

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Oleh karena itu, Manajer harus menjamin bahwa perusahaan atau suatu organisasi memiliki tenaga kerja yang tepat di tempat yang tepat dan pada saat yang tepat, yang memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang akan menolong perusahaan tersebut mencapai sasaran secara keseluruhan secara efektif dan efisien (Nadila, 2022:8).

Menurut Sunyoto dalam Neneng (2022:17) menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah potensi manusiawi yang melekat keberadaannya pada seseorang yang meliputi potensi fisik dan non-fisik. Potensi fisik adalah kemampuan fisik yang terakumulasi pada seorang pegawai, sedangkan potensi non-fisik adalah kemampuan seorang pegawai yang terakumulasi baik dari latar belakang pengetahuan, intelegensia, keahlian, keterampilan, human relation. Terry & Leslie dalam Wiguna (2022) kegiatan pengelolaan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi dapat diklasifikasikan ke dalam beberapa fungsi, yaitu:

1) Fungsi Perencanaan (*Planning*)

Merupakan fungsi penetapan program-program pengelolaan sumber daya manusia yang akan membantu pencapaian tujuan perusahaan.

2) Fungsi Pengorganisasian (*Organizing*)

Merupakan fungsi penyusunan dan pembentukan suatu organisasi dengan mendesain struktur dan hubungan antar para pekerja dan tugas – tugas yang harus dikerjakan, termasuk menetapkan pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab.

3) Fungsi Pengarahan (*Directing*)

Merupakan fungsi pemberian dorongan pada para pekerja agar dapat dan mampu bekerja secara efektif dan efisien sesuai tujuan yang telah direncanakan.

4) Fungsi Pengendalian (*Controlling*)

Merupakan fungsi pengukuran, pengawasan dan pengendalian terhadap kegiatan-kegiatan yang dilakukan untuk mengetahui sejauh mana rencana yang telah ditetapkan, khususnya di bidang tenaga kerja telah dicapai.

2.1.2 Kepemimpinan

A. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan memegang peranan yang sangat penting dalam manajemen organisasi. Kepemimpinan dibutuhkan manusia karena adanya keterbatasan- keterbatasan tertentu pada diri manusia. Faktor kepemimpinan memegang peranan yang penting karena pemimpin itulah yang menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan. Kepemimpinan didefinisikan ke dalam ciri-ciri individual, kebiasaan, cara mempengaruhi orang lain, interaksi, kedudukan dalam organisasi dan persepsi mengenai pengaruh yang sah. Menurut Daft dalam Zahratulfarhah, dkk (2022:120) kepemimpinan dan pengaruh adalah hubungan antara pemimpin dan pengikut yang menginginkan perubahan nyata dan hasil yang mencerminkan tujuan bersama mereka. Artinya, kepemimpinan adalah upaya untuk mempengaruhi hubungan antara pemimpin dan pengikut yang menginginkan perubahan dan hasil nyata yang mencerminkan tujuan bersama mereka. Yulk dalam Zahratulfarhah, dkk (2022:120) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah proses di mana orang lain memahami dan menyetujui apa yang perlu dilakukan dan bagaimana melakukan tugas secara efektif, serta proses yang memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama.

Menurut George R. Terry dalam Nadila (2022) menjelaskan “kepemimpinan adalah keseluruhan aktivitas atau kegiatan orang lain untuk mempengaruhi kemauan orang lain untuk mencapai tujuan bersama”. Definisi kepemimpinan secara luas adalah meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa peristiwa para pengikutnya, memelihara hubungan kerjasama dan kerja kelompok, perolehan dukungan dan kerjasama dari orang-orang di luar kelompok atau organisasi. Dari definisi-definisi di atas, terlihat bahwa kepemimpinan adalah bagian penting dari manajemen, dimana seorang pemimpin harus dapat menciptakan integrasi yang serasi dengan para

bawahannya juga termasuk dalam membina kerjasama, mengarahkan dan mendorong gairah kerja para bawahan, mempengaruhi, dan memberikan sikap serta perilaku individu dan kelompok, sehingga membentuk gaya kepemimpinan yang pimpinan tetapkan.

B. Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan tulang punggung bagi pengembangan organisasi. Hal ini dikarenakan bahwa tanpa ada kepemimpinan yang baik, maka akan sulit mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Jika seorang pemimpin berusaha untuk mempengaruhi perilaku orang lain, maka orang tersebut perlu memikirkan gaya kepemimpinan yang akan digunakannya. Menurut Pawirosumarto dalam Pranogyo & Hendro (2023:173) Gaya kepemimpinan yakni kode etik yang dipergunakan seorang ketika mencoba menghipnotis sikap orang lain, dengan seluruh pemimpin memiliki pola stimulus yang tidak sinkron dan mengarahkan pengikutnya. Gaya manajemen dapat mencoba buat mengarahkan atau menghipnotis orang lain menggunakan secara efektif dan efisien memobilisasi sumber daya yang tersedia pada semua cara manajemen buat mencapai sasaran yang diinginkan. Menurut Effendy dalam Pranogyo & Hendro (2023:173) gaya kepemimpinan adalah kemampuan untuk menyampaikan dampak konstruktif pada orang lain, atau kemampuan bekerjasama untuk mencapai tujuan yang direncanakan.

Menurut Rakhma, dkk (2022:43) gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang sedemikian rupa untuk mempengaruhi bawahannya agar dapat memaksimalkan kinerja yang dimiliki bawahannya sehingga kinerja organisasi dan tujuan organisasi dapat dimaksimalkan serta memotivasi karyawan sehingga diharapkan akan menghasilkan produktivitas yang tinggi. Gaya kepemimpinan (*leadership style*) seorang pemimpin akan sangat berpengaruh pada kinerja karyawan atau bawahan. Pemimpin harus dapat memilih gaya kepemimpinan sesuai dengan situasi yang ada, jika gaya kepemimpinan yang diterapkan benar dan tepat maka akan dapat mengarahkan pencapaian tujuan organisasi maupun perorangan. Sebaliknya jika gaya kepemimpinan yang dipilih salah dan tidak sesuai dengan situasi yang ada maka akan dapat mengakibatkan sulitnya pencapaian tujuan organisasi

Dari pengertian di atas dapat diambil kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan pada dasarnya adalah gaya untuk mempengaruhi, membujuk seseorang atau bawahannya untuk mencapai suatu tujuan bersama dalam suatu organisasi. Menurut Feriyanto & Triana dalam Erri (2021:42) jenis-jenis gaya kepemimpinan tersebut adalah sebagai berikut :

1) Gaya kepemimpinan otoriter

Gaya kepemimpinan ini menghimpun sejumlah perilaku atau gaya kepemimpinan yang bersifat terpusat pada pemimpin sebagai satu-satunya penentu, penguasa dan pengendali anggota organisasi dan kegiatannya dalam usaha mencapai tujuan organisasi.

2) Gaya kepemimpinan demokratis

Gaya kepemimpinan yang menempatkan manusia sebagai faktor pendukung terpenting dalam kepemimpinan yang dilakukan berdasarkan dan mengutamakan orientasi pada hubungan dengan anggota organisasi

3) Gaya kepemimpinan bebas

Gaya kepemimpinan ini pada dasarnya berpandangan bahwa anggota organisasi mampu mandiri dalam membuat keputusan atau mampu mengurus dirinya masing-masing, dengan sedikit mungkin pengarahan atau pemberian petunjuk dalam merealisasikan tugas pokok masing-masing sebagai bagian dari tugas pokok organisasi.

