

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1 Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu mengacu pada kajian atau riset yang telah dilakukan sebelumnya dan masih berkaitan dengan penelitian ini. Dengan memahami hasil penelitian terdahulu peneliti dapat menghindari pengulangan atau duplikasi serta dapat dijadikan sebagai referensi dengan topik yang masih berkaitan dengan penelitian yang dilakukan. Berikut terlampir tabel hasil penelitian terdahulu :

**Tabel 2.1 Hasil Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti & Judul	Variabel Penelitian	Metode & Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Givanni & Aribowo, (2023)  Pengaruh Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan (Pada Pt. Pal Indonesia)	Pelatihan, Motivasi Kerja & Kinerja Karyawan	Kuantitatif  1) Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT PAL Indonesia 2) Pelatihan berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja karyawan PT PAL Indonesia	Variabel Pelatihan, Motivasi dan Kinerja Karyawan	Olah data SPSS

**Tabel 2.1 Hasil Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti & Judul	Variabel Penelitian	Metode & Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
2	Oktaviano, (2021)  Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Surya Sekar Abadi	Gaya Kepemimpinan otoriter dan Kinerja Karyawan	Kuantitatif  1) Gaya Kepemimpinan otoriter tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan	Variabel Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan,	Olah data SPSS
3	Kosdianti & Sunardi, (2021)  Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Satria Piranti Perkasa Di Kota Tangerang	Pelatihan Kerja dan Kinerja Karyawan	Kuantitatif  Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Variabel Pelatihan Kerja dan Kinerja Karyawan	Olah data SPSS
4	Pratiwi <i>et al.</i> , (2023)  Pengaruh Pelatihan, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review Manajemen Kinerja)	Pelatihan, Disiplin Kerja, Komunikasi dan Kinerja Karyawan	Kuantitatif  Pelatihan, Komunikasi dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan	Pelatihan, Dan Kinerja Karyawan	Disiplin Kerja, Metode Kualitatif

**Tabel 2.1 Hasil Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti & Judul	Variabel Penelitian	Metode & Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
5	Wulandari <i>et al.</i> , (2024) Peran Motivasi Dalam Memediasi Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otokratis dan Komunikasi Terhadap Kinerja Era Pandemi Covid – 19	Gaya Kepemimpinan Otokratis, Komunikasi Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan	Kuantitatif  1. Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan 2. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja 4. Motivasi mampu memediasi gaya kepemimpinan otokratis 5. Motivasi mampu memediasi komunikasi	Variabel Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan	Variabel Komunikasi Olah Data SPSS

**Tabel 2.1 Hasil Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti & Judul	Variabel Penelitian	Metode & Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
6	Pamungkas & Winarno, (2023)  Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi sebagai Variabel Mediasi	Gaya Kepemimpinan Transformasional, Pelatihan, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan	Kuantitatif  Gaya Kepemimpinan Transformasional, dan Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Mediasi Motivasi Kerja	Variabel Gaya Kepemimpinan, Pelatihan, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan	Olah Data SPSS
7	Rifa'i <i>et al.</i> , (2024)  Peran Motivasi Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Gaya Kepemimpinan Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja	Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai	Kuantitatif  Gaya Kepemimpinan Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui mediasi motivasi	Variabel Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai	Variabel Lingkungan Kerja, & Pengembangan Karir  Olah Data SPSS

**Tabel 2.1 Hasil Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti & Judul	Variabel Penelitian	Metode & Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
8	Safitri <i>et al.</i> , (2023) Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Liong Indotasa Bogor	Pelatihan, Motivasi, Disiplin & Kinerja Karyawan	Kuantitatif 1. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan 3. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja	Variabel Pelatihan, Motivasi, Kinerja Karyawan SmartPLS	Variabel Disiplin
9	Anggoro & Sibagariang , (2020) Pengaruh pelatihan, disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Sany Toga Gemilang	Pelatihan, Disiplin Kerja, Komunikasi dan Kinerja Karyawan	Kuantitatif Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan, kedisiplinan, dan komunikasi secara simultan dan parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Variabel Pelatihan dan Kinerja	Variabel, Disiplin kerja dan komunikasi, Olah Data SPSS

**Tabel 2.1 Hasil Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti & Judul	Variabel Penelitian	Metode & Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
10	Ulya <i>et al.</i> , (2023) Analisis Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi Kasus: PT. KIN YIP Bags And Hats Indonesia	Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Kemampuan Kinerja Karyawan dan Motivasi Kerja	Kuantitatif 1) Gaya Kepemimpinan, berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dan Motivasi Kerja 2) Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan tetapi tidak dimediasi motivasi 3) Kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dimediasi motivasi	Variabel, Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kinerja Karyawan, Smart PLS	Variabel Budaya Organisasi,

**Tabel 2.1 Hasil Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti & Judul	Variabel Penelitian	Metode & Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
11	Mutiya <i>et al.</i> , (2022)  Pengaruh Pelatihan dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening pada PT. Telkom Pekanbaru	Gaya Kepemimpinan, Pelatihan, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan	Kuantitatif  1) Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan tetapi tidak dimediasi Motivasi 2) Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja melalui mediasi Motivasi Kerja	Variabel Pelatihan, Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kinerja	Olah Data SPSS
12	Sihaloho & Damanik, (2024)  Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pematang Siantar	Gaya Kepemimpinan Otoriter, Lingkungan Kerja Non Fisik Kinerja Karyawan	Kuantitatif  1) Gaya kepemimpinan otoriter terhadap kinerja pegawai. (2) Tidak adanya pengaruh signifikan antara lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai.	Variabel Gaya Kepemimpinan Otoriter dan Kinerja Karyawan	Variabel, Lingkungan Kerja Non Fisik, Olah Data SPSS

**Tabel 2.1 Hasil Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti & Judul	Variabel Penelitian	Metode & Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
13	Neza & Harif Amali Rivai, (2020)  Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT. X	Pelatihan, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan	Kuantitatif  1. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT X  2. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja PT X  3. Motivasi kerja karyawan dapat memediasi secara parsial hubungan antara pelatihan dan kinerja karyawan PT X	Variabel Pelatihan, Motivasi Kerja dan Kinerja	Olah Data SPSS

