

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Grand Theory

Grand theory yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah *Job Performance theory* yang mengatakan bahwa: “*Job performance is the value of the set of employee behaviors that contribute, either positively or negatively, to organizational goal accomplishment (Colquitt et al 2008:37)*”. Job performance merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya meliputi kualitas dan kuantitas output serta kehandalan dalam bekerja, dimana seseorang yang bekerja dengan baik akan memiliki kinerja yang tinggi dan dapat menghasilkan kerja yang baik pula (Wiratama & Sintaasih, 2013). Teori ini menekankan esensi dari *performance* adalah himpunan perilaku karyawan yang berkontribusi untuk pencapaian tujuan organisasi. Teori ini juga yang mendasari penulis menggunakan variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan sebagai variabel yang perlu diteliti, karena keempat variabel tersebut merupakan variabel yang saling terkait. Pelaksanaan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja diharapkan akan menambah kinerja karyawan, dan disiplin kerja diharapkan mampu melengkapi karyawan untuk menghasilkan kinerja karyawan yang lebih tinggi.

2. Kinerja Karyawan

a. Definisi kinerja karyawan

Sutrisno (2018:171) berpendapat bahwa hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, waktu kerja, kuantitas, dan kerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kurangnya perhatian atasan atau pemimpin kepada bawahan juga menyebabkan motivasi karyawan rendah selain itu rendahnya penghargaan yang diberikan membuat kinerja menjadi menurun. Karyawan lebih memilih bagian pekerjaan yang sesuai dengan *job desk*.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang optimal dari motivasi yang diberikan ke karyawan. (Hersey, Blanchard dalam Lijan Poltak Sinambela 2016:480), kinerja pegawai ini terdiri dari motivasi, kemampuan dan hasil kerja. Peningkatan motivasi, keahlian serta hasil kerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya motivasi, kepemimpinan dan disiplin pegawai. Kinerja menurut Rivai (2017) ialah simulasi akan kegiatan yang telah dilakukan untuk melihat pencapaiannya apakah sesuai dengan visi misi organisasi atau tidak.

Puncak hasil kerja yang dicapai kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya definisi Kinerja (Hasibuan, dalam Widyaningtyas dan Darmawati, 2016).

Berdasarkan beberapa definisi kinerja karyawan di atas tersebut, dapat diartikan kinerja karyawan adalah pencapaian yang

didapat dari hasil kerja karyawan dilihat dari aspek yang ada didalam karyawan dalam mencapai hasil kerja yang maksimal (Roni,2022).

b. Faktor kinerja karyawan

Banyak hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti dibawah ini :

Firman (2019), Faktor yang menjadi penentu pencapaian kinerja karyawan individu dalam organisasi yaitu:

1) Secara psikologi

Orang yang memiliki keintegritas tinggi ialah orang yang normal fisik (jasmani). Dengan adanya integritas yang tinggi maka dapat membuat setiap orang memiliki fokus diri yang mumpuni. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi diperlukan fokus atau konsentrasi yang tinggi untuk modal utama seseorang untuk membuka potensi dirinya.

2) Lingkungan Organisasasi

Prestasi kerja sangat bergantung terhadap lingkungannya, seperti jabatan, target, pola komunikasi, hubungan kerja, iklim kerja, fasilitas dan jenjang kerja kedepannya.

c. Manfaat kinerja karyawan

Menurut Fidiyanto (2018) beberapa manfaat dari kinerja karyawan, yaitu:

1) Prestasi yang meningkat

Umpan balik atas hasil kinerja dapat digunakan untuk saling memperbaiki antar karyawan dan atasan.

2) Kesamaan kerja adil

feedback kinerja yang tepat dapat menjamin karyawan untuk mendapatkan kestrataan yang sama posisi pekerja sesuai dengan kemampuan.

3) Kebutuhan Pelatihan dan Pengembangan

Program pelatihan dan pengembangan diperlukan untuk melakukan penilain prestasi yang dapat dideteksi oleh organisasi dan untuk meningkatkan kemampuan pekerja

4) Penyelesaian Bonus (kompensasi)

Perlu adanya penghargaan atas kinerja karyawan didalam organisasi hal itu dapat berupa bonus gaji intensif dll

5) Promosi dan Demosi

Perlu adanya promosi dan demosi terhadap karyawan hal tersebut dapat menyaring antara karyawan yang berprestasi dan tidak.

d. Indikator kinerja karyawan

Menurut Mathis & Bangun (2012: 233) □ dalam Damanik (2021) terdapat dimensi dan indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja:

1) Kuantitas

- a) *Output* yang harus didapat satu orang/ satu jam kerja, dalam melakukan pekerjaan sesuai target
- b) Kesesuaian antara siklus kerja dengan pekerjaan.

