

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada perkembangan zaman saat ini, sumber daya manusia sangat diperhatikan dalam suatu perusahaan demi tercapainya tujuan perusahaan. Setiap perusahaan menginginkan karyawan yang memiliki kualitas yang baik, perusahaan juga harus memperlakukan mereka dengan baik dan memanfaatkan sumber daya dengan sebaik mungkin. Manusia merupakan penggerak setiap proses pekerjaan yang ada didalam perusahaan, betapapun canggihnya alat yang digunakan perusahaan tidak ada yang luput dalam pengawasan dari manusia, maka dari itu sumber daya manusia hampir tidak dapat digantikan oleh sumber daya lainnya dan merupakan salah satu faktor yang menentukan berhasil atau tidaknya suatu perusahaan atau perusahaan untuk mencapai tujuannya (Penuindoong dkk., 2021).

Dalam mencapai tujuan setiap perusahaan sangat memerlukan manajemen yang baik dengan usaha-usaha untuk mencapai tujuan perusahaan. Diantara nya adalah gaya kepemimpinan yang diterapkan pada masing-masing organisasi. Pada satu sisi perusahaan tidak mungkin mengoperasikan kegiatannya tanpa adanya pemimpin, karena faktor tersebut memegang peranan yang penting dalam pencapaian tujuan perusahaan yaitu pencapaian kinerja perusahaan yang baik. Keberadaan seorang pemimpin dalam perusahaan sangat dibutuhkan untuk membawa perusahaan kepada tujuan yang telah ditetapkan. Berbagai gaya kepemimpinan akan mewarnai perilaku seseorang pemimpin dalam menjalankan tugasnya (Andayani, 2020).

Setiap pemimpin memang mempunyai gayanya tersendiri dalam memimpin suatu organisasi, namun pemimpin perlu berkomitmen terhadap konsistensi gaya kepemimpinan mereka agar bawahan tidak terombang-ambing dalam menilai arahan pemimpin mereka. Kepemimpinan adalah seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai suatu tujuan. Kepemimpinan (*leadership*) dapat dikatakan sebagai cara seorang pemimpin (*leader*) dalam mengarahkan, mendorong dan mengatur seluruh unsur-unsur di dalam kelompok atau organisasinya untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang diinginkan (Hasyim, 2021).

Kepemimpinan juga merupakan proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada bawahannya dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Sebagai proses, kepemimpinan difokuskan kepada apa yang dilakukan oleh para pemimpin, yaitu proses dimana para pemimpin menggunakan pengaruhnya untuk memperjelas tujuan organisasi bagi para karyawan, bawahan, atau yang dipimpinnya, memotivasi mereka untuk mencapai tujuan tersebut, serta membantu menciptakan budaya produktif dalam organisasi. Fungsi kepemimpinan dalam organisasi merupakan elemen yang sangat penting dalam pengelolaan sumber daya manusia. Selain memberikan pengarahan juga memberikan motivasi upaya peningkatan kinerja karyawan (Adriyanti dkk., 2021).

Pemimpin harus mampu memberikan wawasan, membangkitkan kebanggaan, serta menumbuhkan sikap hormat dan kepercayaan dari bawahannya. Kepemimpinan seorang pemimpin akan mampu membedakan karakteristik suatu

organisasi dengan organisasi lain. Setiap individu memiliki kebutuhan dan keinginan yang berbeda-beda. Setiap individu memiliki tingkat keahlian yang berbeda pula. Kepemimpinan yang efektif adalah pemimpin yang mengakui kekuatan-kekuatan penting yang terkandung dalam individu (Agustin, 2021).

Seorang pemimpin juga mampu menganalisis kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman dengan tepat. Pemimpin yang efektif juga mampu mempengaruhi karyawan dan bawahannya untuk mempunyai optimisme yang besar, rasa percaya diri, dan loyalitas yang tinggi terhadap tanggung jawab dalam organisasi untuk mencapai tujuan dan misi organisasi. Hal ini membawa konsekuensi bahwa setiap pemimpin dalam organisasi berkewajiban untuk memberikan perhatian yang sungguh-sungguh dalam membina, menggerakkan dan mengarahkan seluruh potensi karyawan di lingkungannya, agar dapat mewujudkan stabilitas organisasi dan produktivitas yang berorientasi pada tujuan organisasi (Kiranie dkk., 2023).

Dengan kata lain kepemimpinan merupakan sebuah faktor yang sangat penting untuk mempengaruhi dan memberikan arahan kepada para karyawan, apalagi saat ini sistemnya sudah beranjak serba terbuka maka sosok kepemimpinan yang menguatkan para karyawannya. Disisi lain kepemimpinan yang dapat menumbuhkan motivasi kerja para karyawan merupakan kepemimpinan yang dapat menumbuhkan rasa percaya diri yang tinggi dalam melaksanakan semua yang menjadi tugasnya dalam bekerja (Adriyanti dkk., 2021).

Kunci keberhasilan suatu instansi pemerintahan adalah bergantung pada kinerja karyawannya secara langsung atau tidak langsung memberi kontribusi pada instansi. Kinerja merupakan ukuran yang menunjukkan proforma karyawan dalam

melaksanakan tugas dan fungsi dari instansi. Penilaian kinerja digunakan instansi untuk menilai kinerja karyawannya atau mengevaluasi hasil pekerjaan karyawan. Penilaian kinerja dapat dilihat melalui proses kerja. Proses kerja ini dapat menggambarkan karyawan yang memiliki keinginan untuk berprestasi (Hasyim, 2021).

Selain itu, memberikan motivasi diperlukan dalam setiap organisasi. Motivasi kerja yang tinggi akan membuat karyawan terdorong untuk bekerja dengan semangat yang sesuai dengan tanggung jawabnya dan dapat memberikan kontribusi positif terhadap organisasi. memberikan motivasi kerja kepada karyawan dengan memberikan gaji yang sesuai yaitu salah satu upaya yang dapat ditempuh oleh instansi pemerintah.

