

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Landasan Teori**

##### **2.1.1. Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang manajemen yang sangat penting dalam suatu organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan gabungan antara dua frasa yaitu manajemen dan sumber daya manusia. Manajemen adalah aktivitas merencanakan, mengorganisasi, memimpin, serta mengontrol sumber daya yang dimiliki oleh organisasi untuk mencapai tujuan dari suatu organisasi secara efektif dan efisien. Menurut Prasadja Ricardianto (2018:15) menyatakan bahwa : “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga (*goal*) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat maksimal”. Sedangkan menurut Arif Yusuf Hamali (2018:2) menyatakan bahwa : “Manajemen SDM merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan, dan manajemen pengorganisasian sumber daya”.

##### **2.1.2. Gaya Kepemimpinan**

Kepemimpinan merupakan proses mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan. Menurut Sutarto Wijono (2018:3), “Kepemimpinan merupakan suatu usaha merealisasikan tujuan organisasi dengan memadukan kebutuhan para pengikutnya untuk terus tumbuh berkembang sesuai dengan tujuan organisasi.”

Menurut Hidayat (2018:143) 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. erta memotivasi karyawan sehingga diharapkan akan menghasilkan produktivitas yang tinggi. Sedangkan Menurut Sutrisno (2017:221) “Kepemimpinan ialah sebagai proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas dari para anggota kelompok.

Dari pengertian di atas dapat diambil kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan pada dasarnya adalah gaya kepemimpinan adalah perilaku atau metode yang dipilih dan digunakan oleh pimpinan untuk mempengaruhi pikiran, emosi, sikap dan perilaku para anggota atau bawahan organisasi.

### **1. Jenis - jenis Gaya Kepemimpinan**

Jenis-jenis gaya kepemimpinan dibagi menjadi empat yaitu :

#### **a. Kepemimpinan Direktif**

Tipe gaya kepemimpinan ini sama dengan model kepemimpinan otokratis bahwa pendekatan yang dilakukan melalui tekanan, pemaksaan dan pengarahan yang khusus diberikan oleh pemimpin. Dalam jenis gaya kepemimpinan ini tidak ada partisipasi dari bawahannya.

#### **b. Kepemimpinan Supportif**

Gaya kepemimpinan ini mempunyai kesediaan untuk menjelaskan sendiri, bersahabat, mudah didekati, dan mempunyai perhatian kemanusiaan yang murni terhadap para bawahannya.

#### **c. Kepemimpinan Partisipatif**

Pada gaya kepemimpinan ini pemimpin berusaha meminta dan menggunakan saran atau ide dari para bawahannya. Namun pengambilan keputusan masih tetap berada padanya.

#### **d. Kepemimpinan Berorientasi pada Prestasi**

Gaya kepemimpinan ini menetapkan serangkaian tujuan yang menantang anggotanya untuk berprestasi dan menjadi lebih baik. Pemimpin juga memberikan keyakinan kepada mereka bahwa mereka mampu melaksanakan tugas pekerjaan mencapai tujuan secara baik.

## **2. Faktor yang mempengaruhi Gaya Kepemimpinan**

Menurut H. Joseph Reitz dalam Rahayu (2017:11) dalam melaksanakan aktivitas pemimpin ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan, yaitu:

- a. Kepribadian (*personality*), yaitu pengalaman masa lalu dan harapan pemimpin, hal ini mencakup nilai-nilai, latar belakang dan pengalamannya akan mempengaruhi pilihan akan gaya kepemimpinan.
- b. Harapan dan perilaku atasan kepada para bawahan atau karyawannya.
- c. Karakteristik, yaitu harapan dan perilaku bawahan yang mempengaruhi pimpinan terhadap bentuk seperti apa gaya kepemimpinan yang dipakai.
- d. Kebutuhan tugas, yaitu setiap tugas bawahan juga akan mempengaruhi gaya kepemimpinan seorang pimpinan.
- e. Iklim dan kebijakan organisasi akan dapat mempengaruhi harapan dan perilaku bawahan.
- f. Harapan dan perilaku rekan kerja akan dapat mempengaruhi gaya kepemimpinan.

