

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teoritis

2.1.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan yang tepat dapat mencerminkan besarnya tanggung jawab seorang atasan kepada karyawannya. Seorang karyawan dapat mencontoh kepemimpinan dari atasan, Ketika kepemimpinan atasan baik, maka akan mampu mendorong setiap karyawan untuk bersikap disiplin dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya. Oleh karena itu, diharapkan para pimpinan dapat memberikan contoh yang tepat bagi para karyawan. Beberapa pendapat para ahli tentang pengertian gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut:

1. Alfanny (2018), Gaya kepemimpinan artinya cara yang dipergunakan pemimpin untuk mensugesti perilaku orang lain. Masing-masing gaya ini mempunyai kelebihan serta kekurangan.
2. Rivai (2019) yang menerangkan bahwa gaya kepemimpinan adalah sekumpulan taktik yang dipergunakan oleh seseorang pemimpin untuk mempengaruhi para karyawan atau bawahannya supaya target organisasi tercapai atau bisa juga dikatakan bahwa gaya kepemimpinan menjadi suatu pola taktik atau pola sikap yang disukai serta seringkali diterapkan oleh seseorang pemimpin.
3. Gani (2020), gaya kepemimpinan merupakan suatu proses yang dilakukan oleh seorang pemimpin secara kompleks yang bertujuan untuk mempengaruhi orang lain agar dapat mencapai suatu misi, tugas atau suatu sasaran dan mengarahkan organisasi dengan cara yang lebih masuk akal.

4. Heidjrachman Dan Husnan dalam Basna (2019:320), gaya kepemimpinan merupakan Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai tujuan tertentu.

5. Laliasa et al.(2018), gaya kepemimpinan demokratis adalah kemampuan mempengaruhi untuk orang lain supaya mau berhubungan pada mencapai tujuan yang sudah ditetapkan menggunakan cara banyak sekali aktivitas yang akan dilakukan dipengaruhi beserta antara pimpinan serta bawahan.

Setiawan (2019) menyimpulkan bahwa seorang pemimpin yang baik bukanlah pemimpin yang dapat menyelesaikan masalah pribadinya, akan tetapi pemimpin yang selalu berupaya membantu orang lain untuk dapat menyelesaikan tanggung jawabnya dengan sangat baik. Berdasarkan penjelasan yang telah dikemukakan para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan suatu proses atau strategi yang diterapkan oleh seorang pemimpin untuk dapat memengaruhi para karyawan (bawahannya) demi membantu organisasi dalam mencapai tujuan atau sasaran yang telah ditetapkan.

2.1.2 Indikator Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan seseorang dapat dilihat dan dinilai dari beberapa indikator seperti yang dikemukakan oleh Kartono (2018), diantaranya sebagai berikut:

1. Kemampuan dalam mengambil keputusan

Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang dilakukan secara sistematis terhadap pengambilan tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang dianggap paling tepat. Seorang pemimpin harus memiliki kemampuan dalam pengambilan keputusan dari segala situasi dan kondisi. Setiap keputusan yang diambil haruslah sudah mempertimbangkan segala sebab dan akibat sehingga tidak terjadi kesalahan dalam pengambilan suatu keputusan.

2. Kemampuan dalam memotivasi

Kemampuan dalam memotivasi adalah suatu kemampuan untuk menciptakan daya pendorong yang mengakibatkan seorang karyawan untuk menggerakkan kemampuan (dalam bentuk keahlian, keterampilan, tenaga dan waktu) untuk dapat melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dan menjalankan kewajiban dalam rangka proses pencapaian tujuan dan sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

3. Kemampuan berkomunikasi

Kemampuan dalam berkomunikasi ini harus dimiliki oleh setiap orang, terutama oleh seorang pemimpin. Kemampuan dalam berkomunikasi adalah kecakapan atau kesanggupan dalam penyampaian pesan, pikiran, ide kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut dapat memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, baik penyampaian secara langsung lisan maupun tidak langsung.

