

BAB II

TINJAUAN TEORI

A. Tinjauan Pustaka

1. Penelitian Sebelumnya

Penelitian yang relevan dapat digunakan dengan tujuan supaya dapat mengetahui perbedaan dan persamaan antara penelitian yang akan dilaksanakan dengan penelitian terdahulu. Adapun penelitian terdahulu yang ada kaitannya dengan penelitian ini, ialah :

Pertama, Thoha Arsyad memiliki penelitian yang berjudul “*Pengaruh Kepemimpinan Islam, Motivasi Dan Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Baitul Maal Wat Tamwil (BMT) Tumang*” FEBI IAIN Surakarta Tahun 2017. Dalam penelitiannya mempunyai tiga variabel independen : kepemimpinan Islam, motivasi, maupun budaya perusahaan, dan variabel dependennya hanya satu ialah kinerja karyawan. Dengan menggunakan teori penelitiannya yang pertama adalah kepemimpinan Islam, indikatornya adalah *Ash-Shiddiq* (kebenaran), *Al-Amanah* (kepercayaan), *Al-Fathanah* (kecerdasan), *At-Tabligh* (keterbukaan). Teori kedua yang digunakan adalah motivasi, indikatornya adalah hubungan kerja, lingkungan kerja gaji, kebijakan, dan supervisi. Teori ketiga yang digunakan pada penelitian ini adalah budaya organisasi, indikatornya yaitu mengorganisasikan pekerjaan sendiri, mencurahkan seluruh kemampuan, inisiatif, rasa aman dengan pekerjaan, rasa bangga dan dihargai. Teori keempat digunakannya adalah kinerja pegawai, indikatornya ialah pengetahuan tentang pekerjaan, kualitas kerja, kuantitas kerja, argumentasi, serta merencanakan kegiatan. Adapun hasil penelitiannya bahwa kinerja

karyawan dipengaruhi signifikan kepemimpinan Islam, motivasi serta budaya organisasi. Persamaan pada penelitian ini yaitu penelitiannya menggunakan jenis penelitian dengan metode kuantitatif, populasi yang dipakai pada penelitian ini yaitu seluruh karyawan. Datanya sama-sama menggunakan data primer maupun sekunder. Teknik dalam mengumpulkan datanya menggunakan kuisisioner/angket, dengan analisis data menggunakan uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik. Dimana hipotesis dalam uji t serta uji koefisien determinasi, objek pada penelitiannya ialah kepemimpinan serta kinerja karyawan. Perbedaan pada penelitiannya yaitu populasi pada penelitian ini yaitu seluruh karyawan di BMT Tumang, dengan sampel penelitiannya yaitu 150 orang. Sampel yang dipakai pada penelitiannya yaitu sampling jenuh jumlahnya 150 orang, teknik penentuan sampel menggunakan metode sampling jenuh, teknik mengumpulkan datanya menggunakan penyebaran kuisisioner, teknik analisis datanya menggunakan uji validitas serta reliabilitas, uji asumsi klasik, deskriptif, serta regresi. Objek pada penelitian ini yaitu kepemimpinan, motivasi, budaya organisasi dan kinerja karyawan.

Kedua, penelitian yang sudah dilaksanakan oleh Siti Mustofiah berjudul “*Pengaruh Kepemimpinan Islami Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rabbani Semarang*” FEBI UIN Walisongo Semarang Tahun 2015. Kepemimpinan Islami adalah teori yang dipakai pada penelitian ini, indikatornya yaitu takut kepada Allah SWT, amanah, cinta kebenaran, interaksi, bertanggung jawab dalam mengambil keputusan, memiliki semangat pengabdian dan semangat untuk maju, kemudian teori kinerja karyawan, indikatornya adalah kehadiran, kualitas, kemampuan bekerjasama, ketepatan waktu, kuantitas. Adapun hasil penelitian ini memperlihatkan hasil bahwa

kinerja pegawai sangat dipengaruhi signifikan oleh kepemimpinan Islami. Persamaan pada penelitian ini yaitu pada jenis penelitiannya, datanya juga sama. Populasinya yaitu seluruh karyawan, teknik pengumpulan datanya menggunakan kuisisioner/angket. Kemudian ada juga kesamaan pada teknik analisis datanya, begitu juga dengan hipotesisnya. Perbedaannya terdapat pada karyawan Rabbani Semarang yang dijadikan populasi sebagai objek pada penelitian, dan menggunakan sampling jenuh atau sensus sebagai teknik penentuan sampel. Teknik pengumpulan datanya yaitu wawancara dan kuisisioner. Objeknya yaitu kinerja karyawan dan kepemimpinan Islami.

Ketiga, penelitian yang pernah dilaksanakan Saifullah dengan judul “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Koperasi Usaha Mikro, Kecil Dan Menengah Di Kabupaten Bengkalis*” FEIS UIN Sultan Syarif Kasim Pekanbaru Tahun 2012. Menggunakan gaya kepemimpinan sebagai teori, indikatornya diskusi, ojektif, prioritas, persepsi, tanggung jawab, kemudian indikator dari variabel kedua yaitu kinerja karyawan adalah rencana kerja, instruksi, rencana kerja, pelayanan kepada masyarakat. Adapun hasilnya menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi signifikan oleh gaya kepemimpinan. Persamaan ada pada jenis penelitian, jumlah populasi, data, kemudian cara dalam mengumpulkan data. Kemudian juga ada persamaan di hipotesis, dan objeknya. Perbedaannya ada pada jumlah populasi, lalu cara dalam mengambil sampel. Teknik pengumpulan datanya yaitu wawancara dan daftar pertanyaan, dan teknik analisis datanya yaitu uji validitas, reliabilitas, normalitas.

Pada penelitian sebelumnya juga terdapat persamaan dan perbedaan. Persamaan hanya terdapat pada beberapa hal saja seperti,

jenis penelitiannya yaitu jenis penelitian kuantitatif, pada jumlah populasi yang diambil yakni seluruh pegawai. Sedangkan perbedaannya terdapat pada jumlah populasi yang berbeda, teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel yang berbeda serta tempat dan lokasi dari penelitian yang berbeda.

2. Landasan Teori

a. Gaya Kepemimpinan

1) Pengertian Gaya Kepemimpinan

Gaya, model kepemimpinan merupakan bagian dari perbuatan, sikap, atau penampilan yang digunakan pemimpin dalam melakukan tugasnya.¹ Situasi dan kondisi kepemimpinan disesuaikan dengan gaya yang dipakai. Model kepemimpinan yaitu tindakan secara konsisten yang dilihat orang lain saat atasan mempengaruhi kegiatan pihak lain.

2) Bentuk-Bentuk Gaya Kepemimpinan

Adapun bentuk-bentuk gaya kepemimpinan dapat dikemukakan yaitu dalam manajemen ada empat sistem kepemimpinan.

a) Otoriter Pemas (Eseplorative Authoritative)

- (1) Bawahan melaksanakan perintah dan keputusan yang dibuat pimpinannya.
- (2) Standar hasil kerja dan cara pelaksanaannya ditentukan oleh pimpinannya.
- (3) Ancaman dan hukuman diberikan ketika hasil yang dicapai memperoleh kegagalan.

¹ Hidayat, *Kepemimpinan Dan Supervisi Pendidikan*, (Banten : YPSIM, 2019), hlm. 18.

- (4) Bawahan kurang diberi kepercayaan oleh pimpinan dan bawahan merasa takut terhadap pimpinan.
- b) Otoriter Yang Baik (*Benevolent Authoritative*)
- (1) Bawahan mempunyai kebebasan untuk memberikan tanggapan terhadap perintah pimpinan, meskipun pimpinan yang masih menentukan perintah.
 - (2) Bawahan diberikan kesempatan dalam melaksanakan tugasnya sesuai prosedur secara rinci.²
 - (3) Hadiah dan penghargaan diberikan ketika bawahan mencapai sasaran produksi yang ditetapkan.
- c) Konsultatif (*Consultative*)
- (1) Pemimpin mengambil keputusan dan memberi perintah setelah selesai berdiskusi dengan bawahan.
 - (2) Bawahan membuat keputusan sendiri atas tugasnya walaupun keputusan yang penting tetap ditentukan pimpinan.
 - (3) Penghargaan, hukuman ditujukan sebagai motivasi terhadap bawahannya.
 - (4) Pimpinan memberikan kebebasan untuk berdiskusi terkait pekerjaannya.
 - (5) Pimpinan percaya kepada bawahan.

² Marsam, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kompetensi Dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai Pada Unit Pelaksana Teknis (UPT) Di Lingkungan Yapis Cabang Kabupaten Biak Numfor*, (Pasuruan : CV. Penerbit Qiara Media, 2020), hlm. 13.

d) Partisipasif (*Participative*)

(1) Keputusan dibuat bersama.

(2) Mengakui bahawan untuk dianggap penting sebagai manusia yang bekerja juga bisa memotivasinya.³

3) Landasan Al-Qur'an Tentang Kepemimpinan

Islam menyebut kepemimpinan sebagai khalifah, imam.

Firman Allah :

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلٰٓئِكَةِ اِنِّيْ جَاعِلٌ فِى الْاَرْضِ خَلِيْفَةًۭۙ قَالُوْۤا اَتَجْعَلُ فِيْهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيْهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَآءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَۗ قَالَ اِنِّيْۤ اَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُوْنَ - ۳۰

Artinya : *Dan (ingatlah) ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat, “Aku hendak menjadikan khalifah di bumi”. Mereka berkata, “Apakah Engkau hendak menjadikan orang yang merusak dan menumpahkan darah disana, sedangkan kami bertasbih memuji-Mu dan menyucikan nama-Mu?” Dia berfirman, “Sungguh, Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui”. (Al-Baqarah ayat ke 30)*

Berkaitan dengan imam dalam surat Al-Qashas ayat 5 :

وَنُرِيْدُ اَنْ نَّمُنَّ عَلَى الَّذِيْنَ اسْتَضَعِفُوْۤا فِى الْاَرْضِ وَنَجْعَلُهُمْ اٰيْمَةًۭ وَنَجْعَلَهُمُ الْوَارِثِيْنَۙ - ۵
Artinya : *Dan Kami hendak memberi karunia kepada orang-orang yang tertindas di bumi (Mesir) itu, dan hendak menjadikan mereka pemimpin dan menjadikan mereka orang-orang yang mewarisi (bumi). (Al-Qashas ayat ke 5).*

³ *Ibid*, hlm. 14.

Jadi bisa dipahami bahwa pemimpin dalam khazanah Islam terdiri dari khalifah yang berarti sebagai wakil yang diamanatkan Allah untuk melaksanakan berbagai perintahnya dalam kehidupan sehari-hari, sedangkan imam dalam hal ini diartikan sebagai penuntun bagi orang-orang yang lemah agar memberikan dorongan untuk melangkah menuju kearah yang lebih baik.

4) Faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan

Efektivitas pemimpin bisa terpengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut :

- a) Harapan seorang pemimpin, pengalaman masa lampau, dan kepribadian.
- b) Perilaku pimpinan, harapan.
- c) Harapan, perilaku, dan karakteristik.
- d) Persyaratan tugas.
- e) Kebijakan organisasi dan kultur.
- f) Perilaku rekan kerja dan harapan.⁴

5) Fungsi Pemimpin

Para ahli teori kepemimpinan menjabarkan menjadi 10 fungsi pemimpin yang lazim, yaitu :⁵

- a) *Planing*

Planing adalah fungsi perencanaan. Sebagai langkah awal dari proses, kepemimpinan berfungsi merencanakan kegiatan dan tindak lanjut dan bersifat menentukan. Ada 3 macam perencanaan, yaitu :

⁴ Achmad S. Ruky, *Sukses Sebagai Manajer Profesional Tanpa Gelar MM Atau MBA*, (Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama, 2002), hlm. 156.

⁵ Suparman, *Kepemimpinan Kepala Sekolah & Guru : Sebuah Pengantar Teoritik*, (Jawa Timur : Uwais Inspirasi Indonesia, 2019), hlm. 38.

- (1) *Policy Planing*, yaitu perencanaan yang ditetapkan oleh pimpinan tingkat atas atau *top leader*.
- (2) *Program Planing*, yaitu perencanaan yang ditetapkan oleh pimpinan tingkat menengah atau *midle leader*.
- (3) *Program Kerja*, yaitu perencanaan yang ditetapkan oleh kepemimpinan di tingkat bawah atau *low leader*.⁶

b) *Organizing*

Organizing adalah fungsi pengorganisasian yang dimana pengorganisasian merupakan kegiatan/aktivitas dinamis yang, yang meliputi merencanakan struktur organisasi, menyelenggarakan hubungan antar bidang atau seksi atau masyarakat. Kemudian yang terpenting adalah menciptakan keselarasan, keseimbangan, kebersinambungan dan kecocokan (*chemistry*) diantara orang-orang yang duduk dalam satu bidang, bagian atau seksi

Dalam pengorganisasian ini pimpinan harus bisa menciptakan suatu pola kerja sama yang baik dan saling terbuka didalam melaksanakan tugas.

c) *Actuating*

Actuating merupakan fungsi penciptaan suasana atau lingkungan kerja. Fungsi *actuating* adalah menetapkan sesuai dengan rencana dan menciptakan suasana dan kelanjutan kerja serta keinginan anggota untuk mencapai

⁶ *Ibid*, hlm. 39.

tujuan dengan bekerja secara baik dan antusias tanpa adanya unsur paksaan, dipaksa atau terpaksa.⁷

d) *Leading*

Leading dapat diartikan sebagai fungsi mengarahkan. Fungsi mengarahkan adalah mengusahakan kepada segenap anggota untuk dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan rencana. Dalam fungsi ini seorang pemimpin dituntut mampu mengajak dan mendorong segenap anggota untuk bersikap berani menyampaikan gagasan-gagasan, ide-ide, inovasi-inovasi.

e) *Lasding*

Lasding adalah fungsi bimbingan. Pada prinsipnya segenap anggota memerlukan bimbingan, arahan pembetulan, pengertian dan perintah-perintah yang bijaksana tanpa kesan memaksa, mengancam, atau intimidasi. Ketika anggota dalam kondisi bekerja, seorang pemimpin hendaknya berusaha mendekati dan mendampingi sambil melakukan pengawasan, pemimpin berusaha mengarahkan dan menuntun ke arah tujuan yang hendak dicapai.

f) *Directing*

Directing adalah fungsi memberikan petunjuk, petunjuk hendaknya lebih ke arah cara pengerjaan dan penyelesaian. Petunjuk, pengarahan dan garis kebijakan diberikan tanpa harus meninggalkan gagasan dari anggota, sehingga fungsi pemberian petunjuk tidak berubah

⁷ *Ibid*, hlm. 40.

menjadi pendektean apalagi bentuk pemaksaan dan intimidasi terhadap anggota.⁸

g) *Comanding*

Dalam fungsi ini seorang pemimpin biasanya memiliki *time schedule* yang jelas dan terukur.

h) *Motivating*

Motivating adalah dorongan yang diberikan kepada orang lain supaya orang lain mau bekerja sama dalam mencapai tujuan.⁹

i) *Controlling*

Fungsi *controlling* adalah fungsi pengawasan. Pengawasan merupakan tindakan yang mutlak diperlukan dalam usaha bersama. Dalam fungsi pengawasan dapat diikuti dengan instruksi-instruksi yang jelas, meminta laporan sementara jalannya pekerjaan, barangkali terdapat ketidaksesuaian dengan rencana semula.

j) *Evaluating*

Fungsi *evaluating* atau fungsi penilaian adalah proses terakhir dari suatu pekerjaan. Penilaian kerja bagi anggota pada umumnya digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk memberikan penghargaan dan penugasan selanjutnya. Sedang bagi anggota digunakan sebagai kenaikan jasa, jabatan dan pemberian tugas tanggung jawab yang lebih besar.¹⁰

⁸ *Ibid*, hlm. 41.

⁹ Melayu S. P. Hasibuan, *Organisasi Dan Motivasi, Dasar Peningkatan Produktivitas*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2003), hlm. 92.

¹⁰ Suparman, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Guru : Sebuah Pengantar Teoritik*, (Jawa Timur : Uwais Inspirasi Indonesia, 2019), hlm. 44.

b. Kinerja Pegawai

1) Pengertian Kinerja

Kinerja yaitu pencapaian yang telah dilakukan seseorang agar memperoleh target yang sebelumnya telah direncanakan.¹¹

Kinerja pegawai ialah pencapaian hasil kerja pegawai pada suatu organisasi.¹² Kinerja tersebut berarti hasil pekerjaan seseorang yang mencapai target yang telah ditetapkan tugasnya sebagaimana yang telah di amanahkan.¹³

2) Landasan Al-Qur'an Tentang Kinerja

Dalam Islam bekerja adalah suatu kegiatan yang dimulai dengan niat serta kegiatan selaras dengan ketentuan telah menetapkan baik untuk tujuan dunia bahkan akhirat.¹⁴ Mangkunegara berargumen bahwa agama Islam telah mengajarkan suatu hal mengenai pekerjaan yang tercantum dalam kitab suci Al-Qur'an yaitu :¹⁵

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ - ١٠٥

Artinya : *Dan katakanlah, “Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah)*

¹¹ Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, (Jakarta : PT Grafindo Persada, 2012), hlm. 95.

¹² Amiruddin, *Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Biak Numfor*, (Pasuruan : Qiara Media, 2019), hlm. 46.

¹³ *Ibid*, Hlm. 47.

¹⁴ Ima Amaliah, Aan Julia Dan Westi Riani, *Pengaruh Nilai Islam Terhadap Kinerja Kerja*, Jurnal MIMBAR, Vol. 29, No. 2, Desember 2013, hlm. 166.

¹⁵ Bagus Mohamad Ramadhan Dan Muhamad Nafik Hadi Ryandono, *Etos Kerja Islami Pada Kinerja Bisnis Pedagang Muslim Pasar Besar Kota Madiun*, Jurnal JESTT Vol. 2 No. 4 , April 2015, hlm. 277.

Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakannya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”. (At-Taubah ayat ke 105).¹⁶

Ayat diatas bahwa, Allah memerintahkan sekaligus memotivasi kita untuk bersemangat dalam bekerja dengan baik karena Allah melihat amal dan pekerjaan kita yang dimana seluruh amal dan perbuatan yang kita lakukan kelak akan dipertanggungjawabkan di hadapan Allah SWT.

3) Faktor Yang Mempengaruhi Pencapaian Kinerja

Menurut A. Dale Timple pada Mangkunegara, ada dua faktor kinerja, ialah:

- a) Internal, merupakan yang berkaitan dengan sifat dan karakteristik seseorang.
- b) Eksternal, adalah yang sumbernya dari luar, misalnya faktor sumbernya dari lingkungan sekitar berupa sikap, tindakan yang dilihat termasuk juga fasilitas yang digunakan dalam bekerja.¹⁷

4) Tujuan Peningkatan Kinerja

Tujuan peningkatan kinerja pegawai yaitu :

- a) Meningkatkan produktivitas, kualitas dan kuantitas hasil kerja (efektivitas).
- b) Menumbuhkan efisiensi kerja.
- c) Menumbuhkan moralitas kerja pegawai.
- d) Menumbuhkan sistem pelayanan.

¹⁶ Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, (Bandung : Sinar Baru Algensindo, 2012), hlm. 395.

¹⁷ Kartono, *Kepribadian Dan Politik Bank Perkreditan Rakyat*, (Yogyakarta : CV Budi Utama, 2019), hlm. 65.

e) Meningkatkan karier.¹⁸

5) Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja dapat dilihat secara formatif dan sumatif antara lain :

a) Penilaian Formatif,

Formatif merupakan penilaian yang dilakukan disaat para pegawai sedang melaksanakan pekerjaannya.

b) Penilaian Sumatif

Sumatif yaitu kinerja ketika batas dari waktu penilaian sudah berakhir.¹⁹

B. Kerangka Teori

Kerangka teori yang terdapat pada penelitian mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Pendopo Kab. Empat Lawang Dalam Perspektif Islam yaitu pada variabel gaya kepemimpinan menggunakan teori yang dikemukakan oleh Melayu S. P Hasibuan yakni menyatakan ada tiga bentuk pengukuran.

Indikator atau model pengukuran yang dikemukakan oleh Melayu S. P Hasibuan terdiri dari :²⁰

1. Gaya Kepemimpinan Otoriter
 - a. Wewenang sepenuhnya dari pimpinan.
 - b. Pimpinan selalu membuat keputusan.
 - c. Bawahan tidak memiliki kesempatan menyampaikan saran.

¹⁸ Herlintati, *Budaya Kerja Dan Kompensasi Kinerja Tenaga Medis*, (Yogyakarta : Ikatan Guru Indonesia, 2020), hlm. 57.

¹⁹ M. Ma'ruf Abdullah, *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*, (Yogyakarta : Aswaja Pressindo, 2014), hlm. 201-202.

²⁰ Melayu S. P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2016), hlm. 171.

2. Gaya Kepemimpinan Partisipatif
 - a. Wewenang pimpinan tidak mutlak.
 - b. Pimpinan dan bawahan membuat keputusan bersama.
 - c. Bawahan memiliki kesempatan untuk menyampaikan argumen.
3. Gaya Kepemimpinan Delegatif
 - a. Bawahan diberikan wewenang lebih banyak oleh pimpinan.
 - b. Bawahan lebih banyak membuat keputusan dari pada pimpinan.
 - c. Argumen bebas disampaikan para bawahan.

Pada variabel kinerja pegawai menggunakan teori yang dikemukakan oleh Stephen P Robbins menyatakan bahwa ada enam model pengukuran kinerja pegawai. Model pengukuran yang dikemukakan oleh Stephen P Robbins yaitu sebagai berikut :²¹

1. Kualitas

Kualitas dilihat dari hasil kesempurnaan tugas yang diselesaikan pegawai.

2. Kuantitas

Kuantitas yaitu jumlah pekerjaan yang telah diselesaikan.

3. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu ialah jumlah aktivitas yang telah diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan sebelumnya.

4. Efektivitas

Efektivitas adalah tingkat penggunaan sumber daya yang terdapat dalam organisasi yang dimaksimalkan sesuai dengan jenis penggunaan sumber daya.

²¹ Stephen P Robbins, *Perilaku Organisasi*, (Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia, 2006), hlm. 260.

5. Kemandirian

Kemandirian adalah fungsi kerja yang dijalankan oleh seorang pegawai.

6. Komitmen Kerja

Komitmen adalah suatu keputusan yang dibuat dan dilaksanakan secara konsisten dalam mencapai tujuan, dan mempertahankan organisasi.

Indikator atau model pengukuran gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai:

Variabel Bebas (X)
(Independen)

Variabel Terikat (Y)
(Dependen)

Tabel 2.1
Kerangka Teori

Gaya Kepemimpinan	Kinerja Pegawai
1. Gaya kepemimpinan otoriter. 2. Gaya kepemimpinan partisipatif. 3. Gaya kepemimpinan delegatif. (Sumber : Melayu S. P Hasibuan)	1. Kualitas. 2. Kuantitas. 3. Ketepatan waktu. 4. Efektivitas 5. Kemandirian. 6. Komitmen kerja. (Sumber : Stephen P Robbins)

C. Hipotesis Penelitian

Hipotesis bisa diartikan sebagai jawaban belum pasti yang harus diuji lagi. Kemudian bisa juga diartikan jawaban sementara dari pernyataan penelitian yang proporsinya harus diuji keberlakuannya.²² Pada penelitian ini hipotesisnya yaitu :

H_0 : Tidak terdapat pengaruh positif yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap peningkatan kinerja pegawai.

H_a : Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap peningkatan kinerja pegawai.

²² Nanang Martono, *Metodologi Penelitian Sosial Konsep-Konsep Kunci*, (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2015), hlm. 106.