

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Landasan Teori**

##### **2.1.1. Gaya Kepemimpinan**

###### **a. Pengertian Gaya Kepemimpinan**

Gaya kepemimpinan merupakan perilaku yang dibentuk sedemikian rupa agar dapat memberikan pengaruh kepada bawahan untuk memaksimalkan kinerja yang dipunyai bawahan, sehingga dapat memaksimalkan kinerja dan tujuan organisasi.

Gaya kepemimpinan harus diterapkan oleh seorang pemimpin dalam mengelola bawahannya, sebab keberhasilan organisasi untuk menggapai tujuan organisasi akan sangat dipengaruhi oleh seorang pemimpin (Waridin dan Guritno, 2005). Menurut Tjiptono (2006) gaya kepemimpinan merupakan sebuah cara yang diterapkan pemimpin dalam interaksi dengan bawahan. Sedangkan menurut Hersey (2004) berpendapat bahwa gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku baik berupa kata-kata atau tindakan-tindakan dari seorang pemimpin yang dirasakan oleh orang lain.

Setiap pemimpin dalam menjalankan kepemimpinannya mempunyai cara dan gaya. Pemimpin itu mempunyai sifat, kebiasaan, temperamen, watak dan kepribadian sendiri yang khas, sehingga tingkah laku dan gayanya yang membedakan dirinya dari orang lain. Raph White dan Ronald Lippitt menyatakan bahwa

gaya kepemimpinan adalah “suatu gaya yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi bawahan”. Adapun gaya kepemimpinan tersebut adalah:

1. Gaya kepemimpinan otoriter/ authoritarian, adalah gaya kepemimpinan yang memusatkan segala keputusan dan kebijakan yang diambil dari dirinya sendiri secara penuh (Rahmat, 2013: 61)
2. Gaya kepemimpinan demokratis/ democratic, adalah gaya pemimpin yang memberikan wewenang secara luas kepada bawahan, (Rivai, 2009).
3. Gaya kepemimpinan bebas/ laissez faire. Adalah gaya Pemimpin jenis ini hanya terlibat dalam kuantitas yang kecil dimana para bawahannya yang secara aktif menentukan tujuan dan penyelesaian masalah yang dihadapi (Rivai, 2009).

Kartini Kartono (2008:34) menyatakan sebagai berikut, “Gaya kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain”.

Adapun indikatornya sebagai berikut:

1. Sifat

Sifat seorang pemimpin sangat berpengaruh dalam gaya kepemimpinan untuk menentukan keberhasilannya menjadi seorang pemimpin yang berhasil, serta ditentukan oleh

kemampuan pribadi pemimpin. Kemampuan pribadi yang dimaksud adalah kualitas seseorang dengan berbagai sifat, perangai atau ciri-ciri di dalamnya.

## 2. Kebiasaan

Kebiasaan memegang peranan utama dalam gaya kepemimpinan sebagai penentu pergerakan perilaku seorang pemimpin yang menggambarkan segala tindakan yang dilakukan sebagai pemimpin baik.

## 3. Temperamen

Temperamen adalah gaya perilaku seorang pemimpin dan cara khasnya dalam memberi tanggapan dalam berinteraksi dengan orang lain. Beberapa pemimpin bertemperamen aktif, sedangkan yang lainnya tenang. Deskripsi ini menunjukkan adanya variasi temperamen.

## 4. Watak

Watak seorang pemimpin yang lebih subjektif dapat menjadi penentu bagi keunggulan seorang pemimpin dalam mempengaruhi keyakinan (*determination*), ketekunan (*persistence*), daya tahan (*endurance*), keberanian (*courage*).

## 5. Kepribadian

Kepribadian seorang pemimpin menentukan keberhasilannya yang ditentukan oleh sifat-sifat/ karakteristik kepribadian yang dimilikinya.

b. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru

Tempe (dalam Supardi, 2013:50) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja atau kinerja seseorang antara lain adalah lingkungan, perilaku manajemen, desain jabatan, penilaian kerja, umpan balik dan administrasi pengupahan. Sedangkan Kopelman menyatakan bahwa “ kinerja organisasi ditentukan oleh empat faktor antara lain yaitu (a) lingkungan, (b) karakteristik individu, (c) karakteristik organisasi, (d) karakteristik pekerjaan.