4. Kemampuan dalam mengendalikan bawahan

Seorang pemimpin harus memiliki kemampuan untuk dapat membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuasaan jabatan secara efektif, sesuai porsi dan pada tempatnya demi kepentingan jangka panjang perusahaan. Termasuk dalam hal memberitahukan orang lain tentang apa yang harus dilakukan dengan nada yang bervariasi mulai dari nada biasa, tegas hingga mengancam dengan tujuan agar segala tugas dapat terselesaikan dengan baik dan tepat.

5. Bertanggung jawab

Seorang pemimpin harus mempunyai rasa tanggung jawab kepada para karyawan yang dipimpinnya. Tanggung jawab disini dapat diartikan sebagai suatu kewajiban dalam hal menanggung, memikul jawab dan menanggung atas segala sesuatu atau memberikan jawab dan menanggung segala akibat yang akan diterima.

6. Kemampuan dalam mengendalikan emosional

Dalam memimpin sebuah organisasi atau karyawan, seorang pemimpin harus memiliki kemampuan dalam mengendalikan emosi. Karena emosi yang tidak stabil dan berlebihan akan mempengaruhi keberlangsungan organisasi dalam mencapai tujuan.

2.1.3 Fungsi Kepemimpinan

Fungsi pemimpin merupakan suatu gejala sosial, karena harus diwujudkan dalam interaksi antar individu didalam situasi sosial suatu kelompok dalam organisasi. Menurut Azzahra (2019) fungsi kepemimpinan yaitu:

1. Seorang pemimpin harus dapat mencapai suasana kerja sama dan persaudaraan yang baik sehingga pekerjaan yang dijalani terasa mudah dan tidak terlalu membebani.
2. Seorang pemimpin harus dapat mengatur pengorganisasian dengan kelompok sehingga tujuan dapat tercapai.
3. Seorang pemimpin harus mampu membuat prosedur kerja untuk kelompok dengan melihat lingkungan sekitar sehingga dapat memilih prosedur yang lebih efisien dan efektif.
4. Seorang pemimpin haruslah bersikap tanggung jawab dalam menangani kasus bersama kelompok dan juga harus adil dalam memimpin kelompok.

2.1.4 Macam-Macam Gaya Kepemimpinan

Menurut Siagian (2018 : 31-37), mengatakan bahwa terdapat beberapa gaya kepemimpinan diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan Partisipatif

Kepemimpinan partisipatif sangat berkaitan dengan penggunaan berbagai macam prosedur dalam pengambilan keputusan yang dapat memberikan orang lain suatu pengaruh tertentu terhadap keputusan-keputusan pemimpin tersebut. Istilah lain yang digunakan untuk mengacu berbagai aspek kepemimpinan partisipatif diantaranya konsultasi, pembuatan keputusan bersama, pembagian kekuasaan, desentralisasi, dan manajemen demokratis.

2. Kepemimpinan Delegatif

Seorang pemimpin mendelegasikan wewenang kepada bawahannya dengan lengkap. Dengan demikian, bawahannya dapat mengambil suatu keputusan dan kebijaksanaan dengan bebas dan leluasa dalam menjalankan pekerjaannya yang dilakukan dengan tanggung jawab.

3. Kepemimpinan Kharismatik

Kepemimpinan kharismatik ini memiliki energi dan daya tarik yang sangat luar biasa untuk dapat mempengaruhi orang lain (bawahan), maka tidak heran apabila memiliki pengikut atau masa yang jumlahnya besar. Sifat kharismatik yang dimiliki seseorang merupakan karunia dari Tuhan. Pemimpin kharismatik ini bisa dilihat dari cara mereka berbicara, berjalan maupun bertindak.

4. Kepemimpinan Demokratik

Kepemimpinan ini menitikberatkan pada bimbingan yang efisien kepada bawahannya sehingga koordinasi dalam melakukan seluruh pekerjaan dapat terjalin dengan baik di semua ini, terutama penekanan pada rasa tanggung jawab internal (pada diri sendiri) dalam mewujudkan kerjasama yang baik. Tipe gaya kepemimpinan demokratik ini selalu menghargai setiap potensi dari individu, mau mendengarkan masukan, nasehat dan sugesti bawahan, bersedia mengakui keahlian yang dimiliki para spesialis di bidang masing-masing pada saat kondisi yang tepat.