**Tabel 2.1 Hasil Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti & Judul	Variabel Penelitian	Metode & Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
14	Saefulloh & Ekowati, (2021)  Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Usaha PT Adiguna Kota Bengkulu	Pelatihan, Kinerja Karyawan dan Kinerja Karyawan	Kuantitatif  Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi Motivasi Kerja	Variabel Pelatihan, Kinerja Karyawan dan Kinerja Karyawan	Olah data SPSS
15	Diana Amalia, Mulyadi, (2024)  Pengaruh Pengendalian Internal Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi	Pengendalian, Gaya Kepemimpinan Motivasi, dan Kinerja Karyawan	Kuantitatif  1. Gaya kepemimpinan berpengaruh pada Kinerja 2. Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh pada motivasi 3. Pengendalian berpengaruh terhadap kinerja melalui motivasi kerja	Variabel Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan	Variabel Pengendalian Olah data SPSS

**Tabel 2.1 Hasil Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti & Judul	Variabel Penelitian	Metode & Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
16	Iskandar, Setiawan, & Tamba, (2023) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dan Semangat Kerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi Pada PT. Perkebunan Nusantara II Kebun Helvetia	Gaya Kepemimpinan, Semangat Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja	Kuantitatif 1 Gaya kepemimpinan, Semangat, Motivasi berpengaruh positif dan signifikan kinerja. 2. Gaya kepemimpinan dan Semangat kerja berpengaruh terhadap karyawan melalui motivasi	Variabel Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan.	Variabel Semangat Kerja Olah data SPSS
17	Fitri <i>et al.</i> , (2023) Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening	Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Kinerja	Kuantitatif 1) Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi 2) Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja	Variabel Gaya Kepemimpinan Motivasi Kerja, dan Kinerja	Olah data SPSS

**Tabel 2.1 Hasil Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti & Judul	Variabel Penelitian	Metode & Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
18	Nurhalim & Fahmy, (2021) Peran Motivasi Sebagai Variabel Mediasi dalam Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan dalam Kondisi Pandemi Covid-19 Pada PT Jasa Raharja Cabang Sumatera Barat	Pelatihan, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan	Kuantitatif 1) Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan 2) Pelatihan berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. 3) Motivasi memediasi pelatihan terhadap kinerja secara positif	Variabel Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan	Olah data SPSS
19	Bramasta & Wahyuning sih, (2023) Pengaruh Pelatihan Pengembangan Karir dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Surtekarya Indonesia	Pelatihan, Pengembangan Karir, Motivasi, dan Kinerja	Kuantitatif Pelatihan, pengembangan karir dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	Variabel Pelatihan, Motivasi, Kinerja Karyawan SmartPLS	Variabel Pengembangan Karir

**Tabel 2.1 Hasil Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti & Judul	Variabel Penelitian	Metode & Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
20	Agiansyah, (2021)  Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan Pada PT. Sendika Perkasa Mega Utama Jakarta	Gaya Kepemimpinan Otoriter, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan	Kuantitatif  1) Gaya Kepemimpinan Otoriter memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan 2) Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan	Variabel Gaya Kepemimpinan Otoriter, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan	Olah data SPSS
21	Rezekina, (2024)  Pengaruh Training Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimediasi Motivasi Kerja Pada PT Herfinta Farm And Plantation Medan	Pelatihan, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan.	Kuantitatif  Motivasi kerja dapat memediasi pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT Herfinta Farm And Plantation Medan.	Variabel Pelatihan, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan	Olah Data SPSS

**Tabel 2.1 Hasil Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti & Judul	Variabel Penelitian	Metode & Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
22	Feri Supriyanto, (2021) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	Gaya Kepemimpinan Otoriter, Motivasi Kerja, dan Kinerja	Kuantitatif 1. Gaya Kepemimpinan Otoriter berpengaruh simultan terhadap kinerja 2. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja	Variabel Gaya Kepemimpinan Otoriter, Motivasi Kerja, dan Kinerja	Olah data SPSS
23	Rezha, (2022) Leadership Style and Personnel Performance	Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan	Kualitatif Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan	Variabel Gaya kepemimpinan dan Kinerja	Metode kualitatif

Berdasarkan tabel hasil penelitian terdahulu yang dilampirkan diatas, terdapat beberapa perbedaan dan persamaan dengan penelitian ini yaitu pada bagian variabel, metode penelitian dan teknik pengambilan sampel yang dipakai.

## 2.2 Landasan Teori

Pada bagian landasan teori terdapat uraian dan penjelasan mengenai teori-teori, manfaat, faktor serta indikator yang menjadi acuan dalam penelitian ini. Dimana berfokus pada Gaya Kepemimpinan Otoriter, Pelatihan, Motivasi Kerja dan Kinerja karyawan.

## 2.3 Gaya Kepemimpinan Otoriter

### 2.3.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan Otoriter

Gaya kepemimpinan dapat diartikan sebagai suatu perilaku atau cara yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam memberikan pengaruh baik secara pikiran, perasaan, sikap, dan perilaku anggotanya. Feri Supriyanto, (2021) menjelaskan gaya kepemimpinan otoriter adalah gaya pemimpin yang memusatkan segala keputusan dan kebijakan yang diambil dari dirinya sendiri secara penuh. Pengertian lain Wulandari *et al.*, (2024) gaya kepemimpinan otoriter merupakan gaya kepemimpinan yang memiliki unsur kekuasaan dengan paksaan atau kekerasan pemimpin terhadap bawahan nya yang harus dipatuhi dengan kepemimpinan otoriter yang dapat diterapkan dengan baik dan konsisten, diharapkan akan meningkatkan kinerja karyawan perusahaan.

Gaya Kepemimpinan Otoriter dikenal sangat keras saat mengarahkan para bawahan untuk mengelola pekerjaan. Prinsip ini yang menciptakan kondisi pemimpin otoriter percaya bahwa setiap pemikiran yang dimilikinya merupakan yang paling sesuai sehingga bersifat mutlak agar tercapai tujuan organisasi Wahyuni *et al.*, (2022). Pengertian lain Sanjaya & Desty, (2024) Gaya kepemimpinan otoriter adalah gaya kepemimpinan di mana organisasi selalu dianggap milik pribadi, pemimpinnya arogan, menyelaraskan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi, memandang bawahan sebagai alat belaka, menolak menerima kritik, terlalu bergantung pada kekuasaan formal, dan sering menggunakan pemaksaan. dan taktik hukuman dalam tindakan bergerak.

