BAB II
TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1. Gaya kepemimpinan

Kepemimpinana merupakan cara pemimpin untuk mempengaruhi dan memotivasi individu atau sekelompok orang di organisasi untuk mencapai tujuan yang telah di tetapkan. Menurut Suwanto dan Donni (2016:140), menyatakan pemimpin adalah orang yang paling berorientasi pada hasil, dan kepasitan dengan hasil ini hanya positif. Pemimpin adalah tingkatan tertinggi di dalam organisasi di mana dia memiliki wewenang untuk memberikan perintah dengan tujuan untuk mencapai sebuah hasil yang positif,

Menurut Sri Utami dan Moh. Mustofa (2020:996). Gaya kepemimpinan cara pemimpin untuk mengerakaan dan mengarahkan bawahanya untuk melakukan tindakan-tindakan yang terarah, dalam mendukun pencapaian tujuan

Sedangkan menurut Fahmi Kamal, Widi Winarso, dan Edi sulistio (2019:40), gaya kepemimpinan, gaya untuk mempengaruhi atau membujuk seseorng, atau bawahan untuk mencaapai suatu tujuan bersama dalam suatu organisasi

Jadi gaya kepemimpinan adalah suatu cara seseorang untuk mengerakan dan membujuk seseorang untuk melakukan sesuatu hal dalam pekerjaan yang bersifat positif untuk mencapai tujuan organisasi, di dalam perusahaan gaya kepemimpinan sangat erat dengan tingkat atau jabatan seseorang dalam perusahaan tersebut, sehingga semakin tinggi jabatan maka dia harus mampu membujuk dan mempengearuhi bawahan nya untuk hal yang positif

A. Fungsi kepemimpinan

Menurut suwanto dan Donni (2016:149). Fungsi kepemimpinan berhubungan dengan apa yang harus di lakukan untuk memilih dan mencapai tujuan-tujuan secara rasional adapaun itu

1. Perencanaan yaitu, mencari semua informasi yang tersedia, mendefinisikan tugas, mendefinisikan maksud dan tujuan kelompok, membuat rencana yang dapat terlaksana.
2. Pemraksaraan yaitu memberikan pengarahan pada kelompok mengenai saran dan rencana, menjelaskan mengapa menetapkan saran dan rencana merupakan hal yang penting, membagi tugas pada kelompok, menetapkan standar kelompok.
3. Pengendalian yaitu memelihara antar kelompok, mempengaruhi tempo, memastikan semua tindakan di ambil dalam upaya meraih tujuan, menjaga relevansi diskusi, dan mendorong kelompok mengambil tindakan/keputusan
4. Pendukung yaitu mengungkapkan pengakuan terhadap orang dan kontribusi mereka, memberi semangat pada kelompok atau individu, menciptakan semangat tim meredakan ketegangan dengan humor, menurunkan perselisian atau meminta orang lain menyelidikinya
5. Penginformasian yaitu memperjelas tugas dan rencana, memberi informasi baru pada kelompok, menerima informasi dari kelompok, membuat ringkasan atau usul dan gagasan yang masuk akal.
6. Pengevaluasian yaitu, mengevaluasi kelayakan gagasan, menguji konsekuensi solusi yang diusulkan, mengevaluasi prestasi kelompok, membantu kelompok mengevaluasi sendiri prestasi mereka.

B. Tipe kepemimpinan

Menurut G.R. Terry dalam buku Suwanto dan Donni (2016:156) mngungkapkan tipe tipe kepemimpinan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan pribadi,

Dalam tipe ini pemimpin mengandalkan hubungan langsung dengan bawahannya, sehingga timbul hubungan pribadi yang intim.

2. Kepemimpinan non-pribadi

Pemimpin tipe ini tidak mengandalkan langsung dengan bawahannya sehingga tidak menimbulkan kontak pribadi, hubungan nya terjadi melalui perencanaan tertulis dan instruksi-instruksi tertulis.

3. Kepemimpinan otoriter

Dalam tipe ini mempengaruhi bawahan secara sewenang-wenangkarena menganggap dirinya paling berkuasa, bawahnya digerakan dengan jalan paksa

4. Kepemimpinan kebaapakan

Dalam tipe ini pemipin memperlakukan bawahannya seperti anak nya sendiri, sehingga bawahan tidak berani mengambil keputusan, segara sesuatu yang pelik di serahkan kepada pemimpinnya

5. Kepemimpinan demokratis

Dalam tipe ini pemimpin selalu mengandalkan musyawaran dengan bawahannya dalam menyelesaikan masalah, pekerjaan-pekerjaan, sehingga bawahan merasa dihargai

6. Kepemimpinan bakat

Dalam tipe ini pemimpin dapat mengerakan bawahan nya karena memiliki bakat, sehingga para bawahannya senang mengikutinya, jadi tipe ini memang sudah dari lahir pembawaannya menjadi pemimpin

C. Indikator kepemimpinan

Indikator Gaya kepemimpinan, kartono (2016:34) menjelaskan ada 5 indikator, adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan mengambil keputusan
2. Kemampuan memotivasi
3. Kemampuan komunikasi
4. Kemampuan mengendalikan bawahan
5. Kemampuan mengendalikan emosi

2.1.2. Budaya kerja

Budaya kerja merupakan sesuatu hal yang di lakukan berulang kali di dalam perusahaan sehingga menimbulkan kebiasaan-kebiasaan yang dilakukan oleh karyawan, budaya kerja yang baik akan sangat membantu perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan, budaya kerja perusahaan mencerminkan sikap dan prilaku dari karyawan perusahaan tersebut, maka pada setiap perusahaan memiliki budaya kerja yang berbeda satu sama lain,

Menurut Sedarmayanti (2017:101), Budaya kerja merupakan sikap hidup (budi + daya = budaya), serta cara hidup manusia hyang di dasari pandangan hidup yang bertumpu kepada nilai prilaku terpuji yang berlaku umum dan menjadi sifat, kebiasaan serta kekuatan, pendorong yang memberikan daya positif pada manusia untuk senantiasa berhasil dalam berkerja.

Budaya kerja sebagai sumber daya manusia perlu dimanfaatkan sebagai pedoman dalam penilaian baik sebagai kreteria dalam perumusan kebijkan dan pengambilan keputusan berbagai kebijakan dalam sumber daya manusia, budaya kerja perusahaan yang baik membuat suasana kerja yang baik sehingga karyawan merasa aman dan nyaman dengan begitu kinerja akan meninggkat sehingga budaya kerja dan kinerja karyawan adalah suatu hal yang berhubungan erat

A. indikator budaya kerja

Adapun indikatornya menurut Nurhadijah (2017:175) sebagai berikut:

1. Inovasi dan mengambilan resiko, Tinggkat daya pendorong karyawan untuk bersikap inovativ
2. Perhatian terhadap detil, Tingkat keterampilan karyawan untuk memperhatikan ketepatan analisis terhadap detil
3. Konsistensi, Organisasi cenderung memiliki budaya yang kuat dan konsisten, ter koordinasi dan terintegrasi secara baik

2.1.3. Motivasi

Menurut Mangkunegara (2017:93) Motivasi adalah suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri dengan lingkungannya serta mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Motivasi memiliki komponen, yaitu komponen dalam dan komponen luar. Komponen dalam adalah perubahan dalam diri seseorang, keadaan merasa tidak puas, ketegangan psikologis. Komponen luar adalah sesuatu yang diinginkan seseorang, tujuan yang menjadi arah tingkah lakunya. Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang tidak terlepas dari berbagai motif dan sikap, yang mendorong seseorang melakukan serangkaian perbuatan yang disebut kegiatan. Motif adalah daya timbul dari dalam diri

orang yang mendorong untuk berbuat sesuatu. Motif itu terdiri dari dua unsur. Unsur pertama berupa daya pendorong untuk berbuat, dan unsur kedua adalah sasaran atau tujuan yang akan diarahkan oleh perbuatan itu. Dua unsur dalam motif ini membuat orang melakukan kegiatan sekaligus ingin mencapai apa yang dikehendaki melalui kegiatan yang dilakukan itu. Motivasi datang dari dalam diri manusia, oleh karena itu pemimpin organisasi perlu menciptakan kondisi dimana karyawan dapat memotivasi dirinya sendiri. Pemimpin perlu memberikan alasan kepada karyawan untuk percaya diri sendiri dan organisasi tempat karyawan bekerja. Semua organisasi dibangun diatas landasan pengikut yang termotivasi untuk melayani organisasi.

A. Prinsip-prinsip Dalam Motivasi

Prinsip-prinsip dalam memotivasi kerja karyawan yaitu :

1. Prinsip Partisipasi, dalam memotivasi kerja, karyawan perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.
2. Prinsip Komunikasi, pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, denga informasi yang jelas, karyawan akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.
3. Prinsip Mengakui Andil Bawahan, pemimpin mengakui bahwa bawahan (karyawan) mempunyai andil di dalam usaha pencapaian tujuan.
4. Prinsip Pendeglasian Wewenang, pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada karyawan bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat karyawan yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.
5. Prinsip Memberi Perhatian, pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan karyawan bawahan, akan memotivasi karyawan bekerja apa yang diharapkan oleh pemimpin.

B. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Memberikan motivasi kepada pegawai oleh pimpinannya merupakan proses kegiatan pemberian motivasi kerja, sehingga pegawai tersebut berkemampuan untuk

pelaksanaan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab. Tanggung jawab adalah kewajiban bawahan untuk melaksanakan tugas sebaik mungkin yang diberikan oleh atasan, dan inti dari tanggung jawab adalah kewajiban

1. Kebutuhan yang tidak sama pada setiap pegawai, dan berubah sepanjang waktu. Disamping itu perbedaan kebutuhan pada setiap taraf sangat mempersulit tindakan motivasi para manajer. Dimana sebagian besar para manajer yang ambisius, dan sangat termotivasi untuk memperoleh kepuasan dan status, sangat sukar untuk memahami bahwa tidak semua pegawai mempunyai kemampuan dan semangat seperti yang dia miliki, sehingga manajer tersebut menerapkan teori coba-coba untuk menggerakkan bawahannya.
2. *Feeling* dan *emotions* yaitu perasaan dan emosi. Seseorang manajer tidak memahami sikap dan kelakuan pegawainya, sehingga tidak ada pengertian terhadap tabiat dari perasaan, keharusan, emosi.
3. Aspek yang terdapat dalam diri pribadi pegawai itu sendiri seperti kepribadian, sikap, pengalaman, budaya, minat, harapan, keinginan, lingkunga yang turut mempengaruhi pribadi pegawai tersebut.
4. Pemuasan kebutuhan yang tidak seimbang antara tanggung jawab dan wewenang. Wewenang bersumber atau datang dari atasan kepada bawahan, sebagai imbalannya pegawai bertanggung jawab kepada atasan, atas tugas yang diterima.

C. Indikator motivasi kerja

Adapun indicator kerja yang dijelaskan oleh Risky Nur Adha (2019) yaitu:

1. Kebutuhan Fisik

Kebutuhan akan fasilitas penunjang yang di dapat di tempat kerja, misalnya fasilitas penunjang untuk mempermudah penyelesaian tugas dikantor.

2. Kebutuhan rasa aman.

Kebutuhan-kebutuhan akan rasa aman ini, diataranya adalah rasa aman fisik, stabilitas, ketergantungan, perlindungan dan kebebasan dari rasa-rasa mengancam seperti : takut, cemas, bahaya

3. Kebutuhan sosial. Kebutuhan yang harus dipenuhi berdasarkan kepentingan bersama dalam masyarakat, kebutuhan tersebut dipenuhi bersama-sama, contohnya interaksi yang baik antar sesama

4. Kebutuhan akan penghargaan

Kebutuhan akan penghargaan atas apa yang telah dicapai oleh seseorang, contohnya kebutuhan akan status, kemuliaan, perhatian, reputasi.

5. Kebutuhan dorongan mencapai tujuan

Kebutuhan akan dorongan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan, misalnya motivasi dari pimpinan

2.1.4. Kinerja

Kinerja karyawan berkaitan dengan hasil kerja yang di berikan oleh karyawan kepada perusahaan, kinerja karyawan dinilai secara individu dimana hasil kerja yang di hasilkan dari setiap karyawan berbeda satu sama lain dengan kata lain kinerja karyawan adalah hasil kerja individu yang di berikan oleh karyawan kepa perusahaan guna mencapai tujuan dari perusahaan

Menurut Ni kadek suryani dalam bukunya kinerja sumber daya manusia (2020,3) kinerja karyawan bisa di sebut juga prestasi kerja, kinerja karyawan didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan pada target yang telah di tentukan oleh perusahaan. pencapaian harus di sesuaikan dengan target dan beban kerja masing masing karyawan, secara oprasional kinerja karyawan merupakan pencapaian target produktifitas yang telah di tentukan perusahaan, yang di hasilkan dengan memenuhi target kualitas dan kuantitas yang dihasilkan oleh karyawan, target kuantitas adalah jumblah produksi barang yang ditargetkan oleh perusahaan kepada karyawan sedangkan target kualitas adalah hasil kerja harus sesuai standart yang telah di berikan oleh perusahaan kepada karyawan, kinerja karyawan bisa diartikan juga denganhasil akhir yang dicapai oleh karyawan, atrinya kinerja karyawan diartikan sebagai titik akhir yang dihasilkan karyawan atau individu baik berupa barang maupun jasa.

Menurut Mohamad Faisal (2015:81) kinerja adalah konsep yang sangat abstrak dam memerulkan pendefinisian tertentu dengan menyebtkan atributnya secara rinci dan lengkap. Namun kinerja memiliki konsep yang kontektual padahal setiap kpontek memlikiki indicator yang berbeda.

Memiliki karyawan dengan kinerja yang baik dapat memudahkan perusahaan untuk mencapai target perusahaan yang telah di tetapkan maka dari itu kinerja karyawan sangat penting dalam sebuah perusahaan, dengan kinerja yang baik maka individu dapat mencapai target secara efektif dan efisien, maka dari iti peningkatan kinerja karyawan adalah hal yang penting bagi perusahaan penilaian kinerja juga di perlukan untuk mencapai hasil yang maksimal dalam mencpai target perusahaan, agar setiap individu atau karyawan dapat memberikan hasil kerja yang terbaik bagi perusahaan maka perusahaan harus lebih memperhitungkan pelatihan kerja yang tepat bagi karyawannya maka penilaian dan pelatihan karyawan menjadi sesuatu hal vital dalam perusahaan.

Untuk melihat hasil kerja setiap individu atau karyawan maka di pelukan penilaian kinerja didalam perusahaan yang dilakukan secara berkala, penilaian kinerja karyawan adalah proses evaluasi yang di lakukan perusahaan terhadap karyawannya, penilaian meliputi, evaluasi kualitas, kemampuan, dan perkembangan karyawan dengan menganalisa kinerja karyawan dlam suatu priode tertentu

Menurut Beteman dan Snell (2007) penilaian kinerja di sebutkan sebagai penilaian kinerja jabatan seseorang, yang kita tau jabatan adalah tingkatan tanggung jawab pada sebuah perusahaan yang ingin di capai oleh karyawan, maka kinerja karyawan sangat erat dengan jabatan, karena peran penilaian kinerja yang dilakukan dapat membantu karyawan untuk memperbaiki kinerja, mendapatkan gaji yang lebih tinggi dan promosi kenaikan jabatan oleh perusahaan,

Pelaksanaan penilaian kinerja berguna untuk memperbaiki dan meningkatkan kualitas perusahaan melalui peningkatan kinerja karyawan, dalam penilaian nya kinerja karyawan tidak hanya dinilai dari segi fisik tapi dari berbagaihal seperti, kemampuan, kerajinan, kedisiplinan, hubungan kerja dengan tim, atau hal-hal khusus sesuai dengan bidang dan jabatan yang di miliki oleh seorang karyawan

Darft (2003), menyebutkan bahwa penilaian kinerja terdi atas langkah-langkah dari peninjauan dan penilaian karyawan terdiri dari, merekam penilaian, menyediakan umpan

balik kepada karyawan, dari penyataan tersebut dapat di pahami penilaian kinerja karyawan dilakukan oleh atasa, atasan diharap bersikap objektif dalam melakukan penilian kinerja karena penilaian kinerja bersifat vital dimana penilaian kinerja karyawn harus di dasari dari bukti dari peninjuan atasan tidak di dasari dari perasaan pribadi atasan terhadap karyawannya, atasan diwajibkan memberikan apresiasi atau pujian jika karyawan dapat hasil penilaian kinerja positif, bagi karyawan hasil penilaian kinerja positif atau negatif tersebut dapat digunakan untuk untuk mengubah cara kerja mereka serta meningkatkan kinerja mereka sesuai dengan rencana kerja perusahaan, dengan begitu karyawan dapat berkembang lebih efektif dan efisien dalam bekerja, mengembangkan kreatifitas dan juga inovasi untuk meajuan perusahaan.