Kepemimpinan kepala madrasah tidak dapat lepas dari beberapa aspek yang turut membangun terjadinya efektifitas kepemimpinan sehingga mutu madrasah akan dicapai. Kepala madrasah menjadi unsur yang sangat penting bagi berlangsungnya proses pembelajaran di madrasah. Bahkan menurut Makawimbang (2013:58) usaha untuk meningkatkan mutu pendidikan merupakan suatu usaha secara kontinu mengingat pendidikan yang bermutu juga memerlukan guru yang bermutu. Kematangan profesional guru menuntut kepala madrasah untuk terus memantau perkembangan kualitas pendidikan.

Peran kepemimpinan kepala Madrasah tsanawiyah dalam keberadaannya sangatlah penting. Peran yang demikian dipandang memiliki kekuatan efektif dalam pengelolaan madrasah untuk menghadapi dinamika perjalanan madrasah, apakah kearah yang

lebih baik atau sebaliknya, yang kesemuanya tergantung atas peran kepemimpinan kepala Madrasah tsanawiyah dalam memainkan peran dan fungsinya.

Hal tersebut sesuai dengan penelitian terdahulu yaitu pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru pada smp negeri 3 ranca ekek. Oleh Ester Manik, Kamal Bustomi. STIE Pasundan Bandung. Dengan kesimpulan kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja guru di SMP Negeri 3 Rancaekek dengan besarnya pengaruh 22,90 %. Dalam penelitian terdahulu oleh Tampi (2014) ditemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Negara Indonesia, Tbk. Dewi (2012) juga menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut sejalan dengan penelitian Niken (2010) dan Fahmi (2009) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Semakin baik gaya kepemimpinan seorang pemimpin maka semakin baik pula kinerja karyawannya.

Selanjutnya dari penjelasan tersebut maka penulis dapat menarik hipotesis awal sebagai berikut:

H1 : Diduga ada pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru.

#### 2.1.2. Sarana prasarana

a. Pengertian Sarana prasarana

Prasarana dan Sarana belajar merupakan sesuatu yang dapat memperlancar pelaksanaan suatu usaha yang dapat berupa benda. Dalam hal ini, prasarana dan sarana belajar dapat diartikan sama dengan fasilitas belajar. Prasarana dan sarana belajar tersebut merupakan faktor yang mempunyai pengaruh besar dalam meningkatkan hasil belajar. Kemudian, kegiatan belajar mengajar (KBM) merupakan komunikasi dua arah antara tenaga pendidik dan peserta didik, maka diperlukan prasarana dan sarana untuk mendukung kegiatan belajar mengajar tersebut seperti media, ruangan kelas, dan sumber buku. Proses pendidikan itu sendiri, terdiri dari beberapa unsur yang saling mempengaruhi satu sama lainnya. Unsur-unsur tersebut antara lain tenaga pendidik, peserta didik, materi pelajaran, prasarana dan sarana belajar, dan lain sebagainya.

Menurut Nana Syaodih (2009:49) “Fasilitas belajar merupakan semua yang diperlukan dalam proses belajar mengajar baik bergerak maupun tidak bergerak, supaya tercapai tujuan pendidikan berjalan lancar, teratur, efektif dan efisien”

Menurut Ketentuan Umum Permendiknas (Peraturan Menteri Pendidikan Nasional) tahun 2007 nomor 4. Sarana ialah segala perlengkapan pembelajaran yang dapat dipindah-pindah, sedangkan prasarana ialah segala fasilitas dasar untuk

menjalankan fungsi sekolah/madrasah. Sarana pendidikan meliputi gedung, ruang kelas, meja, kursi serta alat-alat media pembelajaran. Sedangkan yang termasuk prasarana yaitu seperti halaman, taman, lapangan, jalan menuju sekolah dan lain-lain.

