dengan mendanai suatu pembelajaran terkait beberapa faktor penentu yang mampu mempengaruhi performa karyawan.

#### 7. Perlakuan perusahaan terhadap karyawan

Karyawan yang memperoleh perlakuan baik dari perusahaan akan cenderung mempunyai performa kerja yang lebih baik. Perlakuan yang baik tidak hanya bisa diberikan dengan bentuk pujian, tapi juga bisa dalam bentuk memahami apa yang mereka perlukan. Oleh sebab itu, setiap perusahaan perlu memperhatikan.

#### 8. Perkembangan teknologi

Perkembangan teknologi juga akan memungkinkan perusahaan untuk bisa bekerja lebih efektif. Saat ini adalah eranya semua hal bisa bekerja secara otomatis. Apabila pihak perusahaan bisa melakukan setiap hal dengan mudah dengan bantuan software, maka cara lama dengan atau manual seharusnya bisa ditinggalkan.

#### 9. Delegasi tugas

Delegasi tugas adalah mengalihkan tugas atau pekerjaan kepada beberapa karyawan lainnya yang sesuai. Dengan adanya delegasi tugas yang baik, maka seorang manajer juga akan lebih bisa memanfaatkan waktunya untuk melakukan beberapa tugas lainnya yang lebih penting.

#### 10. Komunikasi dan hubungan yang kuat

Dengan membangun komunikasi yang kuat, maka seorang karyawan akan lebih mudah dalam memahami tujuan suatu proyek yang dikerjakan, deadline, serta seluruh detail pekerjaan. Pekerjaan pun bisa dilakukan dengan lancar.

#### 11. Adanya rantai komando yang jelas

Apabila setiap karyawan mempunyai pengetahuan yang luas tentang perusahaan dan hal apa saja yang dikerjakannya, maka mereka juga akan mampu membuat keputusan yang sangat penting.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat dipahami bahwa perusahaan perlu memperhatikan faktor kinerja karyawan pada perusahaannya, karena dapat mempermudah perusahaan dalam mengambil langkah selanjutnya untuk mempertahankan serta meningkatkan kinerja karyawan yang ada pada perusahaan.

### **2.1.5.2 Dimensi dan Indikator Kinerja**

Menurut Kasmir (2022:208) kinerja hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja karyawan didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Berikut adalah dimensi dan indikator sebagai berikut :

#### **1. Kuantitas Kerja**

Dimensi ini terikat dengan kecepatan dalam mengerjakan tugas yang diberikan dan tingkatan pencapaian. Kuantitas Kerja adalah suatu tingkatan pegawai dalam cepat atau lambatnya mengerjakan tugas yang diberikan dan tingkatan pencapaian yang di raih dalam bekerja. Dimensi Kuantitas Kerja diukur dengan dua indikator yaitu tingkat kecepatan karyawan dalam mengerjakan tugas dan tingkat pencapaian target kerja karyawan.

#### **2. Kualitas Kerja**

Dimensi ini terikat dengan hasil kerja yang rapih, teliti, dan sesuai dengan standar kerja. Kualitas kerja merupakan standar kerja yang sudah di tetapkan dalam pengerjaan pekerjaan yang di berikan serta kualitas kerja pun dilihat dari kerapihan, kesesuaian, dan ketelitian pegawai yang mengerjakan. Dimensi kualitas kerja diukur dengan tiga indikator yaitu ketelitian, dan kesesuaian

#### **3. Kerjasama**

Dimensi ini terikat dengan kekompakan team dan jalinan Kerjasama. Kerjasama merupakan cara untuk nyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan mudah dengan jalinan Kerjasama, kekompakan yang terjaga. Dimensi Kerjasama diukur

dengan dua indikator yaitu jalinan Kerjasama dan kekompakan.

#### 4. Tanggung Jawab

Dimensi ini terikat dengan pengambilan Keputusan serta kekompakan.

