

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Penelitian Terdahulu

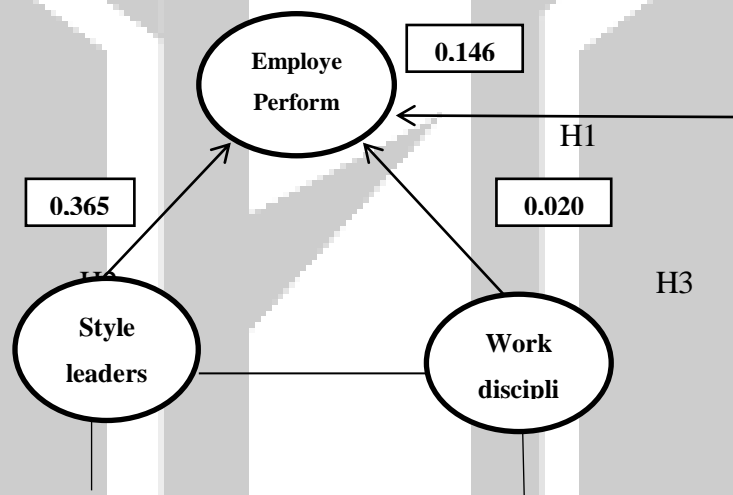
Penelitian ini tidak akan terlepas dari para peneliti lainnya yang telah dilakukan oleh peneliti-peneliti terdahulu, sehingga penelitian yang akan dilakukan memiliki keterkaitan yang serupa beserta perbedaan atau persamaan dalam objek yang akan diteliti.

2.1.1 Moh. Yasir, Hapzi Ali, Muh Indra, Dewi Kusuma, dan Arief Budiono (2020)

Penelitian ini dilakukan oleh Moh. Yasir Arafat, Hapzi Ali, Muh Indra Bangsawan, Dewi Kusuma Diarti, dan Arief Budiono pada tahun (2020) dengan judul *“The Influence of Leadership Style and Work Discipline on Employee Performance in the Departement of Transportation Dompu District”* yang diterbitkan oleh *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding* Volume 07 Issue 08 September, 2020. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Dinas Perhubungan Kabupaten Dompu. Metode yang digunakan adalah kuantitatif yang bersifat kasual dan teknik analisis regresi linier berganda dan analisis interaktif, dengan responden sejumlah 93 karyawan dengan menggunakan full sampling (sensus). Teknik analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah penyebaran kuesioner dan mempelajari dokumen perusahaan. Selanjutnya kuesioner di olah menggunakan SPSS yaitu

persamaan linier berganda. Variabel yang digunakan penelitian saat ini yaitu pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja. Dalam hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa (1) Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Dompu, (2) Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Dompu.

Berikut ini adalah kerangka pemikiran pada penelitian Moh. Yasir Arffat, Hapzi Ali, Moh. Indra Bangsawan, Dewi Kusuma Diarti, Arief Budiono (2020) :



Sumber : Data diolah (Yassir Araffat et al., n.d. 2020)

Gambar 2.1

Penelitian Moh. Yasir Arffat, Hapzi Ali, Moh. Indra Bangsawan, Dewi Kusuma Diarti, Arief Budiono (2020)

Persamaan pada penelitian terdahulu dan saat ini:

1. Terdapat persamaan variabel yaitu gaya kepemimpinan dan disiplin kinerja karyawan.
2. Terdapat kesamaan hipotesis, yaitu gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Terdapat persamaan metode yang digunakan yaitu metode kuantitatif dan penyebaran kuesioner.
4. Jumlah sampel yang di penelitian jurnal terdahulu yaitu 93 karyawan.

Perbedaan pada penelitian terdahulu dan saat ini:

1. Karyawan yang diteliti pada penelitian terdahulu adalah karyawan di Dinas Perhubungan sedangkan pada penelitian responden saat ini yaitu karyawan PT. Varia Usaha Beton.
2. Tidak terdapat variabel motivasi kerja, sedangkan penelitian saat ini terdapat variabel motivasi kerja.