2.1.5 Pengertian Kompensasi

Pada dasarnya, pemberian kompensasi merupakan salah satu langkah dalam usaha peningkatan kinerja pegawai. Dengan pemberian kompensasi yang baik, maka para karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi dalam mencapai sasaran organisasi. Kompensasi sangat penting bagi karyawan karena kompensasi merupakan cerminan bagi mereka, keluarga, dan masyarakat. Beberapa pengertian kompensasi menurut para ahli adalah sebagai berikut:

1. Enny (2019:37) menjelaskan bahwa kompensasi merupakan suatu bentuk timbal jasa yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan yang mereka lakukan mereka kepada organisasi.
2. Akbar, et al., (2021:125) menjelaskan bahwa kompensasi adalah semua bentuk pengembalian (*return*) dalam bentuk finansial dan tunjangan-tunjangan yang diperoleh karyawan sebagai bagian dari sebuah hubungan.
3. Sutrisno (2018:181) menerangkan bahwa kompensasi adalah salah satu fungsi yang penting dalam suatu manajemen sumber daya manusia (MSDM)".
4. Hasibuan (2018;119) menjelaskan bahwa kompensasi adalah segala pendapatan dalam bentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

5. Mubarok (2020:93), mengatakan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka kepada suatu perusahaan.

Berdasarkan beberapa definisi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi yang diberikan kepada karyawan tidak hanya berbentuk uang, tetapi juga dapat berupa barang dan jasa pelayanan. Kompensasi diberikan kepada setiap karyawan yang telah bekerja dalam suatu perusahaan merupakan timbal balik atas pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan tersebut. Pemberian kompensasi yang baik dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam meningkatkan kinerjanya.

2.1.6 Klasifikasi Kompensasi

Nawawi (2019 : 316) mengklasifikasikan kompensasi ke dalam dua bentuk umum, yaitu:

1. Kompensasi Langsung, yang terdiri dari gaji atau upah pokok, bonus, insentif dan bagi hasil.
2. Kompensasi tidak langsung; biasanya dalam bentuk program kesejahteraan dan pelayanan. Kompensasi tidak langsung ini dapat dikelompokkan ke dalam dua jenis lagi, yaitu yang disediakan secara sukarela oleh pengusaha dan yang diwajibkan oleh hukum atau peraturan Undang-Undang.

2.1.7 Tujuan Kompensasi

Hasibuan (2018;121) menjelaskan tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) adalah menciptakan ikatan kerjasama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah.

1. Ikatan Kerja Sama

Dengan pemberian kompensasi, maka akan terjalin ikatan kerja sama formal antara pengusaha dan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati sebelumnya.

2. Kepuasan Kerja

Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi seluruh kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga karyawan tersebut mendapatkan kepuasan kerja dari jabatannya.

3. Pengadaan Efektif

Apabila program kompensasi yang ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang berkompeten untuk perusahaan akan lebih mudah didapat.

4. Motivasi

Apabila balas jasa yang diberikan cukup besar, seorang manajer juga akan mudah dalam memotivasi bawahannya.

