

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)**

Manajemen sumberdaya manusia memiliki beberapa definisi yang dikemukakan oleh para ahli. Menurut Hasibuan (2019), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia terdiri dari beberapa komponen. Komponen tersebut merupakan bagian pendukung yang melangsungkan kegiatan suatu perusahaan. Menurut Hasibuan (2019), komponen tenaga kerja manusia pada dasarnya dibedakan atas pengusaha, karyawan, dan pemimpin yang akan dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengusaha

Pengusaha adalah setiap orang yang menginvestasikan modalnya untuk memperoleh pendapatan dan besarnya pendapatan itu tidak menentu tergantung pada laba yang dicapai perusahaan tersebut.

2. Karyawan

Karyawan adalah penjual jasa dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan sebelumnya dan telah disepakati.

3. Pimpinan atau *manager*

Pemimpin adalah seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai suatu tujuan.

Manajemen memiliki beberapa fungsi, berikut ini beberapa fungsi manajemen sumber daya manusia. Menurut Handoko (2014) fungsi manajemen meliputi lima bagian seperti yang terdapat pada Gambar 2.1 berikut.



**Gambar 2.1. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

### 2.1.2 Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan didefinisikan sebagai suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain dan melakukan sesuatu agar di capai hasil yang diharapkan (Sutisno 2016:213). Menurut Susanto dalam Sukmawati (2020:464) gaya kepemimpinan adalah suatu cara atau teknik seseorang dalam menjalankan suatu kepemimpinan dan dapat pula diartikan sebagai norma perilaku yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Menurut Thoah dalam Holfian *et. al* (2020:485) Gaya Kepemimpinan ialah kebiasaan atau perilaku yang biasa digunakan oleh seseorang ketika ingin mempengaruhi orang lain. Pada dasarnya gaya kepemimpinan ini dipakai oleh para pimpinan yang ada didalam suatu organisasi mempengaruhi bawahannya yang pengaplikasiannya dalam bentuk tingkah laku, tindakan, ataupun keperibadian.

Menurut Fahmi dalam Holfian *et. al* (2020:485) seorang pemimpin memiliki pengaruh besar dalam mendorong karyawan untuk lebih terampil sehingga meningkatkan kinerja karyawan. Peningkatan kualitas kinerja bawahan memiliki pengaruh dalam menciptakan kualitas kerja yang sebelumnya diharapkan akan memberikan hasil yang maksimal, Menurut Kartono dalam Liyas (2019:42) “Gaya kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain”. Setiap pemimpin memiliki sifat, kebiasaan, watak dan kepribadian yang khas dalam memimpin organisasi. Pemimpin harus memiliki sifat kepribadian yang baik agar menjadi panutan bagi bawahannya untuk mentaati dan mau

bekerjasama dengan rasa tanggung jawab yang tinggi untuk mencapai tujuan dari organisasi.

Pemimpin yang acuh tak acuh terhadap kinerja karyawannya, akan menyebabkan karyawan bertindak seenaknya saja dan hasil dari kinerja tersebut akan sangat buruk bagi organisasi. Dalam melakukan kegiatan operasionalnya, organisasi membutuhkan seorang pemimpin yang disiplin, memiliki kepribadian yang baik, mempunyai pengetahuan dan memiliki keterampilan yang akan memberikan contoh yang baik bagi pegawainya. Pemimpin harus memberikan perhatian yang lebih terhadap pegawai, agar kinerja dari karyawannya dapat meningkat.

Dari pengamatan awal dilapangan sementara dijumpai sikap pemimpin yang kurang peduli dan kurang memperhatikan apapun yang terjadi pada karyawannya. Pemimpin juga bersikap kurang tegas dan kurang memberikan penjelasan rencana yang akan dilakukan dengan pegawai sehingga kinerja pegawai menjadi menurun.

Menurut Kadarusman dalam Yudiatmaja (2013) kepemimpinan (*Leadership*) dibagi tiga, yaitu:

1. *Self Leadership* adalah memimpin diri sendiri agar jangan sampai gagal menjalani hidup.
2. *Team Leadership* diartikan sebagai memimpin orang lain. Pemimpinnya dikenal dengan istilah *team leader* (pemimpin kelompok) yang memahami apa yang menjadi tanggung jawab kepemimpinannya, menyelami kondisi bawahannya, kesediaannya untuk meleburkan diri dengan tuntutan dan konsekuensi dari tanggung jawab yang dipikulnya, serta memiliki komitmen untuk membawa setiap bawahannya mengeksplorasi kapasitas dirinya hingga menghasilkan prestasi tertinggi.
3. *Organizational Leadership*. dilihat dalam konteks suatu organisasi yang dipimpin oleh *organizational leader* (pemimpin organisasi) yang mampu memahami nafas bisnis perusahaan yang dipimpinnya, membangun visi dan misi pengembangan bisnisnya, kesediaan untuk melebur dengan tuntutan dan konsekuensi tanggung jawab sosial, serta komitmen yang tinggi untuk menjadikan perusahaan yang dipimpinnya sebagai pembawa berkah bagi komunitas baik di tingkat lokal, nasional, maupun internasional.

Adapun pengertian kepemimpinan menurut Sutarto dalam Rohaeni (2016) ”Rangkaian kegiatan penataan berupa kemampuan mempengaruhi perilaku orang lain

dalam situasi tertentu agar bersedia bekerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan”. Dari pendapat-pendapat dari ahli di atas dapat diambil kesimpulan bahwa pada dasarnya kepemimpinan itu merupakan suatu proses mempengaruhi dan saling pengaruh dimana mempengaruhi mengandung kesan searah, sedangkan saling pengaruh mengandung makna timbal balik. Sebelum mencoba memahami segala sesuatu tentang kepemimpinan, diperlukan pengertian dasar yang diambil dari berbagai teori tentang kepemimpinan yang akan menjadi basis pemahaman tentang kepemimpinan itu sendiri.

### **2.1.3 Motivasi Kerja**

Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan (energi) seseorang yang dapat menimbulkan tingkat persistensi dan entusiasmenya dapat melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri maupun dari luar individu. (Maslow dalam Irma, 2020:33). Motivasi berasal dari kata Latin “*movere*” yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi agar bekerja mencapai tujuan yang ditentukan (Hasibuan, 2006:141). Motivasi menurut Samsudin dalam Nurjaya (2021:67) mengemukakan bahwa motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Menurut Winardi dalam Cristian *et. al* (2021:114) menyatakan bahwa motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau negative. Sedangkan menurut Mangkunegara dalam Holfian *et. al* (2020:486) Mengemukakan bahwa Motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku karyawan yang memiliki hubungan pada lingkungan kerja.

Menurut Hasibuan dalam Abdulah (2018:435) motivasi adalah mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan ketrampilannya untuk mewujudkan tujuan dari suatu perusahaan. Terdapat beberapa teori motivasi yang dikenal, yaitu:

- a. Hierarki Teori Kebutuhan (*Hierarchical of Needs Theory*) Teori motivasi yang banyak dikenal yaitu teori kebutuhan yang dikemukakan oleh Abraham Maslow. Menurut Maslow bahwa dalam diri manusia itu terdiri dari lima kebutuhan, yaitu : kebutuhan secara fisiologis, sosial, penghargaan, rasa aman, serta aktualisasi diri. seperti terlihat pada gambar 2.1.



**Gambar 2.2. Teori Maslow**

- b. *McClelland's Theory of Needs* David McClelland menganalisis tentang tiga kebutuhan manusia yang penting di dalam organisasi tentang motivasi kerja mereka. McClelland terfokuskan kepada tiga hal, yakni :
1. Kebutuhan dalam mencapai kesuksesan (*Need for achievement*) Kemampuan untuk mencapai hubungan kepada standar perusahaan yang telah ditentukan juga perjuangan karyawan dalam menuju keberhasilan.
  2. Kebutuhan dalam kekuasaan atau otoritas kerja (*Need for Power*) Kebutuhan untuk membuat orang berperilaku dalam keadaan yang wajar dan bijaksana di dalam tugasnya masing-masing.
  3. Kebutuhan untuk berafiliasi (*Needs for affiliations*) Hasrat untuk bersahabat dan mengenal lebih dekat rekan kerja atau para karyawan di dalam suatu organisasi.
- c. *Theory X and Theory Y* Douglas McGregor mengajukan dua pandangan yang berbeda tentang manusia ; negatif dengan tanda label X dan positif dengan tanda label Y. McGregor merumuskan asumsi tentang perilaku manusia dalam organisasi sebagai berikut : Teori X (*negative*) merumuskan asumsi sebagai berikut :

1. Karyawan kurang menyukai bekerja dan jika terdapat kesempatan dia akan menghindari atau bermalas-malasan dalam bekerja.
2. Semenjak karyawan tidak menyukai pekerjaannya, mereka harus diatur dan dikontrol bahkan mungkin ditakuti untuk menerima sanksi hukum jika tidak bekerja dengan sungguh-sungguh.
3. Karyawan akan menghindari tanggung jawabnya dan mencari tujuan formal sebisa mungkin.
4. Mayoritas karyawan menempatkan keamanan di atas faktor lainnya yang berhubungan erat dengan pekerjaan dan akan menggambarkannya dengan sedikit ambisi.

Menurut Sulistiyani dalam Kusumayanti (2020) menyatakan bahwa motivasi yang diharapkan dari pegawai adalah fungsi dari motivasi dan kemampuan yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Apabila motivasi tinggi dengan didukung oleh kemampuan yang tinggi akan maka kinerja pegawai juga tinggi dan sebaliknya. Jika motivasi pegawai tinggi tetapi tanpa didukung oleh kemampuan yang cukup, maka pada prinsipnya pegawai tersebut memiliki minat yang tinggi namun kemampuan kurang. Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu

Motivasi menurut Widayat (2018:26) merupakan akibat dari interaksi seseorang dengan situasi tertentu yang dihadapinya. Karena itulah terdapat perbedaan dalam kekuatan motivasi yang ditunjukkan oleh seseorang dalam menghadapi situasi tertentu dibandingkan dengan orang-orang lain yang menghadapi situasi tertentu dibandingkan dengan orang-orang lain yang menghadapi situasi yang sama. Menurut Rizal *et. al* (2018:26) terdapat tiga indikator motivasi kerja yang berperan penting untuk meningkatkan kinerja karyawan, yaitu kebutuhan pencapaian, kebutuhan berafiliasi, kebutuhan tenaga.

#### **2.1.4 Disiplin Kerja**

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Malayu dalam Irma, 2020:33). Disiplin kerja merupakan hal yang harus ditanamkan dalam diri tiap karyawan. Kesadaran

karyawan diperlukan dengan mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan. Selain itu perusahaan sendiri harus mengusahakan agar peraturan itu bersifat jelas, mudah dipahami dan berlaku bagi semua Pegawai (Hasibuan, 2008:194). Hasibuan (2020:486) mengemukakan Disiplin merupakan fungsi yang biasa dipergunakan oleh manajemen sumber daya manusia untuk kepentingan perusahaan, jika disiplin yang dimiliki oleh karyawan tinggi, maka akan semakin tinggi pula prestasi kerja yang dapat dicapai.

Rivai dalam Nurjaya (2021:64) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan. Sedangkan Sutrisno dalam Alhusaini (2020:2168) memaparkan bahwa disiplin kerja yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan dalam hal ini guru sehingga mempercepat pencapaian tujuan organisasi, sedangkan disiplin yang rendah akan menurunkan kinerja karyawan sehingga menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan pendapat para ahli dapat kita tarik kesimpulan bahwa disiplin kerja adalah tindakan manajemen untuk mendorong agar para anggota organisasi/perusahaan memenuhi berbagai ketentuan dan peraturan yang berlaku berupa tata tertib dan adanya sanksi bagi yang melanggarnya. Disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Sedangkan menurut Muchdarsyah dalam Shihab *et. al* (2022:5481) Disiplin adalah sikap kejiwaan dari seseorang atau sekelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti/mematuhi segala aturan/keputusan yang telah ditetapkan. Disiplin dapat dikembangkan melalui suatu latihan antara lain dengan bekerja menghargai waktu, tenaga, dan biaya.

Menurut Hasibuan dalam Shihab *et. al* (2022:5481) Disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Semakin baik karyawan menaati aturan maka akan membantu percepatan tujuan perusahaan khususnya kinerja perusahaan. Berdasarkan pendapat dari

para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berarti kerelaan seorang pekerja untuk bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma dan aturan pekerjaan. Menurut Mangkunegara dalam Agari (2021:5) disiplin kerja diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Kadang-kadang, perilaku pekerja dalam organisasi menjadi sangat mengganggu sehingga berdampak dengan kinerja yang menurun. Menurut Handoko dalam Agari (2021:5) disiplin digolongkan beberapa jenis kerja antara lain :

1. Disiplin preventif merupakan kegiatan yang dilaksanakan dengan maksud untuk mendorong para karyawan agar sadar menaati berbagai standar dan aturan, sehingga dapat dicegah berbagai penyelewengan atau pelanggaran.
2. Disiplin korektif merupakan kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran yang terjadi terhadap aturan-aturan, dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif ini berupa suatu bentuk hukuman atau tindakan pendisiplinan (*disciplinary action*), yang wujudnya dapat berupa peringatan, ataupun berupa skorsing.

Menurut Agari (2021:6) terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan diantaranya adalah :

1. Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, tentu saja pada dasarnya pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan tersebut, agar karyawan tersebut disiplin dan bersungguh-sungguh dalam mengerjakan pekerjaannya tersebut.
2. Pepemimpinan sangat memiliki peranan penting dalam menentukan kedisiplinan kerja karyawan karena pemimpin tersebut akan menjadi contoh bagi para bawahannya.
3. Kompensasi sangat berperan penting terhadap kedisiplinan kerja karyawan, artinya semakin besar kompensasi yang diberikan perusahaan, maka semakin baik disiplin kerja karyawan begitu juga sebaliknya, karyawan akan sulit bekerja dengan disiplin jika kebutuhan primer mereka tidak terpenuhi.
4. Sanksi hukum yang semakin berat akan membuat karyawan takut untuk melakukan tindakan indiscipliner, dan ketaatan karyawan terhadap peraturan perusahaan akan semakin baik.

5. Pengawasan adalah tindakan yang paling efektif untuk mewujudkan kedisiplinan kerja karyawan tersebut.

### 2.1.5 Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil yang dicapai dari apa yang diinginkan oleh organisasi. (Ivancevich dalam Irma, 2020:33). Menurut Wibowo dalam Sukmawati (2020:464) kriteria yang digunakan untuk menilai kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- 1) *Quantity of Work* (kuantitas kerja)
- 2) *Quality of Work* (kualitas kerja)
- 3) *Job Knowledge* (pengetahuan pekerjaan)
- 4) *Creativeness* (kreativitas)
- 5) *Cooperation* (kerja sama)
- 6) *Dependability* (ketergantungan)
- 7) Initiative (inisiatif)
- 8) Personal Qualities (kualitas personal)

Menurut Afandi (2020:487) Kinerja adalah hasil kerja yang diraih oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara baik dan tidak melanggar norma hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Sedangkan kinerja Menurut Kasmir dalam Cristian *et. al* (2021:114) merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode, biasanya 1 tahun. Kemudian kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

Menurut Mangkunegara (2022:5480) Kinerja karyawan atau prestasi kerja adalah buah hasil secara kualitas yang telah dicapai oleh karyawan dari menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Kasmir (2022:5481) Kinerja adalah hasil kerja serta perilaku kerja yang dicapai dari tanggungjawab yang diemban pada periode tertentu. Menurut Irham Fahmi (2022:5481) Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *nonprofit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Dari berbagai macam definisi nilai perusahaan di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan

buah hasil, baik dalam bentuk efisiensi, efektivitas, atau prestasi lainnya yang diperoleh dari kerja karyawan.

Menurut Wibowo (2020:486) Kinerja adalah manajemen yang berhubungan dalam menciptakan komunikasi yang terjalin efektif, manajemen kinerja fokus pada hal yang diperlukan oleh organisasi maupun perusahaan demi keberhasilan pekerjaan. Menurut Afandi (2020:487) Kinerja adalah hasil kerja yang diraih oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara baik dan tidak melanggar norma hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Kinerja didefinisikan sebagai apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi terhadap perusahaan. Menurut Afandi (2021:62) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Sementara menurut Wibowo (2021:63) Kinerja adalah implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan memengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja. Dari beberapa pendapat diatas maka dapat diketahui bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang karyawan sesuai dengan pekerjaan yang diberikan kepadanya dalam waktu tertentu.

Cara mengukur kinerja karyawan yaitu dengan menggunakan *Key Performance Indicator* (KPI) yang biasanya diintegrasikan dengan aplikasi HRIS. Merumuskan KPI juga tidaklah mudah dan ada beberapa aspek yang perlu Anda perhatikan sebagaimana penjelasan berikut ini :

1. Menentukan Objektif

Langkah pertama dalam perumusan KPI adalah menentukan objektif terlebih dahulu. Objektif adalah tujuan dari perumusan KPI itu sendiri. Sebagai contoh, tujuan dibentuknya KPI adalah sebagai alat untuk mengukur kinerja karyawan dalam pencapaian tujuan perusahaan.

## 2. Metode yang digunakan

Aspek kedua yang perlu diperhatikan dalam penyusunan KPI yaitu menentukan metode yang akan digunakan. Sebagai contoh indikator kinerja, Anda bisa menggunakan metode pemberian apresiasi dan hukuman untuk meningkatkan kinerja dan motivasi karyawan.

## 3. Evaluasi

Cara ketiga untuk merumuskan KPI indikator kinerja karyawan yaitu dengan melakukan proses evaluasi. Apa yang dimaksud dengan evaluasi dalam konteks ini? Evaluasi merupakan proses krusial yang bisa mengetahui faktor yang menyebabkan kinerja karyawan menjadi turun serta bisa menemukan solusi untuk masalah tersebut. Selain itu, evaluasi juga bisa membuat gambaran masalah dan tantangan perusahaan menjadi semakin jelas, sehingga menjadi lebih mudah untuk diselesaikan. Oleh karena itu, mengukur dan menilai kinerja karyawan penting untuk dilakukan oleh pengelola SDM perusahaan dengan manajemen SDM yang baik agar mendukung kemajuan perusahaan.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang berhubungan dengan kinerja karyawan relatif banyak dilakukan. Namun demikian penelitian tersebut memiliki variasi yang berbeda seperti penggunaan variabel independen, lokasi penelitian, jumlah responden yang berbeda dan lain sebagainya. Beberapa penelitian terdahulu yang berhubungan dengan kinerja karyawan dapat disajikan di bawah ini.

Irma (2020) melakukan penelitian tentang pengaruh lingkungan kerja ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ), dan disiplin kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) di PT. Jessindo prakarsa. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 30 responden dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil uji regresi menunjukkan bahwa 18,7%, faktor-faktor kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja sedangkan sisanya sebesar 81,3% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Sedangkan hasil uji F menunjukkan bahwa secara simultan variabel lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil analisis yaitu  $F_{hitung} = 3,226 > F_{tabel} = 2,70$ . Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja menunjukkan hasil analisis

$t_{hitung}$  (0,365) dan variabel disiplin kerja menunjukkan hasil  $t_{hitung}$  (0,703) dimana  $t_{tabel}$  (2,055) maka secara parsial kedua variabel tersebut tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Jessindo Prakarsa Adapun variabel lingkungan kerja menunjukkan hasil analisis  $t_{hitung}$  (2,079) dimana  $t_{tabel}$  (2,055) maka secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Jessindo Prakarsa.

Wibowo (2020) melakukan penelitian dengan judul pengaruh motivasi ( $X_1$ ), insentif ( $X_2$ ) dan disiplin ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 30 responden. Model analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil uji regresi menunjukkan bahwa 37,5%, faktor-faktor kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja sedangkan sisanya sebesar 62,5% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Sedangkan hasil uji F menunjukkan bahwa secara simultan variabel motivasi, insentif dan disiplin secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil analisis yaitu  $F_{hitung} = 6.791 > F_{tabel} = 2,980$ . Hasil uji t menunjukkan bahwa hanya variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil analisis  $t_{hitung}$  (3,087)  $> t_{tabel}$  (2,055), sedangkan variabel motivasi dan insentif tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil analisis  $t_{hitung}$  (1,946) dan  $t_{hitung}$  (2,055) dan  $t_{hitung}$  (-0,737)  $< t_{tabel}$  (2,055). Disiplin merupakan variabel yang memberi pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan.

Melinda (2020) melakukan penelitian dengan judul pengaruh kompensasi ( $X_1$ ), disiplin kerja ( $X_2$ ), dan gaya kepemimpinan ( $X_3$ ), terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Jumlah sampelnya sebanyak 44 responden. Model analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil uji regresi menunjukkan bahwa 52,4%, faktor-faktor kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja sedangkan sisanya sebesar 47,6% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Sedangkan hasil uji F menunjukkan bahwa secara simultan variabel kompensasi, disiplin kerja dan gaya kepemimpinan secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil analisis yaitu  $F_{hitung} = 16,751 > F_{tabel} = 2,83$ . Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja menunjukkan hasil analisis  $t_{hitung}$  (3,120) dimana  $t_{tabel}$  (2,021) maka secara parsial variabel tersebut berpengaruh positif

dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Surya Lestari Abadi. Adapun variabel kompensasi dan gaya kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Surya Lestari Abadi dengan nilai analisis variabel kompensasi yaitu  $t_{hitung}$  (1,580) dan variabel gaya kepemimpinan nilainya yaitu  $t_{hitung}$  (1,324). Variabel yang dominan mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Surya Lestari Abadi.

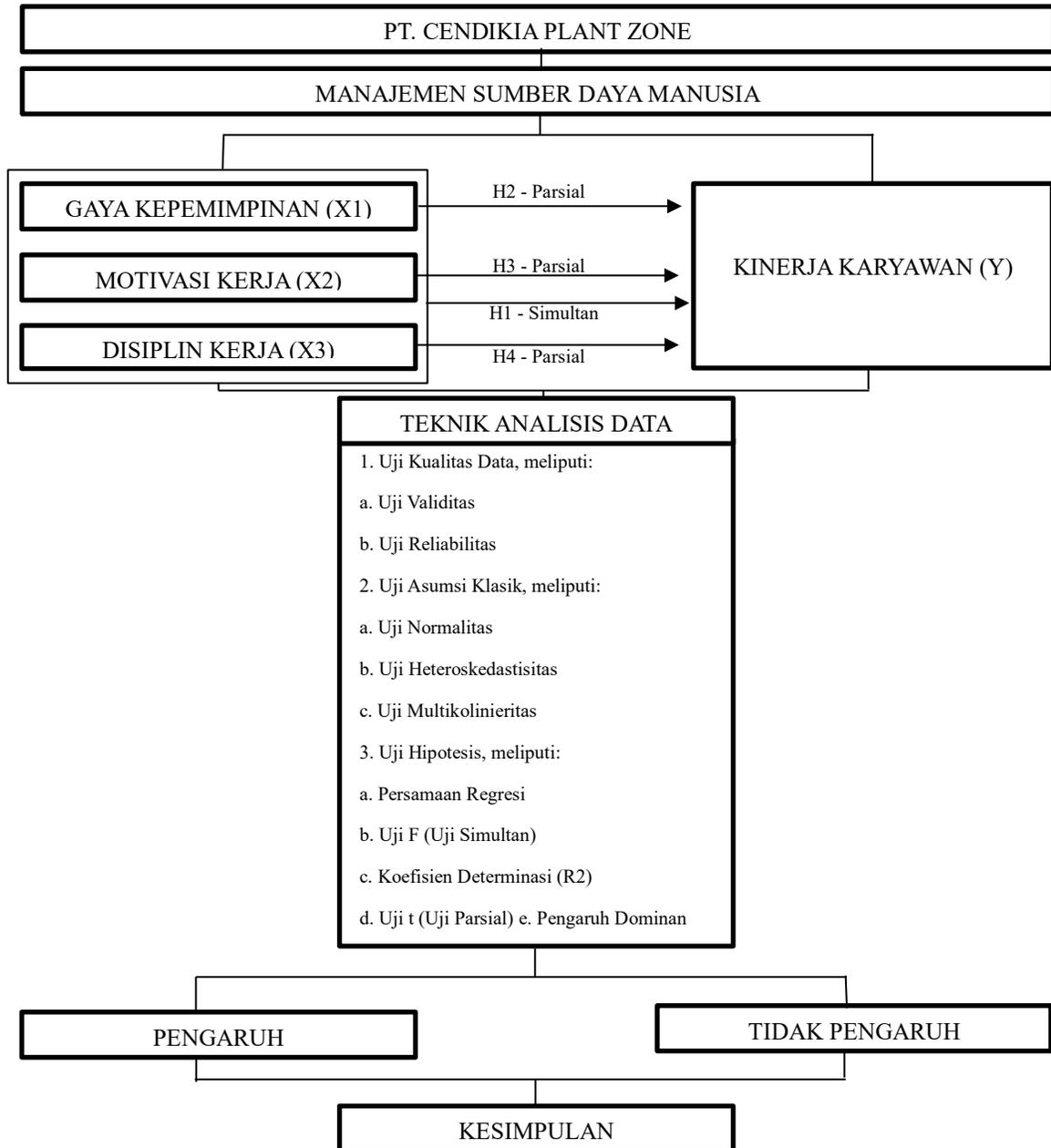
**Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu**

PENELITI	JUDUL	VARIABEL	ANALISIS	HASIL
Irma (2020)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jessindo Prakarsa.	Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.	Analisis Regresi Linear Berganda	1. Koefisien Determinasi 18,7% 2. Uji F, semua variabel X berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. 3. Uji t, hanya variabel disiplin kerjayang berpegaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
Wibowo (2020)	Pengaruh Motivasi, Insentif dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan di PT.xyz.	Motivasi, Insentif, Disiplin, Kinerja Karyawan.	Analisis Regresi Linear Berganda	1. Koefisien Determinasi 37,5% 2. Uji F, semua variabel X berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. 3. Uji t, hanya variabel disiplin kerjayang berpegaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
Melinda (2020)	Pengaruh Kompensasi, Disiplin kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan (AMDK) PT. Surya Lestari Abadi Sentul – Bogor	Kompensasi, Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Kinerja Karyawan.	Analisis Regresi Linear Berganda	1. Koefisien Determinasi 52,4% 2. Uji F, semua variabel X berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. 3. Uji t, hanya variabel disiplin kerjayang berpegaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sumber : Kampus Terkait (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, 2010:60). Di bawah ini adalah gambaran kerangka konseptual yang digunakan dalam penelitian ini.



**Gambar 2.3. Kerangka Konseptual**

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:

### 1. Hipotesis 1

$H_0 : \beta_0 = 0$ , berarti secara simultan gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Cendikia Plant Zone.

$H_1 : \beta_0 \neq 0$ , berarti secara simultan gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Cendikia Plant Zone.

### 2. Hipotesis 2

$H_0 : \beta_1 = 0$ , berarti secara parsial gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Cendikia Plant Zone.

$H_1 : \beta_1 \neq 0$ , berarti secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Cendikia Plant Zone.

### 3. Hipotesis 3

$H_0 : \beta_2 = 0$ , berarti secara parsial motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Cendikia Plant Zone.

$H_1 : \beta_2 \neq 0$ , berarti secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Cendikia Plant Zone.

### 4. Hipotesis 4

$H_0 : \beta_3 = 0$ , berarti secara parsial disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Cendikia Plant Zone.

$H_1 : \beta_3 \neq 0$ , berarti secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Cendikia Plant Zone.