Berdasarkan pengertian sebelumnya dapat disimpulkan Gaya Kepemimpinan Otoriter adalah Pemimpin melakukan pengambilan keputusan sendiri tanpa berkonsultasi dan memutuskan kebijakan atau prosedur tanpa melibatkan bawahan pemimpin memutuskan kebijakan dan prosedur apa yang harus diikuti, tujuan apa yang harus ditetapkan

### 2.3.2 Macam – Macam Gaya Kepemimpinan

Macam- macam gaya kepemimpinan dibagi menjadi 5 Mulyadi & Winarso (2020) macam – macam gaya kepemimpinan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan Otokratis

Pemimpin dengan kepemimpinan otokratis merupakan pemimpin yang dominan dalam berbagai tindakan dan juga keputusan yang diambil. Kekuasaan pemimpin sangat mutlak dan hampir tidak ada celah untuk para bawahan memberikan masukan. Gaya kepemimpinan ini biasa hadir dalam organisasi militer di mana kekuasaan pemimpin amat mutlak serta adanya pemisahan tegas antara atasan dan juga bawahan.

2. Kepemimpinan Birokrasi

Kepemimpinan birokrasi biasa diterapkan dalam kantor pemerintahan atau perusahaan besar yang sudah memiliki budaya kuat mengakar sejak lama. Gaya kepemimpinan birokrasi mengatur berbagai macam hal secara sistematis. Ada aturan-aturan yang sudah ditetapkan untuk urusan-urusan tertentu, sehingga dalam konteks ini, bawahan tidak punya ruang untuk mendobraknya dan harus mengikuti regulasi yang ada.

3. Kepemimpinan Partisipatif

Gaya kepemimpinan yang satu ini memberikan ruang bagi bawahan untuk berpartisipasi lebih dalam pembuatan sebuah keputusan. Pendapat bawahan didengarkan tentu bila memberikan pandangan baru dan sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai. Hubungan yang terjalin antara atasan dan juga bawahan sangat bersahabat serta hangat dan tidak ada suasana otoriter. Gaya kepemimpinan yang satu ini sangat cocok diterapkan di perusahaan-perusahaan rintisan atau organisasi nirlaba.

4. Kepemimpinan Delegatif

Pada gaya kepemimpinan delegatif, para bawahan diberikan kebebasan oleh para pemimpin. Maka dari itu, bawahan punya ruang untuk melakukan hal-hal sesuai dengan keyakinan mereka dan mampu mengambil keputusan sendiri. Namun, kepemimpinan delegatif ini hanya bisa diterapkan apabila para bawahan sudah cukup matang dalam mengambil keputusan, karena jika tidak, para bawahan akan mengambil keputusan yang salah.

Sedangkan Purba, (2021) mengemukakan bahwa tipe – tipe kepemimpinan yaitu :

1. Tipe otokratik, yaitu seorang yang sangat egois. Egoisme yang sangat besar menumbuhkan dan mengembangkan persepsi bahwa tujuan organisasinya identik dengan tujuan pribadinya.
2. Tipe paternalistik, yaitu pemimpin yang bersifat kebapakan dan dapat dijadikan sebagai tempat bertanya untuk memperoleh petunjuk.
3. Tipe kharismatik, yaitu seorang yang dikagumi oleh banyak pengikut meskipun para pengikut tersebut tidak selalu dapat menjelaskan secara konkret mengapa orang tertentu itu dikagumi
4. Tipe laissez faire, yaitu seorang pemimpin yang melihat perannya sebagai “polisi lalu lintas” dan cenderung memilih peranan yang pasif serta membiarkan organisasi berjalan menurut temponya sendiri.
5. Tipe demokratik, yaitu pemimpin yang memandang perannya selalu koordinator dan integrator dari berbagai unsur dan komponen organisasi sehingga bergerak sebagai suatu totalitas.

### **2.3.3 Ciri-Ciri Gaya Otoriter**

Ciri-ciri Kepemimpinan Otoriter Wahyuni *et al.*, (2022) gaya kepemimpinan otoriter biasanya memiliki sifat-sifat sebagai berikut:

1. Menganggap organisasi yang dipimpinnya sebagai milik pribadi
2. Mengidentifikasi tujuan pribadi dengan tujuan organisasi
3. Menganggap bawahan bak sebuah alat semata
4. Tidak menerima saran atau kritik dari anggotanya
5. Terlalu bergantung pada kekuasaan formalnya
6. Cara pendekatan kepada bawahannya dengan pendekatan paksaan dan bersifat kesalahan hukuman

Sedangkan Cuk Jaka Purwanggono, (2020) ciri-ciri yang menonjol pada tipe Kepemimpinan Otoriter antara lain :

1. Penonjolan diri yang berlebihan sebagai simbol keberadaan organisasi, hingga cenderung bersikap bahwa dirinya dan organisasi adalah identik. Dengan demikian, yang bersangkutan memandang dan memperlakukan organisasi sebagai miliknya.

2. Ciri pertama tadi sering diikuti oleh ciri kedua, yaitu kegemarkannya menonjolkan diri sebagai Kepala Sekolah. Tidak dapat menerima adanya orang lain dalam organisasi yang potensial mampu menyaingi dirinya.
3. Pemimpin yang otoriter biasanya dihinggapi penyakit megalomaniac, (gila kehormatan) dan menggemari berbagai upacara atau seremoni yang menggambarkan kehebatannya pada waktu ia mengenakan pakaian kebesaran dengan berbagai atribut simbol-simbol keberhasilannya.
4. Tujuan pribadinya identik dengan tujuan organisasi. Ciri ini merupakan konsekuensi dari tiga ciri yang disebut terdahulu. Dengan ciri tersebut timbul persepsi kuat dalam dirinya bahwa para Pendidik dan Tenaga Kependidikan harus mengabdi kepadanya.
5. Karena pengabdian para karyawan diinterpretasikan sebagai pengabdian yang sifatnya pribadi, loyalitas para bawahan merupakan tuntutan yang sangat kuat. Demikian kuatnya, sehingga mengalahkan kriteria kekaryaan yang lain seperti kinerja, kejujuran, serta penerapan norma-norma moral etika.
6. Pemimpin yang otoriter menentukan dan menetapkan disiplin organisasi yang keras dan menjalankannya dengan sikap yang kaku. Dalam suasana kerja seperti itu tidak ada kesempatan bagi para bawahan untuk bertanya, apalagi mengajukan pendapat atau saran. Tidak usah berbicara tentang kesempatan menyampaikan kritik. Kalau pemimpin yang bersangkutan sudah mengambil keputusan, biasanya keputusan itu dikeluarkan dalam bentuk perintah dan para bawahan tinggal melaksanakannya saja.
7. Seorang pemimpin yang otoriter biasanya menyadari bahwa gaya kepemimpinannya yang otoriter itu hanya efektif jika yang bersangkutan menerapkan pengendalian atau pengawasan yang ketat. Karena itu, pemimpin yang demikian selalu berupaya untuk menciptakan instrumen pengawasan sedemikian rupa sehingga dasar ketaatan para bawahan bukan kesadaran, melainkan ketakutan.