Standar sarana prasarana merupakan kebutuhan utama sekolah yang harus terpenuhi sesuai dengan amanat Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional No. 20 tahun 2003, PP No 19 tahun 2005, dan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 24 tahun 2007. Selain itu, juga harus memenuhi dari ketentuan pembakuan sarana prasarana pendidikan yang telah dijabarkan dalam:

1. Keputusan Mendiknas Nomor 129a/U/2004 tentang Standar Pelayanan Minimal Bidang Pendidikan
2. Pembakuan Bangunan dan Perabot Sekolah Menengah Pertama Tahun 2004 dari Direktorat Pembinaan SMP
3. Panduan Pelaksanaan dan Panduan Teknis Program Subsidi Imbal Swadaya: Pembangunan Ruang Laboratorium Sekolah Tahun 2007 dari Direktorat Pembinaan SMP

Standar sarana prasarana pendidikan yang dimaksudkan di sini baik mengenai jumlah, jenis, volume, luasan, dan lain-lain sesuai dengan kategori atau tipe sekolahnya masing-masing.

Berdasarkan PP No.24 tahun 2007, beberapa kriteria minimum standar sarana prasarana yaitu sebagai berikut:

1. Lahan

- a) Terhindar dari potensi bahaya
- b) Kemiringan lahan rata-rata kurang dari 15%
- c) Lahan terhindar dari : pencemaran air dan udara, serta kebisingan
- d) Mendapat izin pemanfaatan tanah dari Pemerintah Daerah setempat.
- e) Memiliki status hak atas tanah

## 2. Bangunan

- a) Memenuhi ketentuan rasio minimum luas lantai terhadap peserta didik seperti tercantum pada lampiran PP No 24 tahun 2007
- b) Bangunan gedung memenuhi ketentuan tata bangunan
- c) Bangunan gedung memenuhi persyaratan keselamatan, keamanan dan kenyamanan
- d) Bangunan gedung menyediakan fasilitas dan aksesibilitas yang mudah, aman, dan nyaman termasuk bagi penyandang cacat.
- e) Bangunan gedung dilengkapi sistem keamanan
- f) Bangunan gedung dilengkapi instalasi listrik dengan daya minimum 1300 watt
- g) Pembangunan gedung atau ruang baru harus dirancang, dilaksanakan, dan diawasi secara profesional

- h) Kualitas bangunan gedung minimum permanen kelas B, sesuai dengan PP No. 19 Tahun 2005 Pasal 45, dan mengacu pada Standar PU.
- i) Dapat bertahan minimum 20 tahun
- j) Bangunan gedung dilengkapi izin mendirikan bangunan dan izin penggunaan

Lebih lanjut tentang kriteria prasarana dan sarana tertuang dalam Peraturan Mendiknas RI Nomor 24 Tahun 2007 Standar Sarana prasarana Untuk SD/MI, SMP/MTs, dan SMA/MA.

Kemudian indikator Sarana prasarana diambil dari pendapat Nurdin Matry (2008:117). Menurut Nurdin Matry, ketersediaan, kesiapan, dan penggunaan prasarana dan sarana adalah hal yang sangat penting bagi penyelenggaraan suatu pendidikan di sekolah. Namun, hal yang lebih penting lagi yaitu pemanfaatan prasarana dan sarana tersebut untuk proses belajar mengajar. Pengadaan prasarana dan sarana sekolah sesuai prinsip kecukupan, relevansi, dan daya guna, serta berpegang pada esensi manajemen berbasis sekolah. Untuk itu sekolah perlu menetapkan kebijakan program tertulis mengenai pengelolaan sarana prasarana dengan mengacu pada standar sarana prasarana dalam hal:

1. Merencanakan, memenuhi dan mendayagunakan sarana prasarana pendidikan

2. Mengevaluasi dan melakukan pemeliharaan sarana prasarana agar tetap berfungsi mendukung proses pendidikan
  3. Melengkapi fasilitas pembelajaran pada setiap tingkat kelas di sekolah
  4. Menyusun skala prioritas pengembangan fasilitas pendidikan sesuai dengan tujuan pendidikan dan kurikulum masing-masing tingkat
  5. Pemeliharaan semua fasilitas fisik dan peralatan dengan memperhatikan kesehatan dan keamanan lingkungan
- b. Pengaruh Sarana prasarana terhadap Kinerja Guru

Menurut Nana Syaodih (2009:49) “Fasilitas belajar merupakan semua yang diperlukan dalam proses belajar mengajar baik bergerak maupun tidak bergerak, supaya tercapai tujuan pendidikan berjalan lancar, teratur, efektif dan efisien”

Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa segala Sarana prasarana belajar merupakan suatu fasilitas yang diperlukan bagi siswa dalam mencapai tujuan belajar melalui kegiatan belajar dalam bentuk penyelidikan dan penemuan yang bertujuan untuk mendapatkan pemahaman tentang masalah-masalah yang dipelajari.

Prasarana dan sarana juga berpengaruh terhadap kinerja guru. Keberhasilan kegiatan belajar mengajar sangat berpengaruh pada

tersedianya prasarana yang memadai, karena sarana prasarana merupakan fasilitas utama dalam menunjang kinerja seorang guru.

Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yaitu Pengaruh Sarana prasarana Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di Kabupaten Alor Nusa Tenggara Timur. Oleh Muhammad Yuri Gagarin (Depertemen Pendidikan Nasional Kabupaten Alor NTT). Saleh Pallu (Jurusan Teknik Sipil Fakultas Teknik Universitas Hasanuddin), Baharuddin ST (Jurusan Teknik Arsitektur Fakultas Teknik Universitas Hasanuddin). Dengan kesimpulan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Sarana dan Prasarana Sekolah terhadap Kinerja Guru di Kabupaten Alor, NTT yang artinya semakin baik Sarana dan Prasarana Sekolah maka akan menghasilkan Kinerja Guru yang tinggi. Dalam penelitian Djatmiko (2006) menemukan bahwa sarana prasarana berpengaruh terhadap kinerja guru SMP Negeri kota Semarang. Sejalan dengan Djatmiko, Pramono (2012) menyatakan bahwa sarana prasarana memiliki pengaruh terhadap kompetensi kinerja guru pendidikan jasmani sekolah dasar di Semarang.

Selanjutnya dari penjelasan tersebut maka penulis dapat menarik hipotesis awal sebagai berikut:

H2 : Diduga ada pengaruh antara sarana prasarana terhadap kinerja guru.

### 2.1.3. Kinerja Guru

a. Pengertian Kinerja Guru

Pengertian kinerja guru berbeda dengan kinerja organisasi. Kinerja guru memiliki spesifikasi atau kriteria tertentu. Penilaian dan pengukuran kinerja guru didasarkan pada spesifikasi atau kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Sedangkan kinerja menurut Hasibuan dalam Sujak (1990) dan Sutiadi (2003:6) mengemukakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Menurut pendapat Mangkunegara (2009:67) mengemukakan bahwa, "Kinerja ialah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".

Setiap manusia mempunyai potensi untuk bertindak dalam berbagai bentuk aktivitas. Kemampuan bertindak itu dapat diperoleh manusia baik secara alami (ada sejak lahir) atau dipelajari. Walaupun manusia memiliki potensi untuk berperilaku tertentu, tetapi perilaku itu hanya diaktualisasi pada saat-saat tertentu saja. Potensi untuk berperilaku tertentu tersebut dinamakan *ability* (kemampuan), adapun ekspresi dari potensi tersebut dikenal sebagai *performance* (kinerja). Oleh karena itu faktor-faktor atau

indikator-indikator yang berpengaruh terhadap kinerja guru dan kinerja organisasi pun juga berbeda.

As'ad dalam Agustina (2002) dan Sutiadi (2003:6) mengemukakan bahwa kinerja seseorang merupakan ukuran sejauh mana keberhasilan seseorang dalam melakukan tugas pekerjaannya. Ada 3 (tiga) faktor utama yang berpengaruh pada kinerja yaitu individu (kemampuan bekerja), usaha kerja (keinginan untuk bekerja), dan dukungan organisasional (kesempatan untuk bekerja).

Penilaian kinerja guru mulai 1 Januari 2013 diberlakukan sebagaimana diatur dalam Permendiknas No. 35 tahun 2010 tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya. Penilaian kinerja guru selain untuk menilai kemampuan guru dalam menerapkan kompetensi yang disyaratkan dalam Permendiknas No 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru., bahwa ada 4 kompetensi utama, yaitu: (1) kompetensi pedagogik, (2) kepribadian, (3) sosial, dan (4) profesional, hasil penilaian kinerja juga dapat mengidentifikasi dan menganalisis kekuatan dan kelemahan guru sehingga dapat digunakan sebagai dasar perencanaan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB). Penilaian Kinerja Guru (PKG) juga diperlukan untuk kenaikan pangkat dan golongan berdasarkan Peraturan Menteri Negara

Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No. 16 tahun 2009. Hal ini diperkuat pendapat Handoko T. Hani (dalam buku manajemen, 2003 ) bahwa kegunaan penilaian kinerja sebagai berikut (1) perbaikan kinerja, (2) penyesuaian-penyesuaian kompensasi, (3) keputusan-keputusan penempatan, (4) kebutuhan-kebutuhan latihan dan pengembangan, (5) perencanaan dan pengembangan karier, (6) penyimpangan proses staffing, (7) ketidakakuratan informasional, (8) kesalahan-kesalahan desain pekerjaan, (9) kesempatan kerja yang adil dan (10) tantangan eksternal.

Mangkunegara dan Puspitasari (2015) menyebutkan bahwa kinerja guru dapat diukur melalui beberapa indikator, yaitu:

- 1) Kompetensi pedagogik mencakup penguasaan guru terhadap karakteristik peserta didik, menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran, pengembangan kurikulum, kegiatan pembelajaran, pengembangan potensi peserta didik, komunikasi dengan peserta didik, penilaian dan evaluasi pembelajaran.
- 2) Kompetensi profesional mencakup penguasaan materi, struktur, konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu, dan mengembangkan keprofesionalan melalui tindakan reflektif.

- 3) Kompetensi kepribadian mencakup bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial dan budaya, menunjukkan pribadi yang dewasa dan matang, etos kerja, tanggungjawab dan bangga menjadi guru.
- 4) Kompetensi sosial mencakup bersikap inklusif, objektif dan tidak diskriminatif, komunikasi dengan sesama guru, tenaga kependidikan, peserta didik dan masyarakat.

b. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Sarana prasarana terhadap Kinerja Guru

Kinerja guru tidak lepas dari pengaruh kepemimpinan kepala madrasah. Pengertian gaya kepemimpinan menurut Hersey (2004) berpendapat bahwa gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku baik berupa kata-kata atau tindakan-tindakan dari seorang pemimpin yang dirasakan oleh orang lain. Dalam rambu-rambu penilaian kinerja sekolah ( Depdiknas, 2000:42) menjelaskan bahwa unsur-unsur kepemimpinan kepala madrasah adalah (1) memiliki kepribadian yang kuat. (2) memahami kondisi guru, karyawan dan siswa dengan baik. (3) memiliki visi dan memahami misi sekolah. (4) kemampuan mengambil keputusan dan (5) kemampuan berkomunikasi. Selain kepemimpinan kepala madrasah, kinerja guru juga tidak lepas dari pengaruh sarana prasarana yang ada. Betapapun hebatnya penguasaan ilmu

pengetahuan dan teknologi guru, tanpa didukung oleh sarana prasarana yang memadai maka hasil yang diharapkan tidak dapat dicapai secara maksimum.

Keberhasilan guru dalam kegiatan pembelajaran ditunjang oleh kelengkapan sarana prasarana dan gaya kepemimpinan seorang kepala madrasah. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yaitu Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Sarana prasarana Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Kota Semarang. Oleh Guru SMPN 38 Kota Semarang, Eko Djatmiko. Dengan kesimpulan bahwa variabel kepemimpinan dan Sarana prasarana berpengaruh secara simultan terhadap kinerja guru.

Selanjutnya dari penjelasan tersebut maka penulis dapat menarik hipotesis awal sebagai berikut:

H3 : Diduga ada pengaruh antara gaya kepemimpinan dan sarana prasarana terhadap kinerja guru.

