

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 KEPEMIMPINAN

2.1.1 Pengertian Kepemimpinan

Pada suatu perusahaan pimpinan merupakan unsur terpenting, karena memiliki daya kemampuan yang dapat mempengaruhi dan menggerakkan manusia lainnya untuk bekerja guna mencapai tujuan. Kepemimpinan merupakan proses dimana pimpinan mempengaruhi sikap dan perilaku anggotanya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Suatu Perusahaan yang berhasil dalam mencapai tujuan serta mampu memenuhi tanggung jawab sosialnya akan sangat tergantung pada manajernya (pimpinannya). Seorang kepala suatu perusahaan akan diakui sebagai seorang pemimpin apabila ia mempunyai pengaruh dan mampu mengarahkan bawahannya ke arah pencapaian tujuan perusahaan. Banyak definisi dari kepemimpinan yang menggambarkan bahwa kepemimpinan dihubungkan dengan proses mempengaruhi orang baik secara individu maupun masyarakat. Ada beberapa pendapat mengenai definisi dari kepemimpinan, yaitu :

- a. Robbins dan Judge (2020:110) mendefenisikan bahwa kepemimpinan (leadership) adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok guna mencapai suatu visi atau serangkaian tujuan yang ditetapkan.
- b. Menurut Jufrizen et al (2019:226), kepemimpinan adalah Upaya mempengaruhi orang lain dengan memberikan motivasi dan bimbingan untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan yang disepakati bersama.
- c. Menurut Siagian (2018:61) kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, dalam hal ini pemimpin dapat mempengaruhi para bawahannya sedemikian rupa sehingga para bawahannya itu mau melakukan kehendak pemimpin meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenangi. Dari pendapat di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi yang

dilakukan oleh seseorang dalam mengelola bawahannya untuk mencapai tujuan perusahaan melalui proses komunikasi yang jelas. Proses mempengaruhi itu tentunya tidak dengan paksaan, namun disertai dengan pemberian motivasi sehingga seorang pemimpin itu mampu berinteraksi dan menginspirasi tugas kepada bawahannya dengan menerapkan teknik-teknik tertentu. Proses tersebut juga memerlukan pengawasan yang tepat sehingga kesalahan yang terjadi dapat diminimalisir atau dikoreksi oleh pemimpin sehingga dapat tercapai tujuan yang telah ditetapkan.

2.1.2 Tipe Tipe Kepemimpinan

Tipe-Tipe Kepemimpinan (Nurthose,2020) Ketika seseorang menjadi pemimpin, mereka melakukan hal-hal tertentu untuk memimpin orang lain. Hal-hal yang mereka lakukan ini dapat menunjukkan gaya kepemimpinan yang berbeda-beda.

Menurut pendapat Rivai dan Alfiah (2019: 94) indikator kepemimpinan antara lain

1. Tanggung Jawab

Pemimpin yang bertanggung jawab cenderung memastikan bahwa tugas dan kewajiban dilaksanakan dengan baik. Tanggung jawab ini meliputi pengelolaan sumber daya, pengawasan terhadap tim, dan tanggung jawab atas hasil kerja. Pemimpin yang memiliki tanggung jawab tinggi cenderung mendorong tim untuk bekerja lebih efisien dan efektif, sehingga berdampak positif pada kinerja organisasi atau tim.

2. Komunikasi (Communication)

Komunikasi yang efektif merupakan kunci dalam kepemimpinan. Pemimpin yang mampu berkomunikasi dengan jelas dapat menyampaikan visi, tujuan, dan harapan dengan baik kepada tim. Komunikasi yang baik juga membantu dalam mengatasi konflik, memberikan umpan balik konstruktif, serta menjaga motivasi dan moral tim. Ketika komunikasi berjalan dengan lancar, kinerja tim dan organisasi biasanya meningkat karena semua anggota tim memiliki pemahaman yang sama mengenai tujuan dan peran mereka.

3. Pengambilan Keputusan (Decision Making):

Pengambilan keputusan adalah salah satu fungsi utama dalam kepemimpinan. Pemimpin yang dapat membuat keputusan yang tepat dan cepat, berdasarkan data dan informasi yang akurat, dapat membantu organisasi atau timnya untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Keputusan yang baik sering kali mengarahkan tim pada strategi yang efektif, alokasi sumber daya yang optimal, dan hasil yang lebih baik, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja keseluruhan.