Menurut Robbins dalam Herawati & Ranteallo (2020:5) Terdapat empat macam gaya kepemimpinan, sebagai berikut :

1) Gaya kepemimpinan Kharismatik

Para Pengikut terpacu kemampuan kepemimpinan yang heroik atau yang luar biasa ketika mereka mengamati perilaku-perilaku tertentu pimpinan mereka

2) Gaya kepemimpinan Transaksional

Pemimpin transaksional merupakan pemimpin yang memandu atau memotivasi para pengikut mereka menuju sasaran yang ditetapkan dengan memperjelas persyaratan peran dan tugas. Gaya kepemimpinan transaksional lebih berfokus pada hubungan pemimpin-bawahan tanpa adanya usaha untuk menciptakan perubahan bagi bawahannya.

3) Gaya Kepemimpinan Transformasional

Pemimpin transformasional mencurahkan perhatian pada hal-hal dan kebutuhan pengembangan masing-masing pengikut. Pemimpin transformasional mengubah kesadaran para pengikut akan persoalan-persoalan dengan membantu mereka memandang masalah lama dengan cara-cara baru, dan mereka mampu menggairahkan, membangkitkan, dan mengilhami para pengikut untuk mengeluarkan upaya ekstra demi mencapai sasaran kelompok.

4) Gaya Kepemimpinan Visioner

Kemampuan menciptakan dan mengartikulasikan visi yang realistis, kredibel dan menarik mengenai masa depan perusahaan yang tengah tumbuh dan membaik. Visi ini jika diseleksi dan diimplementasikan secara tepat mempunyai kekuatan besar yang bisa membangkitkan keterampilan, bakat, dan sumberdaya untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

C. Indikator Kepemimpinan

Menurut Kartono dalam Herawati & Ranteallo (2020:5) indikator Gaya Kepemimpinan menyatakan sebagai berikut :

1) Kemampuan Mengambil Keputusan

Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.

2) Kemampuan Memotivasi

Kemampuan memotivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

3) Kemampuan Komunikasi

Kemampuan komunikasi adalah kecakapan atau kesanggupan menyampaikan pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung.

4) Kemampuan Mengendalikan Bawahan

Seorang pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau jabatan secara efektif dan pada tempatnya.

5) Tanggung Jawab

Seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab bisa diartikan sebagai kewajiban yang wajib menanggung, memikul jawab, menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya.

6) Kemampuan Mengendalikan Emosional

Kemampuan mengendalikan emosional adalah kemampuan seseorang untuk menerima, menilai, mengelola serta mengontrol emosi dirinya dan orang lain di sekitarnya.

2.1.3 Motivasi

A. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi sebagai upaya yang dapat memberikan dorongan kepada seseorang untuk mengambil suatu tindakan yang dikehendaki, sedangkan motif sebagai daya gerak seseorang untuk berbuat, karena perilaku seseorang cenderung berorientasi pada tujuan dan didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan tertentu. Beberapa pengertian motivasi menurut ahli yaitu :

Hasibuan dalam Nurjaya (2021:67) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja. Menurut Mangkunegara dalam Nurjaya (2021:67) motivasi merupakan Kondisi jiwa yang mendorong seseorang dalam mencapai prestasinya secara maksimal. Motivasi kerja menurut McClelland yang diterjemahkan Suwanto (2020:161) adalah

“Seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu.

Dari pendapat para ahli dapat diambil kesimpulan motivasi adalah berbagai usaha yang dilakukan oleh manusia tentunya untuk memenuhi keinginan dan kebutuhannya. Namun, agar keinginan dan kebutuhannya dapat terpenuhi tidaklah mudah didapatkan apabila tanpa usaha yang maksimal. Dalam pemenuhan kebutuhannya, seseorang akan berperilaku sesuai dengan dorongan yang dimiliki dan apa yang mendasari perilakunya.