Tanggung Jawab merupakan cara seseorang untuk mengatasi permasalahan baik itu dari pengambilan Keputusan ataupun kekompakan dalam mengerjakan tugas.

Dimensi ini diukur dengan dua indikator yaitu kekompakan dan mengambil Keputusan.

#### 5. Inisiatif

Dimensi ini terikat dengan adanya kemauan dan kemandirian dari seorang pegawai. Inisiatif merupakan karakter seorang pegawai yang dimana dalam karakter tersebut adanya kemauan dalam dirinya dan adanya kemandirian.

Dimensi ini diukur dengan dua indikator yaitu kemauan dan kemandirian.

### **2.1.6 Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu yang digunakan adalah sebagai dasar dalam penyusunan penelitian serta dapat mempermudah untuk lebih fokus pada bidang kajian yang sedang diteliti. Penelitian terdahulu sangat penting sebagai dasar pijakan dalam rangka penyusunan penelitian ini. Kegunaannya untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu dan mempermudah dalam membantu suatu penelitian yang sedang dilakukan. Selain itu penelitian terdahulu dapat dipakai sebagai sumber perbandingan dengan penelitian yang sedang dilakukan. Tujuannya adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu, sekaligus sebagai acuan dan gambaran yang dapat mendukung kegiatan penelitian berikutnya yang sejenis sehingga penelitian yang akan

dilakukan dapat dikatakan teruji karena telah ada yang membahas terlebih dahulu mengenai penelitian yang akan dilakukan.

Selain itu penelitian terdahulu dapat digunakan sebagai sumber perbandingan dengan penelitian yang sedang penulis lakukan dan agar dapat mengetahui persamaan dan perbedaan penelitian yang sedang dilakukan dengan peneliti terdahulu sebagai perbandingan yaitu memiliki variable bebas mengenai kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap kepuasan kerja sebagai variable terikat.

**Tabel 2. 1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti, Judul Peneliti, Tahun sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Al-Gifari & Rahayu (2025)  Pengaruh Kerjasama Tim Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv Gitshu Garmino Di Kabupaten Bogor.  Jurnal Teknologi, Bisnis Dan Pendidikan , 3(2), 264–271.  <a href="https://jurnalmahasiswa.com/index.php/teknobis/article/view/2997">https://jurnalmahasiswa.com/index.php/teknobis/article/view/2997</a>	Hasil temuan menunjukkan secara parsial dan simultan kerjasama tim dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Menggunakan variabel kerjasama tim dan kinerja	Peneliti sebelumnya menggunakan variabel independen motivasi.
2	Arifin, (2020)  Pengaruh Kepemimpinan dan Kerjasama tim Terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada pada sentra keripik sukun di Kabupaten Sumenep	Hasil penelitian menunjukan bahwa kepemimpinan dan <i>teamwork</i> berpengaruh terhadap kinerja karyawan	Variabel yang digunakan sama sama meneliti tentang kepemimpinan dan <i>teamwork</i> sebagai variabel independen dan kinerja pegawai	Beda tempat dan waktu penelitian

Tabel 2.1 (Lanjutan)

