

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk memberikan pengaruh yang konstruktif kepada orang lain untuk melakukan suatu usaha kooperatif mencapai tujuan yang sudah direncanakan, Kartono (2013). Menurut Kreitner dan Kinicki (2005) menyatakan, bahwa kepemimpinan merupakan suatu proses pengaruh sosial dimana pemimpin menguasai partisipasi sukarela dari karyawan dalam suatu usaha untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan menurut Terry dan Leslie (2010) Kepemimpinan merupakan aktivitas untuk mempengaruhi orang - orang supaya diarahkan mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya.

Berdasarkan definisi-definisi di atas maka, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi karyawan yang semua hubungannya melibatkan seorang pemimpin yang memfokuskan pada tujuan yang ingin dicapai.

2.1.1.1 Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan perwujudan dari tingkah laku pemimpin menyangkut kompetensi dan kemampuannya dalam memimpin. Perwujudan tersebut biasanya membentuk suatu pola atau bentuk tertentu yang disebut dengan gaya kepemimpinan. Menurut Rivai (2014), gaya kepemimpinan adalah

sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin.

Menurut Hasibuan (2014), terdapat beberapa macam gaya kepemimpinan, yaitu sebagai berikut :

a. **Kepemimpinan Otoriter**

Gaya kepemimpinan ini memperlakukan dengan sewenang-wenangnya karena menganggap dirinya sebagai orang yang paling berkuasa dalam organisasi. Karyawan digerakkan dengan cara dipaksa sehingga karyawan dalam melakukan pekerjaannya bukan karena kesadaran untuk melakukan pekerjaan, melainkan karena takut. Gaya kepemimpinan otoriter memiliki ciri-ciri sebagai berikut :

- 1 Beban kerja organisasi pada umumnya ditanggung penuh oleh pemimpin.
- 2 Karyawan hanya dianggap sebagai pelaksana dan mereka tidak memperoleh kesempatan untuk memberikan berbagai ide baru.
- 3 Karyawan bekerja dengan disiplin tinggi, belajar keras, dan tidak kenal lelah.
- 4 Pemimpin menentukan kebijakan organisasi secara sendiri, jika pemimpin meminta karyawan terlibat maka keterlibatannya sangat terbatas untuk memberikan masukan.
- 5 Memiliki kepercayaan yang rendah terhadap pegawai sehingga sering membangun asumsi dan perspektif yang subjektif.
- 6 Komunikasi dilakukan secara tertutup dan satu arah

b. Kepemimpinan Partisipatif

Gaya kepemimpinan ini mirip dengan gaya kepemimpinan demokratis dimana pemimpin melibatkan partisipasi dari seluruh karyawan untuk terlibat. Perbedaannya, kepemimpinan demokratis lebih mengedepankan pikiran dan masukan karyawan, sedangkan kepemimpinan partisipatif lebih memberdayakan karyawan untuk terlibat langsung dalam pekerjaan yang ada di dalam organisasi.

Ciri-ciri kepemimpinan partisipatif adalah sebagai berikut :

- 1 Pemimpin dan yang dipimpin sama-sama terlibat dalam pengambilan keputusan dan penyelesaian masalah, atau dengan kata lain apabila pemimpin akan mengambil keputusan, dilakukan setelah adanya saran dan pendapat dari yang dipimpin.
- 2 Pemimpin memberikan keleluasaan kepada bawahan untuk melaksanakan pekerjaan.
- 3 Hubungan antara pemimpin dan yang dipimpin terjalin dengan baik dan dalam suasana yang penuh persahabatan dan saling mempercayai.
- 4 Motivasi yang diberikan kepada yang dipimpin tidak hanya didasarkan atas berbagai pertimbangan ekonomis, tetapi juga didasarkan pada pentingnya peranan yang dipimpin dalam melaksanakan berbagai tugas organisasi.

c. Kepemimpinan delegatif

Perilaku pemimpin dicirikan dengan rendahnya dukungan dan pengarahan oleh pemimpin. Pemimpin mendiskusikan masalah bersama-sama dengan karyawan yang ada, kemudian mengambil keputusan yang dibuat dan mendelegasikan seluruhnya kepada karyawan sehingga karyawan diharapkan mampu menyelesaikan segala permasalahan dengan sendiri.

2.1.1.2 Fungsi Pemimpin Kepemimpinan

Menurut Adair (2008) fungsi pemimpin dan kepemimpinan berkenaan dengan perencanaan, pemrakarsaan, pengendalian, pendukung, penginformasi, dan pengevaluasian. Masing-masing fungsi tersebut dijelaskan sebagai berikut:

1. Perencanaan

Perencanaan berkenaan dengan aspek sebagai berikut :

- a. Mencari semua informasi yang tersedia.
- b. Mendefinisikan tugas, maksud, dan tujuan kelompok.
- c. Membuat rencana yang dapat terlaksana.

2. Pemrakarsaan

Pemrakarsaan berkenaan dengan aspek sebagai berikut :

- a. Memberikan pengarahan kepada kelompok mengenai sasaran dan rencana.
- b. Menjelaskan mengapa menetapkan sasaran atau rencana merupakan hal yang penting.
- c. Membagi tugas kepada anggota kelompok.
- d. Menetapkan standar kelompok.

3. Pengendalian

Pengendalian berkenaan dengan aspek berikut :

- a. Memelihara anggota kelompok.
- b. Memastikan semua tindakan diambil dalam upaya meraih tujuan.
- c. Menjaga relevansi diskusi.
- d. Mendorong kelompok mengambil tindakan/keputusan.

4. Pendukung

Pendukung berkenaan dengan aspek berikut :

- a. Memberikan semangat kepada kelompok/individu.
- b. Menciptakan tim kerja yang solid.
5. Penginformasian

Penginformasian berkenaan dengan aspek berikut :

- a. Memperjelas tugas rencana.
- b. Memberi informasi baru bagi kelompok.
- c. Menerima informasi dari kelompok.
- d. Membuat ringkasan atas usul dan gagasan yang masuk akal.

6. Pengevaluasian

Pengevaluasian berkenaan dengan aspek berikut :

- a. Mengevaluasi kelayakan gagasan.
- b. Menguji konsekuensi solusi yang diusulkan.
- c. Mengevaluasi prestasi kelompok.

2.1.1.3 Indikator Kepemimpinan

Menurut Wahjosumidjo, (2005:83) Kepemimpinan dapat dirumuskan sebagai suatu kepribadian (personality) seseorang yang mendatangkan keinginan pada kelompok orang-orang untuk mencontohnya atau mengikutinya, atau yang memancarkan suatu pengaruh yang tertentu, suatu kekuatan atau wibawa, yang demikian rupa sehingga membuat sekelompok orang mau melakukan apa yang dikehendaknya, dan semua itu dapat ditunjukkan oleh beberapa indikator yaitu:

1. Bersikap adil

Rasa kebersamaan diantara para anggota adalah mutlak, sebab rasa kebersamaan pada hakikatnya merupakan pencerminan daripada kesepakatan antara para

bawahan maupun antara pemimpin dengan bawahan dalam mencapai tujuan organisasi.

2. Memberi sugesti

Sugesti merupakan pengaruh dan sebagainya, yang mampu menggerakkan hati orang lain dan sugesti mempunyai peranan yang sangat penting di dalam memelihara dan membina harga diri serta rasa pengabdian, partisipasi, dan rasa kebersamaan diantara para bawahan.

3. Memotivasi

Setiap pemimpin memberikan suatu motivasi untuk memungkinkan karyawan merasa dianggap dan memunculkan rasa semangat untuk melakukan pekerjaan.

4. Menciptakan rasa aman

Setiap pemimpin berkewajiban menciptakan rasa aman bagi para bawahannya. Dan ini hanya dapat dilaksanakan apabila setiap pemimpin mampu memelihara hal-hal yang positif.

2.1.2 Komunikasi

Komunikasi merupakan bentuk interaksi manusia yang saling memengaruhi satu dengan lainnya, sengaja atau tidak sengaja, dan tidak terbatas dalam bentuk komunikasi verbal tetapi dalam hal ekspresi muka maupun tingkah laku. Menurut Eugene (2001), komunikasi adalah proses dalam pengaturan organisasi untuk memelihara agar manajemen dan para karyawan tetap tahu tentang bermacam-macam hal yang relevan. Sedangkan menurut Haryani (2010) komunikasi merupakan proses dimana seseorang (komunikator) mengirimkan stimuli (biasanya dengan simbol-simbol verbal) untuk mengubah perilaku dari orang lain (komunikan).

Dengan demikian dapat dipahami bahwa komunikasi adalah proses penyampaian informasi dengan menggunakan berbagai media yang efektif sehingga pesan tersebut dapat dengan jelas dan mudah dipahami oleh penerima pesan tersebut. Pada hakikatnya, proses komunikasi adalah proses penyampaian pikiran bisa berupa gagasan, informasi, opini, dan sebagainya yang muncul dari benaknya. Perasaan bisa berupa keyakinan, kepastian, keragu-raguan, kekhawatiran, kemarahan, keberanian, kegairahan, dan sebagainya yang timbul dari lubuk hati.

2.1.2.1 Unsur Komunikasi

Dalam berkomunikasi memiliki unsur-unsur yang sangat penting. Berdasarkan dari definisi komunikasi diatas, dalam Mulyana (2010) untuk terjadi proses komunikasi, minimal terdiri dari tiga unsur utama menurut Model Aristoteles, yaitu:

1. **Komunikator**

Merupakan pihak yang bertindak sebagai pengirim pesan kepada komunikan dalam sebuah proses komunikasi. Dengan kata lain, komunikator merupakan seseorang atau sekelompok orang yang berinisiatif untuk menjadi sumber dalam sebuah hubungan.

2. **Komunikan**

Merupakan pihak yang menerima pesan dari komunikator. Komunikan dapat bertindak sebagai komunikasi individu ataupun komunikasi kelompok.

3. **Pesan**

Pesan berupa inti atau berita yang mengandung arti. Oleh karena itu, pesan yang disampaikan komunikator harus diranxang sedemikian rupa sehingga pesan

tersebut dapat menarik perhatian komunikan. Komunikator perlu memilih dan merancang pesan menarik sehingga akan memperoleh pespons yang baik dari komunikan.

Namun tidak hanya digolongkan dalam 3 unsur diatas, masih ada beberapa hal atau secara umum unsur-unsur ini digunakan dalam proses komunikasi. Unsur tersebut meliputi :

1) Umpan balik

Umpan balik adalah keluaran yang dihasilkan, yang dapat berupa tanggapan atau respon dari pesan (message) yang disampaikan oleh komunikator kepada komunikan. Umpan balik dalam komunikasi antara lain :

a) Umpan balik kosong

Umpan yang diterima komunikator dari komunikan tidak dapat dimengerti sehingga tujuan yang ingin disampaikan oleh komunikan tidak mampu dipahami dengan baik

b) Umpan balik positif

Umpan balik positif artinya pesan yang disampaikan oleh komunikator kepada komunikan mampu dipahami dengan baik.

c) Umpan balik netral

Umpan balik netral artinya umpan balik tidak memihak. Bisa diartikan sebagai pesan yang dikembalikan oleh komunikan kepada komunikator tidaklah relevan atau tidak ada hubungannya dengan masalah yang disampaikan oleh komunikator kepada komunikan.

d) Umpan balik negatif

Umpan balik negatif adalah pesan yang dikembalikan oleh komunikan kepada komunikator tidaklah mendukung atau menentang. Yang artinya terjadi kritikan atau kemarahan dari komunikan kepada komunikator.

2) Transmit

Transmit artinya menyampaikan, mengirimkan, atau menyebarkan pesan. Pengiriman pesan bisa dilakukan secara langsung ataupun tidak langsung. Pengiriman pesan secara langsung akan lebih efektif hasilnya dibandingkan dengan pengiriman secara tidak langsung karena penyampaian pesan secara tidak langsung membutuhkan media atau sarana yang khusus untuk melakukan penyampaian pesan tersebut.

3) Media komunikasi

Pemilihan media komunikasi membutuhkan keterampilan dan kejelian dari komunikator. Media komunikasi yang dipilih dapat berwujud media tertulis, lisan, dan sebagainya, atau dapat pula kombinasi dari keseluruhan media sesuai dengan tujuan dan kepentingan dalam pesannya kepada komunikan. Komunikator perlu memiliki kemampuan memilih media komunikasi yang tepat.

2.1.2.2 Alur Komunikasi

Komunikasi didalam organisasi akan terbangun melalui alur komunikasi yang muncul di dalamnya. Alur komunikasi berkaitan dengan komunikasi antara pimpinan dan karyawan, antara karyawan dan karyawan, atau antara orang-orang yang memiliki jabatan yang sama, serta komunikasi yang terjadi antara bagian-bagian yang berbeda dalam organisasi. Khomsahrial (2011) menyatakan alur komunikasi yang ada di dalam organisasi terdiri dari :

1. Komunikasi kebawah

Komunikasi kebawah menunjukkan arus pesan yang mengalir dari pimpinan atau para pemimpin kepada karyawannya. Komunikasi kebawah memiliki tujuan untuk menyampaikan maksud, mengubah sikap, membentuk pendapat, mengurangi ketakutan, dan kecurigaan yang timbul karena kesalahpahaman informasi, mencegah kurangnya informasi, dan mempersiapkan anggota organisasi untuk menyesuaikan diri dengan perubahan. Berikut ini pengklasifikasian 5 tipe komunikasi dibawah, yaitu :

- a. Instruksi tugas
- b. Rasional
- c. Ideologi pesan
- d. Informasi pesan
- e. Umpan balik

2. Komunikasi ke Atas

Komunikasi ke atas adalah pesan yang mengalir dari karyawan kepada pimpinan atau dari tingkat yang rendah kepada tingkat yang lebih tinggi ke semua karyawan yang ada dalam organisasi, kecuali yang berada pada tingkatan paling atas memiliki tingkat komunikasi yang tidak terlalu intensif. Tujuan dari komunikasi ini adalah untuk memberikan balikan, memberikan saran, dan mengajukan pertanyaan. Komunikasi ini mempunyai efek pada penyempurnaan moral dan sikap karyawan, tipe pesan adalah integrasi dan pembaruan. Dapat dikatakan, komunikasi pada tingkatan ini merupakan sarana atau mekanisme umpan balik dari karyawan kepada pimpinan.

3. Komunikasi Horizontal

Komunikasi horizontal adalah pertukaran pesan diantara orang-orang yang sama tingkat otoritasnya dalam organisasi. Pesan yang mengalir menurut fungsi dalam organisasi diarahkan secara horizontal. Pesan ini biasanya berhubungan dengan tugas-tugas atau tujuan kemanusiaan. Seperti koordinasi, penyelesaian masalah konflik, dan saling memberikan informasi.

4. Komunikasi Lintas Saluran

Komunikasi lintas saluran ini terjadi bila karyawan berkomunikasi dengan lainnya tanpa memperhatikan posisi mereka dalam organisasi, maka pengarahannya arus informasi bersifat informal atau pribadi. Informasi ini mengalir keatas kebawah atau secara horizontal tanpa memperhatikan hubungan posisi, meskipun ada itupun hanya beberapa. Hal tersebut dikarenakan komunikasi informal ini menyebabkan informasi pribadi muncul dari interaksi diantara orang-orang dan mengalir ke seluruh organisasi tanpa dapat diperkirakan.

2.1.2.3 Indikator Komunikasi

Menurut Mangkunegara (2000) yang dikutip dari Rensius, indikator-indikator komunikasi antara lain adalah :

1. Kemudahan dalam memperoleh informasi,

Kinerja yang baik dari seseorang dapat tercipta apabila terdapat kemudahan dalam memperoleh informasi dalam suatu proses komunikasi maka terwujud kelancaran dalam pemindahan ide, gagasan maupun pengertian dari seseorang ke orang lain.

2. Intensitas komunikasi

Apabila banyaknya terjadi percakapan yang baik, maka proses komunikasi menjadi semakin lancar. Intensitas komunikasi sangat diperlukan guna kelancaran dalam proses komunikasi dalam suatu organisasi.

3. Efektivitas komunikasi

Efektivitas komunikasi mengandung pengertian bahwa komunikasi yang bersifat arus langsung, Artinya proses komunikasi yang dilakukan secara langsung dengan adanya frekuensi tatap muka untuk memudahkan orang lain mengetahui apa yang disampaikan komunikator.

4. Tingkat pemahaman pesan

Seseorang dapat memahami apa yang ingin disampaikan oleh seorang komunikator kepada penerima juga tergantung pada tingkat pemahaman seseorang. Adanya komunikasi yang baik dan lancar dapat lebih memudahkan seseorang atau penerima mengerti dan memahami pesan yang akan disampaikan.

2.1.3 Kinerja

Menurut Mangkunegara (2000) mengatakan kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Menurut Wibowo (2007) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi. Lingkungan tersebut meliputi banyak faktor globalisasi berkembang, perubahan teknologi yang cepat, dan kebutuhan yang berkembang untuk karyawan dan sekaligus sebagai peningkatan kinerja.

Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja seorang karyawan yang memiliki hubungan dengan tujuan perusahaan dimana

mengedepankan kualitas dan kuantitas yang dihasilkan.

2.1.3.1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mangkunegara (2012 : 14) mengatakan bahwa kinerja pada umumnya dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu :

1. Faktor individual yang terdiri dari :

- (1) Kemampuan dan keahlian
- (2) Latar belakang
- (3) Demografi

2. Faktor psikologi yang terdiri dari :

- (1) Persepsi
- (2) Attitude
- (3) Personality
- (4) Pelatihan
- (5) Motivasi

3. Faktor organisasi yang terdiri dari :

- (1) Sumber daya
- (2) Kepemimpinan
- (3) Penghargaan
- (4) Struktur
- (5) Job Design

Sedangkan menurut Siagian (2002) menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi beberapa faktor, yaitu :

1. Kompensasi

2. Lingkungan kerja
3. Budaya organisasi
4. Kepemimpinan
5. Motivasi kerja
6. Disiplin kerja
7. Kepuasan kerja
8. Komunikasi dan faktor faktor lainnya.

2.1.3.2 Indikator Kinerja

Indikator dari kinerja karyawan menurut (Robbins, 2006) adalah:

1. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan Waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Kemandirian dalam bekerja

Merupakan tingkat kerja yang bersumber dari faktor kesadaran akan peran dan tanggung jawab terhadap pekerjaannya.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ini dilakukan untuk menjadi acuan dasar dalam mengembangkan penelitian selanjutnya agar bisa memahami teori maupun metode penelitian yang digunakan.

Tabel 2.1 Hasil Penelitian Terdahulu

No.	Nama Penelitian Judul	Variabel Penelitian	Teknik Analisis Data	Hasil
1.	Ahmad adi arifai (2018)/Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan pada CV.Arwana Mas Palembang	Kepemimpinan (X1) Motivasi (X2) Disiplin Kerja (X3) Kinerja (Y)	Analisis regresi linier berganda	Variabel Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin kerja sama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja
Keterangan : Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ahmad adi arifai (2018), variabel yang diteliti yaitu Kepemimpinan (X1) Motivasi (X2) Disiplin kerja (X3) Kinerja (Y) terhadap kinerja karyawan pada CV.Arwana Mas Palembang . Persamaannya yaitu sama-sama menggunakan variabel Kepemimpinan sebagai variabel bebas dan Kinerja Karyawan sebagai variabel terikat. Sedangkan perbedaannya adalah penelitian terdahulu bertempat pada CV.Arwana Mas Palembang dan penelitian ini bertempat pada CV.Angkasa Leather Jombang.				
2.	Yanti Komala Sari (2014) Pengaruh kepemimpinan, motivasi, disiplin	Kepemimpinan (X1) Motivasi (X2) Disiplin kerja (X3) Kinerja (Y)	Analisis Regresi linier berganda	Variabel Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin kerja sama-sama

	kerja terhadap karyawan pada PT. Patra Komala di Dumai			berpengaruh positif terhadap kinerja
Keterangan : Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yanti Komala Sari (2014), variabel yang diteliti yaitu Kepemimpinan (X1) Motivasi (X2) Disiplin kerja (X3) Kinerja (Y) terhadap karyawan pada PT. Patra Komala di Dumai. Persamaannya yaitu sama-sama menggunakan variabel Kepemimpinan sebagai variabel bebas dan Kinerja sebagai variabel terikat. Sedangkan perbedaannya adalah penelitian terdahulu bertempat PT. Patra Komala di Dumai dan penelitian ini bertempat pada CV.Angkasa Leather Jombang.				
3.	Ajmal as'ad (2018)/ pengaruh perencanaan kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Titipan Mas Area V Makassar	Perencanaan Kerja (X1) Komunikasi (X2) Kinerja (Y)	Analisis regresi linier berganda	Variabel perencanaan kerja dan komunikasi berpengaruh secara simultan maupun parsial terhadap kinerja
Keterangan : Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ajmal as'ad (2018), variabel yang diteliti yaitu Perencanaan Kerja (X1) Komunikasi (X2) Kinerja (Y) terhadap karyawan pada PT. Titipan Mas Area V Makassar. Persamaannya yaitu sama-sama menggunakan variabel komunikasi sebagai variabel bebas dan Kinerja sebagai variabel terikat. Sedangkan perbedaannya adalah penelitian terdahulu bertempat PT. Titipan Mas Area V Makassar dan penelitian ini bertempat pada CV.Angkasa Leather Jombang.				