2) Kualitas

Pekerja harus memenuhi hasil yang harus disesuaikan dengan syarat tertentu.

- a) pekerjaan sesuai dengan *operation manual*.
- b) pekerjaan sesuai dengan *inspection manual*.

3) *Timeliss*

Karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan *ontime*, atas ketergantungan pekerjaan lainnya.

- a) Pekerjaan yang diselesaikn sesuai deadline yang ada
- b) Untuk menghasilkan output yang diharapkan bisa didapat dengan memanfaatkan waktu yang ada.

4) Kehadiran

- a) *On time*.
- b) Bekerja sesuai dengan waktu yang ada atau ditentukan

5) Kemampuan kerja sama

Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerja sama karena tidak semua pekerjaan dapat digarap oleh satu orang saja makanya diperlukan kerjasama dengan rekan kerja lainnya.

- a) Saran untuk peningkatan produktivitas perusahaan.
- b) *Respect* sesama pegawai lain
- c) Baik dalam kerja sama dengan karyawan lain

3. Gaya Kepemimpinan

a. Definisi gaya kepemimpinan

Rivai dan Mulyadi dalam Kumala & Agustina (2018 : 27)". Berpendapat bahwa gaya kepemimpinan, Pengaruh yang dilakukan oleh pemimpin perusahaan terhadap karyawannya untuk memenuhi target dari organisasi itu sendiri, hal itu dapat dilakukan oleh pemimpin secara langsung atau tidak. Gaya kepemimpinan menggambarkan kombinasi yang konsisten dari falsafah, keterampilan, sifat, dan sikap yang mendasari perilaku seseorang. Gaya kepemimpinan yang menunjukkan, secara langsung maupun tidak langsung, tentang keyakinan pimpinan terhadap kemampuan bawahannya. Dapat disimpulkan, ialah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari keterampilan ,falsafah, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin terhadap pekerja

Sedangkan menurut Menurut Edison (2016), menyatakan bahwa “Gaya kepemimpinan yaitu cara atasan berperilaku, bertindak

serta bagaimana mereka dapat mempengaruhi bawahannya dalam upaya mencapai tujuan”. Banyak ahli yang berpendapat setiap individu mempunyai perbedaan. Kepemimpinan sendiri adalah tindakan yang mempengaruhi orang lain atau anggotanya supaya dapat bekerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditargetkan.

Menurut Mulyasa dalam Busro (2018), adalah trik pemimpin untuk memberikan pengaruh kepada anggotanya. Sedangkan menurut Hugest Ginnett, dan Curphy dalam Wijono (2018) kepemimpinan merupakan suatu fenomena yang bertautan mencakup pemimpin, pengikut, dan situasi. Beberapa pandangan terkait kepemimpinan diambil intinya kepemimpinan adalah proses dilakukan seorang pemimpin mengarahkan, membimbing, memotivasi, menginspirasi, dan mengawasi pengikut (bawahannya) untuk mencapai suatu tujuan bersama.

★ Berdasarkan beberapa definisi gaya kepemimpinan , intinya yaitu bahwa gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin dan cara pemimpin berperilaku, bertindak serta bagaimana pemimpin dapat mempengaruhi bawahannya dalam upaya mencapai tujuan-tujuan tertentu (Roni,2022).

b. Teori gaya kepemimpinan : Teori Path Goal

Teori path goal memberikan penjelasan dalam menentukan gaya atau perilaku seorang pemimpin yang cocok diterapkan kepada anggota dan lingkungan kerja agar tujuan dapat tercapai. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin perlu dilakukan

adaptasi terkait dengan situasi yang dihadapi oleh anggota atau lingkungan kerja. Perilaku pimpinan merupakan salah satu elemen penting dalam kajian teori path goal.

Menurut Farida dan Hartono (2016), terdapat empat tipe gaya kepemimpinan path goal yaitu:

1) Gaya Kepemimpinan Direktif

Memberikan definisi bahwa pemimpin memiliki sifat otokratis yaitu segala keputusan ada ditangan pemimpin, pemimpin tidak melibatkan pihak lain sehingga dalam mengambil suatu keputusan tidak ada keterlibatan bawahan. Pemimpin sering memberi tugas atau perintah khusus (otokrasi), lebih sering memberi perintah dan suka memberi kritik kepada bawahan.

2) Gaya Kepemimpinan Suportif

Memberikan definisi bahwa pemimpin mudah untuk menjalin persahabatan, adanya perhatian terhadap bawahannya dan mudah didekati. Gaya kepemimpinan suportif diterapkan untuk menciptakan suatu lingkungan kerja yang kondusif agar anggota kelompok melakukan pekerjaan dengan benar, saling kerjasama dan menunjukkan kemampuan masing-masing. Gaya kepemimpinan ini paling mudah diterapkan dan banyak disukai oleh karyawan, karena pemimpin memberikan arahan kepada karyawan dan mau bekerja sama dengan karyawan.

3) Gaya Kepemimpinan Partisipatif

Memberikan definisi bahwa seorang pemimpin melibatkan bawahannya dalam mengambil keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan. Saran dari bawahan dibutuhkan sebelum keputusan diambil. Bawahan diberi kesempatan dalam menetapkan tujuan, membuat keputusan dan mendeskripsikan perintah. Namun banyak pemimpin yang tidak melibatkan karyawan dalam masalah pekerjaan dan cenderung mengambil keputusan sendiri.

4) Gaya Kepemimpinan Berorientasi Prestasi

Memberikan definisi bahwa seorang pemimpin memberikan tantangan kepada bawahan untuk berpartisipasi dan memberikan keyakinan bahwa mereka dapat menyelesaikan tantangan dengan baik. Suatu tantangan diajukan oleh pemimpin untuk memberikan rangsangan agar bawahan dapat melaksanakan tugas dengan baik dan tujuan tercapai.

Menurut Rivai (2018) menggambarkan bahwa ada beberapa tipe :

- a) Mengarahkan, gaya ini sama dengan gaya otokratis,
- b) Tidak pandang bulu antar atasan dan bawahan, mendukung
- c) Berpartisipasi, Menghargai atas apa yang pekerja usulkan
- d) Berorientasi pada tugas, pemimpin menyusun serangkaian tujuan yang menantang untuk bawahannya.

c. Faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan

Luthans mengemukakan adanya empat faktor yang berpengaruh :

- 1) simpatis (Karisma): memunculkan bangga, mendapatkan respek dan kepercayaan lalu memberikan visi dan misi
- 2) (Inspirasi): mengkomunikasikan tujuan, menggunakan simbol untuk fokus dalam berusaha, mengekspresikan dengan sederhana namun bermakna.
- 3) Simulasi intelektual dapat: menampilkan intelegensi, rasional, hati hati dalam menyelesaikan masalah.
- 4) Memerhatikan staf secara *individual* : bisa peduli terhadap pribadi, memperlakukan pekerja secara individual, melatih, menasehati.

d. Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut Edison (2016) dalam Ritonga dkk (2022) menyatakan bahwa “Beberapa indikator dalam mengukur gaya kepemimpinan yaitu:

- 1) “Mempunyai *plan* yang jelas & dikomunikasikan terlebih dahulu, Atasan memiliki ide yang bagus dan bawahan percaya terhadap atasan”.
- 2) “Mempunyai tingkat kepedulian kepada bawahan & lingkungannya, dapat memberikan perhatian serta motivasi kerja bawahan”.

- 3) “Peduli bawahan, Merangsang pekerja untuk menyiapkan diri dalam memenuhi keahlian dan kompetensinya”.
- 4) “ Team Kompak, dapat membawa bawahan agar bekerja dalam team yang solid dan harmonis”.
- 5) “Saling menghargai atas perbedaan yang ada”

4. Motivasi Kerja

a. Definisi Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah salah satu bagian penting manajemen organisasi. Motivasi yang baik harus dimiliki oleh setiap anggota organisasi agar organisasi dapat mencapai tujuannya secara efektif dan efisien. Kualitas sk\perilaku dapat ditampilkan dengan menunjukkan seberapa kuat motivasi yang ada. Baharuddin et al (2022), Motivasi adalah keadaan batin yang menyebabkan seorang individu untuk berperilaku yang menjamin tercapainya suatu tujuan. Sumber dengan kata lain, motivasi menjelaskan mengapa orang bertindak seperti yang mereka lakukan.