No	Nama Peneliti, Judul Peneliti, Tahun sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Jurnal Ekonomi Dan Manajemen, 17(2), 18-29. <a href="https://doi.org/10.30872/jkin.v17i2.7400">https://doi.org/10.30872/jkin.v17i2.7400</a>		sebagai variabel terikat	
3	Uly et al., (2023) Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, <i>Teamwork</i> dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan PT Ragam Rasa Raya Kota Bengkulu  Jurnal Simki Economic, 6(2), 223-231. <a href="https://doi.org/10.29407/jse.v6i2.245">https://doi.org/10.29407/jse.v6i2.245</a>	Hasil Penelitian Menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara kepemimpinan transformasional, <i>Teamwork</i> dan Reward terhadap Kinerja karyawan.	Variabel yang digunakan sama yaitu Kepemimpinan dan <i>Teamwork</i> sebagai variabel bebas dan Kinerja Karyawan sebagai variabel terikat.	Penulis tidak meneliti variabel <i>Reward</i>
4	Wulansari & Musslifah, (2024)  Pengaruh <i>Teamwork</i> Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan.  RISOMA : Jurnal Riset Sosial Humaniora Dan Pendidikan, 2(3), 92–102. <a href="https://doi.org/10.62383/risoma.v2i3.91">https://doi.org/10.62383/risoma.v2i3.91</a>	Hasil Penelitian Menunjukkan bahwa <i>Teamwork</i> tidak secara signifikan terhadap kinerja karyawan.	Variabel yang digunakan sama yaitu <i>Teamwork</i> sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat.	Peneliti tersebut tidak meneliti tentang <i>teamwork</i>

Tabel 2.1 (Lanjutan)

No	Nama Peneliti, Judul Peneliti, Tahun sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
5	<p>Yaafi et al., (2025)</p> <p>Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan <i>Teamwork</i> Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Mitra Untung Sejahtera</p> <p>Jurnal Ilmiah Manajemen Ekonomi &amp; Akuntansi (MEA) 9(2):1324-1340 DOI: <a href="https://doi.org/10.31955/mea.v9i2.5750">10.31955/mea.v9i2.5750</a></p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan <i>teamwork</i> terhadap kinerja</p>	<p>Variabel yang digunakan sama yaitu kepemimpinan dan <i>teamwork</i> sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat.</p>	<p>Terdapat variabel lingkungan kerja. beda tempat dan waktu penelitian</p>
6	<p>Budiman &amp; Rukismono, (2022)</p> <p>Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi Dan <i>Teamwork</i> Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada PT. AGRINDO – Gresik.</p> <p>Jurnal Manajerial Bisnis 5(2):89-97 DOI: <a href="https://doi.org/10.37504/jmb.v5i2.388">10.37504/jmb.v5i2.388</a></p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan, kompetensi, <i>teamwork</i> Berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai PT. AGRINDO.</p>	<p>Variabel yang digunakan sama yaitu kepemimpinan dan <i>teamwork</i> sebagai variabel bebas</p>	<p>Penulis tidak meneliti variabel kompetensi</p>
7	<p>Rachman et al., (2024)</p> <p>Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kerja Sama tim dan <i>Work Life Balance</i> Terhadap Kinerja Karyawan</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>Work life balance</i> memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu</p>	<p>Variabel yang digunakan sama yaitu kepemimpinan dan <i>teamwork</i> sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel</p>	<p>Penulis tidak meneliti variabel <i>work life balance</i></p>

Tabel 2.1 (Lanjutan)

No	Nama Peneliti, Judul Peneliti, Tahun sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<i>El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi &amp; Bisnis Islam</i> , 5(12), 4641 –. <a href="https://doi.org/10.47467/elmal.v5i12.4578">https://doi.org/10.47467/elmal.v5i12.4578</a>	kepemimpinan transformasional dan kerjasama tim berpengaruh tetapi tidak signifikan	terikat.	
8	Muaziz & Parashakti (2024)  Pengaruh Gaya Kepemimpinan, <i>Teamwork</i> dan <i>Work Experience</i> Terhadap Kinerja Karyawan PT Nutrilab Pratama Jakarta  GLOBAL: Jurnal Lentera BITEP Vol. 2 No. 01 (2024) <b>DOI:</b> <a href="https://doi.org/10.59422/global.v2i01.281">https://doi.org/10.59422/global.v2i01.281</a>	Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, <i>teamwork</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dan <i>work experience</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.	Variabel yang digunakan sama yaitu kepemimpinan dan <i>teamwork</i> sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat.	Penulis tidak meneliti variabel <i>Work Experience</i>
9	Anggun Tri Andini et al., (2024)  Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan <i>Teamwork</i> Terhadap Kinerja Karyawan di Kopsyah Raya Banda Madani Cabang Curug.  <i>Jurnal Bintang Manajemen</i> , 2(1), 160–168. <a href="https://doi.org/10.55606/jubima.v2i1.2701">https://doi.org/10.55606/jubima.v2i1.2701</a>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, <i>Teamwork</i> berpengaruh terhadap kinerja karyawan.	Variabel yang digunakan sama yaitu kepemimpinan dan <i>teamwork</i> sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat.	Tempat meneliti berbeda