## **2.2. Hasil Penelitian Terdahulu**

Penelitian-penelitian terdahulu telah membahas tentang Kinerja dengan berbagai macam variabel-variabel yang berpotensi mempengaruhinya. Dibawah ini merupakan tabel yang menunjukkan variabel-variabel dan metode-metode yang digunakan, serta hasil dari penelitian-penelitian terdahulu yang menjadi acuan peneliti.

Tabel 1 Hasil Penelitian Terdahulu

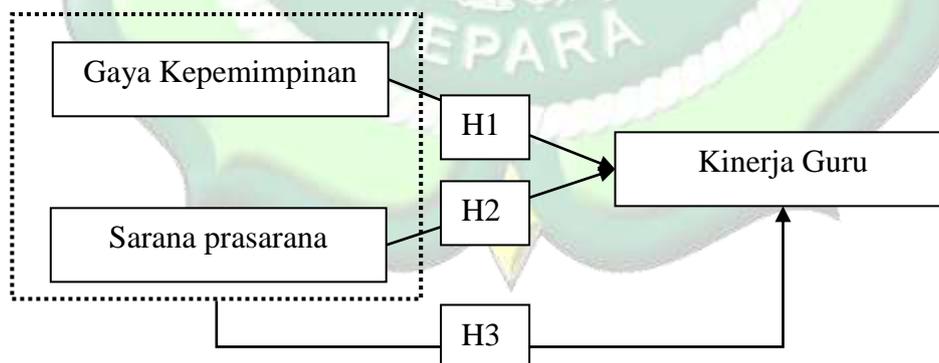
No.	Penelitian	Variabel dan Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Pengaruh Pengendalian Internal dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan SPBU Yogyakarta (Studi Kasus Pada SPBU Anak Cabang Perusahaan RB. Group) (Dewi, 2012)	X1: Pengendalian Internal X2: Gaya Kepemimpinan Y: Kinerja Karyawan Metode Analisis: Analisis Regresi Linear Sederhana	Pengendalian Internal Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Gaya Kepemimpinan Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
2	Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Kota Semarang, (Djarmiko, 2006)	X1: Kepemimpinan X2: Sarana Prasarana Y: Kinerja Karyawan Metode Analisis: Analisis Regresi Berganda	Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Guru Sarana Prasarana berpengaruh terhadap Kinerja Guru
3	Pengaruh Sistem Pembinaan, Sarana Prasarana Dan Pendidikan Latihan Terhadap Kompetensi Kinerja Guru Pendidikan Jasmani Sekolah Dasar Di Kota Semarang, (Pramono, 2012)	X1: Sistem Pembinaan X2: Sarana Prasarana X3: Pendidikan Latihan Y: Kompetensi Kinerja Guru Metode Analisis: Analisis Regresi Berganda	Sistem Pembinaan berpengaruh terhadap kompetensi kinerja guru Sarana Prasarana berpengaruh terhadap kompetensi kinerja guru Pendidikan latihan berpengaruh terhadap kompetensi kinerja guru
4	Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur (Riyadi, 1945)	X1: Kompensasi Finansial X2: Gaya Kepemimpinan Z: Motivasi Kerja Y: Kinerja Karyawan	Kompensasi finansial tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja Kompensasi finansial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

### 2.3. Kerangka Pemikiran Teoritis

Kerangka berpikir atau kerangka pemikiran didalam sebuah penelitian kuantitatif, sangat berpengaruh menentukan kejelasan dan validitas proses penelitian secara menyeluruh. Melalui uraian didalam kerangka berpikir, peneliti dapat menjelaskan secara komprehensif variabel-variabel apa saja yang sedang diteliti dan dari teori apa variabel-variabel itu diturunkan, serta mengapa variabel-variabel itu saja yang diteliti.

Menurut Polancik (2009), Kerangka pemikiran ialah suatu diagram yang menjelaskan secara garis besar alur logika berjalannya sebuah penelitian yang sedang dilakukan. Kerangka pemikiran tersebut dibuat berdasarkan pernyataan atau pertanyaan penelitian (*research question*), dan merepresentasikan suatu himpunan dari beberapa konsep serta hubungan antara konsep-konsep tersebut.

Adapun kerangka pemikiran teoritis pada penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1 Kerangka Pemikiran Teoritis