2.1.2 Muhammad Taufik Lesmana dan Farhan Anshari Damanik (2022)

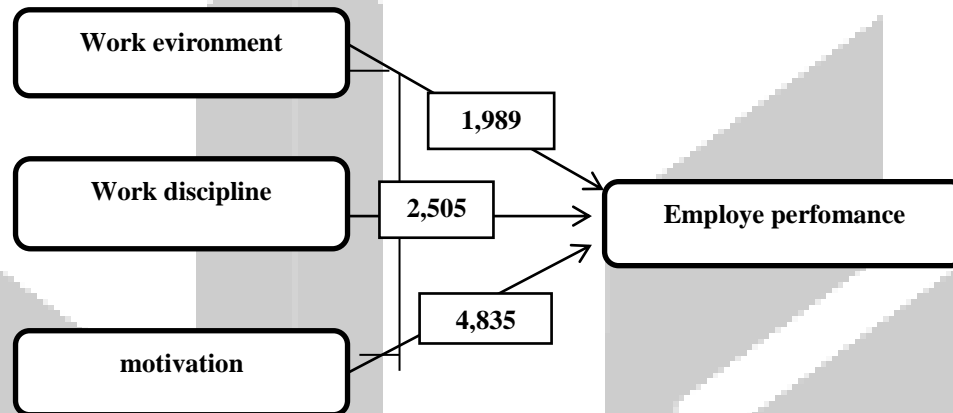
Penelitian ini dilakukan oleh Muhammad Tufik Lesmana dan Farhan Anshari Damanik pada tahun (2022) dengan judul “*The Influence of Work Environment, Work Discipline and Motivation on Employee Perfomance*” yang diterbitkan oleh *International Journal of Economic, Social Science, Entrepreneurship and Technology* Volume 01, Issue 01, February 2022. Tujuan dari penelitian ini yaitu mengetahui dan menganalisis secara persial dan silmtan variabel lingkungan, disiplin dalam bekerja,

motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang ada pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah di Kota Medan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, teknik analisis yang akan digunakan yaitu teknik analisis linier ganda.

Hasil penelitian tersebut menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan secara persial dan simultan diantara lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian pada seluruh karyawan Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah di Kota Medan, dengan responden sejumlah 291 karyawan. Dengan keterbatasan tidak dapat menjangkau diseluruh populasi maka hal tersebut menggunakan teknik simple random sampling, yaitu dengan pengambilan sampel anggota populasi dilakukan secara acak yang ada pada populasi tersebut. Pengambilan sampel dilakukan menggunakan rumus slovin, sampel diperoleh sebanyak 84 responden. Variabel yang di gunakan dari penelitian sekarang dari penelitian terdahulu adalah disiplin kerja dan motivasi kerja.

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Displin kerja terdapat pengaruh signifikan kinerja karyawan, (2) Displin kerja apabila kinerja dapat meningkat maka akan meningkat, (3) Displin kerja apabila kinerja menurun akan menurun, (4) Displin kerja sangat penting meningkatkan kinerja, (5) Terkait disiplin kerja, sebaiknya perusahaan lebih menerapkan peraturan yang ada dan lebih tegas memberikan teguran terhadap karyawan, (6) Motivasi kerja terdapat pengaruh signifikan kinerja karyawan, (7) Motivasi kerja apabila kinerja dapat meningkat maka akan meningkat, (8) Motivasi kerja apabila kinerja menurun akan menurun (9) Motivasi kerja sangat penting meningkatkan kinerja.

Berikut ini adalah kerangka pemikiran pada penelitian Muhammad Taufik Lesmana dan Farhan Anshari Damanik (2022) :



Sumber : Data diolah (Taufik Lesmana et al., 2022)

Gambar 2.2

Penelitian Muhammad Taufik Lesmana dan Farhan Anshari Damanik (2022)

Persamaan pada penelitian terdahulu dan saat ini:

1. Terdapat persamaan variabel yaitu disiplin kerja, motivasi, dan kinerja karyawan.
2. Terdapat kesamaan hipotesis, yaitu motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Teknik pengambilan sampel dipenelitian terdahulu adalah menggunakan metode kuantitatif.
4. Teknik menganalisis data menggunakan analisis linier berganda.