## **3. Indikator Gaya Kepemimpinan**

Menurut Veitzhal Rivai (2018:53) mengemukakan bahwa seorang pemimpin dalam mengimplementasikan kepemimpinannya harus mampu secara dewasa melaksanakan terhadap instansi atau organisasinya, kepemimpinan dibagi kedalam lima dimensi, yaitu:

- a. Kemampuan kerjasama dan hubungan yang baik
  - 1) Membina kerjasama dengan bawahan.
  - 2) Menjalin hubungan yang baik dengan bawahan dalam pelaksanaan tugas yang menjadi tanggung jawab masing – masing.
- b. Kemampuan yang efektifitas
  - 1) Mampu menyelesaikan tugas diluar kemampuan.
  - 2) Menyelesaikan tugas tepat waktu.
- c. Kepemimpinan yang partisipatif
  - 1) Pengambilan keputusan secara musyawarah.
  - 2) Mampu dalam meneliti masalah yang terjadi pada pekerjaan.

d. Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau waktu

- 1) Bersedia untuk membawa kepentingan pribadi dan organisasi kepada kepentingan yang lebih luas, yaitu kepentingan organisasi menggunakan waktu sisa untuk keperluan pribadi.
- 2) Mampu dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan target.

### **2.1.3. Motivasi**

Motivasi dalam kehidupan sehari-hari memiliki pengertian yang beragam baik yang berhubungan dengan perilaku individu maupun perilaku organisasi. Motivasi merupakan unsur penting dalam diri manusia yang berperan dalam mewujudkan keberhasilan dalam usaha maupun pekerjaan manusia. Menurut Afandi (2018:23) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individual karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dilakukan mendapatkan hasil yang baik dan berkualitas. Sedangkan Menurut Mangkunegara (2017:93) mengatakan bahwa *“motivation as an energizing condition of the organism that services to direct that organism toward the goal of a certain class”* (motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu).

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2017:146) dalam penelitiannya menyatakan bahwa motivasi timbul dari adanya rasa kebutuhan terhadap diri sendiri dan dorongan keinginan individu yang diarahkan pada tujuan memperoleh kepuasan, oleh karena itu motivasi sering diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa pengertian motivasi kerja adalah kondisi atau energi yang menggerakkan dari dalam diri maupun luar diri seseorang untuk melakukan suatu tindakan untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan, dan energi tersebut menimbulkan semangat atau dorongan untuk bekerja.

### **1. Faktor - faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja**

Motivasi seseorang dengan yang lain pasti akan berbeda satu sama lain, ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi seseorang, yaitu :

- a. Faktor Internal yaitu motivasi seseorang dipengaruhi oleh dalam diri seseorang, misalnya jika seorang karyawan yang ingin mendapatkan nilai yang memuaskan dalam penilaian kinerja akan mengarahkan keyakinan dan perilakunya sedemikian rupa sehingga memenuhi syarat dari penilaian kinerja yang telah ditentukan. Hal ini akan berhubungan dengan aspek-aspek atau kekuatan yang ada dalam diri seseorang untuk mencapai sebuah tujuan, misalnya aspek efikasi diri dan kemampuannya dalam melakukan suatu pekerjaan, sehingga memperoleh suatu keberhasilan.
- b. Faktor Eksternal yaitu faktor yang berasal dari luar individu seperti faktor kenaikan pangkat, penghargaan gaji, keadaan kerja, kebijakan perusahaan, serta pekerjaan yang mengandung tanggung jawab. Karyawan akan termotivasi apabila ada dukungan dari manajemen serta lingkungan kerja yang kondusif yang pada gilirannya berdampak pada kepuasan kerja.