Secara keseluruhan, dalam variabel kepemimpinan, tanggung jawab, komunikasi, dan pengambilan keputusan saling terkait dan memengaruhi satu sama lain. Seorang pemimpin yang baik akan menggabungkan ketiga indikator ini secara harmonis untuk mencapai kinerja yang optimal. Tanggung jawab yang diemban dengan baik, komunikasi yang efektif, dan pengambilan keputusan yang tepat waktu dan berdasarkan informasi akan memberikan kontribusi signifikan terhadap kinerja organisasi atau tim yang dipimpinnya.

Pola indikator ini menciptakan berbagai jenis perilaku kepemimpinan yang berwujud pada kategori kepemimpinan yang terdiri dari tiga tipe pokok kepemimpinan (Mattayang:2019)

a. Tipe kepemimpinan otoriter.

Tipe kepemimpinan ini menempatkan kekuasaan di tangan satu orang sebagai penguasa tunggal. Kedudukan dan tugas anak buah semata-mata hanya pelaksana bahkan kehendak pimpinan memiliki pandangan bahwa dirinya lebih hebat dalam segalanya dibandingkan dengan bawahannya

b. Tipe kepemimpinan kendali bebas.

Tipe kepemimpinan ini merupakan kebalikan dari tipe kepemimpinan otoriter. Kepemimpinan dijalankan dengan memberikan kebebasan penuh kepada orang yang pengaruh terhadap kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, dipimpin dalam mengambil keputusan menurut kehendak dan kepentingan masing-masing, baik secara perorangan maupun kelompok kecil sedangkan pemimpin hanya berperan sebagai penasihat.

c. Tipe kepemimpinan demokratis.

Tipe kepemimpinan ini menempatkan manusia sebagai faktor utama dan terpenting dalam diri perusahaan. Tipe pemimpin ini selalu berusaha untuk memanfaatkan setiap orang yang dipimpinnya mendorong berperan aktif, dinamis, dan terarah.

2.1.3 Landasan Teori Kepemimpinan

Kepemimpinan memiliki peran utama dalam membentuk kinerja karyawan. Menurut teori transformasional, pemimpin yang dapat menginspirasi dan memotivasi dapat meningkatkan komitmen karyawan, serta memperbaiki hasil kinerja secara keseluruhan

Kepemimpinan transformasional (Iqbal M:2021) seseorang yang membantu perusahaan dan karyawan dalam membuat perubahan positif dalam aktivitas mereka, perubahan tersebut dapat terjadi dalam skala besar.

Teori kepemimpinan situasional menurut (Sudirgo:2020) bahwa kepemimpinan situasional akan memberikan efektivitas yang dimaksimalkan dengan mencocokkan kategori gaya kepemimpinan dan kesiapan individu.

2.1.4 Teknik Kepemimpinan

Adapun beberapa teknik kepemimpinan adalah sebagai berikut:

a. Teknik Kepengikutan.

Teknik ini digunakan untuk membuat orang-orang suka mengikuti apa yang menjadi kehendak si pemimpin. Ada beberapa sebab mengapa seseorang mau menjadi pengikut, yaitu :

- 1) Kepengikutan karena peraturan/hukum yang berlaku
- 2) Kepengikutan karena agama
- 3) Kepengikutan karena tradisi atau naluri
- 4) Kepengikutan karena rasio

b. Teknik *Human Relations*.

Teknik ini seperti hubungan khusus antar manusia yang membuat mereka merasa bahagia dan diperhatikan. Ini melibatkan memastikan orang lain memiliki semua yang mereka butuhkan untuk merasa baik.

c. Teknik Memberi Teladan, Semangat, dan Dorongan.

Teknik ini membuat pemimpin menempatkan diri sebagai pemberi teladan, semangat energi dan dorongan. Dengan harapan memberikan kesadaran para bawahan sehingga mereka mau serta mengikuti apa yang menjadi kehendak pemimpin tanpa adanya paksaan.

2.2 MOTIVASI

2.2.1 Pengertian Motivasi

Pengertian Motivasi Maruli (2020:58) mengatakan bahwa Motivasi adalah segala sesuatu yang timbul dari hasrat seseorang dengan menimbulkan gairah serta keinginan dari dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi dan mengarahkan untuk mencapai tujuan ataupun keinginan yang sesuai dengan lingkup kerja.

Menurut Ferdinatus (2020:3) motivasi adalah sesuatu yang harus dibangun dengan kepribadian atau karakter yang baik karena dorongan motivasi kerja yang didasarkan dengan adanya prinsip serta alasan yang salah akan mengakibatkan suatu kerugian secara pribadi maupun organisasi.