Motivasi kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan, karena jika motivasi kerja karyawan tinggi maka karyawan akan tergerak untuk melakukan pekerjaannya dengan baik dan disiplin dalam bekerja. Menurut Sinungan menyatakan dengan motivasi yang tinggi akan membuat seorang karyawan akan bekerja keras sehingga mendorong karyawan untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik hingga disiplin kerja karyawan tersebut tinggi (Bagia 2020). Hal tersebut didukung oleh teori yang dikemukakan Hasibuan (2012) yang menyatakan jika motivasi kerja karyawan tinggi maka karyawan tersebut akan memiliki disiplin kerja yang tinggi.

Hal yang menjadi penentu suatu keberhasilan organisasi yaitu dengan memberikan motivasi kepada karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa kenaikan motivasi akan membuat kenaikan yang sangat signifikan bagi kinerja

seorang karyawan dalam mengemban tugas dan kewajibanya. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena dengan motivasi yang tinggi maka karyawan akan terdorong untuk berkerja dengan baik hingga menghasilkan kinerja maksimal. Semakin tinggi motivasi kerja karyawan maka kinerja karyawan yang dihasilkan akan baik (Bagia 2020). Hal yang diungkapkan tersebut didukung oleh penelitian empirik yang dilakukan oleh (Dewi 2016) yang menunjukkan hasil dimana motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan teori dan kajian empirik tersebut maka dapat ditarik kesimpulannya bahwa motivasi kerja seorang karyawan dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Solusi lain yang dapat dilakukan untuk mengatasi permasalahan ini adalah meningkatkan komunikasi. Komunikasi adalah suatu proses pembentukan, penyampaian, penerimaan, dan pengolahan pesan yang terjadi di dalam diri seseorang atau di antara dua atau lebih dengan tujuan tertentu. Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur komunikasi sebagai yaitu Komunikasi ke Bawah, Komunikasi ke Atas dan Komunikasi Horizontal. Komunikasi ke bawah artinya bagaimana karyawan mampu berkomunikasi dengan karyawan atau orang yang memiliki jabatan yang lebih rendah dari dia (Sari 2023).

Pada dasarnya kinerja yang baik adalah kinerja yang mengikuti tata cara atau prosedur sesuai standar yang telah ditetapkan oleh setiap organisasi. Setiap mengharapkan agar organisasi anggotanya menunjukkan kinerja yang optimal dalam menunjang tercapainya tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Oleh karena itu, masalah yang berkaitan dengan kinerja harus mendapatkan perhatian dari pihak manajemen bila hendak mencapai tujuan (Agustin, 2021).

Seorang karyawan dituntut untuk memiliki kemampuan dan keterampilan guna mendapatkan kinerja yang maksimal. Dengan kemampuan yang dimiliki karyawan maka karyawan dapat menyelesaikan tugas dan dibebankan oleh perusahaan dengan baik. Selain kemampuan dan keterampilan, karyawan harus mempunyai motivasi kerja dan disiplin kerja yang tinggi. Karyawan memiliki motivasi kerja tinggi pada saat bekerja maka karyawan tersebut memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi dalam bekerja, karena ketika motivasi tinggi maka karyawan terdorong melaksanakan tugas dengan baik kinerja yang dihasilkan maksimal (Sutaat, 2024).

Tercapainya tujuan perusahaan hanya di mungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat dalam perusahaan untuk berkinerja dengan baik. Seorang karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Untuk dapat memiliki kinerja yang tinggi dan baik, seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya harus memiliki keahlian dan ketrampilan yang sesuai dengan pekerjaan yang ditekuninya. Namun pimpinan kerap kali memerintah para karyawannya dengan sesuka hati tanpa memperhatikan kondisi karyawan tersebut, sehingga hal tersebut akan berdampak pada kinerja karyawan yang kurang baik (Makalew dkk., 2021).

Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Pemimpin yang terdapat pada organisasi harus memiliki kelebihan-kelebihan dibandingkan dengan bawahannya, yaitu karyawan yang terdapat di organisasi yang bersangkutan, sehingga dapat

menunjukkan kepada bawahannya untuk bergerak, bergiat, berdaya upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan – tujuan yang telah ditetapkan (Febrian, 2023).

Karyawan yang berkinerja baik cenderung berkontribusi pada inovasi dan kreativitas. Mereka dapat memberikan ide-ide baru, solusi, dan gagasan yang membantu perusahaan beradaptasi dengan perubahan pasar dan mengembangkan produk atau layanan yang lebih baik. Kinerja karyawan yang baik berkontribusi pada kolaborasi tim yang sukses. Kerja sama yang baik di antara karyawan memungkinkan tim untuk mencapai tujuan-tujuan strategis yang lebih besar, seperti pengembangan produk baru atau perluasan pasar (Fitri dkk., 2023).

Karyawan yang produktif membantu perusahaan mengoptimalkan penggunaan sumber daya dan meningkatkan efisiensi operasional. Ini dapat berdampak positif pada profitabilitas dan pertumbuhan perusahaan. Karyawan yang menunjukkan kinerja luar biasa dalam interaksi mereka dengan pelanggan memiliki kemampuan untuk secara signifikan meningkatkan pengalaman pelanggan secara keseluruhan. Praktik ini memiliki potensi untuk membina hubungan yang langgeng dengan pelanggan dan meningkatkan loyalitas klien (Fitri dkk., 2023).

Kinerja merupakan gambaran pencapaian kegiatan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi yang dilakukan berdasarkan perencanaan strategis suatu organisasi. Target dan tujuan ditetapkan sebagai bentuk pengukuran kinerja seorang karyawan. Kinerja masing-masing karyawan, mencerminkan derajat kompetensi suatu perusahaan. Kinerja yang baik dilaksanakan sesuai dengan standar yang diberikan. Karena itu, kinerja akan terus menjadi isu aktual untuk mencapai sumber daya manusia yang berkualitas (Destiana dkk., 2020).

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan di PT BGR Logistic Medan, ditemukan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh para manajer dan supervisor di perusahaan ini cenderung bersifat partisipatif dan kolaboratif. Dalam interaksi sehari-hari, para pemimpin lebih sering melibatkan karyawan dalam diskusi dan pengambilan keputusan, baik dalam perencanaan proyek maupun dalam menyelesaikan masalah operasional. Hal ini berpengaruh pada peningkatan motivasi dan keterlibatan karyawan dalam pekerjaan mereka, terlihat dari meningkatnya produktivitas dan kualitas hasil kerja tim. Meskipun demikian, beberapa divisi yang dipimpin dengan gaya otoriter menunjukkan adanya penurunan semangat kerja, terutama dalam hal inisiatif dan inovasi karyawan.