Perbedaan pada penelitian terdahulu dan saat ini:

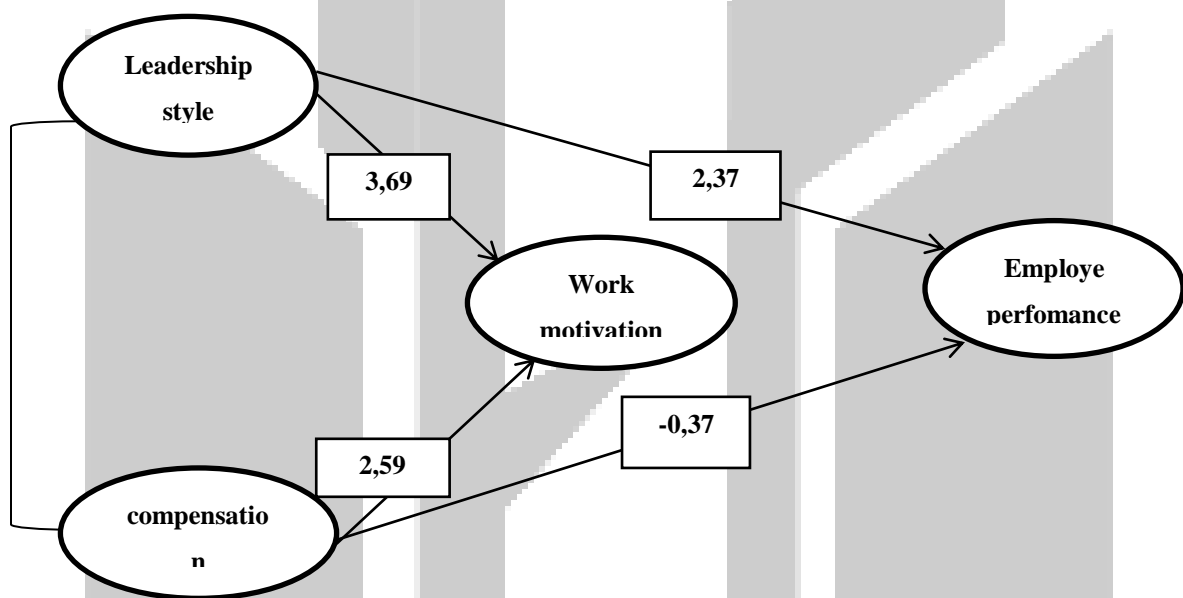
1. Karyawan yang di teliti pada penelitian terdahulu yaitu pada karyawan di Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah di Kota Medan, sedangkan penelitian resoden saat ini yaitu karyawan PT. Varia Usaha Beton.
2. Terdapat variabel lingkungan kerja, sedangkan penelitian saat ini tidak ada variabel lingkungan kerja.
3. Jumlah responden di penelitian terdahulu berjumlah 84 responden, sedangkan responden penelitian saat ini berjumlah 93 karyawan.

2.1.3 Nalim Nalim, Siswoyo Haryono, dan Murniady Muchran

Penelitian ini dilakukan oleh Nalim Nalim, Siswoyo Haryono, dan Murniady Muchran pada tahun (2020) dengan judul *“The Effect Leadership Style and Compensation on the Work Performance of Merangin District Office Employees, Jambi: The Role of Work Motivation”* yang diterbitkan oleh *Journal of Governance and Public Policy* Volume 7 Issue 02 June, 2020. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan kompensasi terhadap motivasi kerja dan implikasinya terhadap kinerja karyawan Sekretariat Kabupaten Meragin, Jambi, Indonesia. Penelitian menggunakan metode penelitian deskriptif dan survey. Model analisis menggunakan analisis SEM (Structural Equation Modeling), dengan responden sejumlah 245 karyawan Sekretariat Kabupaten Meragin, Jambi, Indonesia. Variabel yang digunakan di penelitian sekarang dari penelitian terdahulu yaitu gaya kepemimpinan dan motivasi kerja.