Menurut Bayu Fadillah et all (2021: 5) Indikator motivasi kerja antara lain :

1. Penghargaan

Penghargaan yang diterima seseorang, baik dalam bentuk materi (seperti gaji atau bonus) maupun non-materi (seperti pujian atau pengakuan), dapat mempengaruhi motivasi dan kinerja. Penghargaan yang memadai seringkali meningkatkan semangat kerja dan dorongan untuk mencapai hasil yang lebih baik.

2. Hubungan Sosial

Hubungan sosial yang baik di tempat kerja, termasuk dukungan dari rekan kerja dan atasan, dapat meningkatkan motivasi. Lingkungan kerja yang positif dan dukungan sosial dapat membuat seseorang merasa lebih dihargai dan terlibat, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja.

3. Kebutuhan Hidup

Kebutuhan hidup dasar seperti keamanan finansial, kesehatan, dan kesejahteraan fisik juga mempengaruhi motivasi. Ketika kebutuhan hidup seseorang terpenuhi, mereka cenderung merasa lebih fokus dan termotivasi untuk bekerja dengan lebih baik karena mereka tidak tertekan oleh kekhawatiran terkait kebutuhan dasar.

Secara keseluruhan, motivasi terhadap kinerja dipengaruhi oleh kombinasi faktor-faktor ini. Penghargaan dan hubungan sosial yang positif dapat memperkuat motivasi, sedangkan pemenuhan kebutuhan hidup dasar menciptakan fondasi yang memungkinkan seseorang untuk lebih fokus dan termotivasi dalam pekerjaan mereka.

2.2.2 Macam-Macam Motivasi

Motivasi berperan sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Tujuan dalam memberikan motivasi kerja terhadap karyawan dapat melaksanakan tugasnya secara *efektif* dan *efisien*. Seharusnya juga bisa menjaga dan meningkatkan etos kerja, semangat kerja, dan semangat dalam bekerja. Namun, beberapa orang menemukan bahwa tidak semua karyawan termotivasi oleh lingkungan kerja mereka biasanya disebut sebagai motivasi ekstrinsik dan bahkan jika mereka tidak merasa termotivasi secara khusus oleh lingkungan kerja mereka, mereka mungkin termotivasi oleh lingkungan kerja tertentu (Santoso 2021:28)

a. Motivasi eksternal.

Motivasi eksternal mengacu pada kekuatan internal seseorang yang dipengaruhi oleh faktor internal yang dikendalikan oleh manajer, seperti penghargaan, promosi, dan tanggung jawab. Motivasi ekstrinsik mencakup unsur-unsur yang dikendalikan oleh manajemen, seperti aspek yang berhubungan dengan pekerjaan seperti gaji dan upah, kondisi kerja, dan kebijakan perusahaan, serta aspek pekerjaan seperti kompensasi, pertumbuhan, dan tanggung jawab

- b. Motivasi *internal*, antara lain memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi dalam memajukan perusahaan. Memberikan kesempatan melanjutkan pendidikan serta membuka peluang bagi promosi karir, dan sebagainya.

2.2.3 Landasan Teori Motivasi

- Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan:

Teori Hasibuan (dalam Febrianti, N.R 2020) mengemukakan bahwa tingkat motivasi tergantung pada harapan individu karyawan tentang hasil dan kerja keras dari upaya mereka.

- Teori Motivasi Otonom:

Teori motivasi otonom menekankan pentingnya memberikan otonomi kepada karyawan dalam menentukan tujuan dan cara mencapainya. Karyawan yang merasa memiliki kendali atas pekerjaan mereka cenderung lebih termotivasi dan memiliki kinerja yang lebih tinggi. *Inisiatif* dan *kreativitas* juga dapat berkembang dalam konteks motivasi otonom.

- Teori Motivasi Berdasarkan Prestasi:

Teori motivasi berdasarkan prestasi, seperti teori goal-setting oleh Locke dan Latham (dalam Siswanto:2019) menggambarkan bahwa karyawan cenderung meningkatkan kinerja mereka ketika mereka memiliki harapan yang tinggi terhadap prestasi dan ditetapkan dengan tujuan yang *spesifik*.

2.2.4 Manfaat Motivasi

Manfaat motivasi adalah dapat membuat kita ingin atau termotivasi untuk melakukan sesuatu guna mencapai suatu hasil atau mencapai tujuan tertentu. Motivasi menjelaskan mengapa orang berperilaku dengan cara tertentu untuk

mencapai serangkaian tujuan. Teori motivasi mencoba merumuskan apa yang meningkatkan kinerja seseorang. Selain memberikan manfaat bagi karyawan itu sendiri, manfaat peningkatan motivasi karyawan juga memberikan manfaat bagi perusahaan dengan cara:

- A. Mengembangkan semangat dan semangat kerja karyawan
- B. Meningkatkan semangat kerja dan kepuasan kerja karyawan
- C. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Pastikan loyalitas dan stabilitas karyawan.
- D. Memperkuat disiplin dan mengurangi ketidakhadiran karyawan.
- E. Ciptakan lingkungan kerja yang positif dan hubungan interpersonal yang baik
- F. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan.
- G. Meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya
- H. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat dan bahan baku.

Berdasarkan teori di atas, manfaat peningkatan motivasi kerja pegawai tidak hanya memberikan manfaat bagi pegawai itu sendiri, namun juga meningkatkan semangat dan semangat kerja pegawai serta meningkatkan semangat kerja dan kepuasan kerja pegawai.

2.3 KEDISPLINAN

2.3.1 Pengertian Kedisiplinan

Pengertian disiplin menurut Subrata (dalam Sari dkk:2023) adalah kesiapan dan kesediaan seseorang untuk mengikuti dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin sangat penting baik bagi pribadi maupun perusahaan. Disiplin mengacu pada keadaan atau sikap yang ada dalam diri karyawan terhadap peraturan dan ketentuan perusahaan. Oleh karena itu, jika peraturan internal diabaikan atau sering dilanggar akan berdampak pada disiplin kerja pegawai.

Menurut Nybr Subekti (2021:226) Indikator dalam Kedisiplinan antara lain :

1. Ketepatan Waktu:

Ketepatan waktu merupakan indikator utama dari disiplin. Karyawan yang disiplin cenderung datang tepat waktu, menyelesaikan tugas sesuai jadwal, dan

memenuhi tenggat waktu yang telah ditetapkan. Ketepatan waktu menunjukkan komitmen terhadap pekerjaan dan menunjukkan keseriusan dalam menjalankan tugas. Ini berkontribusi langsung pada efisiensi operasional dan hasil kerja yang lebih baik.

2. Ketaatan Terhadap Peraturan:

Ketaatan terhadap peraturan adalah bentuk lain dari disiplin, di mana karyawan atau individu mematuhi kebijakan, prosedur, dan aturan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Ketaatan ini mencakup berbagai aspek, mulai dari mengenakan seragam yang sesuai, mematuhi jam kerja, hingga mengikuti protokol keselamatan. Karyawan yang taat terhadap peraturan cenderung bekerja dengan lebih tertib dan mengurangi risiko kesalahan atau pelanggaran yang bisa berdampak negatif terhadap kinerja.

3. Tanggung Jawab Menyelesaikan Pekerjaan:

Tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan mencerminkan sejauh mana seorang karyawan merasa memiliki tanggung jawab atas tugas yang diberikan. Disiplin dalam hal ini berarti karyawan tidak hanya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu tetapi juga dengan kualitas yang tinggi, tanpa harus terus-menerus diingatkan atau diawasi. Tingkat tanggung jawab yang tinggi biasanya berkorelasi dengan kinerja yang lebih baik karena karyawan berusaha untuk mencapai atau melebihi target yang telah ditetapkan.

Ketiga indikator tersebut secara langsung mempengaruhi kinerja individu. Disiplin kerja yang baik, ditandai oleh ketepatan waktu, ketaatan terhadap peraturan, dan tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan, cenderung meningkatkan produktivitas, mengurangi kesalahan, dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih teratur dan efisien. Sebaliknya, kurangnya disiplin dapat mengakibatkan keterlambatan, pelanggaran peraturan, dan penurunan kualitas pekerjaan, yang pada akhirnya berdampak negatif terhadap kinerja keseluruhan.

2.3.2 Macam-Macam Kedisiplinan

Macam-Macam Kedisiplinan menurut Silalahi & Bangun (2020:39) yaitu:

A. Disiplin preventif.

Disiplin preventif merupakan kegiatan yang dilakukan untuk mendorong pegawai agar mematuhi berbagai standar dan aturan serta mencegah terjadinya pelanggaran. Dengan cara ini, karyawan menjaga disiplin diri dan bukannya paksaan dari manajemen. Aturannya meliputi kehadiran, penggunaan jam kerja, batasan waktu, dan penyelesaian pekerjaan.

B. Disiplin Korektif

Disiplin korektif merupakan kegiatan yang dilakukan untuk mengatasi pelanggaran aturan dan mencegah pelanggaran lebih lanjut. Ini berguna untuk pelatihan korektif.

- 1) Peringatan pertama diberikan dengan mengkomunikasikan seluruh peraturan kepada karyawan.
- 2) Disiplin ditegakkan sedapat mungkin untuk membantu karyawan memahami hubungan antara peristiwa yang dialaminya.
- 3) Konsistensi, yaitu pegawai yang melakukan kesalahan yang sama hendaknya mendapat sanksi yang setimpal dengan kesalahannya.
- 4) Bersifat impersonal, yaitu tindakan disipliner ini tidak berdampak pada individu, namun bagi yang melanggar akan dikenakan sanksi yang berlaku pada perusahaan.

C. Disiplin Progresif.

Disiplin progresif berarti menjatuhkan hukuman yang lebih keras atas pelanggaran yang berulang. Tujuannya adalah memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman yang lebih berat dijatuhkan. Langkah-langkah pemberian sanksi progresif adalah teguran lisan, teguran tertulis, skorsing, dan pemberhentian.

2.3.3 Landasan Teori Kedisiplinan

Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan :

Kedisiplinan (Rahmawati et al 2021:56) membentuk landasan etika dan tata tertib dalam organisasi, memengaruhi kinerja karyawan. Disiplin yang tepat dapat menciptakan lingkungan kerja yang *efisien* dan *produktif*. Model disiplin seperti disiplin positif dan disiplin negatif memiliki dampak berbeda terhadap motivasi dan perilaku karyawan. Pentingnya aturan yang jelas dan konsisten dalam menjalankan kedisiplinan diakui sebagai faktor penentu kinerja karyawan.

2.3.4 Fungsi Kedisiplinan

Fungsi Kedisiplinan sangat berguna dalam lingkungan kerja, terutama bagi manajer yang ingin menjadi teladan bagi karyawannya. Pertama, disiplin dapat meningkatkan kualitas karakter. Kualitas karakter tercermin dalam pengabdian seseorang kepada Tuhan, perusahaan, orang lain, dan diri sendiri, dan puncak dari pengabdian itu adalah rasa integritas diri yang tinggi dan kuat. Sikap ini mendukung proses peningkatan kepribadian, sikap, dan kualitas kerja. Di sini, kualitas sikap (komitmen dan ketulusan) dipromosikan, didukung, dikembangkan dan diwujudkan dalam kenyataan. Komitmen dan integritas tercermin dalam kinerja yang konsisten. Kedua, menciptakan karakter kehidupan yang berkualitas, ditandai dengan karakter yang kuat pada setiap orang, termasuk pemimpin dan bawahan. Jika seorang manajer terbukti sangat disiplin dalam menyikapi kehidupan dan pekerjaannya, maka akan tercipta tingkat kedisiplinan yang tinggi pada bawahannya, sehingga akan membentuk karakter manajer tersebut. Disiplin dapat dijelaskan melalui tiga perbandingannya.

- Disiplin ibarat mercusuar yang memperingatkan kapten akan situasi yang dihadapinya dan membuatnya tetap waspada saat menghadapi kenyataan hidup dan pekerjaan.
- Disiplin bisa dikatakan seperti air sungai yang terus mengalir dari gunung sampai ke lembah, membawa kesegaran dan kesucian pada bagian sungai yang keruh.
- Disiplin ibarat dinamo yang menyimpan tenaga untuk menghidupkan mesin. Saat Anda membuka kunci kontak, listrik mengalir untuk menghidupkan mesin, yang menghasilkan daya dorong lebih besar dan bekerja terus-menerus.

2.4 KINERJA

2.4.1 Pengertian Kinerja

Setiap orang mempunyai potensi untuk bertindak dengan cara yang berbeda-beda. Kemampuan bertindak dapat bersifat alamiah pada manusia (diwariskan sejak lahir) atau dipelajari. Manusia mempunyai potensi untuk bertindak dengan cara-cara tertentu, namun tindakan itu hanya terwujud pada waktu-waktu tertentu. Kemungkinan untuk bertindak dengan cara tertentu disebut kapasitas, dan ekspresi kemungkinan tersebut disebut kinerja. Secara etimologis kinerja berasal dari kata kinerja. Sebagaimana dikemukakan.