Tabel 2.1 (Lanjutan)

No	Nama Peneliti, Judul Peneliti, Tahun sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
10	Ramadhan & Sari, (2023)  Pengaruh Kerjasama Tim Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Indolakto Cabang Medan <i>Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen</i> , 2(1), 170–183. <a href="https://doi.org/10.55606/jupiman.v2i1.1299">https://doi.org/10.55606/jupiman.v2i1.1299</a>	Secara parsial kerjasama tim tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara simultan kerjasama tim dan pengawasan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja	Variabel yang digunakan sama yaitu Kerjasama tim dan kinerja	Peneliti tidak menggunakan variabel pengawasan Dan tempat meneliti berbeda
11	Saefullah & Rozinah, (2025)  Pengaruh Kepemimpinan dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai <i>Jurnal Pengembangan Wiraswasta</i> , 25(2), 89-98” “p-ISSN 1411-710x” DOI: <a href="http://dx.doi.org/10.33370/jpw.v25i2.700">http://dx.doi.org/10.33370/jpw.v25i2.700</a>	Hasil penelitian menunjukan kepemimpinan dan kerjasama tim berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan	Variabel yang digunakan sama yaitu kepemimpinan dan kinerja	Tempat meneliti berbeda
12	Novianti (2023)  Pengaruh Kepemimpinan, Kerjasama Tim, Kompensasi, Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sango Ceramics Indonesia <i>JPRO</i> 4 (1) Tahun 2023 <a href="http://jurnal.stie.asia.ac.id/article">http://jurnal.stie.asia.ac.id/article</a>	Kepemimpinan dan kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Variabel yang sama sama tentang kepemimpinan dan <i>teamwork</i> sebagai variabel independen dan kinerja pegawai sebagai variabel terikat	Beda tempat dan waktu penelitian serta terdapat variabel kompensasi dan komitmen

Tabel 2.1 (Lanjutan)

No	Nama Peneliti, Judul Peneliti, Tahun sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
13	Chrisensia Novita Setyo Rahayu, Susanto (2024)  Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan PT CDS Asia  Solusi 22(1):868 DOI: <a href="https://doi.org/10.26623/slsi.v22i1.8221">10.26623/slsi.v22i1.8221</a>	Hasil penelitian kepemimpinan, komunikasi dan kerjasama sama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan	Variabel yang digunakan sama yaitu kepemimpinan dan kinerja	Penulis tidak menggunakan variabel komunikasi Tempat meneliti berbeda
14	Sihaloho et al., (2025)  Pengaruh Kerjasama Tim, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Lalang Buana Nusantara.  Jurnal Kompleksitas Vol 14, No 1 (2025) <a href="https://doi.org/10.56486/kompleksitas.vol14no1.811">https://doi.org/10.56486/kompleksitas.vol14no1.811</a>	Kerjasama Tim berpengaruh terhadap kinerja karyawan; Stres kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	Variabel yang digunakan sama yaitu <i>Teamwork</i> dan kinerja	Penulis tidak menggunakan variabel stres kerja dan motivasi. Tempat meneliti berbeda
15	Nugrahaningsih (2022)  Pengaruh Komunikasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi Media Manajemen Jasa Vol.10 No.2,	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja	Variabel yang digunakan sama yaitu <i>teamwork</i> dan kinerja	Penulis tidak menggunakan variabel komunikasi dan stress kerja sebagai pemoderasi

Tabel 2.1 (Lanjutan)

No	Nama Peneliti, Judul Peneliti, Tahun sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<a href="https://journal.uta45jakarta.ac.id/index.php/MMJ/article/view/6622/2349">https://journal.uta45jakarta.ac.id/index.php/MMJ/article/view/6622/2349</a>			
16	<p>Ni Ketut Ayu Kharismayanti, Anak Agung Putu Agung, Ni Putu Nita Anggraini (2022)</p> <p>Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan <i>EMAS</i>, 3(7), 49–62.</p> <p><a href="https://doi.org/10.30388/emas.v3i7.4190">https://doi.org/10.30388/emas.v3i7.4190</a></p>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja	Variabel yang digunakan sama yaitu kepemimpinan dan kinerja	Tempat meneliti berbeda
17	<p>Maulinda et al., (2023)</p> <p>Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Wana Citra Sentosa</p> <p>Jurnal Penelitian Manajemen Dan Inovasi Riset, 2(1), 188–196.</p> <p><a href="https://doi.org/10.61132/lokawati.v2i1.509">https://doi.org/10.61132/lokawati.v2i1.509</a></p>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja	Variabel yang digunakan sama yaitu Kepemimpinan, kerjasama tim dan kinerja	Terdapat variabel disiplin kerja serta tempat meneliti berbeda
18	<p>Prastyorini et al., (2024)</p> <p>Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui</p>	Hasil menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki	Variabel yang digunakan sama yaitu kepemimpinan dan kinerja	Peneliti tidak menggunakan variabel kepuasan kerja

Tabel 2.1 (Lanjutan)

No	Nama Peneliti, Judul Peneliti, Tahun sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p>Kepuasan Kerja Karyawan PT Anugerah Tirta Samudra.</p> <p>Jurnal Baruna Horizon: Vol 7 No 1. DOI: <a href="https://doi.org/10.52310/jbhorizon.v7i1.140">https://doi.org/10.52310/jbhorizon.v7i1.140</a></p>	<p>pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan PT. Anugerah Tirta Samudra (Artamuda)</p>		
19	<p>Amirudin &amp; Ariyanto, (2020).</p> <p>Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. SAMKO Indonesia.</p> <p>Jurnal Ilmu Komputer dan Bisnis (JIKB), Vol.XI, No.2a, hal.1-8 <a href="https://doi.org/10.47927/jikb.v11i2a.15">https://doi.org/10.47927/jikb.v11i2a.15</a></p>	<p>Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p>	<p>Variabel yang digunakan sama yaitu kepemimpinan dan kinerja</p>	<p>Tempat meneliti berbeda</p>
20	<p>Zhu, (2023)</p> <p><i>The influence of transformational leadership on team performance and team creativity: A team-level resilient proactive model</i></p> <p>Vol 1. No 91. DOI: <a href="https://ink.library.smu.edu.sg/etd_coll/461">https://ink.library.smu.edu.sg/etd_coll/461</a></p>	<p>Kepemimpinan transformasional dan kinerja tim memberikan pengaruh terhadap kinerja team</p>	<p>Menggunakan variabel yang sama yaitu kepemimpinan transformasional dan kinerja</p>	<p>Penelitian ini mengambil obyek yang berbeda dari penulis yaitu , yaitu dilakukan di Singapore</p>

Tabel 2.1 (Lanjutan)

