BAB II
KAJIAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia

Para ahli manajemen sumber daya manusia dan lembaga-lembaga yang terlibat sudah mendefinisikan makna dari manajemen sumber daya manusia menurut argumennya masing-masing, dan memiliki maksud dan tujuan yang sama. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompetensi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat (Firdaus, 2023).

Menurut Rindaningsih & Khalilurrahman, (2022) dalam Muhammad Fahrul Muttaqin & Ida Rindaningsih, (2024) sebagai salah satu aset paling berharga, sumber daya manusia memiliki peran strategis dalam menentukan keberhasilan organisasi di tengah perubahan lingkungan bisnis yang cepat. Seberapa canggih dan kuat suatu sistem, keberhasilan pada akhirnya ditentukan oleh kontribusi manusia dalam melaksanakan setiap aktivitas untuk mencapai hasil yang optimal.

Sedangkan menurut Malayu & Hasibuan dalam Fachrurazi et al., (2021) MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peran tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Menurut penjelasan para ahli di atas, dapat disimpulkan Manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebagai kunci utama keberhasilan organisasi dalam mengelola manusia agar tujuan organisasi secara optimal. Oleh karena itu, apabila sumber daya manusia dapat dikelola dengan baik dan memiliki tenaga kerja yang mempunyai kualitas yang bagus, maka organisasi tersebut bisa menjalankan organisasi secara optimal.

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan, (2016) dalam Setyowati et al., (2021) menjabarkan fungsi-fungsi tersebut kedalam beberapa bagian. Adapun penjelasan fungsi-fungsi tersebut adalah sebagai berikut:

2.1.2.1 Fungsi Manajemen

1. Perencanaan

   Perencanaan atau *human resources planning* meliputi perencanaan sumber daya manusia secara efektif dan efisien agar menjawab kebutuhan organisasi dalam membantu tercapainya tujuan organisasi.

2. Pengorganisasian atau *Organize*

   Pengorganisasian atau *organize* merupakan kegiatan merancang atau mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan susunan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi *(organization chart).*

3. Pengarahan

   Pengarahan merupakan kegiatan pemberi arahan atau bimbingan kepada semua karyawan agar bisa bekerja sama dengan efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan bersama.

4. Pengendalian

   Pengendalian merupakan kegiatan mengontrol atau mengawasi kinerja setiap karyawan agar tetap berjalan sesuai dengan kebijakan dan aturan perusahaan. Kegiatan ini bertujuan untuk meminimalisir terjadinya penyimpangan atau kesalahan.

2.1.2.2 Fungsi Operasional

1. Pengadaan

   Pengadaan merupakan proses perekrutan,seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk memperoleh karyawan yang sesuia dengan kriteria dan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang tepat akan membantu mempercepat pencapaian tujuan perusahaan.

2. Pengembangan

   Pengembangan merupakan suatu proses peningkatan kemampuan dan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan sikap karyawan melalui berbagai program pendidikan dan pelatihan yang di adakan oleh perusahaan.

3. Kompensasi

   Kompensasi merupakan pemberian balas jasa secara langsung maupun tidak langsung dari perusahaan kepada pekerja atas kinerja dan pencapaian yang diarah. Kompensasi dapat berupa uang atau barang, kenaikan gaji maupun promosi jabatan.

4. Pengintegrasian

   Pengintegrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

5. Pemeliharaan

   Pemeliharaan merupakan kegiatan merawat, memelihara, dan meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan agar mereka nyaman bekerja dalam jangka waktu yang lama di perusahaan. Pemeliharaan sumber daya yang baik.

6. Kedisiplinan

   Kedisiplinan merupakan bagan terpenting dari fungsi manajemen sumber daya manusia. Kedisiplinan menjadi kunci terwujudnya tujuan.

7. Pemberhentian

   Pemberhentian adalah putusnya suatu hubungan kerja karyawan dari perusahaan (PHK atau putus hubungan kerja). Pemberhentian merupakan langkah terakhir yang harus diambil ketika penyimpangan atau kesalahan karyawan tidak bisa diperbaiki dengan kata lain karyawan sudah tidak bisa memenuhi standar kebutuhan perusahaan. Pemberhentian juga bisa disebabkan karena keinginan karyawan sendiri, kontrak kerja yang sudah berakhir, pensiun atau sebab-sebab lainnya.

Menurut penjelasan para ahli di atas, dapat disimpulkan mengenai fungsi manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses untuk mengelola tenaga kerja melalui dua fungsi utama, yaitu fungsi manajemen dan operasional. Fungsi manajemen terdiri dari, perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian. Hal ini bertujuan utuk mengatur sumber daya manusia yang efektif dan efisien untuk tercapainya tujuan organisasi. Sedangkan, fungsi operasional terdiri dari, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan. Semua fungsi tersebut saling berhubungan untuk mendapatkan, mengembangkan, memotivasi, dan mempertahankan karyawan bertujuan untuk hasil kinerja karyawan yang optimal untuk perusahaan.

2.2 Gaya Kepemimpinan

2.2.1 Definisi Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah pola dan perilaku yang dimaksudkan untuk menggabungkan tujuan individu setiap anggota organisasi untuk mencapai tujuan organisasi Heidjrahman, (2002) dalam (Indah & Asmadi, 2025). Sedangkan menurut Rivai & Mulyadi, (2011) dalam Sinaga et al., (2025) adalah gaya kepemimpinan yang dapat dengan mudah menyesuaikan diri dengan situasi apapun dan mengoptimalkan hasil, kepuasan kerja, dan pertumbuhan.

Berdasarkan menurut para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai peran yang sangat penting untuk keberhasilan organisasi. Gaya kepemimpinan yang tepat dapat mengkolaborasikan antara individu dan organisasi, untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat, dan kondusif, serta meningkatkan kinerja dan kepuasan karyawan kerja dalam anggota tim organisasi.

2.2.2 Faktor yang mempengaruhi Gaya Kepemimpinan

Menurut Robbins, (2021) dalam Yusri, (2021) mengatakan faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan yang bertanggung jawab adalah sebagai berikut :

1. Faktor Genetis

   Faktor genetis adalah faktor yang menampilkan pandangan bahwa seseorang menjadi pemimpin karena latar belakang keturunannya.
2. Faktor Sosial

   Faktor ini pada hakikatnya semua orang sama dan bisa jadi pemimpin.
3. Faktor Bakat

   Faktor yang berpandangan bahwa seseorang hanya akan berhasil menjadi seorang pemimpin yang baik, apabila orang itu memang sejak kecil sudah membawa bakat kepemimpinan.

Faktor yang umum muncul dalam kepemimpinan menurut Yani, (2012) dalam Yusri, (2021) sebagai berikut:

1. Kecerdasan, yaitu pola pikir yang dimiliki seseorang yang mampu menguasai atau memahami dengan cepat suatu bidang tertentu, baik dari orang lain maupun sendiri (otodidak).
2. Kedewasaan, yaitu suatu sifat dan sikap dimana seseorang mampu menempatkan dirinya dengan kondisi sekitar pada saat keadaan tertentu dan mampu mengambil keputusan secara bijaksana.
3. Motivasi diri, yaitu dorongan kepada diri sendiri agar bisa berkembang menjadi lebih baik dari sebelumnya.
4. Pendidikan, yaitu ilmu yang didapatkan seseorang secara formal (sekolah) atau nonformal (khusus).
5. Keahlian, yaitu kemampuan yang khusus yang dimiliki seseorang dalam suatu bidang tertentu.
6. Ketegasan, yaitu sikap seseorang yang dituntut agar konsisten dengan keputusan yang di ambil.

Dari para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan tidak serta merta ditentukan oleh bakat atau keturunan seseorang. Tetapi juga dapat dipengaruhi oleh proses pembelajaran, pengalaman, dan pengembangan kemampuan seseorang. Seorang pemimpin yang efektif dapat dihasilkan dari

kolaborasi antara potensi bawaan dan pengembangan skill yang dimiliki seseorang. Sehingga dapat beradaptasi dengan kepemimpinan yang dibutuhkan organisasi.

2.2.3 Manfaat Gaya Kepemimpinan

Menurut Usman, (2019) dalam Almahdali et al., (2025) yaitu :

1. Mampu menganalisis SWOT kemampuan dirinya yang diperlukan sebagai kepemimpinan efektif.
2. Menggunakan kekuasaan dengan tepat dan berpengaruh positif dalam meningkatkan komitmen bawahannya.
3. Menguji nilai-nilai persoal dan keyakinan diri yang berkaitan dengan asumsi tentang kepemimpinan dan bawahannya.
4. Memahami sejumlah peranan kepemimpinan.
5. Mengenal hubungan antara pemimpin berorientasi tugas dan berorientase hubungan manusia.
6. Mengenal pentingnya tujuan moral dan nilai etika dalam kepemimpinan.

2.2.4 Indikator Gaya kepemimpinan

Indikator adalah variabel atau alat yang digunakan untuk mengukur perubahan yang sedang terjadi dalam kegiatan. Sebelumnya para ahli sudah menjelaskan beberapa indikator dari gaya kepemimpinan. Adapun indikatornya menurut sari & putra, (2019) dalam Almahdali et al., (2025) yaitu:

1. Kemampuan Pengambilan Keputusan

   Kemampuan 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 Motivasi

   Kemampuan motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakan 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 penyampaian 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 memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan jangka panjang perusahaan. Termasuk didalamnya memberitahukan orang lain apa yang harus dilakukan dengan nada yang bervariasi mulai dari nada tegas sampai meminta atau bahkan mengancam. Tujuannya adalah agar tugas-tugas dapat terselesaikan dengan baik.

5. Kemampuan Mengendalikan Emosi

   Kemampuan mengendalikan emosi adalah hal yang sangat penting bagi keberhasilan hidup kita. Semakin baik kemampuan kita mengendalikan emosi semakin mudah kita akan meraih kebahagian.

2.3 Motivasi kerja

2.3.1 Definisi Motivasi Kerja

Menurut Tahir, (2014) dalam Sumanti Manao, (2022) adalah sebagai suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan sesuatu perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar. Sedangkan menurut Andika, (2019) dalam Husna & Prasetya, (2024) dijelaskan bahwa motivasi adalah salah satu hal yang dapat mempengaruhi dari perilaku manusia, motivasi sering disebut juga dengan sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang termotivasi dan

bersemangat untuk mengurangi dan memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal. Selanjutnya menurut Hasibuan, (2005) dalam Setiyawami et al., (2024) motivasi kerja adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil kerja yang optimal.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah sebagai kekuatan yang ada dalam diri individu untuk mendorong agar melakukan tindakan secara sadar. Motivasi kerja ini berpengaruh kepada perilaku individu untuk melakukan dorongan kebutuhan, keinginan, serta tujuan yang ingin dicapai secara optimal. Dalam pekerjaan, motivasi berperan untuk menyalurkan dan mendukung individu agar antusias dalam bekerja secara giat dan terarah untuk mencapai hasil yang optimal.

2.3.2 Faktor yang mempegaruhi Motivasi Kerja

Menurut Chandra & Darmayanti, (2023) Motivasi kerja seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor sebagai berikut :

1. Faktor Eksternal

   Faktor eksternal adalah berasal dari luar diri karyawan yang dapat mempengaruhi motivasi tersebut mencakup lingkungan kerja yang menyenangkan, kompensasi yang memadai, supervisi yang baik, adanya jaminan pekerjaan, status dan tanggung jawab, dan peraturan fleksibel.

2. Faktor Internal

   Faktor internal adalah berasal dari dalam diri karyawan yang mempengaruhi pemberian motivasi pada diri seseorang yakni keinginan untuk dapat hidup, keinginan untuk dapat memiliki, keinginan untuk dapat memperoleh penghargaan, keinginan untuk memperoleh pengakuan, dan keinginan untuk berkuasa.

2.3.3 Tujuan dan Manfaat Motivasi Kerja

Dengan adanya tujuan dan manfaat motivasi kerja ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan bagaimana motivasi berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman dan menyenangkan. Pemahaman ini sangat penting untuk individu dan organisasi unutk meningkatkan efektivitas kerja, kepuasan kerja, dan untuk pencapaian organisasi secara optimal. Menurut Hartanto et al., (2025) berikut ini adalah beberapa tujuan dan manfaat motivasi kerja sebagai berikut:

1. Meningkatkan Produktivitas

   Strategi motivasi yang efektif membuat karyawan bekerja lebih efisien dan menghasilkan kinerja yang lebih baik.

2. Meningkatkan Kepuasan dan Loyalitas Karyawan

   Karyawan yang termotivasi merasa dihargai dan puas dengan pekerjaan, sehingga loyalitas terhadap organisasi meningkat.

3. Mendorong Kreativitas dan Inovasi

   Strategi motivasi yang tepat memberikan ruang bagi karyawan untuk berkreasi, mencoba pendekatan baru, dan meningkatkan kualitas kerja.

4. Mengurangi Turnover

   Karyawan yang termotivasi cenderung bertahan lebih lama, mengurangi biaya pergantian tenaga kerja dan gangguan operasional.

5. Meningkatkan Kinerja Organisasi Secara Keseluruhan

   Motivasi karyawan yang tinggi berkontribusi pada pencapaian tujuan strategi dan keberhasilan jangka panjang keputusan pada proyek tertentu mendorong karyawan bekerja lebih optimal.

2.3.4 Indikator Motivasi Kerja

Menurut Ashari et al., (2025) pemberian motivasi kerja yang tepat pada karyawan bisa menimbulkan semangat, kemauan, dan ketulusan dalam bekerja. Maka, semakin semangat dan kemauan kerja dapat meningkatkan produktivitas

kerja seorang karyawan. Berikut ini adalah beberapa indikator motivasi kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain:

1. Kebutuhan Fisiologis

   Merupakan kebutuhan yang dapat memotivasi seseorang untuk berperilaku tepat dalam bekerja seperti gaji yang sesuai, bonus, uang lembur yang diberikan ketika ada kelebihan waktu melaksanakan pekerjaan serta pemberian fasilitas kerja yang memudahkan seorang karyawan dalam menjalankan pekerjaan.

2. Rasa Aman

   Merupakan keinginan untuk mendapatkan rasa aman di dalam lingkungan pekerjaan, seperti pemberian jaminan keselamatan dan kesehatan dalam melaksanakan pekerjaan.

3. Kebutuhan Untuk Bersosialisasi

   Merupakan kebutuhan untuk bisa memiliki hubungan dengan rekan kerja maupun atasan sehingga tercipta lingkungan kerja yang suportif dan menyenangkan.

4. Penghargaan

   Merupakan sebuah kebutuhan untuk diberikan penghargaan atas kontribusi yang diberikan oleh seseorang karyawan terhadap pekerjaannya, seperti mendapatkan kesempatan promosi kenaikan jabatan dan gaji.

5. Aktualisasi Diri

   Merupakan kesempatan yang diberikan untuk mengembangkan diri, meningkatkan kompetensi, dan potensi diri seorang karyawan.

6. Kepuasan

   Merupakan perasaan puas yang dirasakan oleh seorang karyawan terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja.

7. Pengakuan

   Merupakan pemberian pujian atas prestasi kerja seorang karyawan sehingga mereka merasa dihargai.

8. Peluang

   Merupakan memberikan kesempatan kepada karyawan agar diberikan ruang untuk maju dalam karier dan mengembangkan diri.

2.4 Kinerja Karyawan

2.4.1 Definisi Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan menjadi salah satu faktor utama dalam organisasi untuk mencapai keberhasilan dan tujuan yang telah ditetapkan organisasi. Kinerja bukan hasil dari kerja seseorang, melainkan sejauh mana karyawan bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas nya dengan efektif dan efisien. Oleh karena itu, pemahaman atas konsep kinerja karyawan menjadi landasan yang penting dalam penelitian manajemen sumber daya manusia.

Menurut Mulyadi & Pancasasti, (2021) kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Selanjutnya menurut Mangkunegara, (2011) dalam Setyo Widodo & Yandi, (2022) kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.4.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan gambaran dari hasil kerja seseorang meliputi kualitas dan kuantitas, sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan oleh organisasi. Kinerja karyawan berdampak besar atas bertahan atau tidaknya suatu organisasi. Menurut Fachrudy Asjari et al., (2023) beberapa faktor mempengaruhi kinerja karyawan dalam konteks perusahaan:

1. Motivasi

   Merupakan faktor kunci yang yang dapat memengaruhi kinerja. Karyawan dengan motivasi tinggi cenderung bekerja lebih efektif daripada yang memiliki motivasi rendah. Gaji, kondisi kerja, dan kesempatan pengembangan internal

dapat memengaruhi motivasi, perusahaan perlu memastikan adanya dukungan untuk menjaga motivasi karyawan agar kinerja tetap optimal.

2. Kompetensi

   Kinerja karyawan lebih baik jika mereka memiliki kompetensi yang sesuai dengan tanggung jawab mereka. Peningkatan kompetensi dapat dicapai melalui pelatihan, *mentoring*, dan berbagai metode pengembangan lainnya.

3. Lingkungan Kerja

   Lingkungan kerja yang kondusif mendukung efisiensi dan produktivitas karyawan. Selain kondisi fisik kantor, perlakuan atasan, alur komunikasi, pelatihan, gaji, dan jenjang karier juga merupakan bagian penting dari lingkungan kerja. Kualitas lingkungan kerja berdampak pada kinerja karyawan.

4. Kepemimpinan

   Kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan keterlibatan dan inspirasi karyawan, membantu meningkatkan kinerja. Kepemimpinan yang buruk sering menjadi alasan utama karyawan meninggalkan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memastikan setiap pemimpin memiliki kemampuan kepemimpinan yang baik.

5. Komunikasi

   Komunikasi yang efektif membantu karyawan memahami harapan perusahaan dan cara mencapai tujuan tersebut. Komunikasi yang jelas mendukung motivasi karyawan, sementara komunikasi yang tidak jelas dapat menurunkan semangat.

6. Sistem Imbalan

   Sistem imbalan yang adil dan terkait dengan kinerja dapat menjadi motivasi bagi karyawan untuk bekerja lebih keras. Insentif yang sesuai dengan pencapaian target dapat meningkatkan semangat karyawan.

7. Manajemen Waktu

   Karyawan yang efektif mengelola waktu cenderung mencapai kinerja yang tinggi. Perusahaan dapat memberikan pelatihan manajemen waktu untuk membantu karyawan meningkatkan produktivitas.

8. Kesehatan dan Kesejahteraan

   Kesehatan fisik dan mental karyawan berperan penting dalam kinerja. Perusahaan dapat memberikan dampak langsung pada kesehatan dan kesejahteraan karyawan dengan memperhatikan tugas, gaji, tunjangan, serta menerima pengajuan cuti yang sesuai.

Berdasarkan uraian menurut para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu, hasil dari berbagai aspek internal dan eksternal yang saling berhubungan. Faktor internal terdiri dari motivasi, kompetensi, manajemen waktu, serta kesehatan dan kesejahteraan karyawan, hal ini berpengaruh atas kemampuan kinerja karyawan secara individu untuk menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal. Selain itu, faktor eksternal meliputi lingkungan kerja, kepemimpinan, komunikasi, dan sistem imbalan, hal ini menjadi dukungan perusahaan kepada karyawan untuk menciptakan suasana kerja yang kondusif.

2.4.3 Manfaat Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan mempunyai peran penting untuk keberlangsungan perusahaan dengan menekankan efektivitas dan produktivitas ini berpengaruh atas pencapian dan tujuan perusahaan. Kinerja karyawan memberikan manfaat atas perkembangan perusahaan dan individu. Oleh karena itu, penting sekali untuk memahami manfaat kinerja karyawan. Menurut Budianto & Katini, (2015) dalam Dr. Jufrizen, (2022) mengatakan bahwa manfaat kinerja adalah mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi suatu organisasi atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional.

2.4.4 Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja karyawan merupakan tahapan yang penting dalam keberlangsungan penelitian dan pengolahan data di dalam organisasi. Dengan adanya indikator kinerja karyawan, perusahaan dapat mengetahui seberapa jauh karyawan mampu menerapkan standar kerja yang telah ditetapkan perusahaan. Indikator berfungsi untuk alat evaluasi kinerja karyawan secara objektif dan terarah untuk membantu perusahaan. Menurut Mangkunegara, (2011) dalam Dr. Sahat Simbolon, (2022) menetapkan indikator variabel pengukuran kinerja ke dalam 4 kelompok besar, yaitu:

1. Kualitas

   Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan

2. Kuantitas

   Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Kerja Sama

   Kerja sama menyatakan kemampuan karyawan dalam berpartisipasi dan bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas.

4. Inisiatif

   Inisiatif karyawan dilihat dari kreativitas seorang karyawan dalam melakukan pekerjaan sehari-hari dan keinginan untuk bekerja lebih baik.

2.5 Penelitian Terdahulu

Menurut Riswanto et al., (2023) penelitian terdahulu merupakan penelitian yang berfungsi sebagai bentuk perbandingan dari penelitian yang akan dilakukan dengan penelitian sebelumnya yang sudah pernah ada. Penelitian ini digunakan sebagai sumber data lampau dari hasil penelitian yang kemudian akan digunakan dan juga diusahakan oleh peneliti untuk membandingkan dengan peneliti yang akan dilaksanakan. Penelitian terdahulu yang akan diambil oleh peneliti harus

relevan dengan judul atau topik peneliti yang akan peneliti lakukan. Sehingga peneliti terdahulu ini juga dapat diartikan sebagai sumber inspirasi yang kemudia dapat membantu kelancaran penelitian yang akan dilakukan.

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Penelitian, Tahun & Judul Penelitian,Link URL	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1	Sapu et al., (2023) Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia), https://siberpublisher.org/JHESM/article/view/78/58	Variabel Independen: a. Gaya Kepemimpinan b. Motivasi. c. Lingkungan Kerja. Variabel Dependen: a. Disiplin. b. Kinerja	Variabel independen: a. Gaya kepemimpinan: Kemampuan menganalisa, Terampil dalam komunikasi, Berkenan untuk mendengar, Tegas. b. Motivasi: Balas jasa, Kondisi kerja, Fasilitas kerja, Prestasi kerja, Diakui pemimpin, Pekerjaan. c. Lingkungan kerja: Diperhatikan dan didukung pemimpin, Kerja sama dengan kelompok, Lancar dalam berkomunikasi. Variabel dependen: a. Disiplin: Kehadiran, Prosedur Kerja, Taat pada pimpinan, Kesadaran menjalankan tugas, Pertanggungjawaban. b. Kinerja Kuantitas, Ketepatan waktu,	Metode Kualitatif	Hasil penelitian ini menunjukan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

			Efektivitas, Kemandirian		
2	Dian, (2022) Pengaruh Kepemimpinan dan Motvasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Serang, https://jurnal.desantapublisher.com/index.php/desanta/article/view/154/168	Variabel Independen: a. Kepemimpinan b. Motivasi Kerja Variabel Dependen: a. Kinerja pegawai	Variabel Independen: a. Kepemimpinan : Tingkat energi dan toleransi terhadap stres, Rasa percaya diri, Integritas, Motivasi kekuasaan, Orientasi pada keberhasilan, Kebutuhan akan kualitas yang rendah, Keterampilan teknis, Keterampilan antarpribadi, Keterampilan konseptual b. Motivasi kerja: Gairah semangat kerja karyawan, Moral dan kepuasan kerja pegawai, Produktivitas kerja pegawai, Loyalitas dan kestabilan pegawai pada organisasi, Kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi pegawai, Mengefektifkan pengadaan pegawai, Suasana dan hubungan kerja yang baik, Kretivitas dan partisipasi pegawai yang tinggi, Tingkat kesejahteraan pegawai yang tinggi.	Metode Kuantitatif	1. Uji f, semua variabel x berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. 2. Uji t, variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. 3. Koefisien Determinasi 73.2%

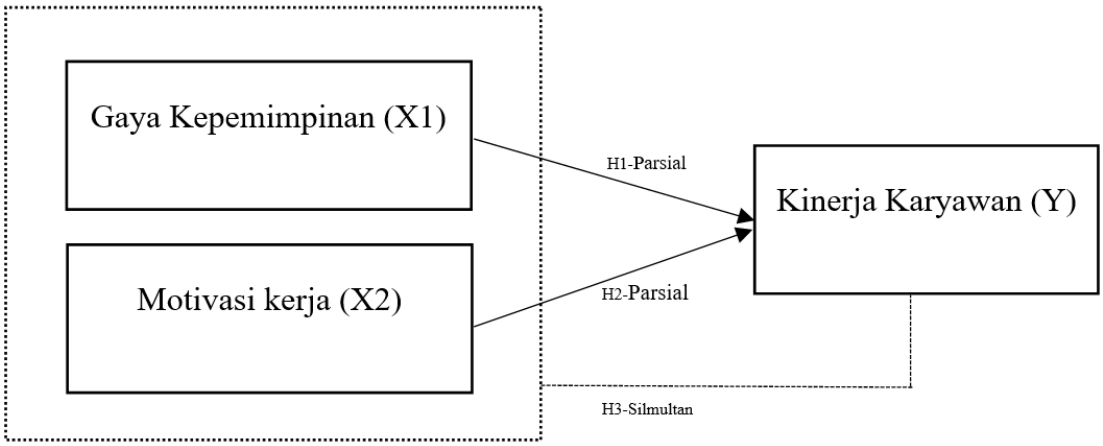
			Variabel Dependen: a. Kinerja pegawai: Pemahaman, Inovasi, Kecepatan kerja, Keakuratan kerja, Kerjasama.		
3	Hamidi, (2020) Pengaruh Gaya kepemimpinan dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulselbar Kantor Pusat Makasar, https://stim-lpi.ac.id/jurnal/index.php/Jomel/article/view/16/48	Variabel Independen: a. Gaya kepemimpinan b. Motivasi kerja Variabel dependen: a. Kinerja Karyawan	Variabel Independen: a. Gaya kepemimpinan: Kemampuan mengambil keputusan, Kemampuan memotivasi, Kemampuan komunikasi, Kemampuan mengendalikan bawahan, Tanggung jawab, kemampuan mengendalikan emosional. b. Motivasi kerja: Motivasi internal, Motivasi eksternal Variabel dependen: a. Kinerja: kualitas, Kuantitas,Ketepatan waktu, Efektivitas, Kemandirian, Komitmen kerja	Metode Regresi Linear Berganda	1. Uji f, semua variabel x berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Uji t, semua variabel x berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. Koefisien Determinasi 20,2%
4	Bagas Arif Prabaswara et al., (2024) Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta sukses perkasa pandaan, https://jurnal.stiekma.ac.id/index.php/JAMIN/article/view/138/112	Variabel Independen: a. Gaya kepemimpinan b. Motivasi kerja Variabel dependen: a. Kinerja Karyawan	Variabel independen: a. Gaya kepemimpinan: Kemampuan menganalisa, Terampil dalam komunikasi, Berkenan untuk mendengar, Tegas.	Metode regresi linear berganda	1. Uji f, semua variabel x berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. semua variabel x berpengaruh signifikan

			b. Motivasi: Balas jasa, Kondisi kerja, Fasilitas kerja, Prestasi kerja, Diakui pemimpin, Pekerjaan. Variabel dependen: a. Kinerja: kualitas, Kuantitas,Ketepatan waktu, Efektivitas, Kemandirian, Komitmen kerja		terhadap kinerja karyawan. 3. Koefisien Determinasi 61.4%
5	Aulia & Mart, (2025) Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di indomaret fresh area bogor 2, https://journal.stiegici.ac.id/index.php/eleste/article/view/441/1075	Variabel Independen: a. Gaya kepemimpinan b. Motivasi kerja Variabel dependen: a. Kinerja Karyawan	Variabel Independen: a. Gaya kepemimpinan: Pengorganisasian kerja, Hubungan kerja, Penetapan tujuan, Saling percaya, Menghargai ide atau gagasan bawahan b. Motivasi kerja: Kebutuhan fisiologis, Kebutuhan rasa aman, Kebutuhan akan rasa memiliki, Kebutuhan akan harga diri. Variabel dependen: a. Kinerja: Kuantitas hasil kerja, Kualitas hasil kerja, efisiensi pelaksanaan tugas, Disiplin kerja, Inisiatif dan tanggung jawab	Metode kuantitatif	1. Uji f, semua variabel x berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. semua variabel x berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. Koefisien Determinasi 61.7%

Sumber: Penulis (2026)

2.6 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran adalah struktur atau model konseptual yang memaparkan hubungan yang logis antara teori, konsep, variabel dan masalah penelitian. Ini berfungsi untuk memahami masalah, mengembangkan hipotesis, dan mengarahkan pengumpulan data analisis. Berikut gambar kerangka pemikiran dalam penelitian ini.



Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran

Sumber: Penulis (2026)

2.7 Pengajuan Hipotesis

Sesuai dengan uraian teoritis dan kerangka pemikiran yang telah penulis sampaikan di atas, hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Hipotesis 1

   $H_0 : \beta 1 = 0$, Gaya Kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Toko Alfamart Area Bogor Utara.

   $H_1 : \beta 1 \neq 0$, Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Toko Alfamart Area Bogor Utara.

2. Hipotesis 2

   $H_0 : \beta 2 = 0$, Motivasi Kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Toko Alfamart Area Bogor Utara.

   $H_2 : \beta 2 \neq 0$, Motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Toko Alfamart Area Bogor Utara.

3. Hipotesis 3

   $H_0 : \beta 3 = 0$, Secara simultan Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Toko Alfamart Area Bogor Utara.

   $H_3 : \beta 3 \neq 0$, Secara simultan Gaya Kepemimpinan dan Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Toko Alfamart Area Bogor Utara.