## **2. Indikator Motivasi**

Menurut Abraham Maslow dalam Mangkunegara (2017:101-102) indikator motivasi ada lima, yaitu :

- a. Kebutuhan fisiologis yaitu berhubungan dengan kebutuhan-kebutuhan utama, dasar dan esensial yang harus dipenuhi setiap manusia untuk mempertahankan diri sebagai makhluk, kebutuhan ini mencakup misalnya : udara, makanan, minuman, pakaian, tempat tinggal atau penginapan, istirahat.
- b. Kebutuhan rasa dan aman yaitu apabila kebutuhan fisiologikal cukup dipenuhi, maka kebutuhan pada tingkatan berikut yang lebih tinggi yakni kebutuhan akan keamanan, mulai mendominasi kebutuhan manusia. kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan dan lingkungan hidup.
- c. Kebutuhan merasa memiliki yaitu kebutuhan ini merupakan kebutuhan manusia untuk menjadi bagian dari kelompok, mencintai dan dicintai orang lain bersahabat.
- d. Kebutuhan akan harga diri yaitu kebutuhan ini berkaitan dengan keinginan manusia, untuk dihormati dan dihargai orang lain sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya dan ingin punya status, pengakuan serta penghargaan prestise timbul karena adanya prestasi, tetapi tidak selamanya demikian.

- e. Kebutuhan mengaktualisasi diri yaitu kebutuhan aktualisasi adalah kebutuhan yang menggunakan kecakapan, kemampuan, ketrampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan yang sulit dicapai orang lain.

#### **2.1.4. Disiplin Kerja**

Disiplin merupakan dorongan bagi para karyawan untuk mentaati sebuah peraturan yang sudah ditetapkan, dengan adanya disiplin kerja maka akan tercipta suasana yang kondusif.

Menurut Agustini (2019:89) “Disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi”, sedangkan menurut Malayu S.P Hasibuan (2017:193) Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah tindakan manajemen untuk mendorong agar para anggota organisasi memenuhi berbagai ketentuan dan peraturan yang berlaku berupa tata tertib dan adanya sanksi bagi yang melanggarnya.

### **1. Faktor - faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja**

#### **a. Teladan Pemimpin**

Sikap disiplin yang ada di dalam diri karyawan tidak bisa lepas dari teladan pemimpin. Teladan pemimpin sangat berperan untuk meningkatkan disiplin karena menjadi role model yang memberikan dampak positif.

#### **b. Penghargaan**

Ketika karyawan mendapatkan penghargaan atas hasil kerjanya, mereka merasa bahwa dirinya dihargai di dalam perusahaan. Salah satu penghargaan yang bisa diberikan adalah voucher belanja Sodexo. Usaha kerja maksimal yang dibalas dengan penghargaan memang mampu meningkatkan tingkat kedisiplinan karyawan.

#### **c. Keadilan**

Keadilan menjadi nilai penting yang harus ada di dalam perusahaan. Adil dari segi perlakuan dan penghargaan sebaiknya diterapkan agar tidak ada karyawan yang merasa

tidak diperhatikan. Kalau malah tidak adil, maka motivasi kerja sudah pasti berkurang, termasuk sikap disiplin.

d. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan memang tidak asing di dalam operasional perusahaan. Tujuan bekerja harus dibebankan kepada karyawan agar mereka bisa memberikan yang terbaik. Namun jangan lupa bahwa tujuan tersebut harus sejalan dengan kemampuan karyawan juga.

e. Ketegasan

Pemimpin harus memberikan sikap tegas untuk memberikan teguran dan menghukum setiap karyawan yang tidak disiplin. Sikap tegas dari seorang pemimpin harus ada di dalam perusahaan. Jika tidak, karyawan malah bisa merasa seandainya. Mereka pun tidak akan kena marah karena pemimpinnya bukan orang yang tegas.

f. Sanksi

Pemberian sanksi memang harus ada di dalam operasional perusahaan. Mengapa begitu ? Tentu saja agar karyawan mau tetap disiplin. Mereka akan semakin segan untuk melanggar aturan yang telah diterapkan sejak awal. Inilah yang akhirnya menciptakan sikap disiplin secara alami.

g. Komunikasi Dua Arah

Hubungan yang baik antar individu selalu dibarengi dengan komunikasi dua arah secara aktif. Dengan adanya komunikasi dua arah, lingkungan kerja semakin terasa nyaman. Suasana kerja lebih kondusif sehingga setiap individu selalu berpikir dan berbuat sesuatu dengan dampak positif. Maka dari itu, tidak ada niat untuk berbuat hal indisipliner yang pastinya akan merugikan mereka juga.

h. Diawasi

Pengawasan dalam bekerja memang bukan hal yang aneh. Dengan pengawasan yang efektif, maka dapat mencegah tindakan indisipliner, meningkatkan prestasi, dan mau terus memelihara kedisiplinan kerja. Pengawasan menjadi tugas pemimpin secara penuh.

## **2. Indikator Disiplin Kerja**

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2019:94-198) pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan dalam organisasi, diantaranya:

### **1. Tujuan dan Kemampuan**

Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan teladan pimpinan.

### **2. Teladan Pemimpin**

Pimpinan harus memberi contoh yang baik, disiplin baik, jujur, adil, serta sesuai dengan kata dengan perbuatan.

### **3. Balas Jasa**

Balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya.

### **4. Keadilan**

Keadilan yang dijadikan dasar kebijakan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik.

### **5. Waskat (Pengawasan melekat)**

Waskat adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya.

### **6. Sanksi Hukuman**

Sanksi hukuman hendaknya cukup wajar untuk setiap tingkatan yang indisipliner, bersifat mendidik, dan menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan dalam perusahaan.

### **7. Ketegasan**

Pemimpin harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.

### **8. Hubungan Kemanusiaan**

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan.

### **2.1.5. Kinerja Karyawan**

Kinerja adalah pekerjaan suatu kelompok atau dalam sebuah organisasi sesuai dengan tanggung jawab dan kekuasaan masing-masing, namun saling bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan yang tidak melanggar moral, hukum, ataupun etika. Menurut Mangkunegara (2017:67) yang berpendapat kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan, Sedangkan Menurut Priansa (2017:48) kinerja “adalah perwujudan dari kemampuan dalam bentuk nyata atau merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari perusahaan”.

#### **1. Faktor – faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Faktor – faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

- a. Faktor Kemampuan (*Ability*). Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realiti (*knowledge + skill*). Artinya, pimpinan dan pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) apalagi IQ superior, very superior, gifted dan genius dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.
- b. Faktor Motivasi (*Motivation*). Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan pegawai terhadap situasi kerja (*situation*) di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (pro) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif (kontra) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

## **2. Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut Mangkunegara (2017:67) menjelaskan bahwa untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas. Terdapat lima indikator kinerja karyawan sebagai berikut:

### **a. Kualitas pekerjaan**

Setiap karyawan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.

### **b. Ketepatan waktu**

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya.

### **c. Kehadiran**

Menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukannya.

### **d. Kemampuan kerjasama**

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan sendiri, mungkin harus diselesaikan oleh dua orang atau lebih jadi membutuhkan kerja sama antar karyawan.

### **e. Kemandirian**

Karyawan harus mampu mengorganisir sendiri pekerjaannya dengan baik sesuai target yang diharapkan tanpa harus diberikan pengarahan secara mendetail oleh atasan.

## **2.2. Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu yang berhubungan dengan pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan relatif banyak dilakukan. Namun demikian penelitian tersebut memiliki variasi yang berbeda seperti penggunaan variable independent, lokasi penelitian, jumlah responden yang berbeda dan lain sebagainya. Beberapa penelitian terdahulu yang berhubungan dengan keputusan pembelian dapat disajikan di bawah ini.

Nata (2021). meneliti tentang “ Pengaruh Disipin kerja Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Bank Central Asia, Sampel penelitian ini sebanyak 50 responden, dengan Metode analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah regresi linier berganda

merupakan kemudian melalui uji F dapat diketahui bahwa variabel disiplin kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Angka Adjusted R Square sebesar 0,461 menunjukkan bahwa 46,1 % persen dapat dijelaskan oleh kedua variabel Independen dalam persamaan regresi. Sedangkan sisanya sebesar 53,9 % dijelaskan oleh variabel lain diluar kedua variabel yang digunakan dalam penelitian ini seperti gaji, motivasi dan insentif.

Parashakti (2019). Melakukan penelitian yang berjudul Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BJB Cabang Tangerang. Diperoleh data dari penyebaran responden 64 Responden. Uji F Variabel gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan dan uji T secara serempak Gaya Kepemimpinan dan Motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. pada Bank BJB Cabang Tangerang

Efnita (2018), meneliti tentang “Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Bank Pembangunan Daerah (BPD) Sumatera Barat, Sampel penelitian ini sebanyak 45 responden, dengan Metode analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah regresi linier berganda kemudian melalui uji F dapat diketahui bahwa variabel pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Angka Adjusted R Square sebesar 0,542 menunjukkan bahwa 54,2 % persen dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen dalam persamaan regresi. Sedangkan sisanya sebesar 45,8 % dijelaskan oleh variabel lain diluar ketiga variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

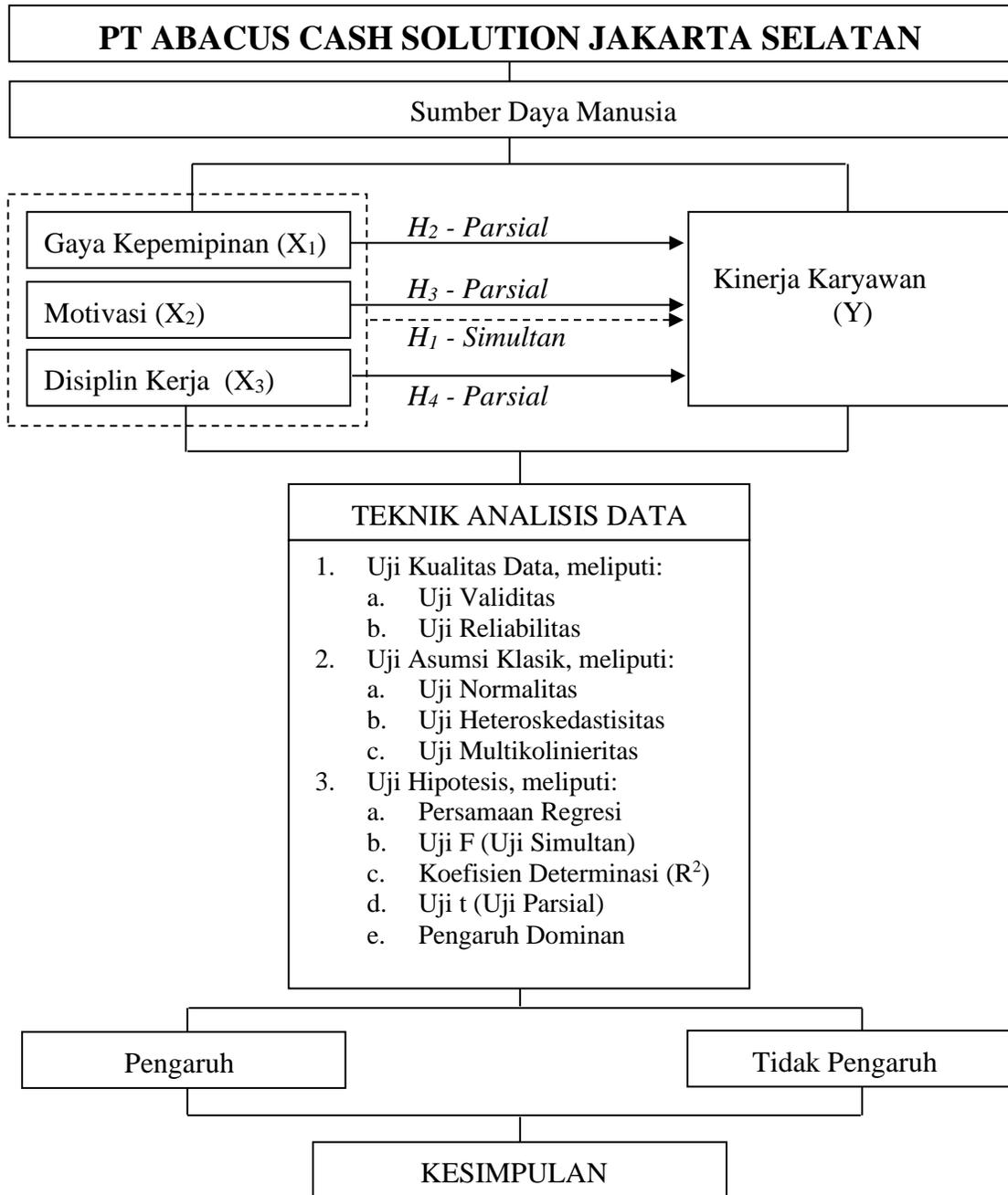
**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

<b>PENELITI</b>	<b>JUDUL</b>	<b>VARIABEL</b>	<b>ANALISIS</b>	<b>HASIL</b>
Nata ,dkk (2021),	Pengaruh Disipin kerja Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Bank Central Asia	Disiplin Kerja Gaya Kepemimpinan Disiplin Kinerja Karyawan	Analisis regresi linier berganda	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Koefisien Determinasi 46,1 %</li> <li>2. Uji F, Variabel Disiplin kerja, Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan</li> <li>3. Uji t, semua variabel Disiplin kerja, Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan</li> </ol>
Parashakti (2019),	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BJB Cabang Tangerang	Gaya Kepemimpinan Motivasi Kinerja Karyawan	Analisis regresi linier berganda	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Koefisien Determinasi 98,1 %</li> <li>2. Uji F, Variabel Disiplin kerja, Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan</li> <li>3. Uji t, semua variabel Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan</li> </ol>
Efnita (2018),	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT BPD Sumatera Barat	Gaya Kepemimpinan Motivasi Disiplin Kerja Kinerja Karyawan	Analisis regresi linier berganda	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Koefisien Determinasi 54,2 %</li> <li>2. Uji F, Variabel Gaya kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan</li> <li>3. Uji t, semua variabel Gaya kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan</li> </ol>

Sumber : Penulis (2023)

### **2.3. Kerangka Konseptual**

Kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori hubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting (Sekaran dalam Sugiyono, 2017:60). Di bawah ini adalah gambaran kerangka konseptual yang digunakan dalam penelitian ini.



**Gambar 2.1. Kerangka Konseptual Penelitian**

Sumber: Penulis (2023)

## 2.4. Hipotesis

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

Hipotesis yang penulis sajikan dalam skripsi ini adalah sebagai berikut :

### Hipotesis 1

$H_0 : \beta_1 = 0$ , → berarti secara simultan gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Abacus Cash Solution.

$H_1 : \beta_1 \neq 0$ , → berarti secara simultan gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja, berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Abacus Cash Solution.

### Hipotesis 2

$H_0 : \beta_1 = 0$ , → berarti secara parsial gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Abacus Cash Solution.

$H_1 : \beta_1 \neq 0$ , → berarti secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Abacus Cash Solution.

### Hipotesis 3

$H_0 : \beta_1 = 0$ , → berarti secara parsial motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Abacus Cash Solution.

$H_1 : \beta_1 \neq 0$ , → berarti secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Abacus Cash Solution.

### Hipotesis 4

$H_0 : \beta_1 = 0$ , → berarti secara parsial disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Abacus Cash Solution.

$H_1 : \beta_1 \neq 0$ , → berarti secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Abacus Cash Solution.