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (2) Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Berikut kerangka penelitian Nalim Nalim, Siswoyo Haryono, dan Murniady Muchran (2020) :



Sumber : data diolah (Nalim et al., 2020)

Gambar 2.3

Penelitian Nalim Nalim, Siswoyo Haryono, Murniady Muchran (2020)

Persamaan pada penelitian terdahulu dan saat ini:

1. Terdapat persamaan variabel yaitu Gaya Kepemimpinan, motivasi, dan kedisiplinan

2. Terdapat kesamaan hipotesis, yaitu Gaya Kepemimpinan dan kompensasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Perbedaan pada penelitian terdahulu dan saat ini:

1. Karyawan yang diteliti jurnal terdahulu yaitu pada karyawan Sekretariat Kabupaten Meragin, Jambi, sedangkan penelitian resoden saat ini di Perusahaan PT. Varia Usaha Beton.
2. Analisis mengolah data menggunakan *analisis SEM* (Structural Equation Modeling).
3. Terdapat variabel kompensasi, sedangkan penelitian saat ini tidak ada variabel kompensasi.
4. Jumlah responden di penelitian terdahulu 245, sedangkan penelitian saat ini berjumlah 93 karyawan.

Tabel 2.1
Ringkasan Penelitian Terdahulu

NO.	Nama dan Tahun	Topik Penelitian	Variabel penelitian	Sampel Penelitian	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
1.	Yassir Araffat et al., n.d. (2020)	<i>“The Influence of Leadership Style and Work Discipline on Employee Perfomance in the Departement of Transportation Dompu District” diterbitkan oleh International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding</i>	Gaya Kepemimpinan (X1) Displin Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y1)	Karyawan Perhubungan Kabupaten Dompu dengan sampel berjumlah 93 karyawan.	Regresi linier berganda dan analisis interaktif.	1. Gaya Kepemimpinan, tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perhubungan di Kabupaten Dompu. 2. Disiplin Kerja, berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perhubungan di Kabupaten Dompu.

2.	Taufik Lesmana et al., (2022)	<i>“The Influence of Work Environment, Work Discipline and Motivation on Employee Performance” yang diterbitkan oleh International Journal of Economic, Social Science, Entrepreneurship and Technology</i>	Lingkungan Kerja (X1) Displin Kerja (X2) Motivasi Kerja (X3) Kinerja Karyawan (Y1)	Karyawan Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatra Utara dengan jumlah responden berjumlah 245 karyawan.	Teknik linier berganda.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Displin kerja sberpengaruh terhadap kinerja karyawan. 2. Motivasi kerja berpengaruh kerja terhadap kinerja karyawan. 3. Lingkungan kerja, displin kerja, dan motivasi kerja berpengaruh simultan.
3.	Nalim et al., (2020)	<i>“The Effect Leadership Style and Compensation on the Work Performance of Merangin District Office Employees, Jambi: The Role of Work Motivation” yang diterbitkan oleh Journal of Governance and Public Policy</i>	Gaya kepemimpinan (X1) Kompensasi (X2) Work Motivation (Y1) Kinerja Karyawan (Y2)	Karyawan secretariat Kabupaten Meragin, Jambi dengan jumlah responden jumlah 245 orang.	<i>Structural Equation Modelling (SEM).</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja. 2. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. 3. Gaya kepemimpinan pengaruh positif terhadap motivasi kerja.

Sumber: Data Olahan Yassir Araffat et al., n.d. (2020), (Taufik Lesmana et al., 2022), Nalim et al., (2020)