4.	Rusdi (2017) Pengaruh kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Beacukiki Barat kota Pare Pare	Kepemimpinan (X1) Komunikasi (X2) Kinerja (Y)	Analisis regresi linier berganda	Variabel Kepemimpinan dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja
Keterangan : Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rusdi (2017), variabel yang diteliti yaitu Kepemimpinan (X1)Komunikasi (X2)Kinerja (Y)terhadap pegawai pada kantor Kecamatan Beacukiki Barat kota Pare Pare. Persamaannya yaitu sama-sama menggunakan variabel Kepemimpinan dan Komunikasi sebagai variabel bebas dan Kinerja sebagai variabel terikat. Sedangkan perbedaanya adalah penelitian terdahulu bertempat Kantor Kecamatan Beacukiki Barat kota Pare Pare dan penelitian ini bertempat pada CV.Angkasa Leather Jombang.				
5.	Moh. Ainur Rahman, Arik Prasetya (2018) Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Jatim Times Network Malang	Kepemimpinan (X1) Komunikasi(X2) Kinerja (Y)	Analisis regresi linier berganda	Kepemimpinan berpengaruh signifikan, komunikasi berpengaruh signifikan. Kepemimpinan dan komunikasi berpengaruh secara bersama-sama

Keterangan : Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Moh. Ainur Rahman, Arik Prasetya (2018), variabel yang diteliti yaitu Kepemimpinan (X1) Komunikasi (X2) Kinerja (Y) terhadap karyawan PT. Jatim Times Network Malang. Persamaannya yaitu sama-sama menggunakan variabel Kepemimpinan dan Komunikasi sebagai variabel bebas dan Kinerja sebagai variabel terikat. Sedangkan perbedaannya adalah penelitian terdahulu bertempat PT. Jatim Times Network Malang dan penelitian ini bertempat pada CV. Angkasa Leather Jombang.

6.	Sylvanus Agatha, Alwi Suddin, Untung Sriwidodo (2020) Pengaruh Kepemimpinan Komunikasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Ponorogo	Kepemimpinan (X1) Komunikasi (X2) Kompensasi (X3) Kinerja (Y)	Analisis regresi linier berganda	Kepemimpinan berpengaruh signifikan tetapi komunikasi tidak berpengaruh kompensasi berpengaruh
----	---	---	---	--

Keterangan : Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sylvanus Agatha, Alwi Suddin, Untung Sriwidodo (2020), variabel yang diteliti yaitu Kepemimpinan (X1) Komunikasi (X2) Kompensasi (X3) Kinerja (Y) terhadap Pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Ponorogo. Persamaannya yaitu sama-sama menggunakan variabel Kepemimpinan dan komunikasi sebagai variabel bebas dan Kinerja sebagai variabel

terikat. Sedangkan perbedaanya adalah penelitian terdahulu bertempat Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Ponorogo dan penelitian ini bertempat pada CV. Angkasa Leather Jombang.

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan antara Variabel Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan

Kepemimpinan merupakan sebuah kemampuan yang terletak di dalam diri seseorang untuk bisa mempengaruhi orang lain atau memandu pihak tertentu untuk mencapai tujuan. Sedangkan kinerja karyawan adalah hasil dari serangkaian pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan sehingga menghasilkan sebuah kualitas kerja dimana menjadi tolak ukur untuk menentukan bagaimana sebuah perusahaan mampu menciptakan atau membentuk kinerja karyawannya dengan baik. Fungsi kepemimpinan disini ialah sebagai dasar penentuan untuk mengarahkan setiap hal yang berhubungan dengan karyawan. Entah dari cara berpikir, berperilaku maupun bersikap dengan atasan atau rekan kerja sehingga diharapkan untuk bisa memiliki kinerja yang baik.