No	Nama Peneliti, Judul Peneliti, Tahun sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
21	<p>Saif et al., (2024)</p> <p><i>Influence of transformational leadership on innovative work behavior and task performance of individuals: The mediating role of knowledge sharing.</i></p> <p>Heliyon Volume 10, Issue 11  <a href="https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e32280">https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e32280</a></p>	<p>Kepemimpinan transformasional mempengaruhi kinerja</p> <p>Perilaku Kerja Inovatif dan Kinerja Tugas Individu:</p>	<p>Variabel yang digunakan sama yaitu kepemimpinan transformasional dan kinerja</p>	<p>Tidak menggunakan variabel mediasi serta tempat penelitian berbeda</p>
23	<p>Rana et al. (2024)</p> <p><i>Effect Of Teamwork On Employee Performance Migration Letters, 21(S3), 1763–1767. Retrieved from</i>  <a href="https://migrationletters.com/index.php/ml/article/view/9566">https://migrationletters.com/index.php/ml/article/view/9566</a></p>	<p>Kinerja karyawan dipengaruhi oleh <i>teamwork</i> yang baik, termasuk komunikasi yang efektif, keterampilan interpersonal, kepercayaan, kohesi tim, dan akuntabilitas.</p>	<p>Variabel yang digunakan sama yaitu <i>teamwork</i> dan kinerja</p>	<p>Tempat penelitian berbeda yaitu dilakukan di India</p>
24	<p>Adil &amp; Hamid (2020)</p> <p><i>Effect of Teamwork on Employee Performance in High-Tech Engineering Industry SMEs of Pakistan: A Moderating Role of Supervisor Support</i></p> <p><i>South Asian Journal of Management Sciences</i> 14(1):122-141</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa kerja tim memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan dukungan supervisor memoderasi hubungan positif antara kerja tim dan kinerja karyawan.</p>	<p>Variabel yang digunakan sama yaitu <i>teamwork</i> dan kinerja</p>	<p>Tempat penelitian berbeda yaitu dilakukan di industri elektronik di Pakistan</p>

Tabel 2.1 (Lanjutan)

No	Nama Peneliti, Judul Peneliti, Tahun sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	DOI: <a href="https://doi.org/10.21621/sajms.2020141.07">10.21621/sajms.2020141.07</a>			
25	Siraj et al., (2022)  <i>Linking Leadership to Employees Performance: The Mediating Role of Human Resource Management</i>  Economies 2022, Vol 10 (5), 111; <a href="https://doi.org/10.3390/economies10050111">https://doi.org/10.3390/economies10050111</a>	Temuan studi ini menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki hubungan positif dan signifikan dengan kinerja karyawan melalui manajemen sumber daya manusia, sehingga peran mediasi penuh manajemen sumber daya manusia diamati antara kepemimpinan dan kinerja karyawan.	Menggunakan variabel kepemimpinan dan kinerja	Penelitian dilakukan di Industri Manufaktur Malaysia

Berdasarkan Tabel 2.1 dapat dilihat bahwa banyak penelitian yang dilakukan untuk meneliti kepemimpinan dan *teamwork* terhadap kinerja karyawan, dengan tersedianya hasil penelitian yang relevan dengan penelitian ini, maka penelitian ini mempunyai acuan guna memperkuat hipotesis yang diajukan.

Penelitian terdahulu menjadi acuan peneliti dalam melakukan penelitian ini, sehingga dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Sebagai referensi penelitian terdahulu diatas menunjukkan bahwa hasil penelitian seperti variabel independen yaitu kepemimpinan dan *teamwork* hasilnya berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Terdapat beberapa variabel yang memiliki kesamaan pada penelitian terdahulu

dengan demikian peneliti mempunyai acuan agar bisa memperkuat hipotesis yang hendak peneliti ajukan.

## **2.2 Kerangka Pemikiran**

Kerangka pemikiran merupakan dasar pemikiran yang disintesiskan dengan observasi dan telaah pustakaan yang dibuat berdasarkan suatu himpunan dari beberapa konsep serta hubungan dari beberapa konsep tersebut. berdasarkan tabel penelitian terdahulu, dapat dilihat bahwa telah banyak peneliti yang dilakukan untuk meneliti tentang kepemimpinan dan teamwork terhadap kinerja karyawan. Sesuai dengan yang telah dikemukakan sebelumnya dari penelitian terdahulu, maka pembahasan selanjutnya adalah tentang keterkaitan variabel.