Penilaian kinerja karyawan yang di lakukan perusahaan sangat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, karyawan yang di berikan penilaian kinerja oleh atasan nya sangat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan tersebut di dalam karyawan karena jika hasiil penilaiannya positif karyawan akan mendapat paresiasi dan pujian untuk meningkatkan motivasi kerja, sedangkan jika hasil penilaian kerja karyawan negatif maka karyawan akan di berikan pelatihan pengembangan kemampuan yang terfokus pada kekurangan karyawan tersebut, penilaian kinerja sangat penting dilakukan secara berkala karena penilian kinerja yang di lakukan secara teratur untuk kelanjutan karir karyawan, penilaian kinerja yang dilakukan secara teratur bermanfaat untuk, peningkatan karir, jabatan dan kompensasi yang didapatkan oleh karyawan didalam perusahaan

Menurut Ann Gillery et al (2009), dari banyaknya jenis penilaian kinerja yang ditetapkan oleh ada tujuh metode penilaian kerja yang paling umum yang dipakai oleh perusahaan, di antara nya,penilaian berbasis kinerja, penilaian dari atas ke bawah, penilaian rekan kerja, penilaian diri sendiri, penilaian 360 derajat dan penilaian umpan balik.

A. Indikator kinerja

Kinerja karyawan menurut afandi (2018:89), ada 9 indikator, namun peneliti memilih 5 yang digunakan untuk penelitian di antaranya:

1. kuantitas hasil kerja
2. kualitas hasil kerja

3. efisiensi dalam melaksanakan tugas
4. disiplin kerja
5. inisiatif

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitia terdahulu yang berhubungan dengan kinerja karyawan banyak dilakukan. Akan tetapi penelitiannya memiliki versi yang berbeda seperti penggunaan 18able18le independen, lokasi penelitian, jumlah responden yang berbeda dan lain sebagainy. Beberapa penelitian terdahulu yang berhubungan dengan keputusan pembelian dapat disajikan dibawah ini.

1. Nariah (2017) Melakukan penelitian tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya kerja, terhadap kinerja karyawan Mc-donalad fatmawati. Metode yang digunakan adalah explanatory research dengan teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 47,1%, uji hipotesis diperoleh t hitung > t tabel atau (7,192 > 2,002). Budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 44,6%, uji hipotesis diperoleh t hitung > t tabel atau (6,828 > 2,002). Gaya kepemimpinan dan budaya kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi Y = 7,464 + 0,421X1 + 0,418X2 dan kontribusi pengaruh sebesar 62,0%, uji hipotesis diperoleh F hitung > F tabel atau (46,584 > 2,770).

2. Andi padauleng (2019) Melakukan penelitian tentang pengaruh gaya kepemimpinan, dan motivasi terhadap kinerja pegawai di kantor lurah turikale. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan membagi kuesioner kepada 42 responden pada pegawai Kantor Lurah Turikale Kecamatan Turikale Kabupaten Maros. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variable Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) dan variable Motivasi Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variable Kinerja Pegawai (Y) melalui uji t (uji parsial) dengan nilai koefisien variable Gaya Kepemimpinan (X1) sebesar 0,243 nilai signifikan sebesar 0,005, dan nilai koefisien variable Motivasi Kerja (X2) sebesar 0,812 nilai signifikan sebesar 0,000

3. Lusiana Tulhusnah (2020) Melakukan penelitian tentang pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan universitas abdurachman situbondo. Metode penelitian kuantitatif dengan populasi sebanyak 66 pegawai UNARS dan teknik sampling jenuh sehingga sampel juga sebanyak 66 responden. Data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Data dianalisis menggunakan uji t, uji deteminan dan model regresi sederhana dengan alat SPSS 22. Hasil penelitian menunjukkan model regresi sederhana Y = -2,733 + 0,220X. Gaya kepemimpinan (X) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai UNARS. Hasil uji t hitung (0,341) < t 19able (1,998) dan nilai signifikansi 0,075 > 0,05 sehingga gaya kepemimpinan tidak berpengaruh siginifikan terhadap kinerja pegawai. Koefisien determinasi angka R square 0.049, dimana kontribusi gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Universitas Abdurachman Saleh sebesar 4,9% terdapat hubungan pengaruh yang rendah sekali.

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

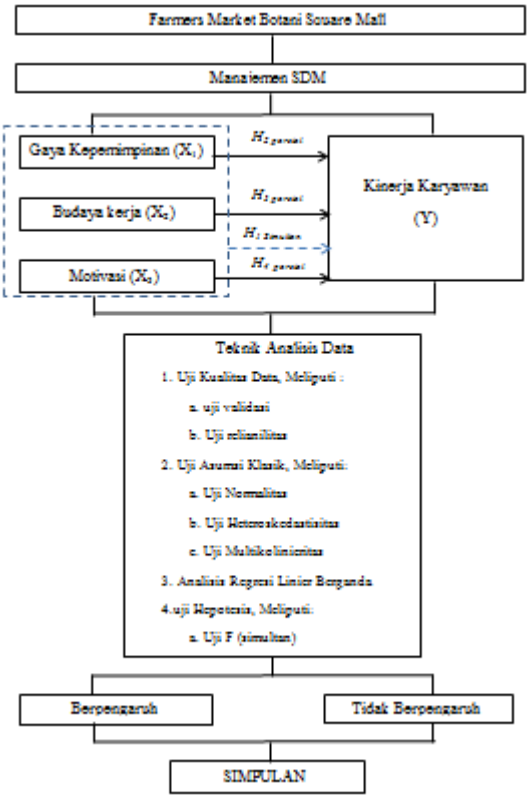
PENELITI	JUDUL	VARIABEL	ANALISIS	HASIL
Nariah (2017)	pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya kerja, terhadap kinerja karyawan Mc-donalad fatmawati.	Gaya kepemimpinan dan budaya kerja, Kinerja	Analisis Regresi Linear Berganda	1. uji regresi, korelasi, determinasi 47,1% 2. uji hipotesis 44,6% 3. persamaan regresi Y = 7,464 + 0,421X1 + 0,418X2 dan kontribusi pengaruh sebesar 62,0%
Andi padauleng (2019)	pengaruh gaya kepemimpinan, dan motivasi terhadap kinerja pegawai di kantor lurah turikale	gaya kepemimpinan, dan motivasi terhadap kinerja pegawai	Analisis Regresi Linear Berganda	1. uji t (X1) sebesar 0,243 dan (X2) nilai signifikan sebesar 0,005 2. nilai koefisien variable Motivasi Kerja (X2) sebesar 0,812

Lusiana Tulhusnah (2020)	penelitian tentang pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan universitas abdurachman situbondo	pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan	Analisis Regresi Linear Berganda	1. uji t nilai signifikansi 0,075 > 0,05 tidak signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Koefisien determinasi angka R square 0.049, kontribusi gaya kepemimpinan sebesar 4,9% disimpulkan hubungan pengaruh yang rendah sekali.

Sumber: Kampus Terkait (2017) dan Jurnal ISSN

2.3. Kerangka Konseptual.

Menurut I made (2020:43) kerangka berfikir adalah suatu model (gambar) konseep yang menjelaskan hubungan antara variable satu dan lainnya. Kerangka konsep di susun berdasarkan pada teori maupun konsep dengan permasalahan yang teliti. Dibawah ini gambaran adalah gambaran kerangka konseptual



Gambar Kerangka Konseptual

Sumber: Penulis 2022

2.4. Hipotesis

Sesuai dengan deskripsi teoritis serta kerangka pemikiran yang telah penulis sampaikan diatas, maka hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Hipotesis 1

   Ho : $\beta_1 = 0$, Secara simultan Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja, dan Motivasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Farmers Market Botani Square.

   H_1 : $\beta_1 \neq 0$, Secara simultan Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja, dan Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Farmers Market Botani Square.

2. Hipotesis 2

   Ho : $\beta_1 = 0$, Secara parsial Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Farmers Market Botani Square.

   H_2 : $\beta_1 \neq 0$, Secara parsial Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Farmers Market Botani Square..

3. Hipotesis 3

   Ho : $\beta_1 = 0$, Secara parsial Budaya Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Farmers Market Botani Square.

   H_3 : $\beta_1 \neq 0$, Secara parsial Budaya Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Farmers Market Botani Square.

4. Hipotesis 4

   Ho : $\beta_1 = 0$, Secara parsial Motivasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Farmers Market Botani Square.

   H_4 : $\beta_1 \neq 0$, Secara parsial Motivas berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Farmers Market Botani Square