2.2 Landasan teori

2.2.1 Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan seseorang ketika orang itu mencoba mempengaruhi perilaku orang lain sesuai dengan pandangan mereka. Gaya kepemimpinan adalah sebuah metode atau perilaku yang akan dipilih bertujuan terhadap perasaan anggota, mempengaruhi perilaku karyawan, dan dapat mencapai tujuan kinerja karyawan secara maksimal (Syukri & Heryanto, 2019) dalam penelitian Yassir Araffat et al., n.d. (2020:759). Gaya kepemimpinan merupakan strategi dan pola perilaku yang lebih sering diterapkan oleh seorang pemimpin, gaya kepemimpinan bisa dikatakan gaya kepemimpinan merupakan karakteristik yang biasanya digunakan untuk mempengaruhi para bawahannya sehingga dengan mudah mencapai tujuan organisasi tersebut. Gaya kepemimpinan adalah seperangkat karakteristik yang digunakan oleh pemimpin untuk mempengaruhi bawahan sehingga tujuan organisasi yang dicapai atau dapat juga dikatakan gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin (Gencer & Samur, 2016) dalam penelitian Nalim et al., (2020:80). Menurut Ohemeng et al., (2018) dalam penelitian Santir, (2019:372), gaya kepemimpinan secara efektif akan menginspirasi para karyawan agar mampu menghasilkan tingkat usaha, komitmen serta kemauan karyawan yang tinggi untuk mengambil resiko dan memberikan kinerja yang lebih baik untuk organisasi.

Menurut Yassir Araffat et al., n.d. (2020:763) ada beberapa indikator dalam gaya kepemimpinan yaitu sebagai berikut:

1. Direktif adalah suatu pemimpin yang memerintahkan pada bawahannya dengan etika profesi yang baik.
2. Suportif adalah suatu pemimpin memenuhi kenyamanan dan keamanan yang membuat karyawan dengan suasana yang baik.
3. Berorientasi Prestasi adalah suatu bentuk semangat atau memotivasi karyawan agar karyawan menetapkan standar kinerja yang tinggi.
4. Partisipatif adalah semua individu memiliki kekuasaan setara dalam proses pengambilan keputusan bersama.

Menurut Zulfaini, (2020:475), ada beberapa indikator dalam gaya kepemimpinan yaitu sebagai berikut:

1. Saling percaya adalah suatu rasa tentang dapat menjaga kerahasiaan antara satu dengan yang lain.
2. Penghargaan terhadap bawahan adalah suatu unsur untuk mendorong kepada karyawan agar tetap termotivasi.
3. Perasaan karyawan adalah pemimpin harus lebih mengutamakan partisipasi karyawannya.
4. Kenyamanan kerja suatu hal yang penting dalam pengaruh kerja.
5. Kesejahteraan karyawan adalah suatu imbalan jasa yang diberikan berdasarkan kebijakan dengan tujuan untuk memperbaiki kondisi fisik atau mental seorang karyawan.

6. Kepentingan kepuasan kerja bawahan adalah suatu keinginan karyawan yang terpenuhi oleh perusahaan dengan tercapainya tujuan kerja.
7. Pengakuan status bawahan adalah suatu proses dengan pemberian status tertentu terhadap karyawan.

Penelitian ini, peneliti merujuk pada definisi dan indikator dari variabel gaya kepemimpinan menurut Yassir Araffat et al., n.d. (2020:763) sebagai dasar instrumen penelitian.

2.2.2 Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan suatu kesadaran seseorang untuk mematuhi norma sosial dan peraturan perusahaan yang sedang berlaku, (Hasibuan 2014) dalam penelitian Yassir Araffat et al., n.d. (2020:759). Disiplin adalah kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku, (Fathoni, 2015) dalam penelitian Taufik Lesmana et al., (2022:38). Disiplin adalah pelatihan, khususnya pelatihan pikiran dan sikap untuk menghasilkan pengendalian diri dan mematuhi peraturan yang berlaku. Disiplin kerja merupakan sikap dan perilaku yang akan menunjukkan kedisiplinan karyawan terhadap peraturan organisasi yang sedang berlaku. Menurut Sutrisno (2016) dalam penelitian Marlapa & Mulyana, (2020:56), disiplin merupakan suatu perilaku dalam diri seseorang yang sesuai dengan peraturan dan tata cara kerja seseorang yang telah ada atau sikap disiplin merupakan suatu tindakan atau perilaku yang sesuai dengan peraturan organisasi yang sudah tertera maupaun tidak tertera.

Menurut Suyukoh et al., (2021:657) ada beberapa indikator dalam disiplin kerja yaitu sebagai berikut:

1. Kehadiran ketepatan waktu adalah memberikan peraturan kepada karyawan tentang ketepatan kerja.
2. Ketepatan waktu dalam melaksanakan pekerjaan adalah efisiensi dalam menyelesaikan tanggung jawab.
3. Patuh peraturan kerja adalah suatu peraturan yang berlaku pada perusahaan yang harus ditaati oleh karyawan.
4. Pelaksanaan prosedur kerja adalah melakukan pekerjaan sesuai prosedur yang berlaku.
5. Memakai alat kantor dengan benar adalah suatu fasilitas kantor yang harus digunakan dengan benar dan harus dijaga dengan baik.

Menurut Agustina Rahmi, Gusti Noorlitaria Achmad² (2020) ada beberapa indikator dalam disiplin kerja yaitu sebagai berikut:

1. Taat adalah suatu hal dilakukan sesuai dengan pedoman yang berlaku.
2. Etika adalah nilai moral dan norma menjadi pedoman dalam mengatur perilaku.

Penelitian ini, peneliti merujuk pada definisi dan indikator dari variabel disiplin kerja menurut Suyukoh et al., (2021:657) sebagai dasar instrumen penelitian.

2.2.3 Motivasi

Menurut Mathis, L., (2016) dalam penelitian Nalim et al., (2020:80), motivasi adalah seperangkat sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal-hal tertentu dengan tujuan individu. Sikap dan nilai memberikan kekuatan untuk

mendorong individu berperilaku dalam mencapai tujuan mereka. Motivasi adalah tenaga penggerak untuk menciptakan diri seseorang untuk semangat dalam bekerja sehingga membangun diri karyawan bekerja dengan efektif, dan terintegrasi dengan upayanya untuk mencapai kepuasan, menurut (Hasibuan 2014) dalam penelitian Taufik Lesmana et al., (2022:38). Motivasi merupakan tujuan agar karyawan tetap termotivasi untuk bekerja supaya bertanggung jawab dalam bekerja yang telah diberikan oleh perusahaan dengan bertujuan pencapaian yang baik, Menurut Dunggio & Rachman (2017) dalam penelitian Suryani et al., n.d. (2021:320).

Menurut Suyukoh et al., (2021:656) ada beberapa indikator dalam motivasi kerja yaitu sebagai berikut:

1. Kebutuhan prestasi adalah suatu kebutuhan untuk memotivasi seseorang di tentukan oleh keinginan untuk meraih prestasi.
2. Kebutuhan kekuasaan adalah sebuah kebutuhan untuk mempengaruhi orang lain berperilaku berperilaku atau berekspresi tanpa paksaan dari pihak luar.
3. Berafiliasi adalah sebuah kebutuhan sosial yang dimiliki setiap individu.

Menurut zulfaini, (2020:475) ada beberapa indikator dalam motivasi yaitu sebagai berikut:

1. Kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan yang harus dipenuhi oleh perusahaan berupa fasilitas.
2. Kebutuhan rasa aman adalah kebutuhan yang membutuhkan keadaan atau ketenangan saat bekerja.
3. Kebutuhan sosial adalah kebutuhan yang saling berinteraksi antara karyawan.

4. Kebutuhan rasa aman adalah suatu kebutuhan untuk melindungi diri dari bahaya fisik maupun psikologis.
5. Kebutuhan mengaktualisasikan diri adalah suatu kebutuhan seorang karyawan untuk memenuhi kebutuhan pokok.

Penelitian ini, peneliti merujuk pada definisi dan indikator dari variabel motivasi kerja menurut Suyukoh et al., (2021:656) sebagai dasar instrumen penelitian.