Hasil wawancara dengan beberapa karyawan dan manajer di PT BGR Logistic Medan mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan yang terbuka dan inklusif sangat dihargai oleh karyawan, yang merasa lebih dihargai dan diberi kesempatan untuk mengemukakan ide-ide mereka. Karyawan mengaku lebih termotivasi untuk bekerja keras ketika pemimpin mereka memberi ruang untuk diskusi dan pengembangan diri. Sebaliknya, beberapa karyawan yang bekerja di divisi dengan pemimpin yang lebih otoriter menyatakan bahwa mereka merasa terbatas dalam memberikan masukan dan sering merasa tertekan untuk mengikuti arahan tanpa banyak ruang untuk berinovasi, yang berdampak pada penurunan kualitas kinerja mereka. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang mengedepankan partisipasi dan pengembangan karyawan berhubungan positif dengan kinerja individu dan tim di perusahaan tersebut.

Berdasarkan uraian di atas, penting untuk mengkaji pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT BGR Logistic Medan, mengingat peran kepemimpinan yang sangat vital dalam memotivasi dan mengarahkan karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai bagaimana gaya kepemimpinan yang diterapkan di perusahaan ini memengaruhi produktivitas, kualitas kerja, dan kepuasan karyawan, sehingga dapat menjadi dasar untuk perbaikan strategi manajerial guna mencapai kinerja organisasi yang optimal.

1.2. Identifikasi Masalah

Dari latar belakang diatas yang telah dijelaskan, maka identifikasi masalah yang ditetapkan sebagai berikut:

- a. Terdapat variasi gaya kepemimpinan yang diterapkan di perusahaan, seperti gaya kepemimpinan partisipatif, kolaboratif, dan otoriter. Setiap gaya ini memberikan dampak yang berbeda terhadap motivasi dan kinerja karyawan. Hal ini menjadi masalah yang perlu dianalisis lebih lanjut untuk mengetahui gaya kepemimpinan mana yang lebih efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan.
- b. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin sangat memengaruhi motivasi kerja, kepuasan, dan kinerja karyawan. Pemimpin dengan gaya partisipatif lebih mampu meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan, sementara gaya otoriter justru menurunkan inisiatif dan inovasi karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa perlu ada perhatian lebih mengenai pemilihan gaya kepemimpinan yang tepat.

- c. Karyawan yang merasa dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan dan diberi kesempatan untuk mengemukakan ide-ide mereka cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. Masalah yang perlu diidentifikasi adalah sejauh mana karyawan merasa terlibat dalam pengambilan keputusan dan bagaimana hal ini berhubungan dengan kinerja mereka.
- d. Beberapa pemimpin mungkin tidak konsisten dalam menerapkan gaya kepemimpinan mereka, yang dapat membuat karyawan bingung atau kurang memahami arah yang dituju. Masalah ini perlu diteliti lebih lanjut untuk mengetahui dampaknya terhadap stabilitas dan kinerja organisasi.
- e. Motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan atau karyawan memiliki tingkat yang relatif sedang dan masih perlu ditingkatkan dalam mendapatkan kinerja yang baik dalam menjalankan tugas di sebuah instansi

1.3. Batasan Masalah

Dari penjelasan dalam latar belakang diatas dan dirumuskan didalam indentifikasi masalah maka peneliti membatasi penelitian ini dalam mengkaji jauh lebih mendalam terkait pengaruh antara variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan motivasi kerja (X_2), terhadap kinerja karyawan (Y).

1.4. Rumusan Masalah

Rumusan masalah yang diperoleh berdasarkan identifikasi masalah yang telah didapatkan dan disajikan maka rumusan masalah penelitian ini adalah:

- a. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT BGR Logistic Medan ?”

- b. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT BGR Logistic Medan ?”
- c. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT BGR Logistic Medan ?”

1.5. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT BGR Logistic Medan”.
- b. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT BGR Logistic Medan”.
- c. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT BGR Logistic Medan”.

1.6. Manfaat Penelitian

Manfaat yang dihasilkan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.6.1. Manfaat Teoritis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi pengembangan teori kepemimpinan, khususnya dalam konteks perusahaan Indonesia. Dengan mengkaji pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, penelitian ini memperkaya wawasan akademik mengenai hubungan antara kepemimpinan, motivasi kerja dan kinerja dalam lingkungan kerja yang dinamis dan penuh tantangan.

- b. Penelitian ini juga diharapkan dapat memperdalam pemahaman mengenai berbagai gaya kepemimpinan (seperti otoriter, partisipatif, dan delegatif) serta dampaknya terhadap kinerja individu dan tim. Begitupun dengan pemahaman mendalam mengenai motivasi kerja. Hal ini memberikan wawasan bagi pengembangan teori kepemimpinan yang lebih adaptif terhadap kebutuhan organisasi yang beragam.

1.6.2. Manfaat Praktis

- a. Penelitian ini memberikan wawasan bagi manajemen PT BGR Logistic Medan tentang bagaimana gaya kepemimpinan dan motivasi kerja yang diterapkan dapat memengaruhi kinerja karyawan. Dengan hasil penelitian ini, perusahaan dapat menentukan gaya kepemimpinan yang lebih efektif dan sesuai untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan secara keseluruhan.
- b. Pemimpin di perusahaan dapat menggunakan hasil penelitian ini untuk mengevaluasi dan menyesuaikan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja mereka agar lebih efektif dalam memotivasi dan mengarahkan karyawan. Hal ini akan berdampak langsung pada peningkatan semangat kerja, inovasi, dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.
- c. Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan ajar yang berguna dalam mata kuliah yang berkaitan dengan manajemen, kepemimpinan, dan sumber daya manusia. Dengan memanfaatkan studi kasus yang konkret, mahasiswa dapat lebih memahami bagaimana teori-teori kepemimpinan diterapkan dalam dunia industri, serta dampaknya terhadap kinerja organisasi.