Mankunegara (2018:2) istilah “kinerja” berasal dari kata “prestasi kerja” atau “kinerja aktual” (kinerja kerja seseorang atau kinerja sebenarnya), artinya seorang pegawai adalah hasil kerja yang berkualitas dan kuantitas. yang diperoleh seorang karyawan dari pekerjaannya. Pelaksanaan tugas dilaksanakan sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya.

Mohammad Pabundu (2019:4) mengartikan kinerja sebagai hasil fungsi kerja yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam jangka waktu tertentu.

Sinaga (2020:4) mengartikan kinerja merupakan fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Dari pendapat beberapa ahli dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan cara individu mencapai hasil yang baik untuk mencapai tujuan organisasi.

2.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mathis (dalam Yulianto 2020:9) yang menjadi indikator dalam mengukur kinerja atau prestasi karyawan adalah sebagai berikut :

1. Kuantitas Kerja:

Ini mengukur seberapa banyak pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh seorang karyawan dalam periode waktu tertentu. Semakin tinggi kuantitas kerja,

semakin banyak tugas yang diselesaikan, yang umumnya meningkatkan kinerja keseluruhan. Namun, peningkatan kuantitas kerja harus tetap seimbang dengan kualitas untuk memastikan kinerja yang efektif.

2. Kualitas Kerja:

Ini mengacu pada tingkat keakuratan, ketelitian, dan standar yang dicapai dalam pekerjaan yang dilakukan. Kualitas kerja yang tinggi menunjukkan bahwa pekerjaan dilakukan dengan baik dan memenuhi standar yang diharapkan, yang berdampak positif pada kinerja keseluruhan.

3. Ketepatan Waktu:

Mengacu pada kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan jadwal yang ditentukan. Ketepatan waktu penting karena keterlambatan dalam menyelesaikan tugas dapat mengganggu alur kerja dan berdampak negatif pada kinerja organisasi secara keseluruhan.

4. Kerjasama:

Ini menunjukkan kemampuan karyawan untuk bekerja dengan baik dalam tim, berkomunikasi secara efektif, dan mendukung rekan kerja. Kerjasama yang baik seringkali meningkatkan efisiensi, inovasi, dan penyelesaian masalah dalam tim, yang semuanya berkontribusi positif terhadap kinerja.

Secara keseluruhan, keempat indikator ini saling terkait dan berkontribusi terhadap kinerja karyawan yang optimal. Jika seorang karyawan mampu mencapai kuantitas kerja yang tinggi tanpa mengorbankan kualitas, menyelesaikan tugas tepat waktu, dan bekerja sama dengan baik dalam tim, maka kinerja karyawan tersebut cenderung tinggi. Sebaliknya, kelemahan dalam salah satu indikator ini bisa menyebabkan penurunan kinerja secara keseluruhan.

2.4.3 Penilaian Kinerja

Menurut Bejo Siswanto (2019:333) Penilaian kinerja merupakan kegiatan yang dilakukan manajemen untuk mengevaluasi kinerja karyawan dengan membandingkan uraian tugas dan kinerjanya dalam jangka waktu tertentu. Kegiatan ini dimaksudkan untuk mengukur kinerja setiap pegawai dalam

peningkatan kualitas kerja, pembinaan, dan tindakan perbaikan sesuai dengan uraian tugasnya, serta digunakan untuk keperluan yang berkaitan dengan urusan ketenagakerjaan lainnya.

Setiap organisasi memerlukan evaluasi kinerja untuk mengetahui seberapa sukses perusahaan tersebut. Tujuan penilaian kinerja adalah untuk mengetahui berhasil atau tidaknya pegawai dalam melaksanakan tugas dan tugas pokoknya. Menurutnya, unsur-unsur penilaian kinerja adalah: Loyalitas adalah keteguhan hati dan kemampuan untuk taat, melaksanakan, dan melaksanakan dengan penuh kesabaran dan tanggung jawab.

- a. Prestasi kerja adalah kinerja yang diberikan seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tugas yang diberikan kepadanya.
- b. . Tanggung jawab adalah kemampuan seorang pegawai untuk menyelesaikan tugas tepat waktu dan sebaik-baiknya serta berani mengambil risiko dalam mengambil keputusan.
- c. .Integritas mengacu pada kejujuran pegawai dalam melaksanakan tugas dan tugasnya serta kemampuannya untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang diberikan kepadanya.
- d. .Kolaborasi merupakan kemampuan pegawai dalam bekerja sama dengan pegawai lainnya untuk mencapai hasil kerja yang lebih baik.