2.2.4 Kinerja Karyawan

Menurut Prawirosentono (2014) dalam penelitian Edison Musa Kayoi et al., (2021:371), kinerja adalah hasil kerja yang dicapai individu atau kelompok dalam organisasi sebagai upaya untuk mencapai tujuan yang relevan secara hukum, sesuai dengan hak dan kewajibannya tanpa melanggar hukum dan moral atau etika. Kinerja karyawan adalah suatu aktivitas kontribusi karyawan yang mempengaruhi hasil pencapaian untuk perusahaan termasuk kualitas output, kuantitas output, kooperatif, durasi output, dan kehadiran ditempat kerja (Suprpti, Astuti, Sa'adah, Rahmawati, & Astuti, 2020) dalam penelitian Yassir Araffat et al., n.d. (2020:759).

Berikut Indikator -Indikator kinerja karyawan:

1. Kualitas adalah suatu hasil yang dapat diukur suatu ke efektifitasan bekerja.
2. Kuantitas adalah berapa lama karyawan dalam bekerja dalam setiap harinya.
3. Kehadiran kerja adalah suatu karyawan yang datang untuk bekerja.
4. Kooperatif adalah pekerjaan yang dilakukan secara kelompok.

Menurut Suyukoh et al., (2021:658) Indikator – Indikator dari kinerja karyawan :

1. Tujuan adalah melaksanakan pekerjaan dengan mencapai target dan tujuan.
2. Standar adalah sebuah tolak ukur minimal kerja yang harus dicapai karyawan mengenai kemampuan seorang karyawan.
3. Umpan balik adalah merupakan pandangan seseorang mengenai kinerja terhadap karyawan.
4. Fasilitas kerja adalah suatu yang akan digunakan untuk karyawan dalam bentuk sarana dan prasana yang dapat menunjang pelaksanaan pekerjaan.
5. Kompetensi adalah suatu kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan yang relevan dengan pekerjaannya.
6. Motif adalah dorongan individual untuk melaksanakan suatu aktivitas.

Penelitian ini, peneliti merujuk pada definisi dan indikator dari variabel kinerja karyawan menurut Yassir Araffat et al., n.d. (2020:762) sebagai dasar instrumen penelitian.

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil data penelitian Yassir Araffat et al., n.d. (2020:765), menunjukkan hasil bahwa Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil penelitian tersebut dapat diartikan bahwa pemimpin harus terus meningkatkan dalam mendorong pegawai untuk dapat meningkatkan kinerja dan tanggung jawabnya dalam melaksanakan tugasnya. Karena seorang pemimpin harus

bisa menjadi panutan bagi karyawannya. Agar nantinya karyawan dapat menjalankan tugasnya dengan baik dan dapat mencapai visi misi perusahaan dengan baik.

Menurut Nalim et al., (2020:84), gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga untuk meningkatkan kinerja karyawan agar lebih optimal, yang harus dilakukan adalah menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat bagi karyawan.

Dalam penelitian Edison Musa Kayoi et al., (2021:372), terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, sedangkan menurut Ohemeng et al., (2018) dalam penelitian Edison Musa Kayoi et al., (2021:372), gaya kepemimpinan yang efektif menginspirasi dan memberdayakan kepada karyawan agar karyawan tersebut mampu menghasilkan usaha, komitmen, dan kemauan karyawan dan kemauan karyawan yang sangat tinggi untuk mengambil resiko dan memberikan kinerja yang lebih baik terhadap organisasi.

2.3.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Data penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini harus diperhatikan oleh pimpinan untuk mengarahkan sumber daya manusia dalam hal ini membuat suatu kebijakan sehingga kedisiplinan menjadi budaya kerja yang mendorong karyawan untuk dapat lebih meningkatkan kinerjanya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Yassir Araffat et al., n.d. (2020:765).

Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Taufik Lesmana et al., (2022:42), hal ini harus diperhatikan oleh pimpinan untuk

mengarahkan pegawai dalam membuat kebijakan agar disiplin menjadi suatu budaya kerja yang harus diterapkan dalam perusahaan untuk mendorong karyawan agar dapat meningkatkan kinerjanya. Disiplin kerja dalam suatu perusahaan harus di perhatikan oleh pemimpin perusahaan. Disiplin kerja yang baik dari setiap karyawan dalam melaksanakan tugasnya sangat penting karena dengan adanya disiplin kerja karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target waktu yang telah ditentukan sebelumnya.

2.3.3 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

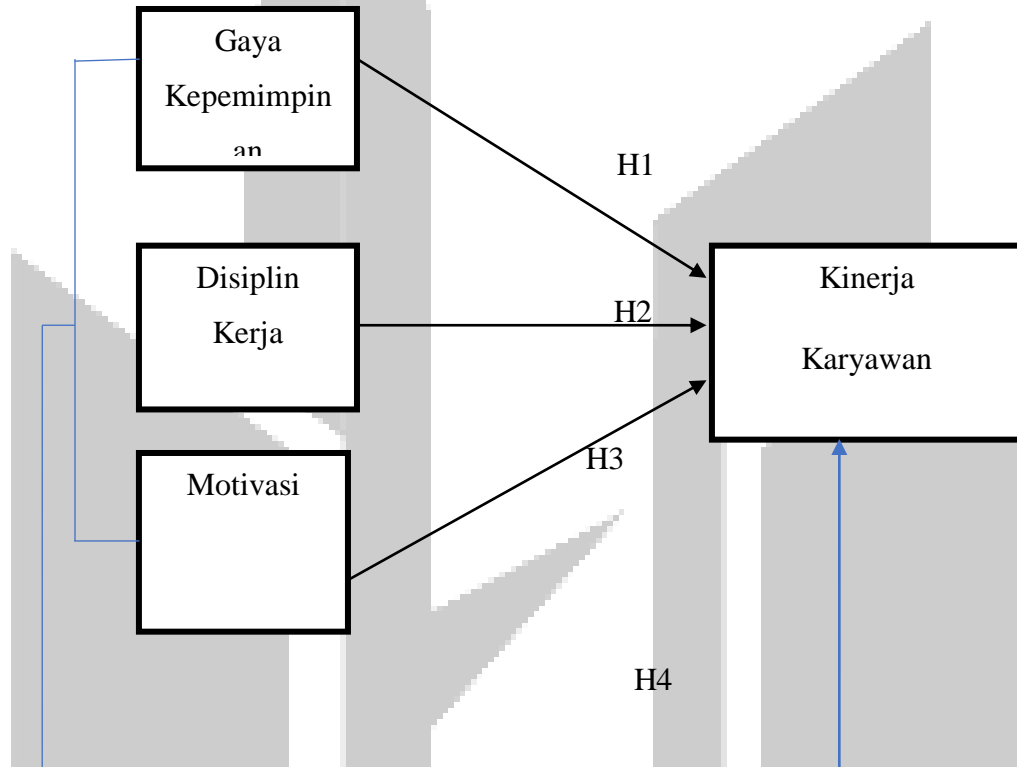
Motivasi merupakan faktor yang dominan dalam mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Motivasi dapat meningkatkan keefektifan kinerja karyawan serta kompeten di bidangnya Taufik Lesmana et al., (2022:42). Motivasi sangat diperlukan karyawan untuk meningkatkan semangat dalam melakukan pekerjaannya, dengan meningkatnya saemangat, maka kinerja karyawan akan meningkat dan dapat memberikan pencapaian yang lebih baik untuk perusahaan.

Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diperusahaan Nalim et al., (2020:84). Secara umum motivasi sangat berperan penting dalam meningkatkan semangat kerja karyawan untuk memberikan yang terbaik pada perusahaan.

Hasil penelitian dari Suryani et al., n.d. (2021:320), motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan menurut (Dunggio & Rachman (2017);Twalib & Kariuki, 2020:), motivasi suatu kunci keberhasilan sebuah organisasi untuk bisa mempertahankan kinerja karyawan tersebut

2.4 Kerangka Pemikiran

Kerangka penelitian dari peneliti ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2. 4

Kerangka Pemikiran: Mellisa Chandra Devy Fortunata

2.5 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut :

H₁ : Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Varia Usaha Beton.

- H₂ : Displin Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Varia Usaha Beton.
- H₃ : Motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Varia Usaha Beton.
- H₄ : Gaya Kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi berpengaruh secara simultan tedapat Kinerja Karyawan PT. Varia Usaha Beton.