Semakin baik pimpinan dalam organisasi memahami perilaku bawahan, semakin mampu pimpinan mempengaruhi bawahan dan memberikan motivasi kepada bawahannya agar lebih konsisten dengan pencapaian tujuan organisasi (Fahmi, 2017). Seorang pegawai tidak bisa terlepas dari peranan motivasi, karena hal ini sangat dibutuhkan seorang pemimpin yang memiliki

kecakapan dalam mendorong dan memotivasi, apalagi ketika karyawan dalam melakukan suatu kegiatan mengalami masalah dan kendala. Motivasi mengacu pada kekuatan di dalam individu yang menjelaskan tingkat, arah, dan ketekunan usaha yang dikeluarkan di tempat kerja.

Motivasi menurut (Sulistiyani, 2018: 91). Adalah proses pemberi dorongan kepada bawahan supaya mencapai apa yang perusahaan harapkan dengan bekerja sejalan dengan batasan . Motivasi menjadi salah satu aspek penting dalam perusahaan guna meningkatkan kinerja. Menurut Afandi (2018:23) motivasi adalah Feedback atas apa yang ada, dengan menghargai tiap inspirasi, penyemangat, dan resolusi agar lebih baik atas dasar ikhlas, senang hati, dan tekun sehingga mendapatkan hasil yang memuaskan.

Menurut Stephen P. Robbins dan Mary Counter (2016), motivasi kerja sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individu tertentu.

Berdasarkan beberapa definisi motivasi kerja dari para ahli maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah kekuatan dalam individu yang menjelaskan tingkat, arah, ketekunan usaha yang dikeluarkan dalam bekerja dan dapat bekerja sejalan dengan batasan yang diberikan guna mencapai tujuan organisasi secara optimal (Roni,2022).

b. Teori motivasi kerja

Abraham Maslow menakan teorinya *Maslow's Need Hierarchy Theory*. Maslow dalam Hasibuan (2009:154-156)lima kebutuhan manusia :

a. kebutuhan psikologis

Physiological Needs yaitu Kebutuhan pokok manusia seperti sandang pangan hunian dll, untuk memenuhinya manusia akan bekerja dengan giat.

b. *Safety and Security Needs*

Kebutuhan akan keselamatan baik itu kecelakaan ataupun lainnya. Kebutuhan ini mengarah kepada dua bentuk:

- 1) Kebutuhan akan keamanan jiwa di tempat pekerjaan
- 2) Kebutuhan akan kemananan harta ditempat pekerjaan

c. *Affiliation or Acceptance Needs*

Affiliation or Acceptanc, kebutuhan akan dunia luar yang tidak ada pada diri setiap manusia seperti teman ,sosial, afiliasi, interaksi, sudah jelas ia mempunyai kebutuhan-kebutuhan sosial yang terdiri dari empat golongan, yaitu:

- 1) Kebutuhan akan diterima orang lain (*sense of belonging*)
- 2) Kebutuhan akan dihormati (*sense of importance*)
- 3) (*sense of achievement*)
- 4) (*sense of participation*).

d. **Kebutuhan penghargaan**

kebutuhan akan award diri dan pengakuan serta *previllage prestise* dari karyawan dan masyarakat sekitarnya. Prestise dan status dimanifestasikan oleh banyak hal yang digunakan sebagai simbol status itu.

e. *Self Actualization*

Self Actualization adalah kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan.

f. Faktor mempengaruhi Motivasi Kerja

Sebagai berikut hal yang dapat pengaruhi motivasi (Hasbiyah:2022), :

1) **Kesejahteraan karyawan**

Menunjang karyawann agar karyawan tidak menjadi malas dan untuk mempertahankan karyawan agar tidak pindah ke perusahaan lain. Sehingga dorongan atau semangat kerja akan tercipta.

2) **Lingkungan kerja**

Menciptakan lingkungan yang baik dan juga nyaman sehingga akan mendorong semangat kerja dan akan membuat karyawan termotivasi untuk meningkatkan kinerja.

3) **Penghargaan**

Seorang pemimpin senantiasa memberikan pujian atas hasil seorang karyawan jika pekerjaan tersebut memuaskan maka akan menyenangkan

4) Latihan kerja

Dengan adanya latihan kerja karyawan akan bekerja lebih optimal lagi.

5) Tingkat pendidikan

Tingkat pendidikan yang rendah juga akan mempengaruhi kualitas kerja karyawan dan juga akan sulit bagi karyawan untuk naik jabatan

g. Indikator Motivasi kerja

Indikator motivasi kerja menurut Hasibuan (2008) dalam Adha dkk (2019) :

1) Kebutuhan jasmani.

Fasilitas penunjang untuk mempermudah penyelesaian tugas dikantor. fasilitas penunjang yang di dapat di tempat kerja

2) *Safety Needs*

Jaminan akan keamanan tiap individu atau pekerja dapat dipenuhi oleh perusahaan.

3) Kebutuhan sosial.

Dibutuhkan interaksi dengan sesama pegawai agar dapat menunjang kebutuhan bersosial.

4) *Awards needs*

contohnya dalam organisasi yaitu kebutuhan akan status, kemuliaan, perhatian, reputasi.

5) Kebutuhan dorongan mencapai tujuan

Dibutuhkan motivasi yang sekiranya mampu meningkatkan kinerja.

5. Disiplin Kerja

a. Arti Disiplin kerja

Disiplin Kerja menurut Singodimedjo et al Sutrisno yang dikutip oleh (Dewi et al.,2021: 499) menyatakan Disiplin kerja adalah perilaku sedia dan rela demi sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk menaati dan mematuhi.Sedangkan pandangan Adomi dan Eruvwe sumber Erma Safitri yang dikutip oleh (Naufal, 2019: 20), Disiplin kerja merupakan persiapan pikiran dan budi pekerti untuk melahirkan kecenderungan untuk patuh. Dengan hal tersebut, dalam tindakan pelaksanaannya apabila suatu perusahaan telah mengusahakan Disiplin karyawan dapat ditegakkan apabila perusahaan membuat suatu peraturan yang bisa ditaati semua pekerja

Menurut Rivai dan Nanang (2017) Kepahaman karyawan akan norma yang ada dalam perusahaan, dan dapat melakukannya dengan baik untuk satu tujuan yaitu mendapatkan kemajuan dalam proses organisasi, bisa dengan cara berkomunikasi dengan sesama karyawan atau atasan, didiplin kerja. Menurut Veithzal (2017) sama halnya

dengan definisi menurut rivai dan nanang, bahwa disiplin kerja ialah upaya yang dilakukan mungkin dengan cara berkomunikasi untuk satu tujuan. Keith Davis sepeprti dikutip dalam Mangkunegara, 2017) disiplin kerja tidak bisa disebut sebagai orang yang path dan taat, namun orang yang mampu berbuat sesuatu untuk kemajuan dari organisasinya itu sendiri, dimana para karyawan berpegang pada pedoman yang telah ada pada organisasi itu. Hasibuan (2017:193). Peraturan perusahaan yang harus ditaati atas dasar norma norma yang berlaku

Berdasarkan beberapa definisi disiplin kerja menurut beberapa ahli dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap ketaatan, kesadaran, kesediaan seorang karyawan untuk mematuhi peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku diperusahaan (Roni, 2022).

b. Peraturan pelaksanaan Disiplin Kerja

Menurut (Alam, 2020) peraturan yang akan berkaitan dengan disiplin antara lain:

- 1) Peraturan jam istirahat, masuk, pulang
- 2) seragam dalam melakukan pekerjaan
- 3) Koneksi antar pekerjaan atau unit lain
- 4) Kewajiban taat akan peraturan barang bawaan

Salah satu manfaat disiplin yaitu untuk mengontrol suatu organisasi, untuk lebih baik secara bersama sama. Dengan syarat mereka atau dalam hal ini anggot harus taat pada peraturan yang ada

Selain itu, untuk mencegah adanya salah paham, pimpinan harus mengkonikasikan hal ini kepada bawahan ..

c. Faktor-faktor Disiplin Kerja

Menurut Priansa (2019) disiplin kerja dipengaruhi oleh sejumlah faktor, antara lain:

1) Imbalan

Imbalan atau reward yang diberikan oleh perusahaan dapat membuat rasa untuk lebih disiplin pada karyawan.

2) Kompetensi

Tujuan yang diharapkan oleh suatu organisasi atau perusahaan harus jelas adanya, hal itu akan membuat seluruh elemen dapat bersinergi untuk menggapainya

3) Kepemimpinan

Jika seorang pemimpin dapat ditiru oleh karyawannya maka akan membantu organisasi itu

4) Peraturan

Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan. Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan apabila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.

5) Kebijakan

Keputusan pemimpin dalam menentukan tindakan. tindakan pemimpin atas pelanggaran disiplin, para pegawai akan terhindar dari sikap seenaknya sendiri dalam perusahaan.

6) Supervisi

Semua kegiatan perusahaan harus adanya supervisi jelas, yang dapat membuat karyawan terbiasa akan disiplin kerja.

7) Ketegasan

Seorang atasan atau pemimpin dituntut untuk tegas atau tepat dalam mengambil keputusan, karena dapat mempengaruhi disiplin kerja para karyawannya

8) Perhatian terhadap pegawai

Rasa peduli kepada para pekerja, pemimpin dapat memberikan perhatian untuk membuat disiplin kerja membaik.

9) Budaya organisasi

★ Budaya organisasi yang ada di perusahaan akan turut mendukung tegaknya disiplin.

10) Hubungan manusiawi

Relasi yang dilakukan antar semua elemen organisasi membuat perusahaan semakin baik

d. Indikator Disiplin kerja

Menurut Afandi dalam (Naufal, 2019: 25) indikator dari disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1) Kerja tepat waktu

Pentingnya menghargai waktu sebagai tindakan disiplin untuk bekerja pada perusahaan.

2) Penggunaan waktu secara efektif

Kedisiplinan diri sendiri untuk mengatur penggunaan waktu secara efektif, aturan waktu atau jadwal waktu kegiatan apa saja yang akan dilakukan.

3) Tidak pernah mangkir atau tidak bekerja

Konsisten untuk hadir dan bekerja tepat waktu membuat seseorang menjadi pribadi yang dihargai pada sebuah perusahaan.

4) Mematuhi peraturan perusahaan

Taat terhadap semua pedoman yang telah ditetapkan dan bekerja sesuai prosedur perusahaan.

5) Membuat laporan kerja harian

Wajiban membuat laporan kerja harian dan menjadikan dasar bahwa pekerjaan itu selesai, agar tidak menunda-nunda pekerjaan.

B. Hasil Penelitian Terdahulu

Berikut ini adalah hasil penelitian yang sudah dilakukan yang berhubungan dengan Pengaruh Gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT.Sabda Alam Prima Nusa Majenang :

No	Penulis dan Identitas Jurnal	Variabel Penelitian	Hasil
1	Hanadelansa, H. (2022). Jurnal ekonomika, Februari 2023, pp	Gaya kepemimpinan (X1) Disiplin kerja (X2)	1. Gaya kepemimpinan dan Disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja karyawan 2. Gaya kepemimpinan berpengaruh

No	Penulis dan Identitas Jurnal	Variabel Penelitian	Hasil
	114-126 p-ISSN:2088-9003 e-ISSN: 2685-6891	Kinerja karyawan (Y)	positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 3.Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
2	Sunarto, A. (2021). P-ISSN 2615-6849 E-ISSN 2622-3686 Jurnal Semarak, 2021, (105-118)	Komunikasi (X1) Gaya kepemimpinan (X2) Kinerja karyawan (Y)	1. Komunikasi dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3	Kristianti, L. S.,Dkk(2021) Jurnal perkusi 2021	Motivasi kerja (X1) Disiplin kerja (X2) Kinerja karyawan (Y)	1. Motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
4	Sembiring, H. F. B., & Marbun, P. (2021) Jurnal (JIMBI), 2021: 167-175 DOI: 10.31289/jimbi.v2i1. 459	Gaya kepemimpinan (X1) Disiplin kerja (X2) Kinerja karyawan(Y)	1.Gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2.Gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan 3.Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan
5	Wokas,N.G.C.,Dkk (2022). Jurnal EMBA ISSN 2303-1174	Gaya kepemimpinan (X1) Keterlibatan kerja (X2) Lingkungan kerja (X3) Kinerja karyawan (Y)	1.Gaya kepemimpinan, keterlibatan kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 2.Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
6	Pranata, K. A,Dkk(2022). Jurnal EMAS 2022 E-ISSN : 2774-3020	Kompetensi (X1) Motivasi kerja(X2) Disiplin kerja (X3) Kinerja karyawan (Y)	1.Kompetensi ,motivasi kerja, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 3.Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

No	Penulis dan Identitas Jurnal	Variabel Penelitian	Hasil
7	Hendro, O., Dkk(2020) (IJMPro) 2020 P-ISSN : - E-ISSN :- DOI :10.35908/IJMPro.	Motivasi kerja (X1) Disiplin kerja (X2) Gaya kepemimpinan (X3) Kinerja (Y)	1. Motivasi Kerja ,Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja 2. Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja 3. Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja
8	Leonardo, Dkk(2021). ISSN: 978-623- 93614-6-4 SENSASI 2021 Hal: 466 – 470	Gaya kepemimpinan (X) Kinerja karyawan (Y)	1. Gaya kepemimpinan secara simultan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
9	Parashakti, R. D., & Setiawan, D. I. (2019). JURNAL SAMUDRA EKONOMI DAN BISNIS, 2019. P-ISSN 2089-1989 E-ISSN 2614-1523	Gaya kepemimpinan (X1) Motivasi kerja (X2) Kinerja karyawan (Y)	1. Secara simultan gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan
10	Takrim, Dkk(2021). Jurnal Administrasi Kantor 2021, 37-48 P-ISSN: 2337-6694 E-ISSN: 2527-9769	Motivasi (X1) Disiplin Kerja (X2) Kinerja (Y)	1. Motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan
11	Sembiring, Dkk(2021). Jurnal Ilmiah Magister Manajemen 2021 e-ISSN 2623-2634	Motivasi (X1) Kemampuan kerja (X2) Kepuasan (X3) Kinerja karyawan (Y2)	1. Motivasi kerja, kemampuan kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
12	Harahap, S.F., & Tirtayasa, S. (2020). Jurnal Ilmiah Magister Manajeme 2020, 120-135 ISSN 2623-2634 (online) DOI:	Motivasi (X1) Disiplin (X2) Kepuasan kerja (X3) Kinerja karyawan (Y)	1. Motivasi, disiplin dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

No	Penulis dan Identitas Jurnal	Variabel Penelitian	Hasil
	https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4866		

C. Kerangka pemikiran

Kerangka pemikiran buat memudahkan peneliti pada menguraikan pokok utama konflik yang akan diteliti. Penelitian ini menghasilkan pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja sebagai variabel bebas (Independent) serta Kinerja karyawan sebagai variabel terikat (Dependent). Kerangka pemikiran yang mendasari penelitian ini merupakan dari Kinerja yang akan bisa tercapai bila gaya kepemimpinan baik dan karyawan mampu menerapkan Motivasi kerja, Disiplin kerja secara efektif. Dengan terpenuhi semua faktor yang mempengaruhi tersebut diharapkan dapat meningkatkan Kinerja karyawan. peraturan antar variabel tersebut, selanjutnya dirumuskan ke dalam bentuk hubungan antar variabel sebagai berikut.

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan

Menurut Kartono dalam Kumala & Agustina (2018:27), menyatakan bahwa Gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya. Menurut Hafidzi dkk (2019 : 52) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan

kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Menurut Onsardi & Putri (2020) menyatakan “Disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan, semakin tinggi disiplin kerja seseorang maka semakin tinggi kinerjanya”. Disiplin kerja merupakan salah satu aspek yang memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Dengan adanya gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang dapat memenuhi harapannya. maka kinerja dalam perusahaan akan meningkat. Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Liyas (2019) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

Pemimpin juga harus mampu menciptakan sikap karyawan yang baik dan suasana kerja yang nyaman agar kinerja karyawan meningkat. Kerjama yang terjadi bisa ada karena adanya kepemimpinan yang mumpuni dari atasan organisasi itu sendiri, karena hal tersebut berkaitan dengan *output* yang dihasilkan. (Manaroinsong et al, 2018)

Ini merupakan hasil yang sejalan dengan temuan yang sudah digarap oleh Edasa dan Putra (2015), Wokas dkk (2022), Karlina dan Herni (2022) bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Menurut Novriansya dkk (2022), Motivasi kerja memberikan pengaruh yang signifikan dan memberi gambaran bahwa dengan adanya motivasi kerja tinggi yang dimiliki karyawan, maka hal tersebut dapat memberikan kontribusi yang besar yaitu seperti prestasi, kebutuhan akan kuasa dalam meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Motivasi kerja yang tinggi tentunya bisa membuat karyawan senang dan tanpa tekanan melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya.

Menurut Djaya (2021) Motivasi merupakan suatu faktor yang mendorong seseorang dalam melakukan aktivitas tertentu oleh karena itu motivasi terkadang diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Sedangkan menurut Ma'ruf & Chair (2020) Motivasi merupakan suatu pembentuk perilaku yang ditandai bentuk-bentuk aktivitas atau kegiatan yang melalui proses psikologis, baik yang dipengaruhi intrinsik maupun ekstrinsik yang dapat mengarahkannya dalam mencapai apa yang diinginkan. Berdasarkan pengertian beberapa ahli dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu keadaan dan

perasaan seseorang yang mendukung perilaku manusia dengan diarahkan supaya mau bekerja keras dan giat serta antusias dalam mencapai kinerja.

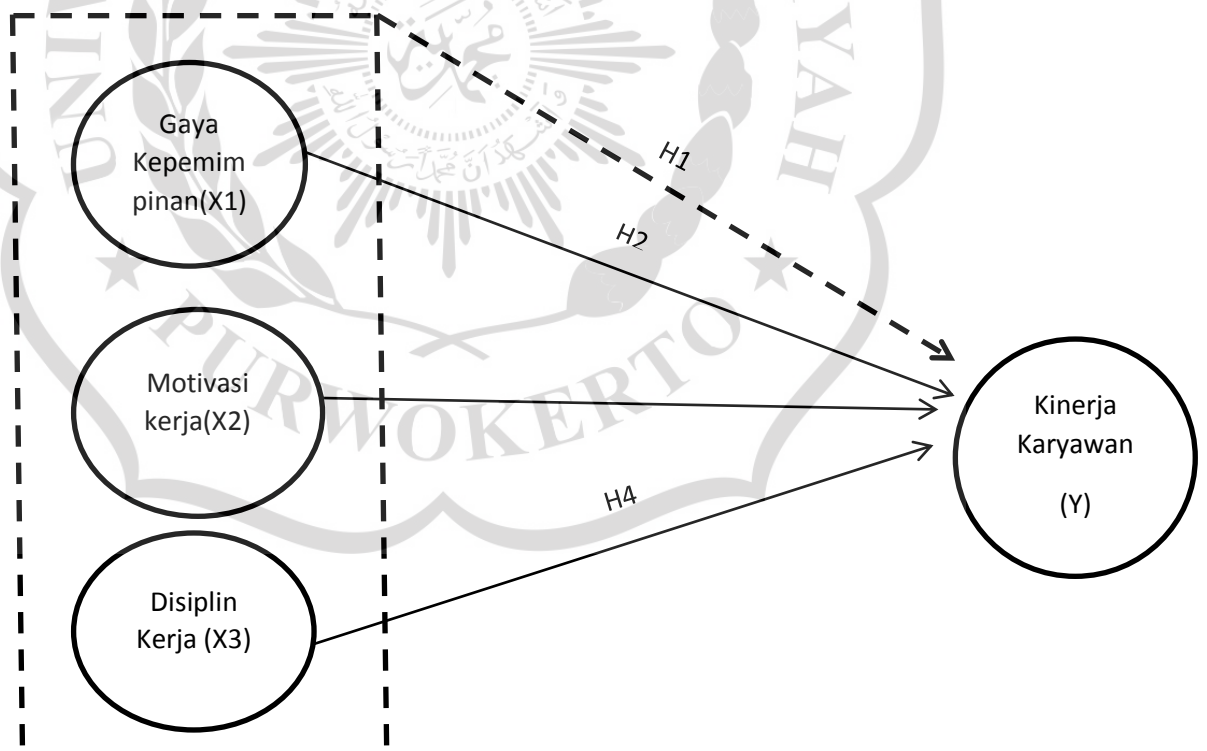
Adanya pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Ekhsan (2019), Nugroho (2018) membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu Akbar (2020), Muna dan Isnowati (2022), Radyasasmita dan Suryaningsih (2022) juga membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Pada dasarnya setiap karyawan menyadari bahwa disiplin kerja merupakan kunci sukses yang harus diterapkan dan harus dilakukan oleh setiap individu karena dengan disiplin kerja yang baik akan memberikan kelancaran dalam proses pelaksanaan pekerjaan dan juga akan tercapainya hasil kerja yang maksimal di dalam perusahaan (Cahyo Tri Anggoro¹, 2022). Melalui disiplin akan mencerminkan kekuatan, karena biasanya seseorang yang berhasil dalam pekerjaannya adalah mereka yang memiliki disiplin yang tinggi. Perusahaan untuk menjaga kedisiplinan bagi karyawan perlu adanya sanksi khusus bagi pelanggar aturan yang telah ditetapkan. Sanksi dapat berupa teguran, peringatan atau hal lain yang bertujuan untuk memperbaiki kesalahan

pegawai terhadap pelanggaran yang dilakukan pegawai terhadap peraturan yang telah ditetapkan sehingga teguran ini dapat membuat pegawai benar-benar mematuhi peraturan dan disiplin dalam bekerja. Adanya antara pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan didukung oleh penelitian yang dilakukan Mestika (2020) bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan Mutia (2017), Wau (2021), Mardiana dan Paryanti (2021) diperoleh hasil dari pengujian hipotesis membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

D. Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini yaitu :

- H1 = Gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan
- H2 = Gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
- H3 = Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
- H4 = Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan