

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Landasan Teori**

##### **1. Kinerja Karyawan**

###### **a. Teori Kinerja Karyawan**

Bernardin dan Russell (1993) dalam Fidyah dan Setiawati (2020) menyatakan bahwa kinerja didefinisikan sebagai hasil yang dihasilkan selama fungsi atau aktivitas yang ditentukan selama periode waktu. Artinya kinerja karyawan didefinisikan sebagai catatan hasil yang diperoleh dari kegiatan kerja tertentu di periode tertentu.

###### **b. Pengertian Kinerja Karyawan**

Kawiana (2020; 255), Kinerja karyawan adalah serangkaian capaian hasil kerja seorang atau sekelompok orang melakukan kegiatan usaha, baik dalam mengembangkan produktivitas maupun kesuksesan dalam hal pemasaran, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawabnya. Kinerja menurut Tsauri (2014) sebuah hasil (*output*) dari suatu proses tertentu yang dilakukan oleh seluruh komponen organisasi terhadap sumber-sumber tertentu yang digunakan (*input*). Selanjutnya, kinerja juga merupakan hasil dari serangkaian proses kegiatan yang dilakukan untuk mencapai tujuan tertentu organisasi. Dalam kerangka organisasi terdapat hubungan antara kinerja perorangan (*individual Performance*) dengan kinerja organisasi (*Organization Performance*). Organisasi pemerintah maupun swasta besar maupun kecil

dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan harus melalui kegiatan-kegiatan yang digerakkan oleh orang atau sekelompok orang yang aktif berperan sebagai pelaku, dengan kata lain tercapainya tujuan organisasi hanya dimungkinkan karena adanya upaya yang dilakukan oleh orang dalam organisasi tersebut.

### **c. Faktor Kinerja Karyawan**

Faktor kinerja karyawan menurut Hasibuan (2012) dalam Marjaya dan Pasaribu (2019) yaitu sebagai berikut:

- 1) Kemampuan dan minat seorang pekerja
- 2) Kemampuan dan penerimaan atas penjelasan
- 3) Delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi pekerja

### **d. Indikator Kinerja Karyawan**

Indikator-indikator kinerja karyawan menurut Wibowo (Manajemen kinerja, 2017) dalam Marjaya dan Pasaribu (2019), yaitu sebagai berikut:

- 1) Tujuan, merupakan sesuatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai dimasa yang akan datang.
- 2) Standar, merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai.
- 3) Umpan balik, melaporkan kemajuan baik, kualitas maupun kuantitas dalam mencapai tujuan yang didefinisikan oleh standar.
- 4) Alat dan sarana, merupakan sumber daya yang dapat digunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses.

- 5) Kompetensi, merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk menjalankan suatu pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.
- 6) Motif, merupakan alasan atau mendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu.
- 7) Peluang, pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya.

## 2. Kepemimpinan

### a. Teori kepemimpinan

#### 1) Teori Sifat Kepemimpinan

Robbins & Judge (2013) mendefinisikan teori sifat kepemimpinan yang berfokus pada kualitas dan karakteristik personal. Pencarian atas kepribadian, sosial, fisik atau intelektual yang membedakan seorang pemimpin dengan yang bukan pemimpin menjadi tahap awal dalam riset kepemimpinan.

#### 2) Teori mengenai perilaku (*Behavioral theories of leadership*)

Robbins & Judge (2013) Teori-teori yang mengusulkan perilaku spesifik yang mendiferensiasikan para pemimpin dari bukan para pemimpin.

#### 3) Teori Kontingensi

Robbins & Judge (2013) menilai teori kontingensi mengenai kepemimpinan dengan level pendukung merka.

#### 4) Teori Pertukaran Pemimpin-Anggota (*Leader-member exchange*)

Robbins & Judge (2013) Suatu teori yang mendukung penciptaan para pemimpin di dalam kelompok dan di luar kelompok; para bawahan dengan

status di dalam kelompok yang akan memiliki peringkat kinerja yang lebih tinggi, tingkat perputaran kinerja yang rendah, dan kepuasan kerja yang lebih tinggi.

### **b. Pengertian Kepemimpinan**

Robbins & Judge (2013;249) Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau tujuan yang ditetapkan. Kepemimpinan menurut Bukit dkk. (2017) adalah kegiatan yang dilakukan oleh seseorang untuk mencapai tujuan melalui aktivitas agar dapat bekerja sama dan saling membantu dalam melaksanakan pekerjaan-pekerjaan organisasi. Kepemimpinan menurut Kawiana dkk. (2020) merupakan proses mempengaruhi, mengarahkan, memberi petunjuk, memotivasi, menginspirasi, membangkitkan kekuatan, memberi perintah kepada orang lain atau kelompok untuk mendukung, merespons, menggugah, melakukan sesuatu, membuat orang lain bertindak, melalui komunikasi untuk melakukan perubahan budaya organisasi yang lebih maju dalam rangka mencapai hasil nyata dan tujuan bersama.

### **c. Indikator kepemimpinan**

Indikator kepemimpinan Menurut Wahjosumidjo (1991) dalam Darmawan (2018) yaitu sebagai berikut:

- 1) Bersifat adil, dalam kegiatan suatu organisasi, rasa kebersamaan diantara para anggota adalah mutlak, sebab rasa kebersamaan pada hakikatnya merupakan pencerminan dari pada kesepakatan antara para bawahan

maupun antara pemimpin dengan bawahan dalam mencapai tujuan organisasi

- 2) Memberi sugesti, sugesti biasanya disebut sebagai saran atau anjuran. Dalam rangka kepemimpinan, sugesti merupakan pengaruh dan sebagainya, yang mampu menggerakkan hati orang lain dan sugesti mempunyai peranan yang sangat penting di dalam memelihara dan membina harga diri serta rasa pengabdian, partisipasi, dan rasa kebersamaan diantara para bawahan.
- 3) Mendukung tujuan, tercapainya tujuan organisasi tidak secara otomatis terbentuk, melainkan harus didukung oleh adanya kepemimpinan. Oleh karena itu, agar setiap organisasi dapat efektif dalam arti mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka setiap tujuan yang ingin dicapai perlu disesuaikan dengan keadaan organisasi serta memungkinkan para bawahan untuk bekerja sama.
- 4) Menciptakan rasa aman. Setiap pemimpin berkewajiban menciptakan rasa aman bagi para bawahannya. Dan ini hanya dapat dilaksanakan apabila setiap pemimpin mampu memelihara hal-hal yang positif, sikap optimisme di dalam menghadapi segala permasalahan, sehingga dalam melaksanakan tugas-tugasnya, bawahan merasa aman, bebas dari segala perasaan gelisah, kekhawatiran, merasa memperoleh jaminan keamanan dari pimpinan.
- 5) Sebagai wakil organisasi. Setiap bawahan yang bekerja pada unit organisasi apapun, selalu memandang atasan atau pimpinannya mempunyai peranan dalam segala bidang kegiatan, lebih-lebih yang

menganut prinsip-prinsip keteladanan atau panutan-panutan. Seorang pemimpin adalah segala-segalanya, oleh karena itu segala perilaku, perbuatan, dan kata-katanya akan selalu memberikan kesan-kesan tertentu terhadap organisasinya.

- 6) Sumber inspirasi. Seorang pemimpin pada hakikatnya adalah sumber semangat bagi para bawahannya. Oleh karena itu, setiap pemimpin harus selalu dapat membangkitkan semangat para bawahan sehingga bawahan menerima dan memahami tujuan organisasi dengan antusias dan bekerja secara efektif ke arah tercapainya tujuan organisasi.
- 7) Bersikap menghargai. Setiap orang pada dasarnya menghendaki adanya pengakuan dan penghargaan diri pada orang lain. Demikian pula setiap bawahan dalam organisasi memerlukan adanya pengakuan dan penghargaan dari atasan. Oleh karena itu, menjadi suatu kewajiban bagi pemimpin untuk mau memberikan penghargaan atau pengakuan dalam bentuk apapun kepada bawahannya

### **3. Kedisiplinan**

#### **a. Pengertian Kedisiplinan**

Kawiana dkk. (2020;246) Kedisiplinan adalah proses pendisiplinan melalui berbagai kebijakan yang diterapkan perusahaan menjadi hal yang cukup signifikan pada proses fungsi MSDM pada organisasi maupun perusahaan. Kegiatan ini dilaksanakan untuk mengefektifkan proses meraih tujuan. Kedisiplinan menurut Bukit dkk. (2017) Merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci

terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan, maka sulit mewujudkan tujuan maksimal

#### **b. Faktor-Faktor Kedisiplinan**

Singodimedjo (2002) dalam Dauly dkk. (2018) faktor-faktor kedisiplinan yaitu sebagai berikut:

- 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi
- 2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
- 3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
- 4) Keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan
- 5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan
- 6) Ada tidaknya perhatian kepada karyawan
- 7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

#### **c. Indikator Kedisiplinan**

Indikator kedisiplinan menurut Rivai (2009) dalam Deni (2018) yaitu sebagai berikut:

- 1) Kehadiran, hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.
- 2) Ketaatan terhadap peraturan kerja, karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan.

- 3) Ketaatan pada standar kerja. Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diamanatkan kepadanya.
- 4) Tingkat kewaspadaan tinggi. Karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.
- 5) Berkerja etis. Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam kegiatan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja karyawan.

#### **4. Motivasi Kerja**

##### **a. Teori Motivasi Kerja**

###### 1) Teori Dua Faktor (*Two factor theory*)

Robbins & Judge (2013) suatu teori yang mengaitkan faktor-faktor intrinsik dengan kepuasan kerja dan menghubungkan faktor ekstrinsik dengan ketidakpuasan kerja.

###### 2) Teori Kebutuhan McClelland

Robbins & Judge (2013) Suatu teori yang menyatakan bahwa pencapaian, kekuasaan, dan afiliasi adalah tiga kebutuhan yang penting dan dapat membantu dalam menjelaskan motivasi.

###### 3) Teori penentuan nasib sendiri (*self-determination theory*)

Robbins & Judge (2013) Teori motivasi yang memusatkan perhatian pada pengaruh yang menguntungkan dari motivasi secara intrinsik dan pengaruh yang merugikan bagi motivasi secara ekstrinsik.

4) Teori Evaluasi kognitif (*cognitive evaluation theory*)

Robbins & Judge (2013) suatu versi dari teori penentuan nasib sendiri yang berpegang teguh pada mengalokasikan imbalan secara ekstrinsik atas perilaku yang sebelumnya telah memperoleh imbalan secara intrinsik yang cenderung pada penurunan keseluruhan tingkat motivasi jika imbalan terlihat sebagai pengendalian.

5) Teori Penetapan Tujuan (*goal-setting theory*)

Robbins & Judge (2013) Suatu teori yang mengatakan bahwa tujuan yang spesifik dan sulit, dengan umpan balik, akan mengarahkan pada kinerja yang lebih tinggi.

6) Teori Efikasi Diri (*Self-efficacy theory*)

Robbins & Judge (2013) Teori efikasi diri dikenal sebagai teori kognitif sosial, atau teori pembelajaran sosial yang mengacu pada keyakinan individu bahwa dia mampu untuk melaksanakan tugas.

## **b. Pengertian Motivasi Kerja**

Robbins & Judge (2013;127) motivasi (*motivation*) adalah proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan. Motivasi kerja menurut Tsauri (2014) adalah kemauan kerja suatu karyawan atau pegawai yang timbulnya karena adanya

dorongan dari dalam pribadi karyawan yang bersangkutan sebagai hasil integrasi keseluruhan daripada kebutuhan pribadi, pengaruh lingkungan fisik dan pengaruh lingkungan sosial dimana kekuatannya tergantung pada proses pengintegrasian tersebut. Dengan demikian motivasi kerja merupakan gejala kejiwaan yang bersifat dinamis, majemuk dan spesifik untuk masing-masing karyawan.

### **c. Faktor-Faktor Motivasi Kerja**

Faktor-faktor motivasi kerja menurut Sutrisno (2009) dalam Jufrizen (2018) meliputi faktor intern dan ekstern yaitu sebagai berikut:

#### **1) Faktor intern**

Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain keinginan untuk dapat hidup, keinginan untuk dapat memiliki, keinginan untuk memperoleh penghargaan, keinginan untuk memperoleh pengakuan, dan keinginan untuk berkuasa.

#### **2) Faktor ekstern**

Faktor ekstern adalah kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervisi yang baik, adanya jaminan pekerjaan, status dan tanggung jawab dan peraturan yang fleksibel.

### **d. Indikator Motivasi Kerja**

Indikator Motivasi menurut Maslow dalam Desky (2019) yaitu sebagai berikut:

- 1) Kebutuhan fisik, ditunjukkan dengan pemberian gaji, pemberian bonus, uang makan, uang transport, fasilitas perumahan dan sebagainya.
- 2) Kebutuhan rasa aman dan keselamatan, ditunjukkan dengan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya jaminan sosial tenaga kerja, pensiun, asuransi kesehatan, asuransi kecelakaan dan perlengkapan keselamatan kerja.
- 3) Kebutuhan sosial, ditunjukkan dengan melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya untuk diterima di kelompok dan kebutuhan untuk dicintai dan mencintai.
- 4) Kebutuhan akan penghargaan, ditunjukkan dengan pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuannya yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh pegawai lain dan pimpinan terhadap prestasi kerja.
- 5) Kebutuhan perwujudan diri, ditunjukkan dengan sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana pegawai tersebut mengerahkan kemampuan, kecakapan, keterampilan, dan potensinya. Dalam pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

## B. Hasil Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian terdahulu sebagai rujukan pada penelitian ini selengkapnya terjasi pada Tabel 2.1 berikut ini:

**Tabel 2.1**  
**Hasil penelitian terdahulu**

No.	Penulis, Tahun Identitas Jurnal	Variabel Yang Digunakan	Hasil
1.	Asima Rosima Purba, Novi Yuliani Hutagalung, Erlena Putri dan Hendra Nazmi (2020)  Jurnal Ilmu Manajemen Vol. 3 No. 1 p-ISSN: 2622-5204 e-ISSN: 2622- 5190	X1: <b>Kepemimpinan</b> X2: <b>Motivasi</b> X3: <b>Kedisiplinan</b> Y: <b>Kinerja karyawan</b>	<b>1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</b> <b>2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</b> <b>3. kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</b>
2.	Wa Ode Zusnita Muizu, Umi Kaltum dan Ernie T. Sule (2019)  Jurnal pendidikan kewirausahaan Indonesia Vol. 2 No. 1 E-ISSN: 2655-5638	X: <b>Kepemimpinan</b> Y: <b>Kinerja karyawan</b>	<b>Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</b>
3.	Imelda Andayani dan Satria Tirtayasa (2019)  Jurnal ilmiah magister manajemen Vol. 2 No 1 Hal. 45-54 ISSN: 2623-2634 ( <i>online</i> )	X1: <b>Kepemimpinan</b> X2: <b>Budaya organisasi</b> X3: <b>Motivasi</b> Y: <b>Kinerja karyawan</b>	<b>1. kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan,</b>  <b>2. Budaya organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan</b>  <b>3. Motivasi</b>

No.	Penulis, Tahun & Identitas Jurnal	Variabel yang digunakan	Hasil
			berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan
4.	Rahmad Bahagia, Linzzy Pratami Putri, Tommy Rizdwansyah (2018)  Jurnal prosiding seminar nasional vokasi Indonesia Vol. 1 No. 1 E-ISSN: 2654-6493	X1: <b>Kepemimpinan</b> X2: Lingkungan kerja Y: <b>Kinerja karyawan</b>	1. <b>Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</b>  2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
5.	Ahmad Afandi dan Syaiful Bahri (2020)  Jurnal ilmiah magister manajemen Vol. 3 No. 2 E-ISSN: 2623-2634	X1: <b>Kepemimpinan</b> X2: <b>Motivasi</b> X3: <b>Disiplin kerja</b> Y: <b>Kinerja karyawan</b>	1. <b>Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</b>  2. <b>Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</b>
6.	Indra Marjaya dan Fajar Pasaribu (2019)  Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol. 2 No. 1 ISSN: 2623-2634 ( <i>online</i> )	X1: <b>Kepemimpinan</b> X2: <b>Motivasi</b> X3: Pelatihan Y: <b>Kinerja Karyawan</b>	1. <b>Kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.</b> 2. <b>Motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.</b> 3. pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

No.	Penulis, Tahun & Identitas jurnal	Variabel yang digunakan	Hasil
7.	<p>Risky Nur Adha, Nurul Qomariah &amp; Achmad Hasan Hafidzi (2019)</p> <p>Jurnal penelitian ipteks Vol. 4 No. 1 Hal. 47-62 ISSN: 2459-9921</p>	<p>X1: <b>Motivasi kerja</b> X2: Lingkungan kerja X3: Budaya kerja Y: <b>Kinerja Karyawan</b></p>	<p>1. <b>Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan</b> 2. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 3. budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>
8.	<p>Salman Farisi, Juli Irnawati dan Muhammad Fahmi (2020)</p> <p>Jurnal Ilmu sosial, Ekonomi dan Hukum Vol. 4 No. 1 Hal. 15-33 ISSN: 2548-9585(online)</p>	<p>X1: <b>Motivasi</b> X2: <b>Disiplin kerja</b></p>	<p>1. <b>Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</b> 2. <b>Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</b></p>
9.	<p>Natalia Susanto (2019)</p> <p>Agora Vol. 7 No. 1</p>	<p>X1: <b>Motivasi kerja</b> X2: Kepuasan kerja X3: <b>Disiplin kerja</b> Y: <b>Kinerja karyawan</b></p>	<p>1. <b>Motivasi kerja berpengaruh pada kinerja karyawan</b> 2. Kepuasan kerja berpengaruh pada kinerja karyawan 3. <b>Disiplin kerja berpengaruh pada kinerja karyawan</b></p>
10.	<p>Zackharia Rialmi (2020)</p> <p>Jurnal ilmiah manajemen sumberdaya manusia Vol. 3 No. 3</p>	<p>X: <b>Kedisiplinan</b> Y: <b>Kinerja karyawan</b></p>	<p><b>Kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</b></p>

No.	Penulis, Tahun & Identitas Jurnal	Variabel yang digunakan	Hasil
11.	<p>Sandy Fialy Harahap &amp; Satria Tirtayasa (2020)</p> <p>Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol. 3 No. 1 Hal. 120-135 ISSN: 2623-2634 (<i>online</i>)</p>	<p>X1: <b>Motivasi</b> X2: <b>Disiplin</b> X3: Kepuasan kerja Y: <b>Kinerja karyawan</b></p>	<p><b>1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</b> <b>2. disiplin berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan</b> 3. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p>
12.	<p>Abdul Razak, Sarpan, dan Ramlan (2018)</p> <p><i>International review of management and marketing</i> Vol. 8 No. 6 Hal. 67</p>	<p>X1: <i>Leadership style</i> X2: <b>Motivation</b> X3: <b>Work discipline</b> Y: <b>Employee performance</b></p>	<p>1. <i>Leadership style do not significantly influence employee performance</i> <b>2. Motivation do not significantly influence employee performance</b> <b>3. Work discipline has a positive and significant effect on employee performance</b></p>

No.	Penulis, Tahun & Identitas jurnal	Variabel yang digunakan	Hasil
13.	Putri Maulidah Ayu Larasati (2021)  Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen Vol. 10 No. 5 e-ISSN: 2461-0593	X1: <b>Motivasi</b> X2: <b>Kepuasan kerja</b> X3: <b>Disiplin kerja</b> Y: <b>Kinerja karyawan</b>	<b>1. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan</b>  2. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan  <b>3. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan</b>
14.	Muhammad Arif, Putri Endah Syaifani, Yudi Siswadi, dan Jufrizen (2019)  Proceeding of the 3rd International Conference on Accounting, Business & Economics	X1: <i>Compensation</i> X2: <i>Dicipline</i> <b>Y: Employee performance</b>	<i>1. Compensation has a positive and significant influence on employee performance</i> <i>2. Dicipline has a positive and significant influence on employee performance</i>

### **C. Kerangka Pemikiran**

Berdasarkan landasan teoritis di atas dan hasil penelitian yang relevan, maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### **1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan**

Kepemimpinan memiliki kaitan erat dengan kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas pekerjaannya dapat bersifat positif atau negatif. Kekuatan hubungan mempunyai rentang dari lemah sampai kuat. Hubungan yang kuat menunjukkan bahwa pimpinan dapat mempengaruhi dengan signifikan lainnya dengan meningkatkan kinerja karyawan. Semakin baik suatu fungsi kepemimpinan dijalankan maka akan semakin berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan, faktor pendukungnya adalah motivasi dan penghambatnya sistem karir (Fazira & Mirani, 2018). Pernyataan tersebut didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Purba dkk. (2019), Muizu dkk. (2019), Bahagia dkk. (2019) serta Afandi & Bahri (2020) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **2. Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan**

Kedisiplinan atau disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan, badan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Adanya tingkat disiplin kerja yang baik mencerminkan kredibilitas karyawan mencapai suatu hasil kerja yang optimal untuk kesuksesan perusahaan. Peningkatan kinerja karyawan juga dapat dilakukan dengan cara menciptakan disiplin kerja, karena disiplin kerja yang dikelola dengan baik akan menghasilkan kepatuhan karyawan terhadap berbagai

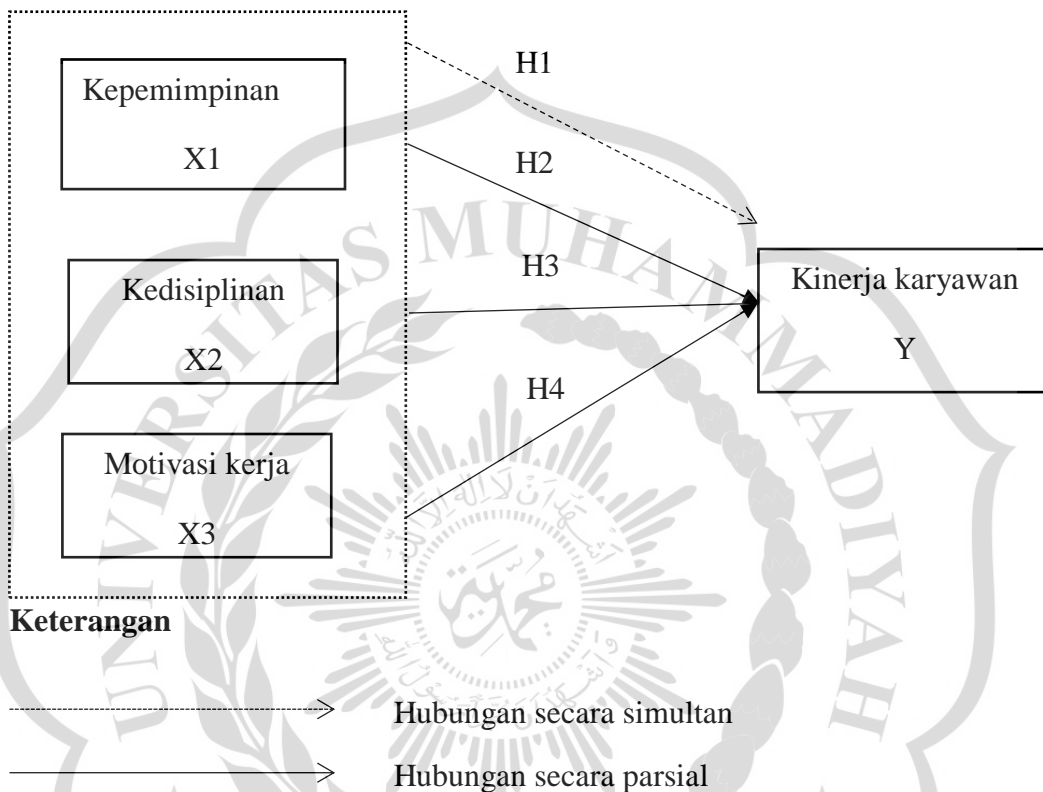
peraturan organisasi yang bertujuan meningkatkan kinerja. Untuk itu pimpinan perusahaan perlu mengawasi setiap perilaku maupun tindakan yang dilakukan oleh seluruh karyawan pada saat bekerja (Hasibuan, 2013 dalam Rialmi, 2020). Pernyataan tersebut didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Purba dkk. (2019), Afandi & Bahri (2020), Farisi dkk. (2020), Susanto (2019), Rialmi (2019), Arif dkk. (2019) dan Larasati (2021) menyatakan bahwa kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Robbins (2006) dalam Lantara (2018) motivasi merupakan keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual sedangkan kinerja karyawan merupakan hasil olah pikir dan tenaga dari seorang karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, dapat berujud, dilihat, dihitung jumlahnya, akan tetapi dalam banyak hal hasil olah pikiran dan tenaga tidak dapat dihitung dan dilihat, seperti ide-ide pemecahan suatu persoalan, inovasi baru suatu produk barang atau jasa, bisa juga merupakan penemuan atas prosedur kerja yang lebih efisien. Pernyataan tersebut didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Purba dkk. (2019), Afandi & Bahri (2020), Farisi dkk. (2020), Susanto (2019), Harahap & Tirtayasa (2020) serta Larasati (2021) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

#### D. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian-uraian di atas, maka hipotesis pada penelitian ini dapat diilustrasikan sebagai berikut:



H<sub>1</sub>: Kepemimpinan, kedisiplinan, dan motivasi berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Al Irsyad Al Islamiyyah Purwokerto

H<sub>2</sub>: Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Al Irsyad Al Islamiyyah Purwokerto

H<sub>3</sub>: Kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Al Irsyad Al Islamiyyah Purwokerto

H<sub>4</sub>: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Al Irsyad Al Islamiyyah Purwokerto.