B. Teori Motivasi Kerja

Menurut Fahmi (2016:101) beberapa teori mengenai motivasi yaitu sebagai berikut:

1. Teori Kebutuhan Maslow

Menurut Maslow mengemukakan bahwa manusia memiliki 5 (lima) tingkatan kebutuhan, yaitu setiap tingkatan akan diperoleh jika telah dilalui dengan tingkatan yang dibawahnya dan seterusnya. Kebutuhan pada suatu peringkat paling tidak harus terpenuhi sebagian sebelum kebutuhan pada peringkat berikutnya menjadi penentu tindakan yang penting. Adapun tiap tingkatan hirarki dari kebutuhan menurut teori Abraham H Maslow adalah sebagai berikut:

1) Kebutuhan *psychological*

Kebutuhan ini adalah kebutuhan yang paling dasar yang harus dipenuhi oleh seorang individu. Kebutuhan tersebut mencakup sandang, pangan, papan. Contohnya kebutuhan makan, minum, perumahan, istirahat untuk menjaga kesehatan, berobat bila sakit.

2) Kebutuhan rasa aman

Kebutuhan ini akan diperoleh setelah kebutuhan yang pertama dipenuhi. Kebutuhan rasa aman dapat terpenuhi dalam berbagai bentuk seperti:

Bagi seorang pegawai memiliki pekerjaan yang ada jaminan pensiun, asuransi kesehatan/jiwa dan sejenisnya. Kondisi kerja yang menyenangkan, termasuk memiliki pimpinan yang aspiratif.

3) **Kebutuhan sosial**

kebutuhan yang harus dipenuhi berdasarkan kepentingan bersama dalam masyarakat, kebutuhan tersebut dipenuhi bersama-sama, contohnya interaksi yang baik antar sesama.

4) **Kebutuhan penghargaan**

Kebutuhan seseorang untuk memperoleh harga diri. Harga diri atau respek diri ini bergantung pada keinginan akan kekuatan, kompetensi dan kemandirian. Pada tahap ini seseorang memiliki keinginan kuat untuk memperlihatkan prestasi yang dimiliki, serta prestasi tersebut selanjutnya diinginkan orang lain mengetahuinya dan menghargai atas prestasi yang telah diperoleh tersebut.

5) **Kebutuhan aktualisasi diri**

kebutuhan untuk menggunakan prestasi yang dimiliki dan mengaktualisasikannya dalam bentuk pengembangan dirinya.

2. Teori Motivasi Herzberg

Motivasi faktor

Faktor yang mempengaruhi tingkat kepuasan bekerja berdasarkan pemenuhan kebutuhan tingkat tinggi seperti pencapaian, penghargaan, tanggung jawab, dan peluang untuk bertumbuh. Dan tergolong sebagai faktor motivasional antara lain adalah pekerjaan seseorang, keberhasilan yang diraih, kesempatan bertumbuh, kemajuan dalam karir dan pengakuan dari orang lain.

Hygiene factor

Melihat bagaimana kondisi kerja, lingkungan kerja dan sejenisnya memiliki pengaruh dalam mendorong seseorang memiliki motivasi kuat dalam membangun semangat kerja

3. Teori ERG

Teori ERG dikemukakan oleh Clayton Aldefder. Kata ERG merupakan kepanjangan dari *existence*, *relatedness*, dan *growth*.

Existence (eksistensi), kebutuhan fisiologis dan keamanan dalam klasifikasi Maslow.

Relatedness (hubungan), kebutuhan sosial komponen eksternal penghargaan dalam

klasifikasi Maslow. *Growth* (pertumbuhan), hasrat intrinsik untuk perkembangan pribadi mencakup komponen intrinsik dari kategori penghargaan Maslow dan karakteristik yang tercakup pada aktualisasi diri.

C. Jenis Motivasi

Menurut Suhardi dalam Indrawati (2022: 28) Motivasi dibagi menjadi 2 jenis

1) Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik adalah motivasi yang datangnya dari dalam diri seseorang. Motivasi ini terkadang muncul tanpa pengaruh apa pun dari luar. Biasanya orang yang termotivasi secara intrinsik lebih mudah terdorong untuk mengambil tindakan.

2) Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik adalah kebalikannya motivasi intrinsik, yaitu motivasi yang muncul karena pengaruh lingkungan luar. Motivasi ini menggunakan pemicu untuk membuat seseorang termotivasi. Pemicu ini bisa berupa uang, bonus, insentif, penghargaan, hadiah, gaji besar, jabatan, pujian dan sebagainya. Motivasi ekstrinsik memiliki kekuatan untuk mengubah kemauan seseorang. Seseorang bisa berubah pikiran dari yang tidak mau menjadi mau berbuat sesuatu karena motivasi ini

D. Indikator Motivasi Kerja

Menurut Maslow dalam Hustia (2020:84) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja, adapun beberapa Indikator motivasi kerja yaitu:

1) Kebutuhan psikologikal

Kebutuhan psikologikal yaitu kebutuhan untuk mempertahankan hidup, yang termasuk ke dalam kebutuhan ini adalah kebutuhan sandang, pangan, papan.

2) Kebutuhan rasa aman

Kebutuhan rasa aman yaitu kebutuhan mendapatkan jaminan berupa kesehatan, keselamatan kerja, jaminan pensiun atau jaminan hari tua dan sejenis nya.

3) Kebutuhan sosial

Kebutuhan sosial yaitu kebutuhan untuk bersosialisasi dan berinteraksi yang baik antar sesama.

4) Kebutuhan penghargaan

Kebutuhan penghargaan yaitu kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan *prestise* dari karyawan dan masyarakat lingkungannya.

5) Kebutuhan aktualisasi diri

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

2.1.4 Disiplin Kerja

A. Definisi Disiplin

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang penting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil optimal. disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja. Menurut Sulistyono dalam Alhusaini, dkk (2020:2167) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Menurut Sutrisno dalam Alhusaini, dkk (2020) memaparkan bahwa disiplin kerja yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan sehingga mempercepat pencapaian tujuan organisasi, sedangkan disiplin yang rendah akan menurunkan kinerja karyawan sehingga menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan organisasi

Faktor disiplin sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Disiplin biasanya berbanding lurus terhadap produktivitas karyawan, bila tingkat disiplin karyawan suatu perusahaan baik, maka tingkat produktivitas perusahaan itu juga akan baik. Penegakan disiplin yang terlalu tinggi bisa memicu stress kerja karyawan atau juga bisa memicu

motivasi karyawan karena beberapa karyawan cenderung malas bekerja bila tidak ada penegakan disiplin yang tegas. Fenomena ini sering terjadi dan secara langsung maupun tidak akan mempengaruhi perilaku karyawan (Alfian & Afrial, 2020). Disiplin yang baik dari karyawan akan menunjukkan bahwa suatu perusahaan dapat memelihara dan menjaga loyalitas maupun kualitas karyawannya. Selain itu, dengan mengetahui disiplin kerja karyawan maka nilai kinerja karyawan juga dapat diketahui. Disiplin berhubungan dengan kinerja karena dengan disiplin bahwa pemimpin dapat menerapkan suatu tindakan agar standar kerja yang ditetapkan dapat dipatuhi oleh karyawan. Jika disiplin kerja baik dalam suatu organisasi, tentu kinerja juga akan dan jika sebaliknya jika disiplin kerja kurang baik, maka kinerja juga akan tidak baik.

B. Indikator Disiplin Kerja

Singodimedjo dalam Hustia (2020:84) disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin kerja yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Indikatornya, yaitu:

- a) Peraturan jam kerja
- b) Peraturan dasar tentang berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
- c) Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain
- d) Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh pegawai selama dalam organisasi.

2.1.5 Kinerja Karyawan

A. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Parawirosentono dalam Harahap & Tirtayasa (2020:122) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai

dengan norma dan etika. Menurut Mangkunegara dalam Sihaloa & Siregar (2020:277) “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Menurut Sutrisno dalam Umar & Norawati (2022:837) “Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan”. Menurut Torang Umar & Norawati (2022:837) “Kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi.

Berdasarkan pernyataan dari beberapa ahli di atas maka bisa disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada nya. Adapun penilaian kinerja adalah sebagai berikut :

- 1) Mendorong orang ataupun pegawai agar berperilaku positif atau memperbaiki tindakan mereka yang di bawah standar.
- 2) Sebagai bahan penilaian bagi manajemen, apakah pegawai tersebut telah bekerja dengan baik.
- 3) Memberikan dasar yang kuat bagi pembuatan kebijakan peningkatan organisasi.

B. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Sutrisno dalam Umar & Norawati (2020) indikator-indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

- 1) Kuantitas hasil kerja
Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.
- 2) Kualitas hasil kerja
Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya

3) Ketepatan waktu

Diukur dari persepsi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dari awal sampai akhir. Dan dapat menyelesaikan dalam waktu yang sudah ditetapkan serta memaksimalkan waktu untuk aktivitas lainnya.

4) Kemampuan bekerjasama

Kemampuan dalam menangani hubungan kerja, diperlukan guna meningkatkan efisiensi kerja dalam perusahaan meliputi kerja tim antar divisi.

2.2 Penelitian Terdahulu

Dalam Pembahasan ini peneliti akan memaparkan beberapa penelitian yang relevan dengan “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja kerja karyawan Indomaret Rest Area Setopan Sentul KM 35, berikut beberapa penelitian yang relevan dengan penelitian ini ;

Effendy dan Juwita (2020) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus PT. Modernland Realty, TBK)”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, motivasi terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dan pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Modernland Realty Tbk. Metode penelitian yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah metode asosiatif kuantitatif dan pengumpulan data dengan observasi dan penyebaran kuesioner. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 130 orang karyawan. Metode analisis data dengan “Uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, persamaan regresi linier berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan pengujian hipotesis.” Hasil penelitian menunjukkan korelasi berganda sebesar $r = 0,679$ yang berarti hubungan antara gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan berada pada kategori kuat. Nilai koefisien determinasi (KD) tersebut diperoleh sebesar 46,2%. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya kontribusi ketiga variabel bebas terhadap variabel terikat sebesar 46,2%, sedangkan selebihnya 53,8% dipengaruhi faktor-faktor lain. Adapun hasil uji F dapat diperoleh nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ yaitu $36,018 > 2,68$ dan nilai $sig\ 0,000 < 0,005$.

"Maka, gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Modernland Realty Tbk.

Ernanda,dkk (2020) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pada PT. Jasa Marga Medan (Perseroan) TBK”. Data dari penyebaran kuesioner 142 Responden PT. Jasa Marga Medan (Perseroan) TBK, kemudian dilakukan analisis terhadap data yang diperoleh dengan menggunakan analisis data secara kuantitatif meliputi uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, pengujian hipotesis melalui uji t dan uji F, serta analisis koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa koefisien determinasi yang terlihat pada *Adjusted R Square* sebesar 0,9646 yang berarti bahwa kinerja pengaruhnya dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen dalam penelitian ini yaitu Pengaruh kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja sebesar 96,46 % dan sisanya yaitu 3,54 % dapat dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini. Secara parsial berdasarkan hasil uji t variabel-variabel dalam penelitian ini berpengaruh positif dan signifikan. hasil uji F menunjukkan bahwa secara simultan atau bersama-sama variabel dalam penelitian ini yaitu Pengaruh kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Maelani (2020) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Guru SMK PGRI Babakan Madang. Dengan jumlah responden 35 orang. Hasil perhitungan koefisien determinasi adalah 0,645 hal ini berarti 64,5%. variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja sedangkan sisanya 35,5% dijelaskan oleh variabel lain. Hasil uji F yaitu Fhitung 21,547 lebih besar dari Ftabel 2,901 menunjukkan bahwa secara simultan gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan. Hasil uji T secara parsial variabel gaya kepemimpinan T Hitung 0,313 lebih kecil dari Ttabel 1,695 tidak berpengaruh signifikan, variabel motivasi kerja Thitung 3,524 lebih besar dari Ttabel 1,695 berpengaruh secara signifikan, variabel disiplin dengan nilai Thitung 0,883 lebih kecil dari Ttabel 1,695 tidak berpengaruh. Maka secara parsial variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

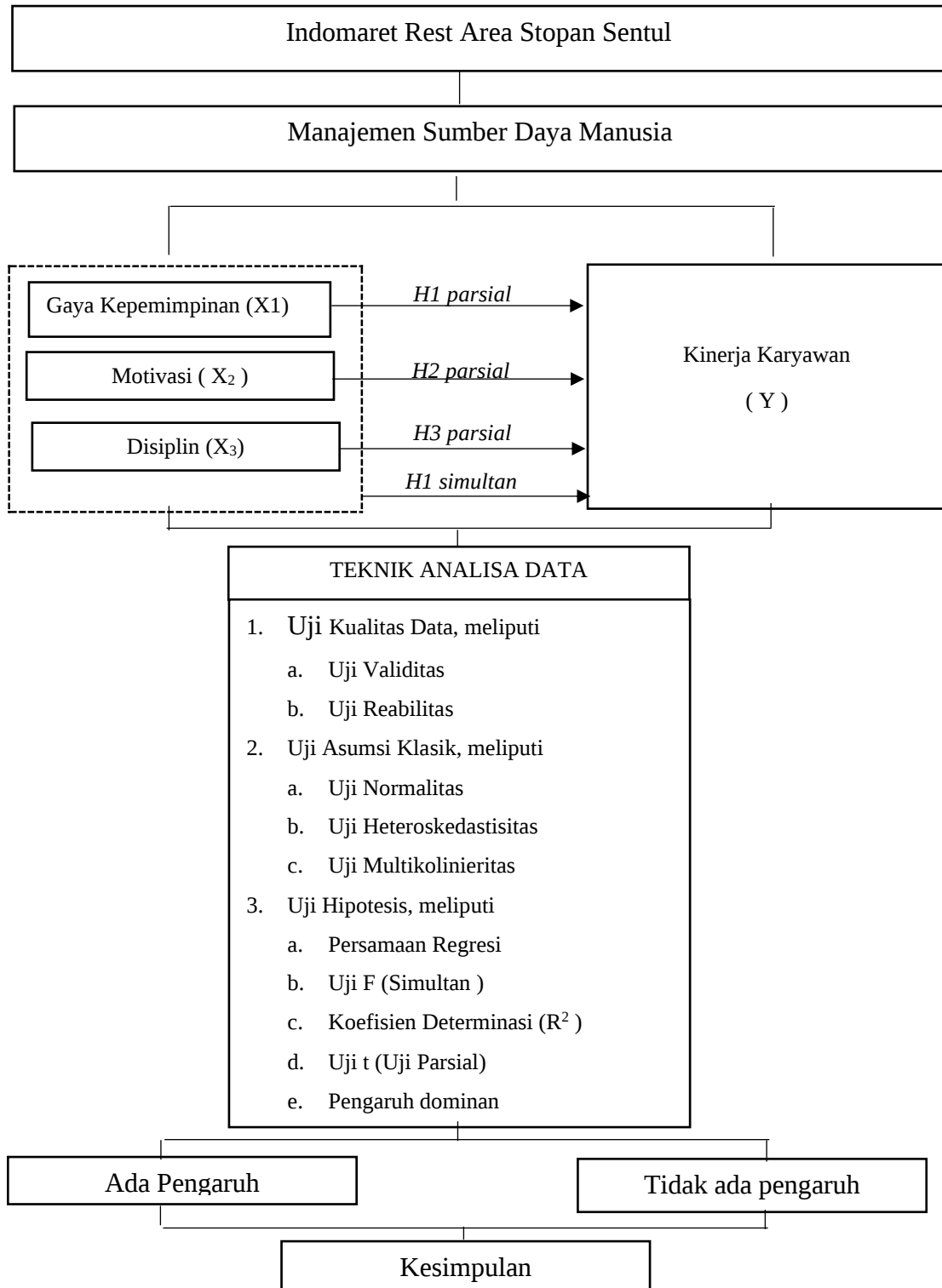
PENELITI	JUDUL	VARIABEL	ANALISIS	HASIL
AA Efendi dan Juwita (2020)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan , Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus PT. Modernland Realty, TBK	Gaya Kepemimpinan , Motivasi, Disiplin, Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Linier Berganda	1. koefisien determinasi 57.9% 2. Hasil Uji T menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X_1), motivasi (X_2) dan disiplin (X_3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Hasil Uji F menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X_1), motivasi (X_2), dan disiplin (X_3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
Ernanda,dkk (2020)	Pengaruh kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pada PT. Jasa Marga Medan (Perseroan) TBK	Kepemimpinan , Motivasi Lingkungan kerja, Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Linier Berganda	1. Koefisien Determinasi 96,46% 2. Hasil Uji T menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan (X_1), motivasi (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Hasil Uji F menunjukan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X_1), motivasi (X_2), lingkungan kerja (X_3) secara simultan berpengaruh signifikan hadap Kinerja karyawan.