### 2.3.4 Dampak Gaya Kepemimpinan Otoriter

Purba *et al.*, (2023) menjelaskan dampak Gaya kepemimpinan sebagai bentuk kelebihan dan kekurangan yang dijelaskan sebagai berikut :

1. Kelebihan Gaya Otoriter
  - a. Pengambilan keputusan dapat lebih cepat dan tidak ada sanggahan dari bawahan atau rekan kerja.
  - b. Pemimpin ini memiliki sikap dan perilaku yang tegas, apabila terjadi kesalahan maka pimpinan dari organisasi tersebut tak segan untuk menegurnya.
  - c. Pengawasan lebih mudah dilakukan.
2. Kekurangan Gaya Kepemimpinan Otoriter
  - a. Pengontrolan yang dilakukan pimpinan hanya sebatas pengawasan.
  - b. Adanya kubu oposisi karena pimpinan yang bersifat berlebihan.
  - c. Sikap disiplin seakan-akan menjadi ketakutan karena adanya hukuman hingga pemecatan.
  - d. Kesempatan dalam berpendapat sangat minim, sehingga sifat kreatifitas sulit disampaikan.
  - e. Apabila terjadi perbedaan pendapat pendapat maka bawahan akan merasa tertekan, karena pimpinan akan menganggapnya sebagai orang yang licik atau pembangkang

### 2.3.5 Faktor –Faktor Yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan Otoriter

Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan Otoriter. Sihaloho & Damani, (2024) menjelaskan bahwa pemimpin otoriter memiliki faktor – faktor, antara lain:

1. Beban kerja organisasi pada umumnya ditanggung oleh pemimpin
2. Bawahan, oleh pemimpin hanya dianggap sebagai pelaksana dan mereka tidak boleh memberikan ide - ide baru.
3. Bekerja dengan disiplin tinggi, belajar keras, dan tidak kenal lelah
4. Menentukan kebijakan sendiri dan kalaupun bermusyawarah sifatnya hanya penawar saja.

5. Memiliki kepercayaan yang rendah terhadap bawahan dan kalaupun kepercayaan diberikan, di dalam dirinya penuh ketidak percayaan.
6. Komunikasi dilakukan secara tertutup dan satu arah.
7. Korektif dan minta penyelesaian tugas pada waktu sekarang.

### **2.3.6 Indikator Gaya Kepemimpinan Otoriter**

Sihaloho & Damanik, (2024) menjelaskan tentang Indikator kepemimpinan otoriter yaitu:

1. Keputusan terpusat
2. Tugas diperinci.
3. Subjektifitas pemimpin
4. Pendapat hanya sebagai *lips service*
5. Pengawasan yang ketat

## **2.4 Pelatihan**

### **2.4.1 Pengertian Pelatihan**

Pelatihan merupakan sarana ampuh mengatasi bisnis masa depan yang penuh dengan tantangan dan mengalami perubahan yang sedemikian cepat. Berdasarkan definisi di atas maka pelatihan dapat diartikan kegiatan yang dilakukan oleh suatu perusahaan untuk meningkatkan kemampuan karyawan berupa pengetahuan dan keahlian yang dapat dilakukan dalam bidang kerja masing-masing karyawan sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan karyawan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan (Kosdianti & Sunardi, 2021). Pengertian lain Gustiana *et al.*, (2022) menyatakan Pelatihan adalah kesempatan yang diberikan oleh sebuah organisasi tertentu dalam rangka mendorong serta meningkatkan keterampilan kerja. Pelatihan ini merupakan upaya sistematis guna mengumpulkan informasi tentang masalah kinerja dalam suatu organisasi atau perusahaan dan memiliki manfaat yakni untuk memperbaiki kekurangan-kekurangan kinerja berkenaan dengan ketidaksesuaian antara perilaku yang sebenarnya dan perilaku yang diharapkan.

Pelatihan adalah bagian dari pendidikan menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang

berlaku, dalam waktu yang relatif singkat, dan metode yang lebih mengutamakan praktik daripada teori Kadri *et al.*, (2024). Pengertian lain Neza & Harif Amali Rivai, (2020) menjelaskan Pelatihan merupakan jenis kegiatan yang direncanakan, sistematis dan menghasilkan peningkatan keterampilan, pengetahuan dan kompetensi yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan secara efektif. Muh Said & Ahmad Firman, (2022) Pelatihan juga merupakan upaya pembelajaran yang diselenggarakan oleh organisasi baik pemerintah, maupun lembaga swadaya masyarakat ataupun perusahaan dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan organisasi dan mencapai.

Berdasarkan pengertian sebelumnya dapat disimpulkan Pelatihan adalah salah satu proses yang meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan mengubah sikap pekerja sesuai dengan yang diharapkan. Peningkatan pelatihan kepada karyawan akan mampu menaikkan motivasi kerja karyawan agar terus bersemangat dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan organisasi dan mencapai

#### **2.4.2 Tujuan Pelatihan**

Berikut adalah beberapa tujuan pelatihan kerja yang dijelaskan oleh (Muh Said & Ahmad Firman, 2022) :

1. Meningkatkan kinerja melalui pelatihan, perusahaan berupaya membuat karyawannya lebih produktif dalam menjalankan tugasnya.
2. Memperbarui keterampilan karyawan sesuai dengan tuntutan lingkungan bisnis dan persaingan.
3. Mengurangi waktu belajar bagi karyawan baru agar efektif dalam bekerja.
4. Membantu karyawan memecahkan masalah operasional
5. Mempersiapkan karyawan untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi. Promosi merupakan salah satu cara untuk menarik, mempertahankan dan memotivasi karyawan

#### **2.4.3 Manfaat Pelatihan**

Muh Said & Ahmad Firman, (2022) menjelaskan pelatihan memiliki beberapa manfaat diantaranya adalah :

#### 1. Meningkatkan Produktivitas

Manfaat pelatihan karyawan yang pertama adalah untuk meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja. Dengan adanya pelatihan ini, karyawan akan mendapatkan pengetahuan baru sehingga produktivitas dapat terus ditingkatkan.

#### 2. Loyalitas Karyawan Lebih Tinggi

Peluang pengembangan karir menjadi pendorong utama ketidakpuasan kerja dan menjadi penyebab karyawan memutuskan resign

#### 3. Meminimalisir Kesalahan

Pelatihan akan memberikan karyawan pengetahuan dan keterampilan yang mereka butuhkan dalam bekerja. Dengan begitu, perusahaan dapat mencegah dan menangani kesalahan dan kecelakaan di tempat kerja.

#### 4. Karyawan Lebih Bertanggung jawab

Karyawan yang terlatih dengan baik lebih menyadari tugas, dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

#### 5. Membantu Kesuksesan Perusahaan

Manfaat pelatihan bagi karyawan adalah pelatihan akan membantu kesuksesan perusahaan. Hal ini terjadi karena dengan pelatihan ini perusahaan akan mendapatkan efektivitas dan kualitas kerja terbaik dari para karyawannya

#### 2.4.4 Indikator Pelatihan

Indikator yang ada pada pelatihan antara lain (Gustiana *et al.*, 2022) :

1. Tujuan yang mana seperti diketahui bahwa pelatihan ditetapkan sebagai tujuan dalam mendukung tercapainya suatu perencanaan aksi yang dilakukan untuk penetapan sasaran serta hasil-hasil yang diharapkan dari pelatihan yang diselenggarakan.
2. Sasaran pelatihan harus dapat terinci dan terukur. Peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai, selain itu peserta pelatihan juga harus memiliki semangat yang tinggi untuk mengikuti pelatihan

3. Pelatihan umumnya berorientasi pada peningkatan skill, sehingga pegawai yang akan mengikuti pelatihan harus benar-benar dipilih kualifikasi yang sesuai dengan bidang, profesional dan berkompeten.
4. Materi yang diberikan di dalam pelatihan hendaknya diberikan sesuai dengan apa yang akan dibutuhkan.
5. Metode pelatihan akan lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan yang efektif dan harus sesuai dengan jenis materi serta kemampuan peserta pelatihan.
6. Peserta pelatihan biasanya adalah peserta yang sudah dipilih sesuai dengan kualifikasinya.

## 2.5 Motivasi Kerja

Motivasi Kerja sering kali diartikan sebagai penggerak perilaku manusia, karena motivasi merupakan aspek yang mendorong manusia untuk melakukan suatu tugas tertentu, dan setiap perilaku seseorang mengandung unsur-unsur yang menentukan kinerjanya. (Fitri *et al.*, 2023) menjelaskan Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal-hal tertentu sesuai dengan tujuan individu. Motivasi sering didefinisikan sebagai pendorong perilaku manusia, karena motivasi menjadi salah satu aspek pendorong seseorang untuk melakukan kegiatan tertentu dan tindakan setiap manusia mempunyai unsur-unsur yang menentukan kinerjanya (Ulya *et al.*, 2023).

Maruli (2020 : 58) Mengatakan bahwa motivasi kerja adalah segala sesuatu yang timbul dari hasrat seseorang, dengan menimbulkan gairah serta keinginan dari dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi dan mengarahkan serta memelihara perilaku untuk mencapai tujuan ataupun keinginan yang sesuai dengan lingkup kerja. Pengertian lain Adinda, Firdaus, Agung, *et al.*, (2023) Motivasi kerja juga merupakan sikap atau mental yang tercipta baik dalam diri sendiri maupun faktor eksternal yang membuat seseorang antusias, takut, dalam melakukan suatu pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan seorang pemimpin harus mampu mendorong, dan memberikan semangat yang memotivasi kepada karyawan agar karyawan agar karyawan terus bersemangat dalam bekerja sehingga kinerja dan produktivitas mereka berjalan dengan baik.

Pengertian lain menurut Adinda, Firdaus, & Agung, (2023) Motivasi kerja juga merupakan sikap atau mental yang tercipta baik dalam diri sendiri maupun faktor eksternal yang membuat seseorang antusias, takut, dalam melakukan suatu pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. seorang pemimpin harus mampu mendorong, dan memberikan semangat yang memotivasi kepada karyawan agar karyawan terus bersemangat dalam bekerja sehingga kinerja dan produktivitas mereka berjalan dengan baik.

Berdasarkan pengertian sebelumnya dapat disimpulkan Motivasi Kerja adalah segala sesuatu yang timbul dari hasrat seseorang, serta keinginan dari dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi dan mengarahkan perilaku untuk mencapai tujuan

### **2.5.1 Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja**

Terdapat 4 faktor yang berhubungan erat dengan motivasi kerja menurut hasil penelitian dari Ulya *et al.*, (2023), 2023), yaitu :

1. Kompensasi

Kompensasi merupakan pemberian penghargaan dari perusahaan untuk seorang karyawan atas dasar kinerja yang telah dilakukan.

2. Kondisi Kerja

Kondisi kerja mengacu pada keadaan yang ada di lingkungan kerja yang berpotensi mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan tertentu oleh seorang individu.

3. Kebijakan

Kebijakan merupakan seperangkat konsep dan prinsip yang bertindak sebagai pedoman perencanaan dan sebagai landasan dalam pelaksanaan pekerjaan, kepemimpinan, dan metode perilaku.

4. Hubungan Interpersonal. Dalam arti luas, hubungan interpersonal adalah interaksi antara sesama dalam segala bidang dan situasi kehidupan untuk mendatangkan kebahagiaan dan kepuasan bagi kedua belah pihak

Sedangkan (Mulyadi & Winarso, 2020) menjelaskan mengenai faktor-faktor motivasi dalam berorganisasi sebagai berikut:

## 1. Intern Individu

Merupakan faktor-faktor dalam diri individu yang dapat memotivasi dirinya untuk melakukan sesuatu. Faktor-faktor itu diantaranya sebagai berikut:

### a. Kebutuhan

Kebutuhan merupakan segala sesuatu yang harus dipenuhi. Banyaknya kebutuhan yang ingin dipenuhi oleh setiap manusia mendorong manusia tersebut untuk melakukan pekerjaan.

- b. Harapan Harapan merupakan sesuatu yang kita inginkan.
- c. Kepuasan Kepuasan merupakan perasaan emosional seseorang setelah melakukan sesuatu. Kadang kalanya orang termotivasi melakukan sesuatu karena adanya kepuasan yang ingin dia capai.
- d. Pengembangan Diri

Meliputi mengikutsertakan diri terhadap segala kegiatan agar memperoleh pengalaman yang berharap yang dapat digunakan untuk mengembangkan diri menjadi individu yang lebih baik.

## 2. Ektern Individu

Merupakan faktor-faktor di luar diri individu yang dapat memotivasi individu untuk melakukan sesuatu. Faktor-faktor itu diantaranya sebagai berikut:

### a. Lingkungan Organisasi

Merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar organisasi. Lingkungan organisasi yang mendukung akan memotivasi orang untuk semangat dalam melakukan pekerjaan dalam organisasi tersebut.

### b. Keseimbangan dan Keadilan Individu

Termotivasi untuk melakukan sesuatu karena adanya *job rewards* (hadih pekerjaan) yang diberikan oleh organisasi itu atau di luar organisasi itu.

### c. Tujuan Segala sesuatu yang kita ingin capai merupakan suatu tujuan.

Dengan adanya tujuan organisasi mendorong anggota-anggotanya untuk bekerja keras semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan tersebut.

### d. Tantangan Merupakan segala sesuatu yang menjadi halangan dalam kita melakukan kegiatan.

### e. Hukuman Merupakan balasan terhadap segala sesuatu yang telah dilakukan diluar dari aturan.

- f. Kepemimpinan Gaya kepemimpinan seseorang berbeda-beda.

Kepemimpinan dapat digunakan untuk memotivasi seseorang untuk bekerja lebih keras lagi.

### 2.5.2 Indikator Motivasi Kerja

Teori Maslow (Ulya et al., 2023)(Ulya et al., 2023) menyatakan Indikator dari motivasi kerja terbagi menjadi 5 diantaranya sebagai berikut :

1. Kebutuhan Fisiologi

Kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan primer yang harus dipenuhi manusia sebelum kebutuhan lainnya. Manusia dapat hidup jika kebutuhan fisiologisnya terpenuhi, tetapi jika tidak maka akan jatuh sakit, dan yang paling menyedihkan adalah kematian.

2. Kebutuhan Keamanan dan Keselamatan Kerja

Persyaratan untuk keselamatan dan keamanan memerlukan perlindungan diri dari beragam bahaya, yang mencakup ancaman fisik dan psikososial.

3. Kebutuhan Sosial

Kebutuhan sosial adalah kebutuhan pergaulan yang berkaitan dengan kodrat manusia sebagai makhluk sosial. Untuk memenuhinya, kita perlu keterlibatan dengan orang lain.

4. Kebutuhan Penghargaan

Kebutuhan penghargaan, disebut juga dengan kebutuhan akan harga diri, yang merupakan hak untuk mendapat pengakuan dari orang lain dan kewajiban untuk menerima atau mempertahankannya. Jika berhasil memenuhi kebutuhan sosial, maka akan mendapat pengakuan dari orang lain.

5. Kebutuhan Aktualisasi Diri

Aktualisasi diri merupakan puncak kematangan dan kedewasaan manusia ketika seseorang mampu menggunakan potensi yang dimilikinya serta mengetahui keterbatasan dan kekurangan dirinya.

## 2.6 Kinerja Karyawan

### 2.6.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja dinyatakan bahwa hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Mangkunegara (2021 :67) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Peran kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan sangat dibutuhkan terutama untuk meningkatkan kualitas serta mengatur struktur dan perencanaan yang telah dibuat untuk perusahaan.

Rivai (2020) menyatakan kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh karyawan dalam periode tertentu, dan dibandingkan dengan target yang dibebankan. Pengertian lain Ulya *et al.*, (2023) Kinerja adalah keberhasilan suatu rencana yang harus dicapai oleh setiap anggota organisasi dengan tujuan yang sama yaitu mencapai tujuan dan hasil organisasi, sesuai dengan hak dan tanggung jawab masing-masing anggota organisasi. Kinerja pegawai yang tinggi dapat dicapai apabila seluruh anggota organisasi mempunyai integritas dan ambisi serta mampu melaksanakan tugasnya.

Adinda, Firdaus, Agung, *et al.*, (2023) Kinerja juga adalah bentuk implementasi dari rencana yang telah disusun dengan mengedepankan kapasitas sumber daya. Kinerja yang baik tidak lepas dari kerja sama antara atasan dan bawahan dalam menjalin hubungan kerja dan memberikan motivasi kepada karyawan agar terciptanya suasana kerja yang harmonis dan disamping itu kepemimpinan atasan di dalam sebuah organisasi perusahaan juga menjadi salah satu faktor keberhasilan suatu organisasi. Pengertian lain Sihaloho & Damanik, (2024) Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja merupakan sebuah aksi, bukan kejadian. Aksi kinerja itu sendiri terdiri dari banyak komponen dan bukan

merupakan hasil yang dapat dilihat pada saat itu juga. Pada dasarnya kinerja merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha dan kesempatan yang diperoleh. Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya (Adriyanti et al., 2023)

Berdasarkan beberapa pengertian diatas maka dapat disimpulkan kinerja karyawan merupakan performa yang berarti hasil kerja seseorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut dapat ditunjukkan secara konkret dan dapat diukur.

### **2.6.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Sihaloho & Damanik, (2024) menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah :

#### **1. Kemampuan individual**

Mencakup bakat, minat, dan faktor kepribadian. Tingkat keterampilan merupakan bahan mentah yang dimiliki oleh seseorang berupa pengetahuan pengalaman, kemampuan, kecakapan interpersonal dan kecakapan teknis. Dengan demikian kemungkinan seorang pegawai mempunyai kinerja yang baik jika kinerja pegawai tersebut memiliki tingkat keterampilan baik maka pegawai tersebut akan menghasilkan yang baik pula.

#### **2. Usaha yang dicurahkan**

Usaha yang dicurahkan bagi pegawai adalah ketika kerja, kehadiran, dan motivasinya. tingkat usahanya merupakan gambaran motivasi yang diperlihatkan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik. dari itu kalaupun pegawai memiliki tingkat keterampilan yang mengerjakan pekerjaan akan tetapi tidak akan bekerja dengan baik jika hanya sedikit upaya. hal ini berkaitan dengan perbedaan antara tingkat keterampilan dan tingkat upaya. tingkat keterampilan merupakan cerminan dari apa yang dilakukan, ke tingkat upaya merupakan cermin apa yang dilakukan.

Lingkungan Organisasional

3. Dalam lingkungan organisasional, organisasi menyediakan fasilitas bagi pegawai meliputi pelatihan dan pengembangan peralatan teknologi dan manajemen. Berdasarkan menurut para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa dari beberapa faktor-faktor di atas, maka dapat disimpulkan bahwa ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Di antaranya kemampuan dan keahlian, kepuasan kerja, loyalitas, pengetahuan tentang pekerjaan, kemampuan individual, usaha yang dicurahkan dan lingkungan operasional. Faktor-faktor ini perlu lebih diperhatikan oleh seorang pemimpin dalam suatu organisasi karena menyangkut dengan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

### **2.6.3 Tujuan Kinerja Karyawan**

Ariesta Heksarini, (2020) menjelaskan tujuan penilaian kinerja pada dasarnya meliputi:

1. Menemukan kinerja karyawan selama ini.
2. Memberikan keuntungan yang tepat, misalnya memberikan gaji periodik, gaji pokok dan intensif.
3. Pengembangan sumber daya manusia yang masih dapat dibedakan menjadi: Mutasi atau transmisi, Rotasi kerja, Peningkatan promosi dan Pelatihan.
4. Tingkatkan motivasi dan etos pekerjaan.
5. Sebagai salah satu sumber sumber daya manusia , karir, dan keputusan perencanaan yang sukses.
6. Sebagai alat untuk mendukung dan mendorong karyawan dalam mengambil inisiatif untuk mempertahankan tingkat kinerja dan meningkatkan kinerja menjelaskan ada beberapa hal lain yang menjadi tujuan evaluasi kinerja adalah

Ariesta Heksarini, (2020) juga menjelaskan tujuan evaluasi kinerja diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Sebagai dasar pengambilan keputusan.
2. Sebagai dasar untuk prediksi kinerja dan korelasinya dengan hasil tes, termasuk hasil evaluasi kinerja.

3. Memberikan umpan balik kepada karyawan untuk memungkinkan evaluasi kinerja dapat dijadikan sebagai sarana untuk pengembangan diri dan pengembangan karir bagi karyawan.
4. Jika perusahaan dapat mengidentifikasi kebutuhan pengembangan lapangan kerja, maka evaluasi kinerja dapat membantu dalam menentukan tujuan program pelatihan.
5. Jika perusahaan dapat secara akurat menilai kinerja karyawan, maka evaluasi kinerja dapat membantu mendiagnosis masalah di organisasi atau perusahaan.

#### **2.6.4 Indikator Kinerja Karyawan**

Silaen *et al.*, (2021) Indikator kinerja karyawan yang dijadikan sebagai tolak ukur menurut adalah sebagai berikut :

1. Kualitas Kerja  
Kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan dan persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan merupakan ukuran dari kualitas kerja.
2. Kuantitas Kerja  
Jumlah yang dinyatakan dalam unit dan siklus aktivitas yang diselesaikan adalah jumlah yang dihasilkan dalam kualitas.
3. Ketepatan Waktu  
Menyelesaikan aktivitas dengan tepat waktu dan memaksimalkan waktu yang ada dengan aktivitas lain.
4. Efektifitas  
Menaikkan hasil dari setiap tingkat penggunaan sumber daya dengan cara memaksimalkan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, bahan baku) yang ada.
5. Komitmen  
Tingkat di mana seorang karyawan yang dapat menjalankan fungsi kerjanya.

## 2.7 Hubungan Antar Variabel

### 2.7.1 Hubungan Langsung Antara Gaya Kepemimpinan Otoriter Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian sebelumnya oleh Iskandar *et al.*, (2023) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan otoriter memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain oleh yang mengungkapkan bahwa Gaya Kepemimpinan Otoriter berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada konteks tersebut berdampak bahwa adanya gaya kepemimpinan otoriter dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas lainnya secara efektif dan efisien dengan standar perusahaan yang telah ditentukan.

Penelitian terdahulu lainnya yang dilakukan oleh Oktaviano, (2021), Mutiya *et al.*, (2022), Agiansyah, (2021), Feri Supriyanto, (2021) mengungkapkan bahwasannya gaya kepemimpinan otoriter berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### 2.7.2 Hubungan Langsung Antara Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian oleh menunjukkan bahwa kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lainnya oleh Pratiwi *et al.*, (2023) yang mengemukakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa jika pelatihan semakin baik dilakukan maka kinerja karyawan akan meningkat.

Penelitian terdahulu lainnya yang dilakukan oleh Kosdianti & Sunardi (2021), Sunarto *et al.*, (2020), Pratiwi *et al.*, (2023), Anggoro & Sibagariang, (2020) dan Kadri *et al.*, (2024) menyatakan bahwasannya Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### 2.7.3 Hubungan Langsung Antara Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Pamungkas & Winarno, 2023) memaparkan bahwa pelatihan berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap motivasi kerja kerja. Penelitian lain oleh Nurhalim & Fahmy, (2021)

yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

Penelitian terdahulu lainnya yang dilakukan oleh Pamungkas & Winarno, (2023), Rezekina, (2024) dan Saefulloh & Ekowati, (2021) mengungkapkan bahwasannya pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

#### **2.7.4 Hubungan Langsung Antara Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Penelitian sebelumnya oleh Agiansyah, (2021) menyatakan bahwasanya motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain oleh Feri Supriyanto, (2021) yang memaparkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin karyawan diberikan motivasi maka kinerjanya akan semakin baik.

Penelitian terdahulu lainnya yang dilakukan oleh Adinda *et al.*, (2023), Ulya *et al.*, (2023), Neza & Harif Amali Rivai, (2020) dan Diana Amalia, Mulyadi, (2024) menyatakan bahwasannya motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **2.7.5 Pengaruh Tidak Langsung Antara Gaya Kepemimpinan Otoriter Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja**

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Syahreza, (2021), Soepalman *et al.*, (2023) dan Fitri *et al.*, (2023) memaparkan bahwa gaya kepemimpinan otoriter memiliki pengaruh secara tidak langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi. Artinya motivasi kerja sebagai mediasi mampu mempengaruhi hubungan antara gaya kepemimpinan otoriter terhadap kinerja karyawan.

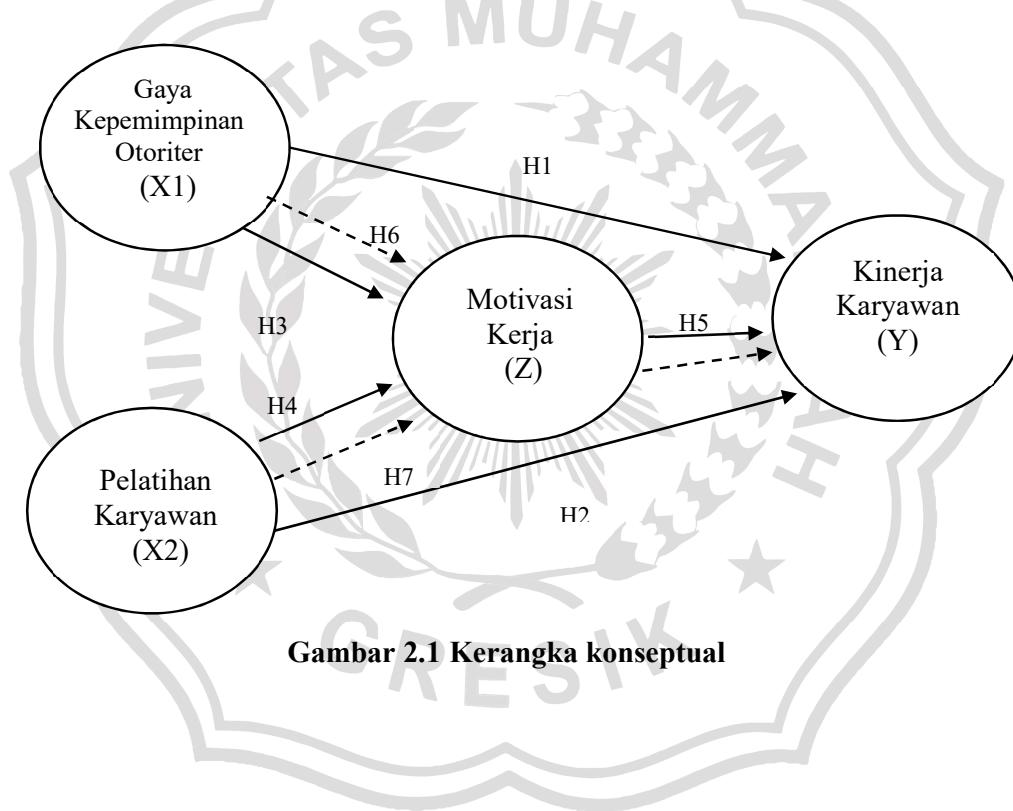
#### **2.7.6 Pengaruh Tidak Langsung Antara Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja**

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Paramarta *et al.*, (2021) dan Nurhalim & Fahmy, (2021) menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh

secara tidak langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi. Artinya motivasi kerja sebagai mediasi mampu mempengaruhi hubungan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan.

## 2.8 Kerangka Konseptual

Berdasarkan tinjauan pustaka dan landasan teori yang telah dijelaskan, dapat dibuat kerangka konseptual tentang pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter dan Pelatihan terhadap Kinerja karyawan melalui Kinerja Karyawan sebagai variabel mediasi. Berikut ini adalah gambar kerangka konseptual yang menunjukkan pengaruh pada setiap variabel yang diteliti yaitu :



Keterangan gambar :

- |   |  |
|---|--|
| X | = Variabel eksogen                       |
| Y | = Variabel endogen                       |
| Z | = Variabel mediasi                       |
| → | = Pengaruh langsung antar variabel       |
| → | = Pengaruh tidak langsung antar variabel |

## 2.9 Hipotesis

Berdasarkan kerangka konseptual dan uraian landasan teori diatas, rumusan hipotesis yang diperoleh dalam penelitian ini adalah :

1.  $H_1$  : Gaya Kepemimpinan Otoriter berpengaruh secara langsung terhadap Kinerja Karyawan di PT. Ume Persada Indonesia.
2.  $H_2$  Pelatihan Karyawan berpengaruh secara langsung terhadap Kinerja Karyawan di PT. Ume Persada Indonesia.
3.  $H_3$  : Gaya Kepemimpinan Otoriter berpengaruh secara langsung terhadap Motivasi Kerja di PT. Ume Persada Indonesia.
4.  $H_4$  : Pelatihan Karyawan berpengaruh secara langsung terhadap Motivasi Kerja di PT. Ume Persada Indonesia.
5.  $H_5$  : Motivasi Kerja berpengaruh secara langsung terhadap Kinerja Karyawan di PT. Ume Persada Indonesia.
6.  $H_6$  : Gaya Kepemimpinan Otoriter berpengaruh secara tidak langsung terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja sebagai variabel mediasi di PT. Ume Persada Indonesia
7.  $H_7$  : Pelatihan Karyawan berpengaruh secara tidak langsung terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja sebagai variabel mediasi di PT. Ume Persada Indonesia.