1.5 Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian ini, populasi adalah seluruh karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk yang berjumlah 32 karyawan dengan pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut: $Y = 3,838 + 1,451X_1 + 0,063X_2 + e$ dapat dinyatakan variabel Motivasi Kerja (X_1) dan variabel Disiplin Kerja (X_2) memberikan pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, variabel motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. Hasil analisis koefisien determinasi diperoleh 0,483 atau 48,3%, yang artinya kontribusi variabel motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja sebesar 48,3%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model regresi ini.

Eastin Ashta Resort Canggung adalah salah satu organisasi yang bergerak di bidang pariwisata, namun di duga terdapat permasalahan mengenai kinerja karyawan yang dipicu oleh Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Motivasi. Populasi menggunakan karyawan Eastin Ashta Resort Canggung dan sampel sebanyak 93 responden. Hasil penelitian diperoleh bahwa: Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,275, nilai $t_{hitung} = 2,175$ & $t_{tabel} = 1,987$ dengan tingkat signifikannya sebesar 0,032. Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana diperoleh dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,352, nilai $t_{hitung} = 2,539$ & $t_{tabel} = 1,987$ dengan tingkat signifikannya sebesar 0,013. (3) nilai koefisien regresi sebesar 0,333, nilai $t_{hitung} = 3,076$ lebih besar dari pada $t_{tabel} = 1,987$ dengan tingkat signifikannya sebesar 0,003. (4) secara simultan kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana diperoleh nilai F_{hitung} 48,230 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,707 dan nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$.

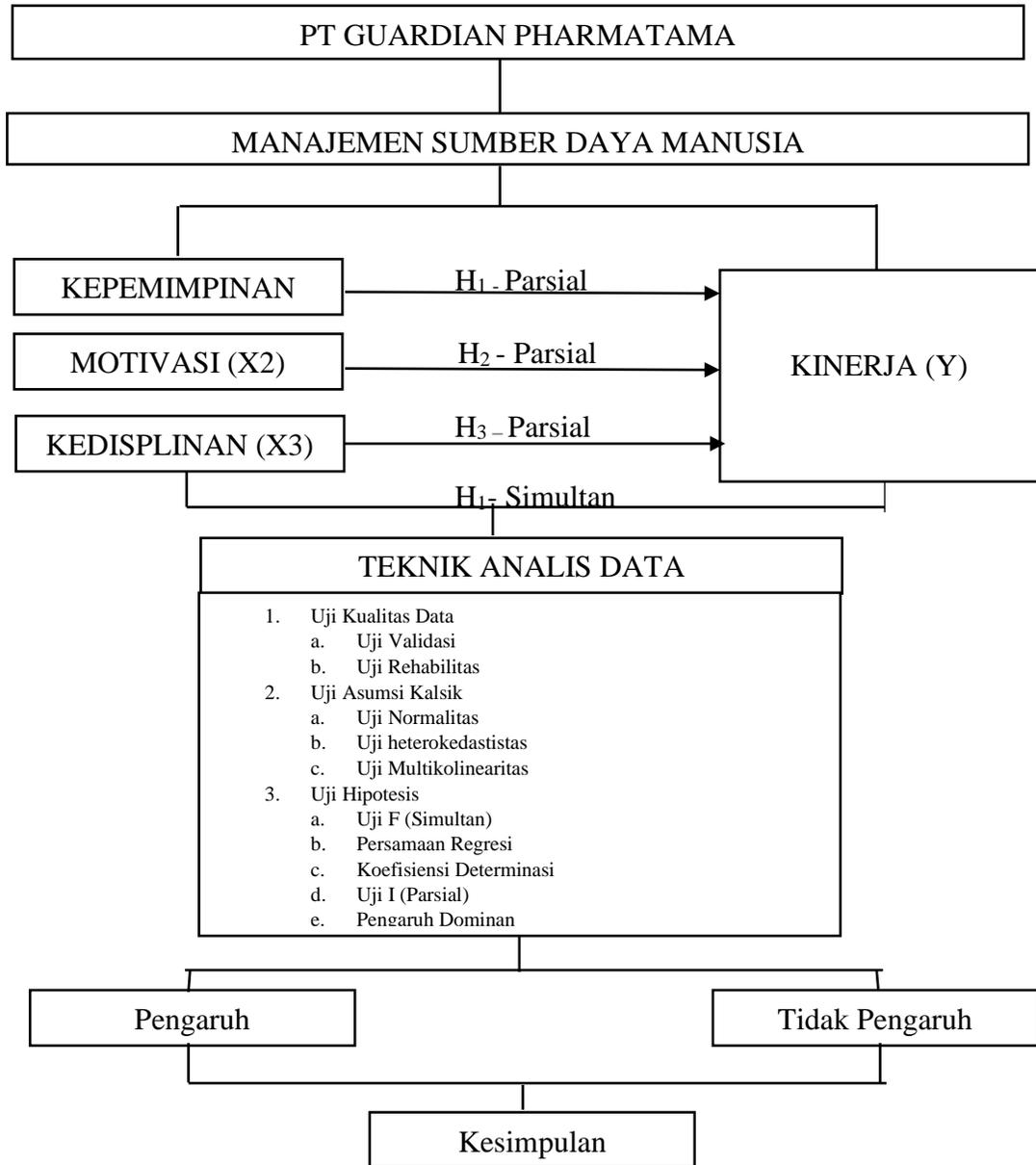
Kinerja karyawan yang tertinggi akan membuat atasan semakin loyal terhadap organisasinya, semakin termotivasi bekerja dan merasa senang bekerja. Salah satu pemikiran penting dalam bekerja dengan kepuasan adalah memperbesar peluang untuk mendapatkan produktivitas dan kinerja yang tinggi pula. Populasi menggunakan seluruh karyawan PT. Permodalan Madani (Persero) Padang dan sampel menggunakan 76 responden. Tulisan ini mengkaji secara kritis hubungan disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Permodalan Nasional Madani (Persero) Padang dengan pendekatan kuantitatif dan penelusuran dokumen. Penelitian ini menunjukkan bahwa kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PNM Padang.

TABEL 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti dan Judul Jurnal	Variabel	Metode Penelitian	Hasil
1.	Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT .Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk (Kartika Arisanti, 2021)	Variabel Independen : Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) Variabel Dependen : Kinerja Karyawan (Y)	Analisa Regresi Linier Berganda	Motivasi Kerja berpengaruh <i>signifikan</i> terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh tidak <i>signifikan</i> terhadap kinerja karyawan.
2.	Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin kerja & Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan Eastin Ashta Resort Canggal (Gilbert Nainggolan, 2023)	Variabel Independen : Kepemimpinan (X1), Disiplin kerja (X2), Motivasi Kerja (X3) Variabel Dependen : Kinerja Karyawan (Y)	Analisa Regresi Linier Berganda	Kepemimpinan dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan <i>signifikan</i> terhadap kinerja karyawan, Motivasi Kerja berpengaruh positif tidak <i>signifikan</i> terhadap Kinerja karyawan.
3.	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.Permodalan Nasional Madani (Persero) cabang Padang (Franz Zella, 2020)	Variabel Independen : Disiplin kerja (X1), Motivasi Kerja (X2) Variabel Dependen : Kinerja Karyawan (Y)	Analisa Regresi Linier Berganda	Disiplin Kerja berpengaruh positif dan <i>signifikan</i> terhadap Kinerja Karyawan, Motivasi Kerja berpengaruh negatif dan tidak <i>signifikan</i> terhadap Kinerja Karyawan

2.6 Kerangka Penelitian

Kerangka penelitian merupakan model konseptual tentang bagaimana teori hubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Dibawah ini adalah gambaran kerangka penelitian yang digunakan dalam penelitian ini :



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.7 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kajian pustaka dan kerangka berpikir di atas, maka hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. $H_0 : \beta_1=0$, Tidak terdapat pengaruh antara variabel gaya kepemimpinan, terhadap kinerja karyawan.

$H_1 \beta_1 \neq 0$: Terdapat pengaruh signifikan antara variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

2. $H_0 : \beta_1=0$ Tidak terdapat pengaruh antara variabel motivasi, terhadap kinerja karyawan.

$H_1 : \beta_1 \neq 0$ Terdapat pengaruh *signifikan* antara variabel motivasi terhadap kinerja karyawan.

3. $H_0 : \beta_1=0$ Tidak terdapat pengaruh antara variabel disiplin kerja, terhadap kinerja karyawan.

$H_1 : \beta_1 \neq 0$ Terdapat pengaruh *signifikan* antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

4. $H_0 : \beta_1=0$ Tidak terdapat pengaruh antara variabel gaya kepemimpinan, Motivasi dan disiplin kerja secara *simultan* terhadap kinerja karyawan.

$H_1 : \beta_1 \neq 0$ Terdapat pengaruh *signifikan* antara variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan