

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen sumber daya manusia

Sumber daya manusia adalah aset perusahaan yang tak ternilai perusahaan. Pada suatu perusahaan sumber daya manusia yang mempunyai peranan penting pada suatu perusahaan, misalnya: sumber daya manusia dapat membuat produk yang unggul, dapat membuat inovasi yang kompetitif, dapat merancang atau mendesain, dan dapat mengelola keuangan secara efektif dan efisien.

Menurut Mangkunegara (2020:3) sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengelolaan, pelaksanaan, pengawasan, pengadaan dan pemeliharaan tenaga kerja dalam mencapai tujuan organisasi. Sedangkan Suseno,dkk (2023:52) Manajemen sumber daya manusia adalah kompetensi dan kapasitas yang terintegrasi dari akal sehat, kemampuan berpikir yang sistematis, analitik dan kritis yang ada dan berada pada setiap manusia (*human as resource*). Dan Wardana (2023:5) menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan sumber daya manusia dalam sebuah organisasi juga merupakan rangkaian kegiatan yang saling berkaitan untuk mencapai tujuan organisasi.

Manajemen sumber daya manusia juga dapat dilihat sebagai suatu proses motivasi pegawai sehingga organisasi dapat memperoleh kinerja yang optimal dari mereka. Jadi manajemen sumber daya manusia sangat penting untuk dimiliki setiap organisasi/perusahaan agar terarah semua tujuan yang akan dicapai, baik tujuan personal karyawan maupun tujuan organisasi/perusahaan.

2.1.1.1 Tujuan dan cakupan manajemen sumber daya manusia

Manajemen sumber daya manusia bertugas mempelajari dan mengembangkan cara-cara manusia dapat secara efektif diintegrasikan ke dalam berbagai organisasi guna mencapai tujuannya. Tugas manajemen sumber daya manusia berikisar pada upaya mengelola unsur manusia dengan segala potensi yang dimiliki seefektif mungkin sehingga dapat diperoleh sumber daya manusia yang puas (*satisfied*) dan memuaskan (*satisfactory*) bagi organisasi. Manajemen sumber daya manusia secara umum mencakup kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan :

- 1) Desain organisasi.
- 2) *Staffing*.
- 3) Sistem penghargaan, tunjangan-tunjangan dan pematuhan/*compliance*.
- 4) Manajemen performasi.
- 5) Pengembangan pekerja dan organisasi, dan
- 6) Komunikasi dan hubungan masyarakat.

Dengan demikian, dapat diidentifikasi bahwa lingkup manajemen sumber daya manusia meliputi semua aktivitas berhubungan dengan sumber daya manusia dalam organisasi.

Para pengelola dan pelaksana manajemen sumber daya manusia dituntut kemampuan dalam mengintegrasikan kepentingan dari para pekerja dengan kepentingan organisasi secara keseluruhan, hal ini karena keterlibatan pekerja sangat penting dalam kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan dalam organisasi/perusahaan dalam mewujudkan tujuan organisasi/perusahaan.

2.1.1.2 Fungsi manajemen sumber daya manusia.

Fungsi manajemen sumber daya manusia secara umum dibedakan menjadi fungsi manajerial dan fungsi operasional. Fungsi manajerial seperti perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pengarahan (*directing*), pengendalian/pengawasan (*controlling*). Sedangkan, fungsi operasional seperti pengadaan tenaga kerja (*procurement*), pengembangan (*development*), kompensasi (*compensation*), integrasi (*integration*), pemeliharaan (*maintenance*), dan fungsi pemutusan hubungan kerja (*separation*).

Fungsi manajemen sumber daya manusia dalam mencapai tujuan organisasi/perusahaan secara terpadu merupakan upaya-upaya yang bersifat integratif sebagai bagian dari strategi manajemen sumber daya manusia pada suatu organisasi/perusahaan.

2.1.2 Gaya kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi, membimbing, dan mengarahkan orang lain atau suatu kelompok dalam mencapai tujuan tertentu. Kepemimpinan melibatkan kombinasi keterampilan, sikap, dan pengetahuan untuk menginspirasi, memotivasi, dan mengarahkan orang-orang menuju visi atau tujuan yang telah ditetapkan. Hal ini juga mencakup kemampuan dalam

pengambilan keputusan, penyelesaian konflik, membangun hubungan kerja yang baik, serta memberikan arahan dan bimbingan yang diperlukan dalam mencapai kesuksesan bersama. Kepemimpinan bisa bersifat formal, seperti dalam konteks kepemimpinan organisasi atau perusahaan, atau bersifat informal, seperti dalam hubungan sehari-hari antar individu. Setiap pemimpin pada dasarnya memiliki perilaku yang berbeda dalam memimpin para pegawainya, perilaku para pemimpin itu disebut dengan gaya kepemimpinan.

Menurut Rambet (2022:4) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan merupakan gaya yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk memimpin organisasi dengan menggunakan sumber daya yang ada dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan Nikmat (2022:42) gaya kepemimpinan adalah pola perilaku pemimpin dalam mempengaruhi para pemikutnya. Dan Zaharrudin (2021:50) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, sikap dan perilaku para anggota organisasi bawahannya.

Berdasarkan uraian diatas, penulis dapat menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri-ciri mengenai sikap dan perilaku yang baik dari seorang pemimpin kepada karyawannya di dalam mencapai tujuan suatu organisasi atau perusahaan.

2.1.2.1 Jenis-jenis gaya kepemimpinan

Berikut ini adalah gaya kepemimpinan yang dibagi menjadi 3 jenis menurut Rambet (2022:16) yaitu:

a. **Kepemimpinan otoriter**

Adalah gaya kepemimpinan yang memberikan sanksi kepada karyawannya apabila tidak dilaksanakan perintahnya.

b. **Kepemimpinan demokratis**

Adalah gaya kepemimpinan yang pemimpinnya memberikan intruksi serta petunjuk pelaksanaan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

c. **Kepemimpinan kendali bebas**

Gaya kepemimpinan ini menganggap bawahannya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan kemampuannya.

2.1.2.2 Indikator gaya kepemimpinan

Indikator gaya kepemimpinan menurut Rambet (2022:17) yaitu sebagai berikut :

1. Komunikatif

Yaitu pimpinan memberikan instruksi kerja dengan petunjuk pelaksanaan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

2. Konsultatif

Adalah pelaksanaan pekerjaan membuka ruang untuk berkonsultasi dalam penyelesaian pekerjaan, dan bawahan didorong untuk mengambil keputusan terkait penyelesaian pekerjaan.

3. Terbuka

Yaitu keputusan tetap dilakukan pimpinan dengan mempertimbangkan saran atau ide yang diberikan bawahannya.

2.1.3 Motivasi

Motivasi merupakan sikap dan nilai yang dapat mempengaruhi individu untuk mencapai tujuannya. Sikap dan nilai tersebut mendorong individu dalam mencapai tujuan. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Menurut Ganyang (2019:121) motivasi kerja adalah suatu kondisi yang menstimulasi dan menggerakkan pihak lain untuk bersikap dan berperilaku dengan memanfaatkan semua potensi yang dimiliki untuk mencapai suatu tujuan. Sedangkan Ridwan (2019:74) motivasi sebagai energi para individu yang mendorong mereka untuk melakukan tujuan eksplisit. Dan Hasibuan (2020:141) menjelaskan bahwa motivasi memberi daya gerak yang membuat seseorang bersemangat kerja secara efektif untuk mencapai tujuan yang ditentukan organisasi atau perusahaan.

Motivasi kerja sangat dibutuhkan sebagai semangat untuk beraktivitas selama bekerja yang membuat seseorang dapat memahami keselarasan tujuan organisasi yang ada sehingga timbulnya kerja sama dalam diri untuk mencapai tujuan dari perusahaan.

Dari pengertian-pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu dorongan yang terdapat dalam diri seseorang untuk melakukan tindakan. Dalam bekerja, motivasi diartikan sebagai dorongan-dorongan kepada karyawan agar dapat

melakukan pekerjaan dengan mencapai tujuan yang diharapkan oleh perusahaan atau tempat karyawan bekerja.

2.1.3.1 Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi menurut Sutrisno (2019:116-119) sebagai berikut :

1. Faktor Intern

Faktor-faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi kepada seseorang antara lain :

a. Keinginan untuk hidup.

Keinginan untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau buruk, apakah halal atau haram, dan sebagainya.

Keinginan untuk dapat bertahan hidup meliputi kebutuhan untuk :

- a) Memperoleh kompensasi
- b) Pekerjaan yang tepat walaupun penghasilan tidak begitu memadai
- c) Kondisi kerja yang aman dan nyaman
- b. Keinginan untuk dapat memiliki.

Keinginan untuk memiliki suatu barang membuat orang ingin melakukan pekerjaan tersebut. Tidak ingin bekerja merupakan hal yang banyak kita alami dalam hidup. Misalnya, ketertarikan pada sepeda motor membuat seseorang ingin bekerja.

c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan.

Keinginan untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya untuk nama baik, kehormatan yang ingin dimiliki itu harus diperankan sendiri, mungkin dengan bekerja keras memperbaiki nasib mencari rezeki sebab status untuk diakui sebagai orang terhormat tidak mungkin diperoleh bila yang bersangkutan termasuk pemalas, tidak mau bekerja keras, dan sebagainya.

d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan.

Keinginan ini adalah keinginan seseorang untuk mendapatkan pengakuan, contohnya sebagai berikut :

- a) Adanya penghargaan terhadap prestasi
- b) Pimpinan yang adil dan bijaksana
- c) Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat
- e. Keinginan untuk berkuasa.

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk terkadang bekerja

dan keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara tak terpuji, namun cara yang dilakukannya itu termasuk bekerja juga. Walaupun kadar kemampuan kerja itu berbeda-beda untuk setiap orang, tetapi pada dasarnya ada hal-hal yang umum harus dipenuhi untuk terdapatnya kepuasan kerja bagi para karyawan.

2. Faktor ekstern

Faktor ekstern juga tidak kalah penting dalam melemahkan motivasi kerja seseorang, Faktor-faktor ekstern itu adalah :

a. Kondisi Lingkungan Kerja.

Kondisi lingkungan kerja ini merupakan saran dan prasaran yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi.

b. Kompensasi Yang Memadai.

Kompensasi ini mampu mendorong dan memotivasi karyawan untuk dapat bekerja lebih baik lagi.

c. Supervisi Yang Baik.

Para supervisi yang dekat dengan karyawan, selalu menghadapi para karyawan dan melaksanakan tugas sehari-hari. Namun jika mempunyai supervisi yang angkuh dan sombong akan menurunkan semangat kerja karyawan.

d. Adanya Jaminan Pekerjaan.

Setiap orang akan mau bekerja mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau karyawan tersebut merasa ada jaminan karir yang jelas dalam melakukan pekerjaan.

e. Status Dan Tanggung Jawab.

Yaitu melakukan sesuatu dengan sungguh-sungguh dan mereka berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan tertentu dalam suatu organisasi/perusahaan.

2.1.3.2 Indikator motivasi

Menurut Ganyang (2019:127) indikator motivasi adalah sebagai berikut :

a. Perhatian.

Bentuk perhatian ini adalah sebuah tindakan dari atasan atau rekan kerja kepada karyawan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan.

b. Keinginan.

Keinginan ini meliputi keinginan bekerja dengan baik.

c. Keputusan.

Keputusan adalah sesuatu yang harus diambil, misalnya untuk berkarir di perusahaan yang diinginkan.

d. Tindakan.

Tindakan adalah sesuatu yang dapat dilakukan oleh karyawan seperti bekerja sesuai dengan tujuan perusahaan untuk dapat mewujudkan visi dan misi, karyawan bekerja dengan penuh tanggung jawab dalam menyelesaikan setiap pekerjaan.

e. Kepuasan.

Karyawan merasa puas jika dapat menyelesaikan tugas dengan baik, begitupun atasan merasa puas atas tugas yang dikerjakan karyawan, dan perusahaan puas atas kinerja karyawan.

2.1.4 Disiplin kerja

Disiplin kerja adalah perilaku seseorang dengan sadar dalam menaati peraturan dan kebijakan yang berlaku di suatu perusahaan. Menurut Sutrisno (2019:86) disiplin kerja merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran. Sedangkan menurut Ikhsani (2021:9) disiplin merupakan dorongan bagi para karyawan untuk menaati sebuah peraturan yang sudah ditetapkan, dengan adanya disiplin kerja maka akan tercipta suasana yang kondisi. Dan Hasibuan (2020:66) menjelaskan bahwa kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan tujuannya.

Berdasarkan para ahli diatas dapat disimpulkan untuk mematuhi, dan menghormati aturan-aturan tertulis maupun tidak tertulis, dan mendapat sanksi jika melanggarnya.

2.1.4.1 Faktor - faktor yang mempengaruhi disiplin kerja

Menurut Sutrisno (2019:89) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, yaitu:

- a. Besar kecilnya pemberian kompensasi
- b. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
- c. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
- d. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

2.1.4.2 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2020:105) Indikator disiplin kerja yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja adalah sebagai berikut:

a. Sikap

Adalah perilaku karyawan yang berasal dari kerelaan dirinya sendiri dalam mengerjakan tugas dan kewajibannya.

b. Norma

Adalah peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan selama dalam peraturan.

c. Tanggung jawab

Adalah kemampuan dalam menjalankan tugas dan peraturan dalam perusahaan.

2.1.5 Kinerja karyawan

Kinerja adalah alat ukur yang efektif dan efisien bagi seseorang, tim, atau sebuah organisasi dalam mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja dapat diukur dengan berbagai metode, termasuk pencapaian target, produktivitas, kualitas hasil kerja, waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu tugas, dan lain sebagainya. Hal ini bisa juga berlaku pada berbagai bidang, seperti pekerjaan individu, tim kerja, maupun perusahaan.

Menurut Ende,dkk (2023:38) kinerja karyawan yang paling efektif dicirikan oleh implementasi yang konsisten di seluruh level organisasi, terintegrasi dengan sistem lain seperti keterlibatan antara manajemen senior dengan karyawan. Sedangkan Mangkunegara, (2020:66) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Dan Sutrisno (2019:172) menjelaskan bahwa kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas, dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja diartikan sebagai hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan individu dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama.

2.1.5.1 Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja

Mangkunegara (2020:67) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi Kinerja antara lain :

a. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan karyawan terdiri dari kemampuan potensi diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai Kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

b. Faktor Motivasi

Motivasi berbentuk dari sikap seseorang karyawan dalam menghadapi situasi motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan dari karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

2.1.5.2 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2020:75), menyebutkan indikator dari kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

a. Kualitas Pekerjaan

Seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

b. Pelaksanaan Tugas

Seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

c. Kuantitas Kerja

Seberapa lama seseorang pegawai bekerja dalam satu harinya.

2.2 Penelitian Terdahulu

Noorzaman (2023) meneliti tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada balai material dan peralatan konstruksi Jakarta. Seiring dengan semakin berkembangnya Indonesia khususnya dalam bidang jasa konstruksi dalam meningkatkan mutu pelayanan masyarakat, maka pemerintahan juga perlu memperhatikan kualitas sumber daya manusianya untuk mempertahankan pelaku sektor konstruksi tumbuh dan berkembang. Oleh sebab itu perlu dilakukan penelitian untuk mengetahui faktor apa sajakah yang mempengaruhi kinerja para karyawan.

Metode penelitian ini adalah kuantitatif dengan jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian survei. Pemilihan sampel dilakukan melalui teknik sampel jenuh sehingga diperoleh 50 karyawan sebagai responden, dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil uji regresi menunjukkan bahwa 63.0% faktor-faktor kinerja dapat dijelaskan oleh gaya kepemimpinan, komunikasi dan disiplin sedangkan sisanya 37,0% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil uji F menunjukkan bahwa secara simultan variabel gaya kepemimpinan, komunikasi dan disiplin secara serempak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel disiplin berpengaruh positif dan signifikan, sedangkan variabel gaya kepemimpinan dan komunikasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Balai Material Dan Peralatan Kontruksi Jakarta.

Rahardjo (2023). Melakukan penelitian dengan tujuan untuk membahas dan mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Efrida Plastik Industri. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Teknik pengambilan data menggunakan Teknik observasi dan wawancara, analisis yang digunakan adalah dengan analisis regresi sederhana. Hasil penelitian Hasil analisis kolerasi diperoleh koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,849 yang berarti hubungan – hubungan variabel bebas motivasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Elfrida Plastik Industri Tbk.

Sitanggang (2023) melakukan penelitian ini disalah satu perusahaan swasta PT Bumi Mulia Perkasa yang berusaha meingkatkan kualitas dari kinerja para karyawannya. Adapun permasalahan ialah rendahnya komunikasi, kurangnya bentuk tanggungjawab dari karyawan terhadap pekerja yang diberikan oleh perusahaan, tidak adanya pendelegasian wewenang yang diberikan pimpinan kepada karyawan sehingga karyawan ragu-ragu dalam mengambil keputusan dan tindakan atas pekerjaan yang dibebankan kepadanya, dan kurangnya bentuk kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya sehingga mengakibatkan kinerja karyawan menurun. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif dengan jenis penelitian yang digunakan berupa pengumpulan data menggunakan kuisisioner. Pemilihan sampel dilakukan dengan cara sampling jenuh. Adapun sampel tersebut berjumlah 30 responden, dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil uji regresi menunjukkan bahwa 53,8% faktor-faktor kinerja dapat dijelaskan oleh beban kerja, gaya kepemimpinan dan kompensasi moneter sedangkan sisanya 46,2% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Sedangkan hasil uji F

menunjukkan bahwa secara simultan variabel beban kerja, gaya kepemimpinan dan kompensasi moneter berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan variabel kompensasi moneter berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sedangkan variabel beban kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Dira (2023) melakukan penelitian sumber daya manusia yang memegang peranan sangat dominan dalam kegiatan perusahaan sehingga berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan sangat tergantung pada kemampuan sdm atau karyawannya karena perusahaan yang unggul adalah perusahaan yang memiliki kinerja karyawan yang baik sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Jessindo Prakarsa. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan metode penelitian berupa pengumpulan data menggunakan kuesioner. Model analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Pemilihan sampel dilakukan dengan cara purposive sampling. Adapun sampel tersebut berjumlah 30 responden, dengan menggunakan 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. Hasil uji F menunjukkan bahwa secara simultan variabel lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil uji t menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja dan disiplin kerja secara persial kedua variable tersebut tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

PENELITI	JUDUL	VARIABEL	ANALISIS	HASIL
Noozaman, S., & Nuriah Ulfa, S. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Di Balai Material Dan Peralatan Kontruksi Jakarta. <i>Jurnal GICI Jurnal Keuangan Dan Bisnis</i> , 14(2), 143–152. https://doi.org/10.58890/jkb.v14i2.54 (Original work published December 30, 2022) ISSN : p-ISSN 2088-1312 e-ISSN 2962-004X	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Di Balai Material Dan Peralatan Kontruksi Jakarta	Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Disiplin Kinerja Karyawan	Analisis regresi linier berganda	- Koefisien Determinasi 63 % - Uji F, Variabel gaya kepemimpinan, komunikasi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan - uji t menunjukan bahwa variabel disiplin berpengaruh positif dan signifikan, sedangkan variabel gaya kepemimpinan dan komunikasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
Rahardjo, S. (2023). PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ELFRIDA PLASTIK INDUSTRI Tbk . <i>Jurnal GICI Jurnal Keuangan Dan Bisnis</i> , 15(2), 149–153. https://doi.org/10.58890/jkb.v15i2.19	Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Elfrida Plastik Industri Tbk.	Motivasi Kinerja Karyawan	Analisis regresi sederhana	- Koefisien Determinasi 0,849 % - Variable motivasi berhubungan dengan variabel kinerja karyawan

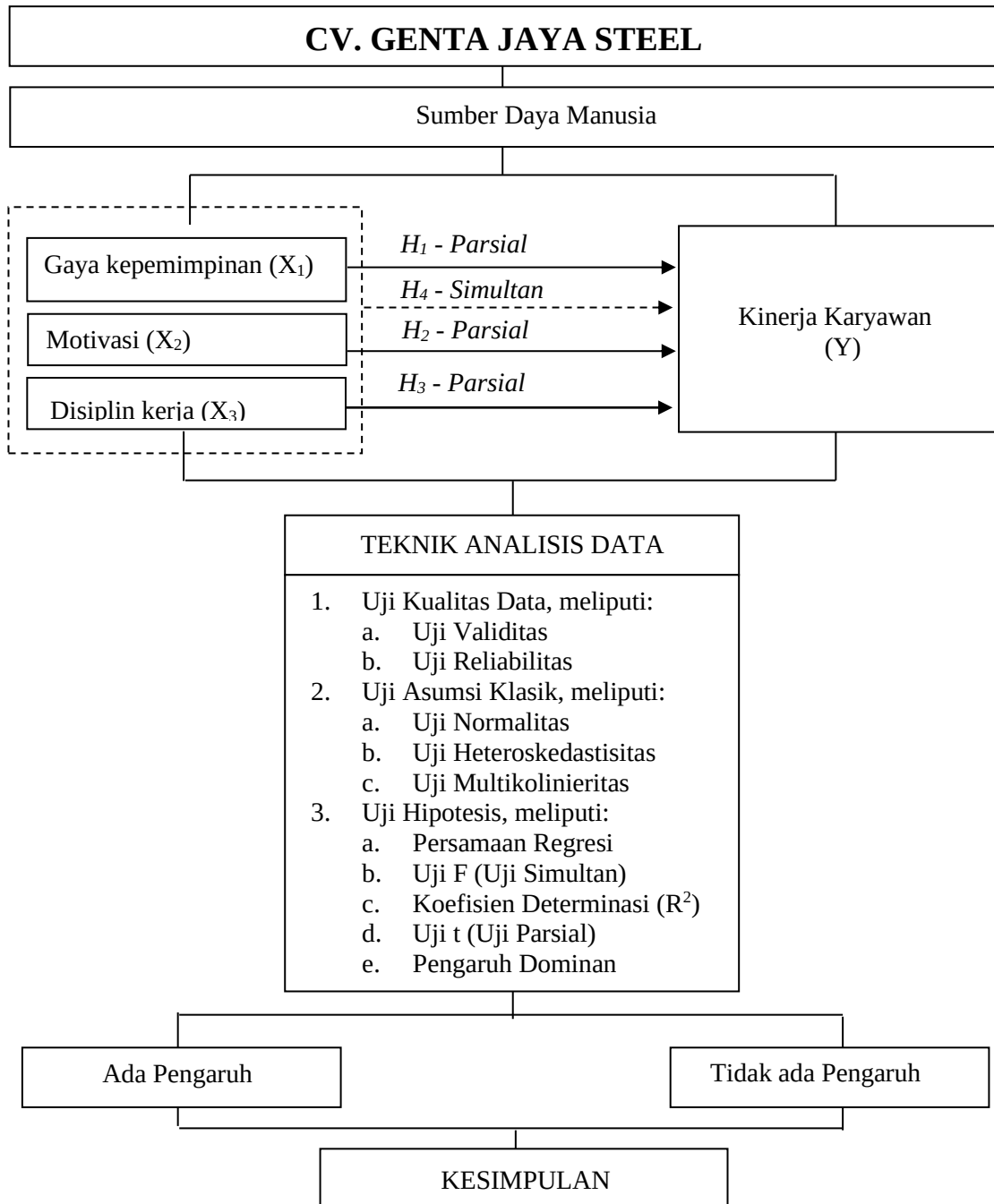
6 ISSN : p-ISSN 2088-1312 e-ISSN 2962-004X				
Jhonson, & Iswandi, M. (2023). PENGARUH BEBAN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI MONETER TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BUMI MULIA PERKASA. <i>Jurnal GICI Jurnal Keuangan Dan Bisnis</i> , 15(1), 75–83. https://doi.org/10.58890/jkb.v15i1.75 ISSN : p-ISSN 2088-1312 e-ISSN 2962-004X	Pengaruh Beban Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Moneter Terhadap Kinerja Karyawan Pt Bumi Mulia Perkasa	Beban Kerja Gaya Kepemimpinan Kompensasi Moneter Kinerja Karyawan	Analisis regresi linier berganda	1. Koefisien Determinasi 53,8 % 2. Uji F, Variabel beban kerja, gaya kepemimpinan dan kompensasi moneter berpengaruh terhadap kinerja karyawan. 3. Uji t, variabel gaya kepemimpinan dan variabel kompensasi moneter berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sedangkan variabel beban kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Aldi, & Irma. (2023). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. JESSINDO PRAKARSA. <i>Jurnal GICI Jurnal Keuangan Dan Bisnis</i>, 15(1), 28–33. https://doi.org/10.58890/jkb.v15i1.69 ISSN : p-ISSN 2088-1312 e-ISSN 2962-004X	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 linier berganda	1. Koefisien Determinasi 18,7 % 2. Uji F menunjukkan bahwa secara simultan variabel lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan 3. uji t menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja dan disiplin kerja secara parsial kedua variabel tersebut tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
---	--	--	---	---

Sumber : Penulis (2024)

2.3 Kerangka Konseptual

Menurut Sugiyono (2019:60). Kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori hubungan dengan berbagai faktor yang telah di idenfitikasi sebagai masalah yang penting. Di bawah ini adalah gambaran kerangka konseptual yang digunakan dalam penelitian ini



Tabel 2.2 Kerangka Konseptual Penelitian

Sumber : Penulis (2024)

2.4 Hipotesis

Sesuai 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 parsial gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Genta Jaya Steel.

$H_a : \beta_1 \neq 0$ → berarti secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Genta Jaya Steel.

Hipotesis 2

$H_0 : \beta_2 = 0$ → berarti secara parsial motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Genta Jaya Steel.

$H_a : \beta_2 \neq 0$ → berarti secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Genta Jaya Steel.

Hipotesis 3

$H_0 : \beta_3 = 0$ → berarti secara parsial disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Genta Jaya Steel.

$H_a : \beta_3 \neq 0$ → berarti secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Genta Jaya Steel.

Hipotesis 4

$H_0 : \beta_1, \beta_2, \beta_3 = 0$ → berarti secara simultan gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Genta Jaya Steel.

$H_a : \beta_1, \beta_2, \beta_3 \neq 0$ → berarti secara simultan gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Genta Jaya Steel.