BAB II

LANDASAN TEORITIS

2.1. Uraian Teoritis

2.1.1. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia inginkan. Gaya kepemimpinan dalam organisasi sangat diperlukan untuk mengembangkan lingkungan kerja yang kondusif dan membangun iklim motivasi bagi karyawan sehingga diharapkan akan menghasilkan produktivitas yang tinggi (Azmy, 2021).

Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai. Kepemimpinan merupakan bagian penting disemua level organisasi atau perusahaan. Keberhasilan seorang pemimpin disatu organisasi bukan jaminan keberhasilannya memimpin organisasi lain. Hal ini tergantung dari gaya yang diterapkannya (Insan, 2020).

Gaya kepemimpinan adalah kemampuan atau keterampilan seorang pemimpin atau atasan untuk secara langsung atau tidak langsung mendorong seseorang atau kelompok untuk melaksanakan kehendaknya. Kepemimpinan mencakup kemampuan mengelola sumber daya sekolah secara efektif untuk mencapai tujuan pendidikan yang ditetapkan (Ramadhanti & Iskandar, 2023).

Dari pengertian pendapat ahli diatas gaya kepemimpinan merujuk pada cara atau pendekatan yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk mengarahkan,

memotivasi, dan mengelola anggota tim atau karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Gaya ini mencakup sikap, perilaku, serta teknik yang diterapkan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya, dan dapat bervariasi tergantung pada kepribadian pemimpin, karakteristik tim, serta situasi yang dihadapi. Beberapa gaya kepemimpinan yang umum dikenal antara lain otoriter, partisipatif, delegatif, transformasional, dan transaksional, yang masing-masing memiliki pengaruh berbeda terhadap motivasi, kinerja, dan kepuasan karyawan. Pemilihan gaya kepemimpinan yang tepat dapat meningkatkan efektivitas kerja dan menciptakan hubungan yang produktif antara pemimpin dan anggota tim.

2.1.2. Macam- Macam Gaya Kepemimpinan

Ada beberapa jenis gaya kepemimpinan yang di tawarkan oleh para pakar leadership, mulai dari yang klasik sampai kepada yang modern yaitu gaya kepemimpinan situasional model (Azmy, 2021), sebagai berikut:

a. Otoraksi (*directing*)

Gaya kepemimpinan yang mengarahkan, merupakan respon kepemimpinan yang perlu dilakukan oleh manajer pada kondisi karyawan lemah dalam kemampuan, minat dan komitmennya. Sementara itu, organisasi menghendaki penyelesaian tugas-tugas yang tinggi. Dalam situasi seperti ini Hersey and Blanchard menyarankan agar manajer memainkan peran directive yang tinggi, memberi saran bagaimana menyelesaikan tugas-tugas itu, dengan terus intens berhubungan sosial dan komunikasi dengan bawahannya. Pertama pemimpin harus mencari tahu mengapa orang tersebut tidak termotivasi, kemudian mencari tahu dimana

keterbatasannya. Dengan demikian pemimpin harus memberi arahan dalam penyelesaian tugas dengan terus menumbuhkan motivasi dan optimismenya.

b. Pembinaan (*coaching*)

Pada kondisi karyawan menghadapi kesulitan menyelesaikan tugas-tugas, takut untuk mencoba melakukannya, manajer juga harus memproporsikan struktur tugas sesuai kemampuan dan tanggung jawab karyawan. Oleh karena itu, pemimpin hendaknya menghabiskan waktu mendengarkan dan menasihati, dan membantu karyawan untuk memperoleh keterampilan yang diperlukan melalui metode pembinaan.

c. Demokrasi (*supporting*)

Gaya kepemimpinan demokrasi, adalah respon pemimpin yang harus diperankan ketika karyawan memiliki tingkat kemampuan yang cukup, tetapi tidak memiliki kemauan untuk melakukan tanggung jawab. Hal ini bisa dikarenakan rendahnya etos kerja atau ketidakyakinan mereka untuk melakukan tugas/tanggung jawab. Dalam kasus ini pemimpin perlu membuka komunikasi dua arah dan secara aktif mendengarkan dan mengapresiasi usaha-usaha yang telah dilakukan, sehingga bawahan merasa dirinya penting dan senang menyelesaikan tugas.

d. Kendali Bebas (*delegating*)

Untuk tingkat karyawan dengan kemampuan dan kemauan yang tinggi, maka gaya kepemimpinan yang sesuai adalah gaya “delegasi”. Dengan gaya delegasi ini pimpinan sedikit memberi pengarahan maupun dukungan, karena dianggap sudah mampu dan mau melaksanakan tugas/tanggung jawabnya. Mereka diperkenankan untuk melaksanakan sendiri dan memutuskannya tentang bagaimana, kapan dan

dimana pekerjaan mereka harus dilaksanakan. Pada gaya delegasi ini tidak terlalu diperlukan komunikasi dua arah, cukup memberikan untuk terus berkembang saja dengan terus diawasi. Gaya kepemimpinan klasik juga diperkenalkan beberapa gaya kepemimpinan lain yang cukup populer yang pada prinsipnya merupakan sama seperti gaya klasik diatas maupun gabungan dari beberapa gaya klasik yang ada.

2.1.3. Indikator Gaya Kepemimpinan

Indikator gaya kepemimpinan menurut (Masruhin & Raudhoh, 2022) yang dikembangkan oleh Paul Hersey dan Ken Blanchard terdiri dari empat gaya utama yang disesuaikan dengan tingkat kesiapan atau kematangan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Berikut adalah penjelasan per gaya kepemimpinan:

a. *Telling Style* (Gaya Mengarahkan)

Telling Style atau gaya mengarahkan adalah gaya kepemimpinan di mana pemimpin memberikan instruksi yang sangat jelas dan terperinci kepada karyawan mengenai apa yang harus dilakukan, kapan, dan bagaimana cara melakukannya. Gaya ini cocok diterapkan pada karyawan yang memiliki tingkat kesiapan rendah, yaitu mereka yang belum memiliki keterampilan, pengetahuan, atau motivasi yang cukup untuk menjalankan tugas dengan mandiri. Pemimpin dengan gaya ini lebih sering mengambil keputusan sendiri dan memberi arahan langsung tanpa banyak melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan.

