

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kepemimpinan

1. Pengertian Kepemimpinan

Menurut Terry. G (2010:343-347), kepemimpinan adalah hubungan dimana satu orang yakni pemimpin mempengaruhi pihak lain untuk kerjasama secara sukarela dalam usaha mengerjakan tugas-tugas yang berhubungan untuk mencapai hal yang diinginkan oleh pemimpin tersebut.

Kata “pemimpin” mencerminkan kedudukan seseorang atau kelompok orang pada hierarki tertentu dalam organisasi, yang mempunyai bawahan, karena kedudukan yang bersangkutan mendapatkan atau mempunyai kekuasaan formal, dan tanggung jawab untuk mencapai tujuan organisasi.

Kepemimpinan merupakan salah satu dimensi kompetensi yang sangat menentukan terhadap kinerja atau keberhasilan organisasi. Esensi pokok kepemimpinan adalah cara untuk memengaruhi orang lain agar menjadi efektif tentu setiap orang bisa berbeda dalam melakukan. Kepemimpinan merupakan seni, karena pendekatan setiap orang dalam memimpin orang dapat berbeda tergantung karakteristik pemimpin, karakteristik tugas maupun karakteristik orang yang dipimpinnya.

Kepemimpinan diperlukan oleh perusahaan dalam upaya pencapaian tujuan suatu organisasi. Karyawan dituntut untuk dapat

mengikuti arahan dari pemimpinnya karena merekalah yang dianggap mampu menjadi *influence* bagi karyawan untuk dapat memiliki tujuan yang sama dengan perusahaan. Jika tujuan yang dituju tidaklah sama maka akan sulit bagi suatu organisasi menjalankan proses pencapaiannya.

Menurut Gibson (2014:5) kepemimpinan adalah upaya menggunakan berbagai jenis pengaruh yang bukan paksaan untuk memotivasi anggota organisasi agar mencapai tujuan tertentu.

2. Unsur-unsur kepemimpinan

Dari uraian tentang pengertian kepemimpinan di atas, dapat diidentifikasi unsur-unsur utama sebagai esensi kepemimpinan, unsur-unsur tersebut yaitu:

- a. Unsur pemimpin atau orang yang mempengaruhi.
- b. Unsur orang yang dipimpin sebagai pihak yang dipengaruhi.
- c. Unsur interaksi atau kegiatan atau usaha dan proses mempengaruhi.
- d. Unsur tujuan yang hendak dicapai dalam proses mempengaruhi.
- e. Unsur perilaku atau kegiatan yang dilakukan sebagai hasil mempengaruhi.

3. Faktor-faktor kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan fenomena unik, meski kehadirannya tidak pernah di area yang kosong sudah diterima secara universal. Berikut ini ada beberapa faktor utama dalam kepemimpinan yaitu:

a. Pemimpin

Pemimpin harus memiliki pemahaman yang jujur mengenai siapa dirinya sendiri.

b. Pengikut

Berbeda pengikut, berbeda pula karakternya. Dengan demikian, pengikut yang berbeda memerlukan gaya kepemimpinan yang berbeda pula.

c. Situasi

Kepemimpinan tidak berada pada situasi yang kosong. Dia selalu berada dalam situasi, meski nyaris semua situasi berbeda.

d. Komunikasi

Pemimpin yang baik adalah komunikator yang handal.

Menurut Hasibuan (2013:1210), kepemimpinan adalah seorang yang mempergunakan tugas dan wewenangnya, yang diarahkan kepada bawahannya untuk mengerjakan pekerjaan dalam mencapai tujuan organisasi.

Menurut Inaray (2016:461), kepemimpinan merupakan kekuatan aspirasional, kekuatan semangat, dan kekuatan moral yang kreatif, yang mampu mempengaruhi para anggota untuk mengubah sikap, sehingga mereka menjadi conform dengan keinginan pemimpin.

Menurut Kurniawan (2012:393), kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi orang lain guna mencapai tujuan tertentu. Dalam kerangka bisnis seorang manajer adalah seorang pemimpin manakala

ia mampu mempengaruhi bawahan, rekan kerja atau batasan mereka untuk mengarahkan usaha-usaha mereka guna pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Nawawi (2014:4) kepemimpinan adalah seni mengkoordinasi dan memberi arah kepada individu atau kelompok untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Menurut Rivai dan Mulyadi (2011:2), kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi interpretasi mengenai para pengikutnya.

Dibawah ini beberapa definisi kepemimpinan yang dapat mewakili tentang kepemimpinan, yaitu:

- a. Kepemimpinan adalah suatu kegiatan dalam memimpin, sedangkan pemimpin adalah orang yang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi orang lain sehingga orang lain dapat mengikuti apa yang diinginkannya. Oleh karena itu pemimpin harus mampu mengatur dan mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan bersama.
- b. Kepemimpinan adalah dimana seorang pemimpin harus mampu mengatur dan mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan organisasi.

- c. Kepemimpinan merupakan peran penting di dalam manajemen dan ilmu administrasi karena kepemimpinan terkait dengan hubungan antara atasan dan bawahan di dalam organisasi.
- d. Kepemimpinan suatu proses berorientasi kepada manusia dan dapat diukur dari pengaruhnya terhadap perilaku organisasi.
- e. Kepemimpinan pemerintahan yaitu sikap, perilaku dan kegiatan pemimpin pemerintahan di pusat dan daerah dalam upaya mencapai tujuan penyelenggaraan pemerintahan negara.

Dari berbagai pengertian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan merupakan suatu cara seorang pemimpin dalam usahanya untuk mempengaruhi, mengatur, memotivasi, memberdayakan, kepada bawahannya agar memahami dan memiliki visi dan misi yang sudah ditentukan agar ikut serta memberikan yang terbaik demi terwujudnya visi dan misi organisasi atas dasar falsafah dari nilai yang dianut agar mau bekerja sama demi tercapainya tujuan organisasi.

Kepemimpinan yang dijelaskan oleh para ahli manajemen disajikan tidak persis sama, tetapi makna dan hakikatnya bertujuan untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerja, dan produktivitas kerja karyawan yang tinggi, agar dapat mencapai tujuan organisasi dengan maksimal.

Menurut Robert (2014:4) kepemimpinan adalah upaya mempengaruhi anggota untuk mencapai tujuan organisasi secara

sukarela. Pengertian ini menekankan pada kemampuan pemimpin yang tidak memaksa dalam menggerakkan anggota organisasi agar melakukan pekerjaan atau kegiatan yang terarah pada tujuan organisasi.

Menurut Sudarwan (2010:3-4), kepemimpinan adalah suatu proses dimana pemimpin dilukiskan akan memberi perintah atau pengaruh, bimbingan atau proses mempengaruhi pekerjaan orang lain dalam memilih dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Sukmana (2015:2335), kepemimpinan merupakan faktor penting yang berhubungan dengan suatu organisasi dan kinerja karyawan di mana dalam kepemimpinan transformasional dianggap sebagai model yang dapat meningkatkan kapasitas kinerja karyawan dengan memberikan pengarahan dan motivasi.

4. Indikator Kepemimpinan

Menurut Siagian (2012:121), indikator-indikator adalah kepemimpinan sebagai berikut:

- a. Kepemimpinan sebagai innovator
 1. Kemampuan pimpinan dalam berinovasi.
 2. Kemampuan pimpinan dalam konseptual yang seluruhnya dilaksanakan dalam upaya mempertahankan dan atau meningkatkan kinerja perusahaan.
- b. Kepemimpinan sebagai komunikator
 1. Kemampuan menyampaikan maksud dan tujuan komunikasi.

2. Kemampuan pimpinan dalam memahami, mengerti dan mengambil intisari pembicaraan.
- c. Kepemimpinan sebagai motivator
 1. Kemampuan pimpinan mendorong pegawai bekerja sesuai tanggung jawab.
 2. Kemampuan pimpinan memberikan sumbangan terhadap keberhasilan pencapaian tujuan organisasi.
- d. Kepemimpinan sebagai kontroler
 1. Kemampuan pimpinan dalam melakukan pengawasan.
 2. Kemampuan pimpinan dalam pemakaian sumber daya.

B. Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Menurut A. Colquitt, Jason (2009:178), “ *Motivation is Defined as a set of energetic forces that originates both within and outside an employed, initiates work-related effort and determines its direction, intensity and persistence*”, motivasi adalah sebagai seperangkat kekuatan energik yang berasal baik di dalam dan di luar bekerja, memulai pekerjaan yang berhubungan dengan usaha dan menentukan arah, intensitas dan ketekunan.

Menurut Daryanto (2013:756), Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering sekali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang dan indikatornya yaitu kesediaan menerima

tanggungjawab, usaha meraih tujuan, kondisi fisik pekerjaan, dorongan berprestasi, hasrat kekuasaan, kebutuhan berafiliasi.

2. Metode, Model dan Proses Motivasi

Menurut Daryanto (2013:758-760) Mengingat bahwa motivasi merupakan hal yang harus bisa dilakukan seorang manajer, karena menyangkut pada kinerja dan produktivitas yang dihasilkan seorang pegawai. Selain bertujuan untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja pegawai, motivasi yang dilakukan secara optimal perlu mengetahui bagaimana metode, model dan proses yang akan dilakukan dalam memotivasi pegawainya.

Metode yang digunakan biasanya secara langsung dan tidak langsung. Metode langsung yaitu motivasi yang diberikan secara langsung kepada setiap pegawai untuk memenuhi kebutuhannya. Seperti memberikan pujian, penghargaan, bonus, dan sebagainya. Metode yang kedua yaitu metode tidak langsung yaitu metode pemberian motivasi secara tidak langsung melalui pemberian-pemberian fasilitas yang menunjang gairah dan semangat kerja maupun kelancaran dalam menyelesaikan pekerjaan. Seperti penyediaan ruang kerja yang nyaman, sarana dan pra-sarana kerja yang baik serta suasana dan lingkungan kerja yang baik.

Motivasi juga memiliki beberapa model berdasarkan apa yang diberikan kepada bawahan untuk meningkatkan motivasinya. Model yang pertama adalah model tradisional, yaitu pegawai yang berprestasi baik

akan di berikan insentif materil. Yang kedua model hubungan manusia dimana pegawai diberikan pengakuan atas keberadaannya sehingga pegawai mendapatkan kebebasan untuk membuat keputusan dan kreativitas. Yang ketiga model sumber daya manusia yaitu pegawai diberikan rasa kepuasan terhadap pekerjaan yang telah dicapai. Pegawai merasa diberikan tanggung jawab dan kesempatan yang luas untuk mengambil keputusan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Dalam memberikan motivasi terdapat beberapa tahapan yaitu penjelasan akan tujuan organisasi, mengetahui kepentingan organisasi, komunikasi efektif, integrasi tujuan, pemberian fasilitas, dan team work.

Menurut Gibson, James L. et.al (2012:126), “*Motivation is an explanatory concept that we use to make sense out of the behavior we observe*”. Motivasi adalah sebuah konsep penjelasan yang kita gunakan untuk melihat perilaku kita.

Menurut Hamzah B, Uno (2011:71), Motivasi yaitu suatu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang besar atau kecilnya tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan.

Menurut Mangkunegara (2010:61) Motivasi yaitu terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energy yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi

kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja yang maksimal.

Menurut Schermerhorn (2011:351), “ *The term motivation is used in management theory to describe forces within the individual that account for the level, direction, and persistence of effort expended at work* “. Motivasi yaitu digunakan dalam teori manajemen untuk *describe* kekuatan dalam diri individu yang menjelaskan arah, tingkat dan *persistence* usaha yang dikeluarkan di tempat kerja.

Menurut S.P. Hasibuan, Malayu (2010:95), motivasi yaitu sebagai pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan berintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan.

3. Indikator Motivasi

Menurut Hasibuan (2010), menjelaskan bahwa motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh kebutuhan fisik, kebutuhan akan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan diri, dan kebutuhan aktualisasi diri. Kemudian dari faktor kebutuhan tersebut diturunkan menjadi indikator-indikator untuk mengetahui motivasi kerja karyawan, yaitu :

- a. Fisiologis atau kebutuhan fisik, ditunjukkan dengan pemberian gaji yang layak kepada pegawai, pemberian bonus, uang makan, uang transportasi, fasilitas perumahan dan lain sebagainya.

- b. Keamanan, ditunjukkan dengan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, dana pension, tunjangan kesehatan, asuransi kesehatan, dan perlengkapan keselamatan kerja.
- c. Sosial, ditunjukkan dengan melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya dengan menjalin hubungan kerja yang harmonis, kebutuhan untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.
- d. Penghargaan, ditunjukkan dengan pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuan, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh karyawan lain dan pimpinan terhadap prestasi kerjanya.
- e. Aktualisasi diri, ditunjukkan dengan sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana karyawan tersebut akan mengerahkan kecakapannya, kemampuan, keterlampilan, dan potensinya. Dalam pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

C. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Hadari Nawawi (2010:79) “kinerja yaitu kemampuan kerja yang ditunjukkan melalui proses atau data bekerja dan hasilnya yang dicapai”. Di lingkungan sebuah organisasi setiap dan semua pekerja perlu dievaluasi kinerjanya untuk mengetahui kontribusinya dalam mencapai

tujuan, baik tujuan operasional maupun tujuan strategic yang sudah ditetapkan.

2. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Hadari Nawawi (2010:79) menyatakan bahwa aspek atau indikator untuk melakukan pengukuran terhadap kinerja sebagai berikut:

a. Kualitas Hasil Kerja

Kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan ditentukan.

b. Kuantitas Hasil Kerja

Jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode yang ditentukan.

c. Jangka Waktu yang dibutuhkan

Cara untuk mengatur dan memanfaatkan setiap bagian dari waktu untuk melakukan aktivitas tertentu yang sudah ditargetkan atau ditentukan dalam jangka waktu tertentu dan aktivitas tersebut harus selesai.

d. Kehadiran dan Kegiatan selama di tempat kerja

Yaitu kedatangan karyawan, jam istirahat dan jam pulang sesuai dengan jadwal yang telah disepakati.

e. Kerjasama

Kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain atau sesama anggota organisasi.

Menurut Hadari Nawawi (2010:79) “terdapat beberapa unsur penting kinerja yaitu:

- a. Unsur kemempuan,
- b. Unsur usaha,
- c. Unsur kesepakatan

Ketiga unsur di atas bermuara pada hasil kerja yang dicapai. Dengan demikian berarti seseorang yang memiliki kemampuan tinggi di bidang kerjanya hanya akan sukses apabila memiliki kesediaan melakukan usaha yang terarah pada tujuan organisasi. Tanpa usaha, kemampuan akan kehilangan artinya. Selanjutnya kemampuan dan usaha saja tidak cukup apabila tidak ada kesempatan untuk sukses, baik yang diciptakan sendiri maupun yang diperoleh dari pihak lain, khususnya dari pihak atasan masing-masing. (Hadari Nawawi:2010:79)

Menurut Jason A. Colquitt, Jeffery A. Lepine dan Michael J. Wesson (2009:37), kinerja adalah *“job performance is formally defined as the value of the set of employee behaviors that contribute, either positively or negatively, to organizational goal accomplishment”*. Prestasi kerja secara formal didefinisikan sebagai nilai dari himpunan perilaku karyawan yang memberikan kontribusi, baik positif maupun negatif, untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Mathis dan Jackson (2012:78) “kinerja karyawan adalah apa yang dilakukan oleh seorang karyawan yang mempengaruhi seberapa banyak mereka member kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran ditempat kerja dan sikap kooperatif”.

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Suharto & Cahyono(2010) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

- a. Kemampuan, kepribadian dan minat kerja.
- b. Kejelasan dan penerimaan atau kejelasan peran seorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan atas tugas yang diberikan kepadanya.
- c. Tingkat motivasi pekerja yaitu daya energy yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku.

Menurut Suharto & Cahyono (2010) menjelaskan bahwa terdapat dua variabel yang mempengaruhi kinerja yaitu:

a. Variabel Individu

Variabel individu terdiri dari pengalaman, pendidikan, jenis kelamin, umur, motivasi, keadaan fisik, kepribadian.

b. Variabel Situasional

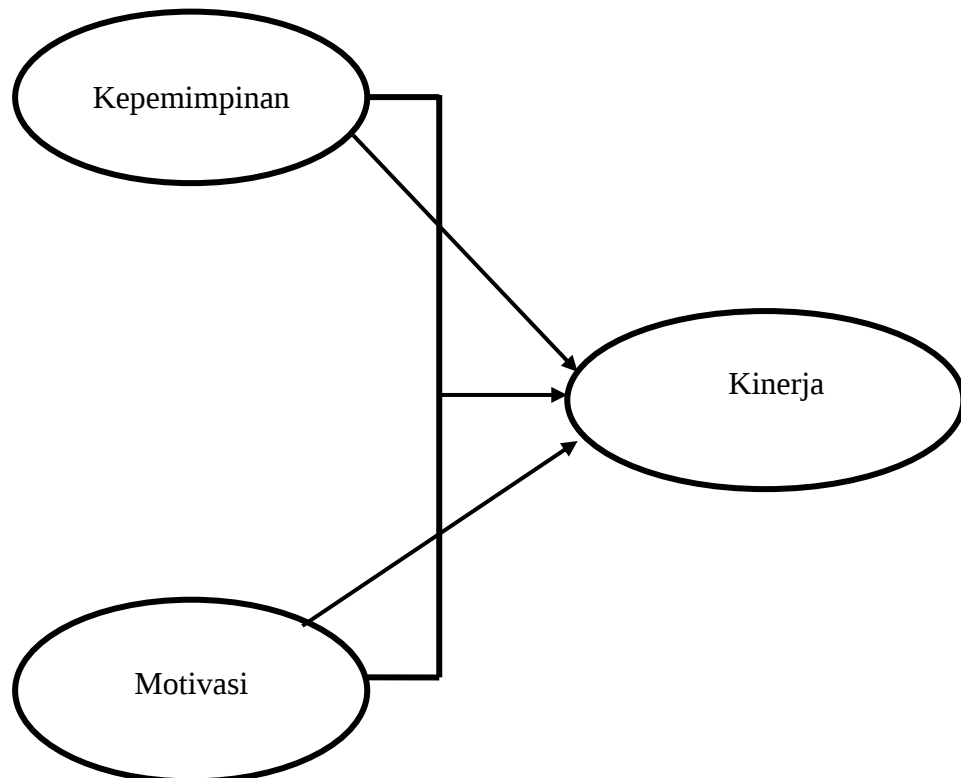
Variabel situasional yaitu menyangkut tiga faktor yaitu:

- 1) Faktor sosial dan organisasi, yaitu: kebijakan, jenis latihan dan pengalaman, sistem upah serta lingkungan sosial.
- 2) Faktor fisik dan pekerjaan, meliputi: metode kerja, pengaturan dan kondisi, perlengkapan kerja, pengaturan ruang kerja, kebisingan, penyinaran dan temperatur. Disiplin kerja meliputi sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku.

Menurut Vincent Gaspersz (2012:48) “kinerja memainkan peran bagi peningkatan suatu kemajuan atau perubahan ke arah yang lebih baik yaitu terhadap pengukuran fakta-fakta yang akan menghasilkan data dan kemudian apabila data itu di analisis secara tepat akan memberikan informasi yang akurat sehingga informasi itu akan berguna bagi peningkatan pengetahuan para pimpinan dalam pengambilan keputusan”.

D. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1.
Kerangka Pemikiran

E. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.
Tabel penelitian terdahulu

No	Nama	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
1.	Jelita Caroline Inaray,dkk (Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi Vol 16 No.02 ahun 2016)	Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Amanah Finance Di Manado	Kepemimpinan (X1) Motivasi (X2) Kinerja Karyawan(Y)	(a) Kepemimpinan dan Motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Amanah Finance di Manado. (b) Kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Amanah Finance di Manado. (c) Motivasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Amanah Finance di Manado.
2.	Ester Manik, Kamal Bustomi (Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship Vol. 5, No. 2, Oktober 2011)	Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Smp Negeri 3 Rancaekek	Kepemimpinan (X1) Budaya Organisasi (X2) Motivasi Kerja (X3) Kinerja (Y)	(a) Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja guru. (b) Budaya Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja guru. (c) Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja

No.	Nama	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
				guru. (d) kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja guru.
3.	Ujang Wawan Sam Adinata (Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship Vol. 9, No. 2, Oktober 2015)	Pengaruh kepemimpinan transformasional, motivasi, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan kjs bmt tamzis bandung	kepemimpinan transformasional (X1) motivasi (X2) budaya organisasi (X3) kinerja karyawan (Y)	(a) kepemimpinan transformasional berpengaruh pada kinerja pegawai. (b) motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. (c) budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. (d) kepemimpinan, budaya kerja dan motivasi secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
4.	Dewi Lina (Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis Vol 14 No . 1 / Maret 2014)	Analisis Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Sistem Reward Sebagai Variabel Moderating	Kepemimpinan (X1) Kepemimpinan (X2) Budaya Organisasi (X3) Sistem Reward (Z) Kinerja Pegawai (Y)	(a) Kepemimpinan dan Budaya Organisasi secara serempak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. (b) Kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. (c) Budaya

No.	Nama	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
				Organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. (d) Sistem Reward tidak mempengaruhi hubungan antara Kepemimpinan dan Budaya Organisasi dengan Kinerja Pegawai.
5.	Yanti Komala Sari (Jurnal Tepak Manajemen Bisnis Vol. Vi No. 2 Mei 2014)	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Patra Komala Di Dumai	Kepemimpinan (X1) Motivasi (X2) Disiplin Kerja (X3) Kinerja Karyawan (Y)	(a) Kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. (b) Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. (c) Disiplin tidak mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (d) secara bersama-sama Kepemimpinan, Motivasi dan disiplin mempunyai pengaruh yang signifikan, baik secara uji F dimana F-hitung lebih besar dari F-tabel dan nilai signifikansi terhadap kinerja karyawan.

No.	Nama	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
6.	(Suwandi & Syaefudin, 2018) (The Management Journal of BINANIAGA Vol. 03, No. 01, June 2018)	The Effect Of Job Motivation And Job Discipline Upon Job Performance Of Employees In The Personal Care department At Pt . Reckitt Benckiser Indonesia	Job Motivation (X1) Job Discipline (X2) Job Performance (Y)	(a) Result of analysis regarding factors that have been affecting job performance of employees has indicated that motivation factor have positive correlated with job performance of employees which has been indicated by coefficient of variable (b) where motivation factor is positive. (c) Result of analysis of job discipline factor has indicated that it has had positive correlation with job performance of employees that has been identified by coefficient variable where discipline factor is positive. (d) Based on the result of analysis regarding the factor of job performance of employees, it has indicated that both variables being analyzed have affected job performance of employees.

No.	Nama	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
7.	Lei Huang, Ted A Paterson,. (Journal of Management Vol. 43, No. 4, April 2017)	Influence of Ethical Leadership and Impact on Ethical Performance	Ethical Leadership (X1) Impact (X2) Ethical Performance (Y)	This study produces a number of important implications to both voice and ethical leadership research. We first contribute to the development of the voice construct by specifying an ethical dimension. We suggest that ethical voice at the group level is a meaningful tool managers can leverage to identify problems related to ethical issues in the workplace. We have further identified two mediating mechanisms that help to transmit the effect of ethical leadership on ethical voice. This adds important knowledge to ethical leadership research regarding the influence of ethical leadership on ethical outcomes. Finally, we have offered initial evidence showing that ethical voice can have a positive

No.	Nama	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
				impact on ethical performance. We suggest that group ethical voice acts as “eyes and ears” throughout the organization, which can help not only work groups but also the whole organization to improve overall ethical performance and warn management of ethical failings before they reach headline-producing scale.
8.	Simatupang(IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM), Vol. 20, Issue 6, June 2018)	The Effect of Discipline, Motivation and c to Employee Performance	The Effect of Discipline (X1) Motivation (X2) Motivation (X3) Employee Performance (Y)	(a) Work discipline has a positive and significant effect on the performance of employees at the General Administration Bureau of Rectorate of Cenderawasih University, meaning that the increasing work discipline of employees will be able to improve employee performance. Motivation has a positive and significant effect on the performance of employees in the General

No.	Nama	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
				Administration Bureau of Rectorate of Cenderawasih University, meaning that the better the work motivation of the employees will be able to improve the performance of employees. Organizational commitment has a positive and significant effect on the performance of employees in the General Administration Bureau of Rectorate of Cenderawasih University, meaning that the greater commitment of organization owned by employees will be able to improve the performance of employees. (b) Cenderawasih University Rectorate in facing the current employee performance problem related to disciplinary level is still lack of awareness of some employees to discipline level, so it needs to be socialized

No.	Nama	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
				in order to increase the discipline of employees in the rectorate scope of cendrawasih university. The Rectorate of Cenderawasih University in dealing with employee problems currently responding to the income received, management must provide something beneficial to each employee, for example providing additional incentives for outstanding employees, so as to be impressed to increase the commitment of employees of the General Administration Bureau of Cendrawasih University. With the morale of each employee, Cendrawasih University management must be able to give full authority to every employee in his devotion at Cendrawasih

No.	Nama	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
				University and to review what are the rules that apply to the employment of employees at Cendrawasih University in the future. The problem of how to build a good relationship with the media in publication, management must take concrete steps in this case such as holding a meeting once a month with the media, so it has a harmonious relationship and able to improve performance pegawai in all fields to participate in introducing and maintaining the good name of Cendrawasih University in the eyes of the wider community. This study produces a number of important implications to both voice and ethical leadership research. We first contribute to the development of the voice construct by

No.	Nama	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
				specifying an ethical dimension. We suggest that ethical voice at the group level is a meaningful tool managers can leverage to identify problems related to ethical issues in the workplace. We have further identified two mediating mechanisms that help to transmit the effect of ethical leadership on ethical voice. This adds important knowledge to ethical leadership research regarding the influence of ethical leadership on ethical outcomes. Finally, we have offered initial evidence showing that ethical voice can have a positive impact on ethical performance. We suggest that group ethical voice acts as “eyes and ears” throughout the organization, which can help not only work groups but also the whole organization to

No.	Nama	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
				improve overall ethical performance and warn management of ethical failings before they reach headline-producing scale.
9.	Dewi Urip Wahyuni ¹ , Budiman Christiananta ² , Anis Eliyana ³ Faculty(Education al Research International Vol. 3(2) April 2014)	Influence of Organizational Commitment, Transactional Leadership, and Servant Leadership to the Work Motivation, Work Satisfaction and Work Performance of Teachers at Private Senior High Schools in Surabaya	Organizational Commitment (X1), Transactional Leadership (X2), and Servant Leadership (X3) to the Work Motivation, Work Satisfaction and Work (Y)	This research produces the hypothetical evidence that the organizational commitment influences the work motivation, work satisfaction as well as the performance of the teachers at the private senior high school in Surabaya. This research informs that loyalty of teachers gives influence to the school, while the transactional leadership significantly influences work motivation, work satisfaction and performance of the teachers at private senior high schools in Surabaya. The servant leadership has significant influence to the work motivation, work satisfaction and performance of the teachers at the private senior

No.	Nama	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
				high schools in Surabaya. The school headmaster as a leader has the elements of transactional leadership and the serving leadership. In addition, work motivation significantly influences the work satisfaction and performance of the teachers of private senior high schools in Surabaya and the work satisfaction itself has significant influence to the performance of teachers at the private senior high School in Surabaya. As a whole, outputs of this research indicate that the performance of teachers is influenced by the individual behavioral variables, especially those who are involved at the learning process of the students.

No.	Nama	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
10.	Graves, Laura M. Sarkis, JosephZhu, Qinghua (Journal of Environmental Psychology 35 (2013))	How transformational leadership and employee motivation combine to predict employee proenvironmental behaviors in China	transformational leadership (X1) employee motivation (X2) employee proenvironmental behaviors (Y)	Our primary contribution to the literature is our focus on the interplay of environmental transformational leadership and employee motivation in facilitating employees' PEBs in Chinese organizations. To date, there has been little research on the determinants of employees' PEBs, and no examination of the impact of environmental transformational leadership on employees' autonomous and external motivation to engage in PEBs. Moreover, our work is unique in testing the role of leadership in moderating the relationship between external motivation and PEBs; prior research has not examined this moderating effect for PEBs or for other behaviors. Our results provide substantial support for our model. As predicted by Hypotheses 1 and 2, environmental transformational leadership was positively related to employees' autonomous motivation and external motivation to perform PEBs. Consistent with Hypothesis 3, increases in autonomous motivation were associated with increases in PEBs. As suggested by Hypothesis 4, the relationship between

No.	Nama	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
				employees' external motivation and their PEBs was moderated by environmental transformational leadership. Specifically, when leadership was high, there was a positive relationship between external motivation and employee PEBs. When leadership was low, the relationship between external motivation and employee PEBs was negative. Consistent with Hypothesis 5, environmental transformational leadership had a substantial direct, positive relationship with PEBs.

F. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis mendapatkan suatu hipotesa adalah sebagai berikut:

H₁ = Kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

H₂ = Motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

H₃ = Kepemimpinan dan motivasi berpengaruh secara simultan
Dengan variabel kinerja karyawan.