5. Stabilitas Karyawan

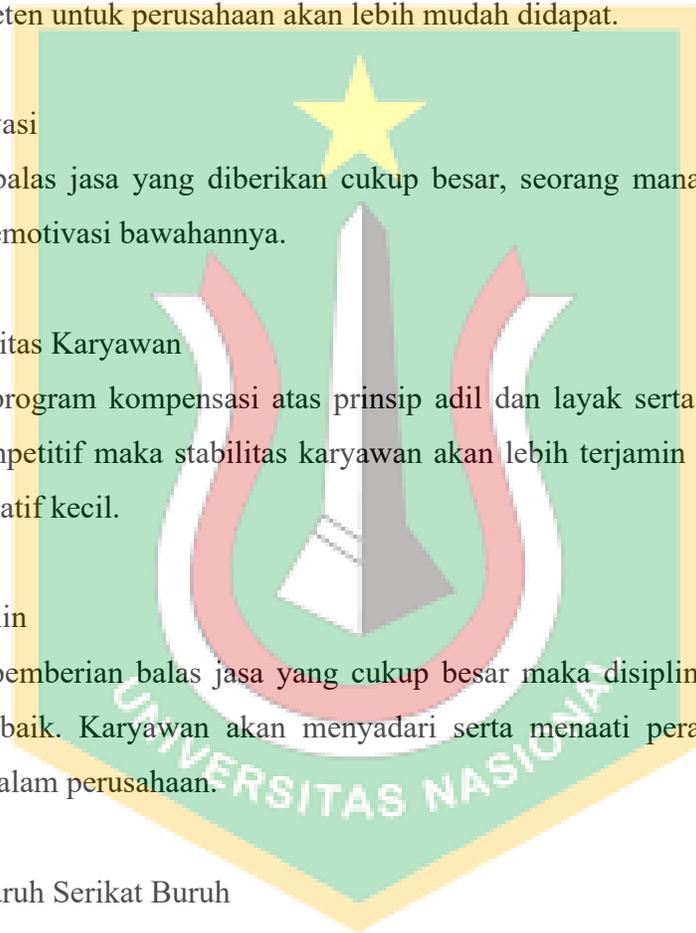
Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka stabilitas karyawan akan lebih terjamin karena *turnover* yang terjadi relatif kecil.

6. Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan juga akan semakin baik. Karyawan akan menyadari serta menaati peraturan-peraturan yang berlaku dalam perusahaan.

7. Pengaruh Serikat Buruh

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan sehingga karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.



8. Pengaruh Pemerintah

Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti pemberian batas upah minimum), maka intervensi pemerintah sangat mungkin untuk dihindarkan. Dari tujuan kompensasi ini, dapat disimpulkan bahwa tujuan pemberian kompensasi adalah untuk memberikan kepuasan kepada semua pihak, memotivasi karyawan untuk terus meningkatkan kinerjanya, menaati semua peraturan yang berlaku, dan perusahaan juga akan memperoleh laba.

2.1.8 Indikator Kompensasi

Kompensasi memiliki takaran atau pengukuran dalam pemberiannya kepada setiap karyawan. Indikator dalam pemberian kompensasi oleh organisasi untuk pegawai tentunya juga berbeda. Menurut Edison, et al., (2020:152) menjelaskan bahwa indikator kompensasi terbagi menjadi dua, diantaranya:

1. Kompensasi yang bersifat normatif

Kompensasi yang bersifat normatif adalah kompensasi minimum yang harus diterima karyawan, seperti gaji atau upah dan tunjangan tetap seperti tunjangan kesehatan dan hari raya atau keagamaan.

2. Kompensasi yang bersifat kebijakan

Kompensasi yang bersifat kebijakan adalah kompensasi yang didasari atas kebijakan dan pertimbangan khusus dari perusahaan, seperti tunjangan profesional, tunjangan makan, tunjangan transportasi, bonus, uang cuti, jasa produksi, dan liburan.

2.1.9 Pengertian Kinerja

Suatu organisasi atau perusahaan dapat maju dan berkembang apabila memiliki karyawan yang berkompeten dan berkualitas. Karyawan yang berkualitas adalah karyawan yang mempunyai kinerja yang baik dan dapat memenuhi target atau sasaran yang ditetapkan oleh perusahaan. Oleh karena itu, maka diperlukan penerapan kinerja dalam suatu perusahaan. Pengertian kinerja menurut para ahli adalah sebagai berikut:

1. Busro, (2020) kinerja ialah pekerjaan yang sukses ditunjukkan oleh para karyawan menggunakan perjuangan mereka untuk memenuhi tugas serta kewajiban.
2. Mangkunegara dalam Setiana (2019:129) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.
3. Hasibuan dalam Setiana (2019: 129) menerangkan bahwa pengertian kinerja merupakan akibat kerja yang dicapai seorang pada melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, perjuangan, serta kesempatan.
4. Irham Fahmi (2020) menjelaskan bahwa kinerja adalah suatu hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi, baik organisasi yang bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu tertentu.
5. Kasmir (2019) mengartikan bahwa kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai karyawan dalam menyelesaikan suatu tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas, maka dapat ditarik kesimpulan tentang pengertian kinerja, yaitu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan sesuai dengan tanggung jawabnya berdasarkan kemampuan dan keahliannya. Hasil tersebut merupakan tingkatan dimana karyawan juga dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan syarat-syarat yang telah ditentukan.

2.1.10 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kasmir (2019) menjelaskan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu:

1. Kompetensi/Kemampuan

Kemampuan yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian, maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

2. Pengetahuan

Yang dimaksud pengetahuan disini adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik, maka akan memberikan hasil pekerjaan yang baik pula.

3. Rancangan kerja

Rancangan pekerjaan ini akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.

4. Kepribadian

Maksud dari kepribadian disini adalah kepribadian dari seseorang atau karakter yang dimiliki oleh seseorang. Setiap orang pasti memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu dengan yang lain. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik akan dapat melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh dan penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga akan baik.

5. Motivasi kerja

Motivasi kerja adalah dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan apabila seorang karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan).

6. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

7. Gaya kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya. Pada praktiknya, gaya kepemimpinan ini dapat diterapkan sesuai dengan kondisi dari suatu organisasinya.

8. Budaya organisasi

Budaya organisasi ialah segala kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.

9. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja yang dimaksud ialah perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.

10. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja ini dapat berupa ruangan, tata letak (*layout*), sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

11. Loyalitas

Loyalitas adalah kesetiaan seorang karyawan untuk tetap terus bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan itu ditunjukkan dengan terus bekerja secara sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi kurang baik.

12. Komitmen

Komitmen adalah kepatuhan karyawan untuk dapat menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

13. Disiplin kerja

Disiplin kerja ialah usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa disiplin waktu, misalnya masuk kerja selalu tetap waktu dan lain-lain.

2.1.11 Tujuan Penilaian Kinerja

Kasmir (2019) menjelaskan bahwa penilaian kinerja memiliki beberapa tujuan bagi perusahaan, yaitu:

- a. Untuk memperbaiki kualitas pekerjaan karyawan
- b. Keputusan penempatan kerja
- c. Perencanaan dan pengembangan karier karyawan
- d. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan
- e. Penyesuaian kompensasi karyawan
- f. Inventori kompetensi karyawan
- g. Kesempatan kerja adil bagi karyawan
- h. Komunikasi yang efektif antara pimpinan dan bawahan
- i. Budaya kerja perusahaan
- j. Menerapkan sanksi bagi karyawan

2.1.12 Indikator Kinerja

Kasmir (2019) juga menjelaskan tentang beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja karyawan, yaitu:

- a. Kualitas

Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan cara melihat kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu.

b. Kuantitas

Untuk mengukur kinerja dapat juga dilakukan dengan cara melihat dari sisi kuantitas (jumlah) dihasilkan oleh seseorang.

c. Waktu

Pengukuran berdasarkan waktu ini dilakukan untuk jenis pekerjaan tertentu yang diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Apabila melanggar atau tidak memenuhi ketentuan waktu tersebut, maka karyawan tersebut dapat dianggap memiliki kinerja yang kurang baik, begitu juga sebaliknya.

2.1.13 Perhotelan

Hotel adalah suatu bentuk bangunan, lambang, perusahaan atau badan usaha akomodasi yang menyediakan pelayanan jasa penginapan, penyedia makanan dan minuman serta fasilitas jasa lainnya dimana seluruh pelayanan itu diperuntukan bagi warga awam, baik mereka yang bermalam di hotel tersebut ataupun mereka yang hanya memakai fasilitas eksklusif yang dimiliki hotel itu. Berikut beberapa pengertian perhotelan antara lain menjadi berikut:

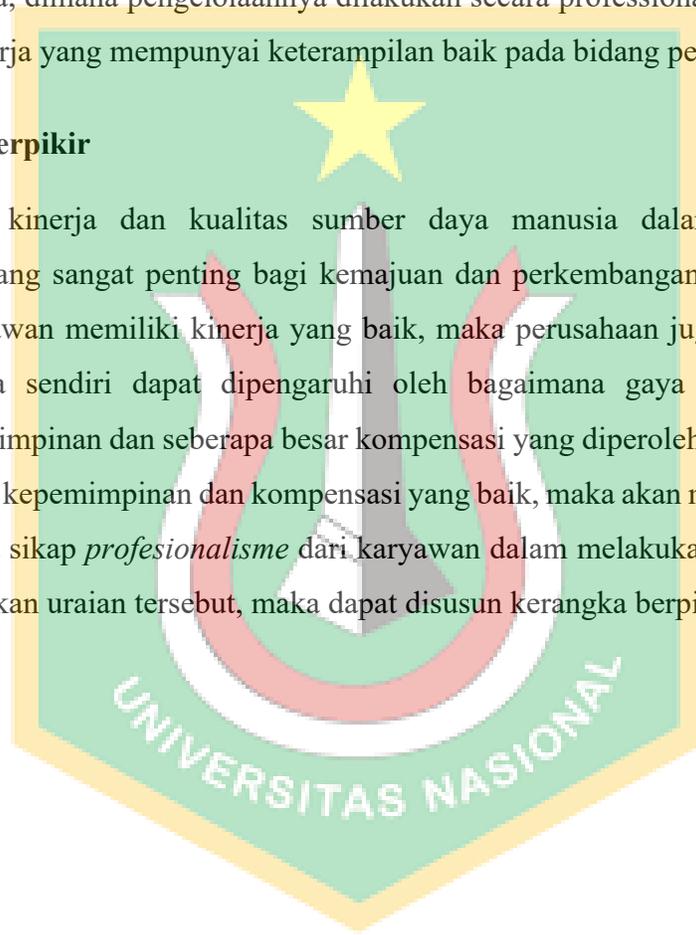
1. Berdasarkan salah satu jurnal (Rizki Nurul Nugraha, 2022) berkata bahwasannya Hotel artinya satu bidang usaha jasa pariwisata, yang dimana hotel menjadi salah satu termasuk akomodasi bagi para wisatawan yang mengunjungi destinasi pariwisata.
2. Pada salah satu buku (Ardi Mularsari, 2022) berkata Perhotelan menjadi suatu tempat umum (*Public place*) serta Hotel sebagai sebuah industri yang membentuk jasa (*Hospitality service Industry*). Hotel merupakan suatu *industry* atau jasa yang dikelola secara komersial. Artinya dalam menyediakan jasa yang biasa juga disebut sebagai ‘‘product’’ kepada calon konsumen dengan tujuan untuk memperoleh keuntungan yang sebesar-besarnya.

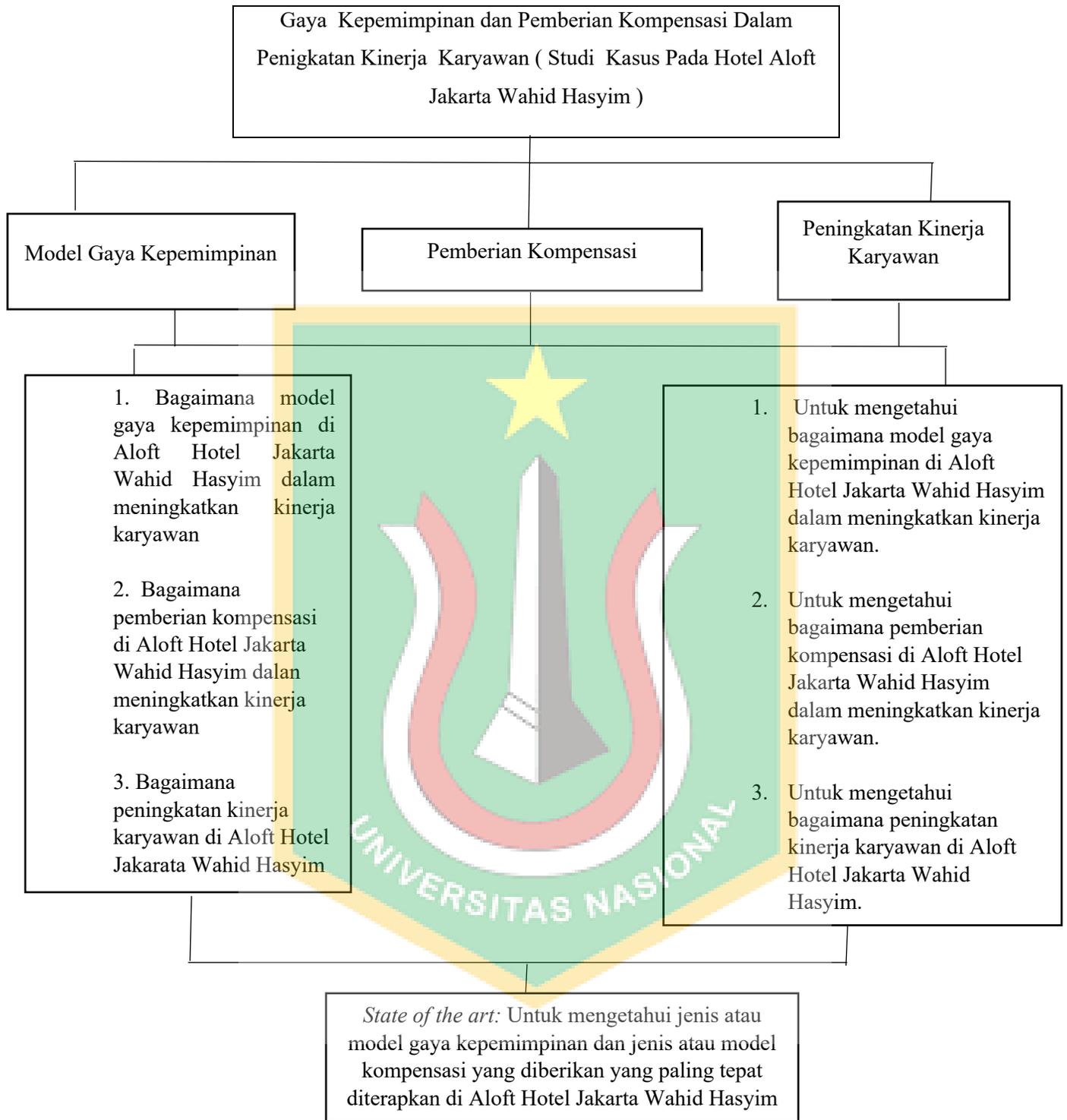
3. Berdasarkan salah satu jurnal Ulfi Maranisya (2022) mengatakan bahwa Hotel adalah bisnis milik pemilik yang menyediakan makanan, minuman, dan akomodasi bagi wisatawan, dan dapat membayar jumlah yang wajar berdasarkan layanan yang mereka terima tanpa izin.

Berdasarkan definisi para ahli diatas maka penulis menyimpulkan bahwa hotel merupakan menjadi suatu usaha jasa yang merupakan sarana pendukung kegiatan pariwisata, dimana pengelolaannya dilakukan secara professional serta didukung oleh tenaga kerja yang mempunyai keterampilan baik pada bidang perhotelan.

2.1.14 Kerangka Berpikir

Pengelolaan kinerja dan kualitas sumber daya manusia dalam suatu perusahaan mempunyai peran yang sangat penting bagi kemajuan dan perkembangan perusahaan tersebut. Apabila setiap karyawan memiliki kinerja yang baik, maka perusahaan juga akan mendapatkan keuntungan. Kinerja sendiri dapat dipengaruhi oleh bagaimana gaya kepemimpinan yang diterapkan seorang pimpinan dan seberapa besar kompensasi yang diperoleh dari hasil kinerjanya. Dengan adanya gaya kepemimpinan dan kompensasi yang baik, maka akan menciptakan kepuasan kerja karyawan serta sikap *profesionalisme* dari karyawan dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya. Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat disusun kerangka berpikir sebagai berikut :





Tabel 2.1 Kerangka Analisis

2.1.14 Penelitian Relevan

Beberapa hasil penelitian terdahulu yang berkaitan analisis gaya kepemimpinan, kompensasi dan kinerja dapat dilihat dari tabel sebagai berikut:

Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian Relevan 1	
Nama Peneliti :	Fiderius Ismanto, (2020)
Judul Penelitian :	Analisis Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
Nama Jurnal, Nama Instansi/Lembaga :	Jurnal Ekonomi dan Bisnis STIE Anindyaguna
Populasi, Sampel, dan Metode Penelitian :	40 Sampel, metode kuantitatif.
Temuan Penelitian dan Kesimpulan :	Hasil penelitian menunjukkan kompensasi, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja secara parsial dan simultan
Perbedaan Yang Akan diLaksanakan :	Perbedaan pada metode, fokus dan objek penelitian.

Penelitian Relevan 2	
Nama Peneliti :	Singagerda, F. I. S. (2019)
Judul Penelitian :	Analisis Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Dosen Di Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiah (STIT) Pringsewu Lampung.
Nama Jurnal, Nama Instansi/Lembaga :	Jurnal Ilmu Manajemen Saburai (JIMS)
Populasi, Sampel, dan Metode Penelitian :	30 sampel, metode kuantitatif.
Temuan Penelitian dan Kesimpulan :	Hasil penelitian menunjukkan gaya kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja secara parsial dan simultan
Perbedaan Yang Akan diLaksanakan :	Perbedaan pada metode, fokus dan objek penelitian.

Penelitian Relevan 3	
Nama Peneliti :	Mitang, B. B., & Kiha, E. K. (2019)
Judul Penelitian :	Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Timor Tengah Utara)
Nama Jurnal, Nama Instansi/Lembaga :	Inspirasi Ekonomi Jurnal Ekonomi Manajemen
Populasi, Sampel, dan Metode Penelitian :	86 Sampel, metode kuantitatif
Temuan Penelitian dan Kesimpulan :	Hasil penelitian menunjukkan gaya kepemimpinan demokratis dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja secara simultan.
Perbedaan Yang Akan diLaksanakan :	Perbedaan pada metode, fokus dan objek penelitian.

Penelitian Relevan 4	
Nama Peneliti :	Hartanto, A. (2019)
Judul Penelitian :	Analisis Gaya Kepemimpinan pada PT. Sinar Sarana Sukses
Nama Jurnal, Nama Instansi/Lembaga :	AGORA Jurnal Mahasiswa Bisnis Manajemen Universitas Kristen Petra
Populasi, Sampel, dan Metode Penelitian :	Wawancara dengan tiga informan, penelitian kualitatif.
Temuan Penelitian dan Kesimpulan :	Gaya kepemimpinan yang diterapkan didominasi oleh gaya kepemimpinan partisipatif, tetapi dalam situasi tertentu, direktur juga menggunakan gaya kepemimpinan otoriter.
Perbedaan Yang Akan diLaksanakan :	Perbedaan pada fokus dan objek penelitian.

Penelitian Relevan 5	
Nama Peneliti :	Avellino, A. (2020)
Judul Penelitian :	Analisis Gaya Kepemimpinan pada Perusahaan Kosmetik
Nama Jurnal, Nama Instansi/Lembaga :	AGORA Jurnal Mahasiswa Bisnis Manajemen Universitas Kristen Petra
Populasi, Sampel, dan Metode Penelitian :	Wawancara dengan tiga informan, penelitian kualitatif.
Temuan Penelitian dan Kesimpulan :	Gaya kepemimpinan yang diterapkan pada perusahaan kosmetik adalah gaya kepemimpinan transformasional.
Perbedaan Yang Akan diLaksanakan :	Perbedaan pada fokus dan objek penelitian.

