

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Studi Pustaka

Studi pustaka berisi tentang penelitian terdahulu yang akan menjadi dasar dan referensi dalam penelitian ini. Jurnal yang diambil oleh peneliti yaitu jurnal internasional dan nasional. Adapun penelitian yang sudah dilakukan berkaitan dengan penelitian ini, dapat dilihat secara ringkas pada Tabel 2.1.

Tabel 2.1 Studi Pustaka

| No | Nama  | Metode                                  | Hasil  |
|----|---|---|--|
| 1  | Ayu Dewi Halim,<br>Johnson<br>Dongoran (2011) | Uji Normalitas dan<br>Analisis Korelasi | Secara keseluruhan diperoleh nilai rata-rata skor persepsi karyawan terkait dengan gaya kepemimpinan sebesar 2,93 yang menunjukkan bahwa responden cukup setuju dengan model gaya kepemimpinan yang dianut oleh manajer.   |
| 2  | Sheena Junita,<br>Eddy M. Sutanto<br>(2015)   | Analisis <i>Chi-Square</i>              | Berdasarkan hasil variabel budaya organisasi memiliki hubungan positif terhadap terjadinya kepuasan kerja karyawan PT Sinar Sakti Kimia, sehingga menunjukkan bahwa karyawan akan cenderung merasa puas terhadap perusahaan yang memiliki budaya organisasi yang kuat  |
| 3  | Astried Fitri<br>Karnita (2012)               | <i>Chi-Square</i> ,<br>Analisis Cluster | Perbandingan akurasi metode pengukuran jarak (euclidean, manhattan, dan minkowski) untuk pelabelan kluster status disparitas kebutuhan Guu telah dilakukan dan memberikan nilai atau tingkat akurasi yang tinggi, yaitu 84.47% (untuk metode euclidean distance), 83.85% (untuk metode Manhattan distance), dan 83.85% (untuk metode minkowski). |
| 4  | Ahmad Zuli<br>Amrullah, Andi<br>Sofyan Anas,  | <i>Chi-Square</i>                       | hasil yang diperoleh dapat disimpulkan bahwa kemunculan frekuensi fitur pada   |

| No | Nama  | Metode  | Hasil  |
|----|---|---|--|
|    | Muh. Adrian<br>Juniarta Hiadayat<br>(2020)                    |   | kategori yang diharapkan dan kategori yang tidak diharapkan memiliki peranan penting dalam seleksi fitur Chi Square, oleh karena itu seleksi fitur Chi Square baik digunakan dalam penyeleksian fitur.   |
| 5  | Heruna Tanty,<br>Rokhana Dwi<br>Bekti, Anita<br>Rahayu (2013) | Analisis <i>Chi-Square</i> dan Analisis <i>Wilcoxon</i> | Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan didapatkan kesimpulan bahwa secara umum masih banyak perilaku masyarakat yang kurang perhatian mengenai kode produk plastik dan penggunaannya. Dari keseluruhan responden, sejumlah 54,76% menyatakan bahwa mereka kadang-kadang melihat kode ketika membeli produk plastik, 44,19% responden kadang-kadang tidak membeli ketika produk plastiknya tidak berkode, 37% kadang-kadang menggunakan alat makan/minum berkode, dan 51% kadang-kadang menggunakan produk plastic berkode untuk makanan keadaan panas (baru dimasak). |
| 6  | Zauhar Latifah<br>(2021)                                      | Studi Literatur   | Kepemimpinan akan menjadi faktor kunci dalam keberhasilan suatu organisasi. Hal ini karena kepemimpinan adalah fokus perubahan signifikan dalam suatu organisasi, kepemimpinan menjadi kepribadian yang berpengaruh, dan kepemimpinan adalah seni menciptakan konsistensi dan stabilitas organisasi.   |

| No | Nama   | Metode   | Hasil   |
|----|--|--|---|
| 7  | Wa Ode Zusnita Muizu, Umi Kaltum, Ernie T. Sule (2019) | Survei Deskriptif dan Survei Penjelasan.                               | Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebagian atau sekaligus. Artinya, kinerja pegawai perbankan Sulawesi Tenggara akan lebih baik jika kepemimpinan organisasi dan motivasi kerja diterapkan dengan lebih baik.  |
| 8  | Anggri Alfira Yunita Assa, Ulfiafebriani (2022)        | Kuantitatif Deskriptif, <i>Cross-Sectional</i> , Uji <i>Chi-Square</i> | Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan yang didapatkan adalah Gaya Kepemimpinan kepala ruangan dalam kategori gaya kepemimpinan baik sebanyak 35 (59,3%), Kinerja perawat dalam kategori baik sebanyak 10 (16,9%), dan hasil uji <i>Chi-Square</i> didapatkan <i>P value</i> : $0,038 > 0,05$ dimana dapat disimpulkan ada hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan kinerja perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Poso. |
| 9  | (Marginingsih, 2016)                                   | <i>Dependent-sample t-test</i>   | Berdasarkan data tersebut diketahui, dimensi kepercayaan diri merupakan elemen kepemimpinan karismatik yang memiliki nilai rata-rata tertinggi, sehingga dapat diartikan bahwa karyawan Rumah Batik Komar lebih mempersepsikan pemimpin sebagai seorang yang memiliki kepercayaan diri yang tinggi dibanding empat dimensi lainnya  |

| No | Nama                   | Metode   | Hasil   |
|----|------------------------|--|---|
| 10 | (Mardikaningsih, 2018) | Uji-T, Uji F, Uji Normalitas, Uji Validitas dan Uji Reliabilitas | Berdasarkan hasil analisis data maka diperoleh beberapa pembuktian dari penetapan hipotesis penelitian ini. Hal ini dijelaskan seperti berikut ini. Hipotesis pertama di penelitian ini adalah Kepemimpinan dan Lingkungan kerja berpengaruh nyata secara parsial terhadap kinerja Karyawan |

Penelitian ini memilih persepsi karyawan terhadap gaya kepemimpinan pada generasi pertama dengan generasi kedua. Penelitian ini dilakukan pada perusahaan UD. Riski Jaya yang berada di alamat Dusun Bandaran, Desa Branta Pesisir, Kecamatan Tlanakan, Kabupaten Pamekasan. Penelitian ini menggunakan metode *Chi-Square* dengan cara mewawancarai karyawan, dan penjual ikan untuk mendapatkan persepsi karyawan terhadap gaya kepemimpinan pada generasi pertama dan kedua kemudian membandingkan antara hasil kuesioner pimpinan generasi pertama dan kuesioner pimpinan generasi kedua.

Berdasarkan referensi jurnal yang telah dibaca, mendapatkan bahwa persepsi karyawan terhadap gaya kepemimpinan pada generasi pertama dengan generasi kedua. Persepsi karyawan terhadap gaya kepemimpinan diakibatkan oleh pemimpin ketika memimpin sebuah perusahaan atau organisasi untuk mencapai sebuah visi atau tujuan.

## 2.2 Dasar Teori

### 2.2.1 Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan (*Leadership*) adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang agar diarahkan mencapai tujuan organisasi (Suwanti, 2005). Gaya kepemimpinan diartikan sebagai pola tindakan pemimpin secara keseluruhan seperti yang dipersepsikan oleh para pegawainya. Gaya kepemimpinan dapat juga diartikan sebagai suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya yang dinyatakan dalam bentuk pola tingkah laku atau kepribadian, dengan demikian definisi gaya kepemimpinan dalam tulisan ini adalah pola tindakan pemimpin

secara keseluruhan seperti yang dipersepsikan atau diacu oleh bawahan (Halim & Dongoran, 2011).

Pemimpin adalah suatu proses pengarahan dan memengaruhi aktivitas berkaitan dengan pekerjaan dari anggota kelompok. Kepemimpinan adalah kemampuan dan seni memperoleh hasil melalui kegiatan dengan memengaruhi orang lain dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan sebelumnya (Sandra, 2019). Setiap pemimpin pada dasarnya mempunyai tingkah laku yang berbeda dalam memimpin pengikutnya, tingkah laku pemimpin dipanggil gaya kepemimpinan. Kepemimpinan memiliki hubungan yang sangat dekat dengan motivasi, karena kejayaan seorang pemimpin dalam memindahkan orang lain dalam mencapai alamat yang dimaksudkan sangat tergantung pada otoritas, dan juga pemimpin dalam menciptakan motivasi di dalam setiap ordinat, kolega dan pemimpin bos itu sendiri (Krisnaldy, 2020).

Pemimpin yang baik berarti mau menghargai pekerjaan bawahannya. Aspek atasan (*Supervision*) atau pemimpin dapat berkaitan dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan atasan tersebut dalam berinteraksi dengan bawahannya. Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku orang lain (bawahan). Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang dipergunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Masing-masing gaya kepemimpinan memiliki keunggulan dan kelemahan. Seorang pemimpin akan menggunakan gaya kepemimpinan sesuai kemampuan dan kepribadiannya (Karnita, 2012).

Pendekatan perilaku terhadap kepemimpinan memusatkan perhatiannya pada dua aspek perilaku kepemimpinan yaitu fungsi- fungsi dan gaya-gaya kepemimpinan. Aspek pertama pendekatan perilaku kepemimpinan menekankan pada fungsi-fungsi yang dilakukan pemimpin dalam kelompoknya. Kelompok supaya berjalan dengan efektif, pemimpin harus melaksanakan dua fungsi utama yaitu fungsi-fungsi yang berhubungan dengan tugas (*task related*) atau pemecahan masalah dan fungsi-fungsi pemeliharaan kelompok (*group maintenance*) atau sosial. Fungsi pertama menyangkut pemberian saran penyelesaian, informasi dan pendapat. Fungsi kedua mencakup segala sesuatu yang dapat membantu kelompok

berjalan lebih lancar. Aspek kedua pendekatan perilaku kepemimpinan memusatkan pada gaya pemimpin dalam hubungannya dengan bawahan (Suwarti, 2005).

### **2.2.2 Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja hanyalah salah satu unsur sikap kerja, karena sikap kerja terdiri dari kepuasan kerja dan komitmen organisasional, serta keterlibatan kerja. Terdapat sejumlah definisi tentang kepuasan kerja, diantaranya disebutkan bahwa kepuasan kerja adalah emosi positif atau perasaan senang, sebagai hasil dari penilaian seorang karyawan terhadap faktor pekerjaan atau pengalaman-pengalaman kerjanya (Halim & Dongoran, 2011).

Kepuasan kerja mempunyai peran penting dalam rangka mendukung tercapainya tujuan instansi. Kepuasan kerja memberikan sumbangan yang besar terhadap keefektifan organisasi, serta merangsang semangat kerja dan loyalitas pegawai (Suwarti, 2005). Kepuasan kerja adalah suasana psikologis tentang perasaan menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan mereka. Kepuasan kerja juga diartikan sebagai bangunan unidimensional, dimana seseorang memiliki kepuasan umum atau ketidakpuasan dengan pekerjaannya. Sementara itu, kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap karyawan terhadap pekerjaan sendiri, situasi kerja, dan kerjasama antara pimpinan dengan sesama karyawan (Halim & Dongoran, 2011).

### **2.2.3 Motivasi**

Motivasi adalah keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang baik untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual. Motivasi kerja adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Variabel motivasi kerja ini diukur dengan menggunakan tiga indikator yaitu kebutuhan berprestasi, kebutuhan fisik (kebutuhan psikologis), dan kebutuhan rasa aman (Gilding dkk., 2015).

Motivasi merupakan salah satu kekuatan yang membangkitkan minat, kesabaran, dan ketekunan dalam diri seseorang untuk melakukan sesuatu. Semakin

besar motivasi penerus maka semakin besar pula minat penerus untuk melanjutkan bisnis keluarga. Selain itu, motivasi dan minat masih terkait dengan individu penerus bisnis keluarga. Motivasi merupakan faktor yang memberikan kepercayaan diri seseorang dan mendukung perilaku manusia agar manusia dapat bekerja keras untuk mencapai tujuannya (Sari dkk., 2021). Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja) (Wijaya, 2014).

Motivasi kerja adalah suatu model yang memotivasi dan membimbing karyawan untuk melaksanakan tanggung jawab masing-masing dengan penuh kesadaran, semangat dan tanggung jawab untuk mencapai tujuan. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja menimbulkan semangat atau motivasi untuk bekerja. Oleh karena itu, motivasi kerja dalam psikologi sering disebut sebagai moral *drive*. Kuatnya motivasi seorang pekerja untuk bekerja akan menentukan besar kecilnya pencapaiannya. Berdasarkan pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah upaya perusahaan untuk menggerakkan dan membimbing karyawan agar mau bekerja sama, bekerja secara efektif, dan melaksanakan pekerjaan dengan penuh kesadaran dan sikap positif. dan tanggung jawab untuk memungkinkan mereka mencapai tujuan dan sasaran perusahaan. Oleh karena itu, motivasi kerja juga dapat dikatakan sebagai motivasi untuk membuat karyawan bekerja lebih baik (Ward, 1997).

#### **2.2.4 Persepsi Karyawan**

Persepsi dalam arti sempit adalah penglihatan, bagaimana seseorang melihat sesuatu. Dan dalam arti luas adalah pendapat atau pemahaman tentang bagaimana seseorang melihat dan memaknai sesuatu. Persepsi adalah proses dimana individu memberi makna pada lingkungannya. Orang memberi makna pada rangsangan, dan kemudian orang yang berbeda melihat item yang sama dengan cara yang berbeda (Sasmitaningrum, 2008).

Persepsi ini merupakan stimulus yang dirasakan individu dan oleh karena itu individu menyadari dan memahami perasaannya. Agar seseorang dapat

mencapai dan mempertahankan kesadaran, beberapa syarat harus dipenuhi, antara lain:

- a. Adanya obyek yang dipersepsi
- b. Adanya alat indera
- c. Adanya perhatian

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa untuk dapat mengadakan kesadaran, harus ada kondisi fisik atau alamiah, fisiologis dan psikologis (Sasmitaningrum, 2008).

Persepsi karyawan dinilai dari cara pandang terhadap pemimpin yang mengatasi masalah didalam perusahaan. Setiap pemimpin mempunyai cara sendiri untuk memotivasi karyawannya agar setiap karyawannya mempunyai rasa bertanggung jawab pada perusahaan untuk mencapai tujuan (Muizu dkk., 2020).

#### **2.2.5 Uji Normalitas**

Tujuan dari pengujian normalitas adalah melihat apakah penyebaran data terdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas data diketahui dengan melihat grafik normal p-plot bahwa titik-titik berada pada garis diagonal. Persamaan regresi yang baik apabila data variabel bebas dan data variabel terikat penyebarannya mendekati normal atau normal sama sekali (Fahmeyzan dkk., 2018).

Uji normalitas adalah pengujian yang dirancang untuk menilai sebaran data dalam sekumpulan data atau variabel, apakah sebaran data tersebut terdistribusi secara normal. Uji normalitas dapat digunakan untuk menentukan apakah data yang dikumpulkan berdistribusi normal atau diambil dari populasi normal. Metode klasik untuk menguji data untuk normalitas tidak rumit. Menurut pengalaman beberapa ahli statistik, jumlah data lebih dari 30 ( $n > 30$ ), dapat diasumsikan bahwa data tersebut berdistribusi normal. Sering disebut sebagai sampel besar (Fahmeyzan dkk., 2018).

#### **2.2.6 Uji Validitas**

Uji validitas adalah alat ukur yang digunakan untuk mengukur suatu data, apakah data tersebut valid atau tidak. Validitas itu sendiri bertujuan untuk menunjukkan kemampuan suatu alat untuk mengukur konsep tertentu yang ingin diukur (Cahyadi, 2019). Ada tiga jenis validitas: validitas isi (*Content Validity*),



validitas terkait kriteria (*Criterion Related Validity*), dan validitas konstruk (*Construct Validity*). Validitas isi adalah tes untuk melihat apakah pertanyaan-pertanyaan pada suatu instrumen penelitian secara tepat mengukur apa yang hendak diukur. Validitas terkait kriteria adalah tes untuk melihat apakah hasil instrumen penelitian cocok dengan instrumen atau temuan penelitian serupa lainnya. Kuesioner atau instrumen dapat diuji untuk validitas kriteria, atau kemampuan untuk membuat prediksi tentang hasil masa depan. Instrumen tersebut harus dikorelasikan dengan instrumen pengujian lain yang serupa dengan apa yang akan dinilai oleh instrumen yang sedang dikembangkan. Validitas isi diuji oleh panel ahli melalui analisis rasional (Amalia dkk., 2022).

Analisis validitas berguna untuk mengukur tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrument dengan menggunakan rumus korelasi dari person seperti persamaan (1) (Winarno & Absor, 2018).

$$r_{xy} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n\sum X^2 - (\sum X)^2][n\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}} \dots\dots\dots(1)$$

Keterangan:

$r_{xy}$  = Koefisien korelasi yang berkaitan

n = Jumlah subyek dalam penelitian

$\sum X$  = Jumlah X (skor item)

$\sum Y$  = Jumlah Y (skor item)

$X^2$  = Jumlah kuadrat X

$Y^2$  = Jumlah kuadrat Y

$\sum XY$  = Jumlah kuadrat antara X dan Y

### 2.2.7 Uji Reliabilitas

Keandalan adalah metrik yang menunjukkan seberapa tidak biasa (bebas kesalahan) suatu pengukuran, sehingga memastikan pengukuran yang konsisten sepanjang waktu dan di berbagai item dalam suatu instrument (Cahyadi, 2019).

Reliabilitas adalah tes yang mengukur seberapa baik suatu instrumen memberikan hasil yang stabil dan konsisten. Tes ini penting karena mengacu pada konsistensi seluruh instrumen. Keandalan dapat diukur dengan dua cara, dengan mengulangi pertanyaan pada waktu yang berbeda untuk melihat apakah

jawabannya konsisten, atau dengan mengajukan beberapa pertanyaan hanya sekali tetapi membandingkan hasilnya dengan jawaban atas pertanyaan lain. Cara kedua lebih umum digunakan. Beberapa uji reliabilitas yang dapat digunakan adalah test-retest, ekivalensi, dan konsistensi internal. Ada beberapa teknik pengujian reliabilitas, yaitu reliabilitas test-retest, reliabilitas bentuk ekuivalen, reliabilitas *split-half*, rumus *Kuder-Richardson* (K20 & K21), dan *Alfa Cronbach*. Menggunakan tes *Cronbach Alpha* untuk menguji reliabilitas alat dengan lebih dari 1 jawaban benar, seperti esai, angket, atau angket seperti persamaan (2) (Amalia dkk., 2022).

$$r_{11} = \left\{ \frac{k}{k-1} \right\} \left\{ 1 - \frac{\sum a_b^2}{a_1^2} \right\} \dots\dots\dots(2)$$

Keterangan:

$r_{11}$  = Koefisien reliabilitas

$k$  = Banyaknya Item dan uji

$\sum a_b^2$  = Variasi skor uji

$a_1^2$  = Varian total

### 2.2.8 *Chi-Square*

Uji *Chi-Square* merupakan uji statistik non-parametrik yang paling banyak digunakan karena uji ini memiliki kemampuan membandingkan dua kelompok atau lebih pada data-data yang telah dikategorisasikan. Meski demikian, uji *Chi-Square* dapat pula dipakai pada pengujian satu kelompok dan berskala interval/rasio (Heryana & Unggul, 2020).

Setelah itu data akan dianalisis menggunakan metode *Chi-Square* untuk mengetahui hubungan antar variabel. Dengan persamaan (3) (Heryana & Unggul, 2020).

$$X^2 = \sum (f_0 - f_e)^2 / f_e \quad (4)$$

$X^2$  = nilai *Chi-Square*

$f_0$  = frekuensi observasi

$f_e$  = frekuensi harapan

### **2.2.9 Uji-T**

Uji-t berpasangan merupakan pengujian hipotesis yang dilakukan untuk mengetahui apakah rata-rata dari kelompok sampel yang sama memiliki perbedaan yang signifikan atau tidak. Uji-t dilakukan dengan menggunakan distribusi-t sebagai dasar pengembangan pengujian. Uji-t berpasangan dilakukan untuk menguji 2 kondisi dengan menggunakan statistik uji rata-rata dari objek yang berpasangan.