### **2.2.1 Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan**

Kepemimpinan merupakan faktor yang menentukan berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuan dipengaruhi oleh cara seorang pimpinan. Kepemimpinan merupakan pengaruh antara pribadi yang dijalankan dalam situasi tertentu serta diarahkan melalui proses komunikasi kearah pencapaian satu atau beberapa tujuan tersebut. Kepemimpinan (*leadership*) dapat dikatakan sebagai cara dari seorang pemimpin (*leader*) dalam mengarahkan, mendorong dan mengatur seluruh unsur-unsur di dalam kelompok atau organisasinya untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang diinginkan sehingga menghasilkan kinerja karyawan yang maksimal. Penelitian terdahulu yang dilakukan Amirudin & Ariyanto (2020); Prastyorini et al. (2024) menunjukkan adanya pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

### 2.2.2 Pengaruh *Teamwork* terhadap Kinerja Karyawan

*Teamwork* merupakan faktor yang erat hubungannya dengan kinerja karyawan. Semakin erat hubungan diantara karyawan sebagai tim kerja, maka karyawan akan semakin nyaman dan akan secara sukarela saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan. *Teamwork* merupakan salah bentuk kerja dalam suatu kelompok yang harus dikelola dengan baik. Tim beranggotakan individu-individu yang berbeda-beda, baik berlainan dalam keahlian maupun berlainan dalam kemampuan. Perbedaan-perbedaan individu tersebut harus membentuk saling ketergantungan dalam usaha mencapai tujuan organisasi.

Adanya *teamwork* yang baik, setiap anggota tim dapat berkontribusi sesuai dengan keahlian dan peran masing-masing, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan efisien, serta target-target yang telah ditetapkan akan lebih mudah tercapai. Hal ini tentunya akan berdampak positif terhadap kinerja keseluruhan perusahaan sehingga produktivitas meningkat.

Berdasarkan uraian diatas terkait hubungan antara kepemimpinan, *teamwork* dan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan organisasi yaitu untuk mencapai sebuah hasil kinerja akan sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor baik dari pekerja sendiri maupun bersumber dari organisasi tersebut. Dari pekerja sangat dipengaruhi oleh kemampuan atau kompetensi masing - masing individu. Sedangkan dari organisasi dipengaruhi oleh seberapa baik pemimpin memberdayakan pekerjanya. Penelitian yang dilakukan Wulansari & Musslifah, (2024); Ramadhan & Sari, (2023); Hutomo et al., (2024) dan Nugrahaningsih (2022) menunjukkan adanya pengaruh *teamwork* terhadap kinerja karyawan.

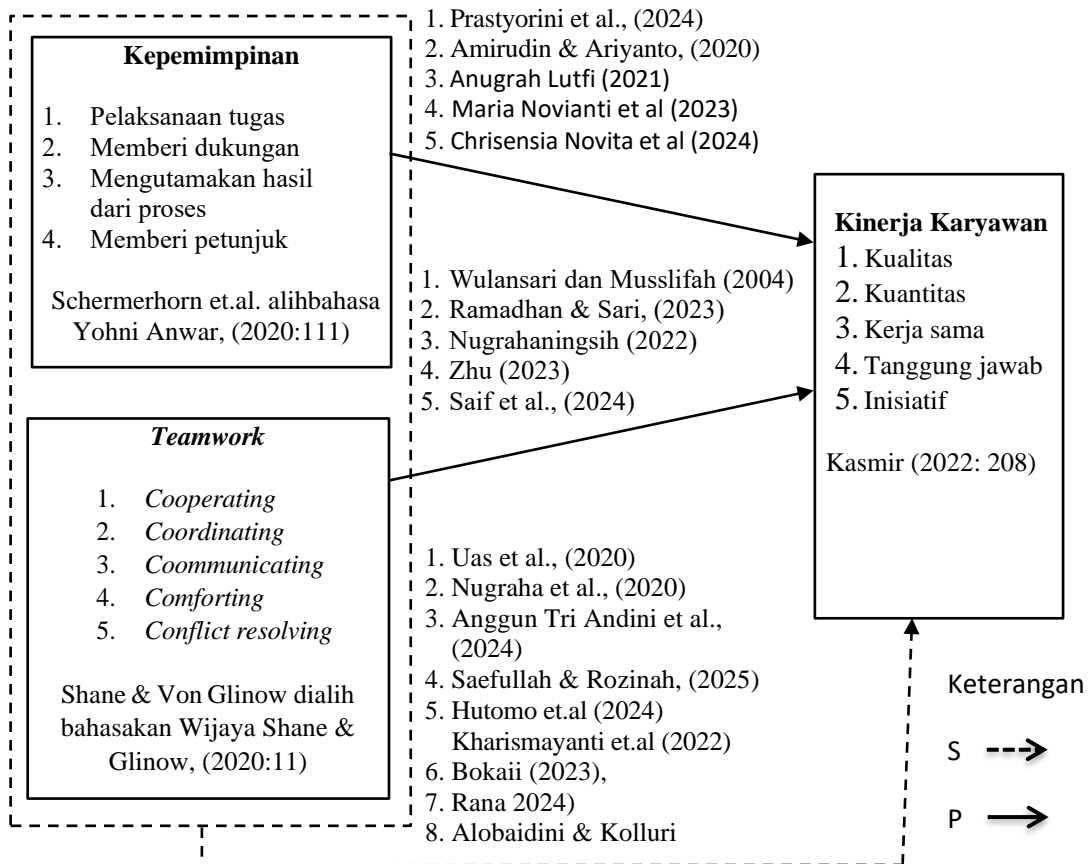
### **2.2.3 Pengaruh Kepemimpinan dan *Teamwork* terhadap Kinerja**

Faktor kepemimpinan sangat diperlukan untuk mengkalaborasi suatu kelompok kerja (*teamwork*) guna mencapai tujuan organisasi. Seorang pemimpin harus dapat membentuk team yang baik. Seorang pemimpin juga diharapkan dapat berperan sebagai figur yang menggerakkan bawahannya dan rasional, penuh inisiatif serta kecerdasan dalam pengambilan keputusan, kapabilitas dalam memecahkan masalah yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja.

Penelitian terdahulu yang dilakukan Uas et al., (2020), Nugraha et al., (2020), Arifin, (2020) menunjukkan bahwa kepemimpinan dan *Teamwork* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

### **2.3 Paradigma Penelitian**

Pradigma penelitian merupakan kerangka berpikir menjelaskan bagaimana penulis memahami suatu masalah, serta masalah, serta kriteria penguji sebagai landasan unyuk menjawab masalah penelitian. Dalam sebuah studi pradigma berorientasi sebagai kerangka filosofis dan konseptual. Paradigma penelitian ini akan membawa pemahaman terhadap metedeologi penelitian. Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah dijelaskan sebelumnya, dapat dilihat pada Gambar 2.1 pradigma peneliitian yang dilakukan adalah sebagai berikut:



**Gambar 2. 2 Paradigma Penelitian**

## 2.4 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2019:63) menyatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan Berdasarkan penjelasan pada kerangka pemikiran di atas, maka hipotesis dalam penelitian adalah sebagai berikut:

### 1. Hipotesis Simultan

“Kepemimpinan dan *teamwork* berpengaruh terhadap kinerja karyawan”

### 2. Hipotesis Parsial

- a. Kepemimpinan Berpengaruh Pada Kinerja Karyawan.
- b. *Teamwork* Berpengaruh Pada Kinerja Karyawan.