- 1) Selalu memberikan informasi berupa intruksi
- 2) Memberikan kegiatan dan mengarahkan

b. *Selling Style* (Gaya Menawarkan)

Selling Style atau gaya menawarkan adalah gaya kepemimpinan di mana pemimpin tidak hanya memberikan arahan tetapi juga berusaha untuk menjelaskan dan meyakinkan karyawan tentang alasan di balik tugas yang diberikan dan bagaimana melaksanakannya. Gaya ini cocok diterapkan pada karyawan yang memiliki keterampilan dasar namun masih membutuhkan motivasi dan bimbingan dalam menjalankan tugas mereka. Pemimpin dengan gaya ini lebih bersifat partisipatif, mengajak karyawan untuk memahami tujuan dari pekerjaan yang diberikan, dan memberikan dukungan serta dorongan agar karyawan merasa lebih percaya diri.

- 1) Menyerahkan pekerjaan dan menawarkan terlebih dahulu
- 2) Memberikan dukungan dalam bekerja

c. *Participating Style* (Gaya Partisipasi)

Participating Style atau gaya partisipasi adalah gaya kepemimpinan di mana pemimpin melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan, tetapi pemimpin tetap memberikan bimbingan dan dukungan ketika diperlukan. Gaya ini cocok diterapkan pada karyawan yang sudah memiliki keterampilan dan motivasi yang cukup, namun mungkin masih membutuhkan dukungan emosional atau kepercayaan dari pemimpin. Pemimpin dengan gaya ini lebih banyak berperan sebagai fasilitator yang mendorong karyawan untuk berkontribusi dalam keputusan dan proses kerja.

- 1) Mengikutsertakan karyawan dalam berpartisipasi untuk bekerja sama
- 2) Menyertakan karyawan dalam mengambil keputusan

d. *Delegating Style* (Gaya Pendelegasian)

Delegating Style atau gaya pendelegasian adalah gaya kepemimpinan di mana pemimpin memberikan kebebasan penuh kepada karyawan untuk membuat keputusan dan melaksanakan tugas tanpa pengawasan langsung. Gaya ini cocok diterapkan pada karyawan yang sudah memiliki tingkat kesiapan tinggi, yaitu mereka yang sangat terampil, berpengalaman, dan memiliki motivasi serta komitmen yang tinggi untuk menjalankan tugas. Pemimpin dengan gaya ini cenderung mempercayakan sepenuhnya kepada karyawan untuk menentukan cara terbaik dalam menyelesaikan pekerjaan dan lebih sedikit terlibat dalam pengawasan.

- 1) Kepemimpinan berdampak pada kesiapan kerja karyawan
- 2) Pemimpin berdelegasi pada wewenang kerja karyawan

2.1.4. Tujuan Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan bertujuan untuk membimbing anggota dalam perusahaan atau organisasi menuju pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Kepemimpinan dapat membantu meningkatkan motivasi dan keterlibatan anggota tim, sehingga mereka lebih bersemangat dalam mencapai tujuan bersama. Ada beberapa tujuan umum gaya kepemimpinan dalam perusahaan atau organisasi menurut (Jaya dkk., 2020) yaitu:

a. Menginspirasi dan Mengarahkan

Salah satu tujuan penting kepemimpinan adalah menginspirasi anggota tim dan mengarahkan mereka menuju pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Pemimpin harus mampu memberikan arah dan motivasi yang diperlukan.

a. Menghadapi Perubahan

Dalam lingkungan bisnis yang dinamis, pemimpin dalam bisnis harus mampu mengelola perubahan. Ini termasuk merencanakan dan mengimplementasikan perubahan yang diperlukan untuk menjawab tantangan dan peluang baru.

c. Tim Pengembangan

Kepemimpinan juga berpartisipasi dalam mengembangkan potensi anggota tim. Pemimpin harus memberikan pelatihan, dukungan, dan kesempatan bagi anggota tim untuk tumbuh dan berkembang.

d. Meningkatkan Produktivitas

Seorang pemimpin yang efektif akan berusaha menciptakan lingkungan kerja yang produktif, Ini termasuk mengidentifikasi dan mengatasi hambatan-hambatan yang menghambat kinerja tim.

2.2. Motivasi Kerja

2.2.1. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi adalah sesuatu yang membuat orang bertindak atau berperilaku dalam cara-cara tertentu. Sehingga, mereka termotivasi sesuai kebutuhannya. Namun, dengan kinerja karyawan dan motivasi ditentukan oleh sumber daya manusia itu sendiri. Apabila motivasi yang diberikan diambil dan diterapkan dengan baik akan menimbulkan gairah untuk terus maju bersama dan loyal terhadap perusahaan. Namun, jika motivasi yang diberikan kepada karyawan tidak cukup, maka kinerja yang diberikan juga tidak baik (Maharani dkk., 2023).

“Motivasi merupakan sesuatu yang mendorong orang untuk berbuat sesuatu”. Motivasi adalah “Pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja sama, bekerja secara efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai pemenuhan kebutuhan”. Bila seseorang termotivasi, maka ia akan berupaya sekuat tenaga untuk mencapai tujuan, namun belum tentu upaya yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi. Untuk itu, diperlukan intensitas dan kualitas dari upaya tersebut serta difokuskan pada tujuan organisasi. Kebutuhan merupakan kondisi internal yang menimbulkan dorongan, dimana kebutuhan yang tidak terpuaskan akan menimbulkan tegangan yang merangsang dorongan dari dalam diri individu. Dorongan ini menimbulkan perilaku pencarian untuk menemukan tujuan tertentu (Seo dkk., 2020).

Motivasi adalah kekuatan laten yang dapat ditemukan di dalam diri individu, dan mampu dikembangkan melalui penerapan tekanan eksternal. Fokus utama motivasi adalah pada dukungan materi dan non materi. Agar bisnis tetap kompetitif dan mengamankan karyawan berkualitas tinggi, manajemen sumber daya manusia harus dioptimalkan semaksimal mungkin. Karena itu diperlukan bagi perusahaan untuk mampu menghasilkan kinerja yang tinggi agar dapat memenuhi tujuan pencapaian yang telah ditetapkan untuk organisasi (Abdullah & Winarno, 2022).