Hal ini erat kaitannya dengan penelitian yang dilakukan oleh Moh Ainur Rahman, Arik Prasetya (2018) pada Karyawan PT Jatim Times Network di Kota Malang. Penelitian ini menghasilkan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.3.2 Hubungan antar Variabel Komunikasi dengan Kinerja Karyawan

Komunikasi merupakan jalannya proses dimana seseorang maupun kelompok orang menciptakan serta menggunakan sejumlah informasi agar saling terhubung dengan lingkungan sekitar. Komunikasi bisa dilakukan dengan adanya pola komunikasi dalam penyampaian informasi dari atasan ke karyawan dan sebaliknya

dari karyawan ke atasan ataupun dari karyawan ke karyawan. Kelancaran komunikasi akan membentuk seorang karyawan mampu memahami pekerjaannya, sehingga akan membuatnya mudah menyelesaikan pekerjaan dengan hasil akhir yang baik yang pada akhirnya akan dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Hal ini dapat di dukung dengan penelitian yang sudah dilakukan oleh Ajmal as'ad (2018) pada karyawan PT. Titipan Mas Area V Makassar, penelitian menghasilkan bahwasanya variabel komunikasi berpengaruh secara parsial maupun silmutan terhadap kinerja karyawan

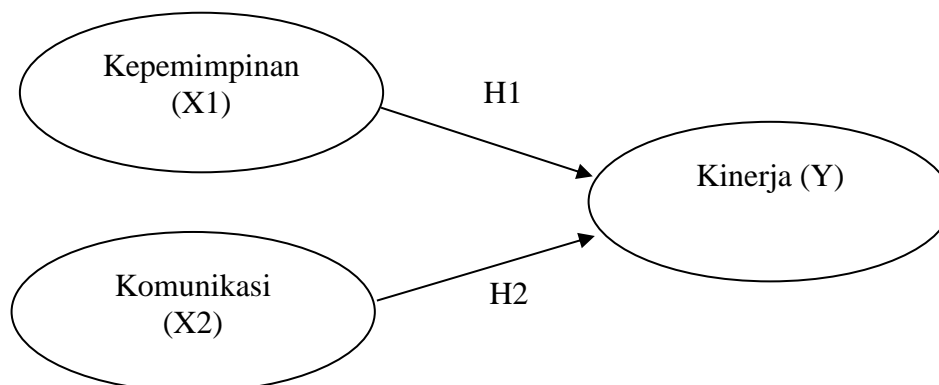
2.4 Kerangka Konseptual

Dengan memperhatikan uraian yang telah dijelaskan terlebih dahulu diatas oleh peneliti, maka pada bagian ini akan diuraikan beberapa hal yang dijadikan peneliti sebagai landasan berpikir untuk menemukan data dan informasi dalam penelitian ini guna untuk memecahkan masalah yang telah dijelaskan pada uraian diatas yang berkaitan dengan adanya Kinerja Karyawan.

Adanya hubungan kerja yang baik antar karyawan dan pengawasan yang baik oleh pemimpin maupun supervisor perusahaan terhadap karyawan akan mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Hubungan antar rekan kerja yang baik dapat menciptakan kerjasama yang membuat pekerjaan dapat terselesaikan secara efektif dan efisien melalui komunikasi. Pemimpin yang baik tidak hanya mengawasi pekerjaan karyawan, akan tetapi mampu memberikan pengarahan-pengarahan terhadap kendala yang dihadapi oleh karyawan., dengan demikian peningkatan kinerja dapat dicapai.

Berdasarkan penelitian terdahulu dan landasan teori yang sudah dijelaskan

dapat di gambarkan kerangka konseptual sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.5 Hipotesis

Hipotesis merupakan pernyataan sementara yang masih lemah kebenarannya, maka perlu diuji kebenarannya (Riduwan, 2010).

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah digambarkan diatas, dapat disimpulkan hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- H1 : Diduga Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Angkasa Leather Jombang
- H2 : Diduga Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Angkasa Leather Jombang