Lilis Maelani (2020)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan , Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK PGRI Babakan Madang	Gaya Kepemimpinan , Motivasi, Disiplin, Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Linier Berganda	1. Koefisien determinasi 64,5% 2. Hasil Uji T menunjukkan variabel motivasi kerja (X₂) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan, sedangkan variabel gaya kepemimpinan (X₁) dan disiplin (X₃) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. Hasil Uji F Menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X₁), motivasi kerja (X₂), dan disiplin kerja (X₃), secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
----------------------	---	--	----------------------------------	--

Sumber : Kampus terkait (2023)

2.3 Kerangka Konseptual

Menurut Sugiyono (2019:95) Kerangka Berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Berdasarkan pada faktor yang memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, maka kerangka konseptual yang digunakan dalam penelitian ini ditunjukkan oleh gambar berikut.



Gambar 2.1 Kerangka konseptual
 Sumber : penulis 2023

2.4 Hipotesis

Hikmawati (2017:50) mengatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Sesuai dengan deskripsi teoritis serta kerangka pemikiran yang telah penulis sampaikan, maka hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

2.4.1 Hipotesis 1

Ho: $\beta_i = 0$, dimana $i = 1,2,3$ berarti secara simultan gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan toko Indomaret Rest Area Setopan Sentul.

H1: $\beta_i \neq 0$, dimana $i = 1,2,3$ berarti secara simultan gaya kepemimpinan, motivasi, berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan toko Indomaret Rest Area Setopan Sentul.

2.4.2 Hipotesis 2

Ho: $\beta_1 = 0$, berarti secara parsial gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Toko Indomaret Rest Area Setopan Sentul

H1: $\beta_1 \neq 0$, berarti secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Toko Indomaret Rest Area Setopan Sentul

2.4.3 Hipotesis 3

Ho : $\beta_2 = 0$, berarti secara parsial motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Toko Indomaret Rest Area Setopan Sentul

H1: $\beta_2 \neq 0$, berarti secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Toko Indomaret Rest Area Setopan Sentul

2.4.4 Hipotesis 4

Ho : $\beta_3 = 0$, berarti secara parsial disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Toko Indomaret Rest Area Setopan Sentul

H1 : $\beta_3 \neq 0$, berarti secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Toko Indomaret Rest Area Setopan Sentul.