Dari penjelasan para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa dengan motivasi, karyawan juga akan tetap termotivasi dan meningkatkan kinerja, sehingga memungkinkan perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan juga. Tujuan dari motivasi adalah untuk mencapai rasa tujuan bersama dengan memastikan sejauh

mungkin bahwa kebutuhan dan keinginan organisasi selaras dengan para anggotanya.

2.2.2. Aspek Motivasi Kerja

Motivasi adalah salah satu faktor paling penting yang mempengaruhi perilaku manusia dan kinerja. Teori Motivasi telah dibahas dan dikonsepsi oleh berbagai peneliti. Tingkat motivasi seorang individu atau tim diberikan dalam tugas atau pekerjaan mereka yang dapat mempengaruhi semua aspek kinerja organisasi. Dalam penelitian terbaru, motivasi didefinisikan sebagai kesediaan untuk mengerahkan tingkat tinggi usaha, menuju tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi beberapa kebutuhan individual.

Menurut (Sobri dkk., 2021) menjelaskan tentang aspek-aspek motivasi kerja adalah:

- a. Adanya kedisiplinan dari karyawan Yaitu, sikap tingkah laku atau perbuatan pada karyawan untuk melakukan aktivitas-aktivitas kerja yang sesuai dengan pola-pola tertentu. Keputusan keputusan dan norma-norma yang telah ditetapkan dan disetujui bersama baik tulis maupun lisan serta sanggup menerima sanksi bila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan
- b. Imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi Membuat hasil kerja dan kombinasi ide-ide atau gambaran disusun secara lebih teliti atau inisiatif sendiri bukan ditiru dan bersifat konstruktif sehingga membentuk suatu hasil atau produk yang mendukung pada kualitas kerja yang lebih baik
- c. Kepercayaan diri perasaan yakin yang dimiliki karyawan terhadap kemampuan dirinya. Daya berfikir positif dalam menghadapi kenyataan yang terjadi serta

bertanggung jawab atas keputusan yang dapat diambil sehingga dapat menyelesaikan masalahnya dengan tenang.

- d. Daya tahan terhadap tekanan Reaksi karyawan terhadap pengalaman emosional yang tidak menyenangkan yang dirasakan sebagai ancaman atau sebab adanya ketidakseimbangan antara tuntutan dan kemauan yang dimiliki, dan tekanan tersebut diselesaikan dengan cara tersendiri yang khas bagi masing-masing individu
- e. Tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan Suatu kesadaran pada individu untuk melaksanakan kewajiban atau pekerjaan, diiringi rasa keberanian menerima segala resiko, inisiatif yang besar dalam menghadapi kesulitan terhadap pekerjaan dan dorongan yang besar untuk menyelesaikan apa yang harus dan patut diselesaikan

Menurut (Setiawan, 2021) mengemukakan 3 indikator dalam Motivasi kerja:

- a. Perilaku (*direction of behavior*) Perilaku yang dipilih seseorang untuk ditunjukkan. Arah perilaku mengacu pada perilaku yang dipilih karyawan untuk ditunjukkan dari banyak potensi perilaku yang dapat mereka tunjukkan.
- b. Tingkat Usaha (*Level of effort*) Menggambarkan seberapa keras seseorang bekerja untuk menunjukkan perilaku yang dipilihnya. Motivasi kerja dilakukan bukan hanya agar karyawan menunjukkan perilaku yang bermanfaat bagi perusahaan tapi juga agar karyawan bekerja keras untuk perusahaan.
- c. Tingkat Kegigihan (*level of persistence*) Perilaku yang dipilih seseorang dalam menghadapi rintangan, menggambarkan usaha yang akan ditempuh seseorang

untuk menyelesaikan masalah yang dihadapinya atau usaha seseorang untuk membantu rekan kerjanya dalam menyelesaikan masalah yang dihadapi.

Menurut (Larasati dkk., 2021) mengungkapkan ada tiga aspek motivasi yang mengarah tercapainya tujuan tertentu, yaitu:

- a. Keinginan, ketika seseorang memiliki keinginan maka motivasinya terpacu untuk melakukan suatu pekerjaan agar tercapai sesuai yang diinginkannya
- b. Kebutuhan, seseorang memiliki motivasi yang tinggi bila seseorang butuh. Ketika seseorang membutuhkan sesuatu misalnya gaji, kompensasi maka pekerjaan akan terpacu untuk melakukan pekerjaannya dengan baik
- c. Rasa aman, seseorang akan berusaha melakukan sesuatu juga disebabkan ketakutan saat orang tersebut tidak melakukan sesuatu sehingga alasan motivasi muncul karena ketika seseorang melakukan sesuatu dirinya merasa aman

Berdasarkan atas beberapa pendapat yang dikemukakan oleh para ahli dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek dari motivasi kerja adalah: adanya kedisiplinan karyawan, imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi, kepercayaan diri, daya tahan terhadap tekanan, tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan, perilaku (*direction of behavior*), tingkat usaha (*level of effort*), tingkat kegigihan (*level of persistence*), keinginan, kebutuhan, rasa aman.

2.2.3. Tujuan Motivasi Kerja

Motivasi kerja berarti dorongan atau kehendak seseorang untuk melaksanakan tindakan atau kegiatan dalam lingkup tugas-tugas yang merupakan pekerjaan atau jabatannya di lingkungan sebuah organisasi. Dorongan tersebut

dapat berkembang menjadi motivasi berprestasi apabila dalam bekerja seorang karyawan atau anggota organisasi berusaha mencapai hasil secara maksimal sebagai prestasi terbaiknya. Motivasi juga dapat berubah dan berkembang menjadi motivasi persaingan apabila seorang karyawan /anggota organisasi berusaha mencapai hasil maksimal yang lebih baik dari hasil atau prestasi orang/anggota organisasi lainnya di dalam organisasi yang sama.

Tujuan motivasi kerja menurut (Pristiyanti, 2016) antara lain:

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- b. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- c. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
- d. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
- e. Mengefektifkan pengadaan karyawan
- f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- g. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan
- h. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
- i. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
- j. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Menurut (Lustono & Anisa, 2019) Pemberian motivasi merupakan salah satu tujuan agar karyawan yang diberi motivasi dapat bekerja sesuai dengan acuan kerja dan tanggung jawab yang diberikan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik. Motivasi kerja juga patut didukung dengan adanya lingkungan kerja yang baik karena lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja

sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut (Selfiana & Widjajanti, 2023) terdapat beberapa tujuan motivasi sebagai berikut:

- a. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan.
- b. Meningkatkan moral dan keputusan kerja karyawan.
- c. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan.

2.3. Kinerja Karyawan

2.3.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil kerja atau tingkat kesuksesan karyawan dalam melakukan pekerjaannya yang diukur dalam jangka waktu tertentu, seperti standar hasil kerja dan target kerja ditentukan sebelum pekerjaan dimulai dan disepakati secara bersama-sama. Kinerja dipengaruhi oleh motivasi dan kemampuan dengan tujuan untuk mengerjakan suatu pekerjaan dengan derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu (Esthi & Marwah, 2020).

Kinerja karyawan merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peranannya dalam perusahaan (organisasi) Agar berjalannya pengelolaan tersebut harus memperhatikan beberapa aspek penting seperti kepemimpinan, pelatihan, reward dan punishment, serta kinerja dan beberapa aspek lainnya. Hal ini akan menjadikan manajemen sumber daya manusia sebagai salah satu indikator penting dalam pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien (Rombe & Dongoran, 2021).

Kinerja karyawan adalah penampilan, hasil karya personil baik kualitas, maupun kuantitas penampilan individu maupun kelompok kerja personil, penampilan hasil karya tidak terbatas kepada personil yang memangku jabatan fungsional maupun struktural tetapi juga kepada keseluruhan jajaran personil di dalam organisasi (Setiawan, 2017).

Dari penjelasan para ahli diatas dapat ditarik benang merah kinerja dalam suatu organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan, kinerja seseorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan suatu tugasnya. Kinerja karyawan adalah tingkat pencapaian hasil atau pelaksanaan tugas tertentu.

2.3.2. Aspek Kinerja Karyawan

Menurut (Esthi & Marwah, 2020) bahwa aspek-aspek yang berhubungan dengan kinerja adalah sebagai berikut:

- a. Kualitas: merupakan hasil kerja karyawan yang dinyatakan dalm istilah hasil tanpa cacat.
- b. Kuantitas: merupakan hasil kerja karyawan yang dinyatakan dalam istilah jumlah pekerjaan yang telah diselesaikan.
- c. Ketepatan waktu: merupakan hasil kerja karyawan yang diselesaikan sesuai dengan periode waktu yang telah ditentukan.

- d. Efektivitas: merupakan memaksimalkan segala sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) sehingga hasil dari setiap divisi akan meningkat.
- e. Kemandirian: merupakan cara kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, dimana karyawan tersebut tidak mengandalkan orang lain dalam bekerja.

Kinerja karyawan sangat dibutuhkan dalam melakukan aktivitas perusahaan. Dalam perusahaan biasanya kinerja karyawan ada yang baik dan ada yang buruk. Semua hal tersebut tergantung dari masing-masing individu karyawan tersebut. Setiap perusahaan tentunya ingin mendapatkan kinerja karyawan yang baik dalam setiap bidang masing-masing. Kinerja karyawan yang diharapkan dapat menghasilkan mutu pekerjaan yang baik serta jumlah pekerjaan yang sesuai dengan *standard*.

Menurut (Rombe & Dongoran, 2021) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja terbagi atas dua bagian sebagai berikut:

- a. Faktor internal meliputi sifat-sifat seseorang meliputi sikap, sifat-sifat kepribadian sifat fisik, keinginan atau motivasi (*reward dan punishment*), umur, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman kerja, latar belakang budaya dan variabel-variabel personal lainnya.
- b. Faktor eksternal meliputi lingkungan, kepemimpinan, tindakan-tindakan rekan kerja. Jenis latihan dan pengawasan, upah dan lingkungan sosial.

2.3.3. Faktor-Faktor Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan suatu konstruk multidimensional yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut (Setiawan, 2017) adalah:

- a. Faktor Personal/Individu, meliputi pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
- b. Faktor Kepemimpinan, meliputi; kualitas dalam memberikan dorongan, semangat arahan, dan dukungan yang memberikan manajer dan team leader.
- c. Faktor Tim, meliputi; kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan 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.

2.4. Penelitian Terdahulu

Peninjauan perlu dilakukan terhadap penelitian-penelitian terkait yang telah dilakukan sebelumnya untuk meneliti penelitian tentang “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. BGR Logistic Medan” hal ini dilakukan sebagai pembandingan atas penelitian penulis. Adapun penelitian terdahulu yakni, sebagai berikut :

Tabel 2.1. Ringkasan Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	(Agustin, 2021)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gama Panca Makmur Di Tangerang	1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan
2	(Penuindoon g dkk., 2021)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. AKR Land Wenang Golf Manado	1. Hasil penelitian ini menemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. AKR Land Wenang Golf Manado.
3	(Sutaat, 2024)	Dampak Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Yayasan Kenanga Gemilang Semarang	1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. 2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
4	(Andayani, 2020)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Sakti di Daan Mogot Jakarta Barat	1. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
5	(Suryaman, 2023)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Di Kelurahan Cigugur Tengah	1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di kelurahan Cigugur Tengah

Sumber: Jurnal Ilmiah Penelitian

2.5. Kerangka Konseptual

Menurut (Wardoyo dkk., 2023) kerangka konseptual merupakan suatu struktur teori yang didasarkan pada penalaran logis yang menjelaskan kenyataan yang terjadi dan menjelaskan apa yang harus dilakukan apabila ada fenomena atau fakta baru. Kerangka konseptual memberikan alasan dasar untuk mempertimbangkan manfaat solusi alternatif untuk masalah variabel yang akan diteliti dalam penelitian ini.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. BGR Logistic Medan. Dalam sebuah kepemimpinan ada gaya kepemimpinan yang diharapkan dapat memajukan perusahaan dan mensejahterakan karyawan. Setiap pemimpin memiliki perilaku kepemimpinan yang berbeda yang disebut dengan gaya kepemimpinan. Pemimpin yang baik tidak akan ada tanpa bawahan yang baik, begitu pula sebaliknya. Antara pemimpin dan bawahan saling membutuhkan untuk bersinergi menjadikan perusahaan lebih maju (Weya dkk., 2024).

Menurut (Alfianika et.al 2023) motivasi merupakan suatu daya perangsang atau pendorong yang terdapat dalam diri seorang untuk melakukan sesuatu guna mencapai tujuan tertentu. Salah satu yang menjadi motivasi seseorang untuk bekerja karena adanya kebutuhan, dimana setiap individu mempunyai kebutuhan yang berbeda-beda satu sama lain yang disebut juga motivasi internal

Secara umum pemimpin dalam suatu organisasi memberikan visi, dia secara strategis memikirkan dan merencanakan, mengadministrasikan kegiatan operasional. Peran seorang pemimpin sangat menentukan tercapai atau tidaknya

keberhasilan perusahaan di masa yang akan datang. Pemimpin adalah orang yang menentukan arah kemana organisasi atau kelompok akan dibawa, sekaligus memimpin seluruh bawahannya untuk menggerakkan mereka ke arah yang telah ditentukan. Setiap pemimpin memiliki cara sendiri dalam memimpin suatu organisasi (Fitri dkk., 2023).

Gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam suatu organisasi dapat membantu menciptakan kinerja yang positif bagi karyawan. Adanya gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi dan kondisi organisasi maka karyawan akan lebih semangat dalam menjalankan tugas dan kewajibannya dan mempunyai harapan terpenuhinya kebutuhan. Sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik dan maksimal (Handayani, 2018).

Bila pekerjaan itu dilakukan dengan baik, itu yang diharapkan yang nantinya memberikan hasil kerja (prestasi) yang baik. Jadi, agar pegawai tersebut mau bekerja dengan baik tentu perlu diberikan dorongan (motivasi) dengan memperhatikan apa yang dapat mendorong pegawai, dorongan itu tidak lain adalah memenuhi kebutuhan pegawai dipenuhi maka si pegawai akan memberikan tenaga, waktu, dan pikirannya sepenuhnya.

Kinerja karyawan akan mempengaruhi pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan yang sangat rendah akan mengakibatkan perusahaan mengalami kerugian yang kemudian dapat berakhir dengan penutupan perusahaan. Melihat besarnya pengaruh kinerja karyawan tersebut terhadap perusahaan maka penting bagi setiap perusahaan untuk menjaga dan meningkatkan kinerja para karyawannya sesuai dengan tujuan perusahaan (Handayani, 2018).

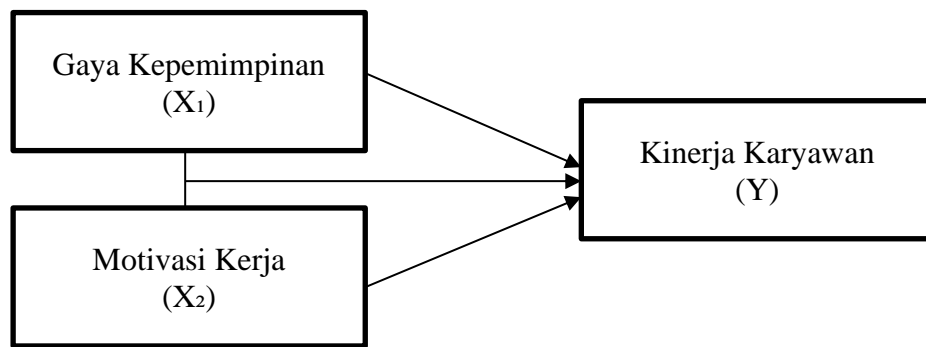
Karyawan yang memiliki kinerja baik cenderung lebih siap untuk menghadapi perubahan dan tantangan yang mungkin muncul dalam lingkungan bisnis yang dinamis. Mereka dapat dengan cepat beradaptasi dan berkontribusi pada perubahan strategis yang diperlukan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, organisasi harus menggunakan strategi manajemen sumber daya manusia yang baik, termasuk namun tidak terbatas pada program pelatihan dan pengembangan, pengakuan atas pencapaian, membina komunikasi yang transparan, dan menawarkan bantuan dalam mencapai tujuan individu dan organisasi (Fitri dkk., 2023).

Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya (Handayani, 2019). Pemimpin yang terdapat pada organisasi harus memiliki kelebihan-kelebihan dibandingkan dengan bawahannya, yaitu karyawan yang terdapat di organisasi yang bersangkutan, sehingga dapat menunjukkan kepada bawahannya untuk bergerak, bergiat, berdaya upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan – tujuan yang telah ditetapkan (Febrian, 2023).

Kinerja masing-masing karyawan, mencerminkan derajat kompetensi suatu perusahaan. Kinerja yang baik dilaksanakan sesuai dengan standar yang diberikan. Karena itu, kinerja akan terus menjadi isu aktual untuk mencapai sumber daya manusia yang berkualitas. Target dan tujuan ditetapkan sebagai bentuk pengukuran kinerja seorang karyawan.

Dari kerangka konseptual diatas, peneliti membuat sebuah gambar kerangka penelitian untuk menjelaskan variabel yang akan diteliti yaitu gaya kepemimpinan

(X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. BGR Logistic Medan. Kerangka konseptual dibawah ini dapat dilihat pada gambar 2.1 sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Koseptual

2.6. Hipotesis Penelitian

Hipotesa penelitian adalah jawaban sementara atau dugaan yang harus diuji kebenarannya (Budiastuti & Bandur 2018). Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan belum didasarkan pada fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data”. Untuk menguji hipotesis tersebut tidaklah cukup hanya dengan mengajukan teori-teori saja tetapi harus didukung dengan fakta-fakta yang diperoleh dari hasil pengumpulan data yang dapat dipertanggungjawabkan. Berdasarkan latar belakang, perumusan masalah dan kerangka konseptual yang telah peneliti kemukakan, maka hipotesis penelitian ini adalah:

- a. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. BGR Logistic Medan.
- b. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. BGR Logistic Medan.

- c. Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. BGR Logistic Medan.