

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manusia merupakan suatu komponen yang penting dalam sebuah organisasi yang akan melakukan aktifitas untuk mencapai tujuan. Keberhasilan suatu organisasi ditentukan dari kualitas orang-orang yang berada di dalamnya. Sumber Daya Manusia dapat diartikan sebagai manusia yang terlibat di dalam suatu organisasi dalam mengupayakan terwujudnya tujuan organisasi tersebut.

Sumber daya yang penting untuk suatu organisasi ialah orang yang memberikan kerja, bakat, kreativitas, dan semangat kepada organisasi. Menurut Ajabar (2020:4,5) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan proses memberdayakan atau memaksimalkan anggota organisasi sehingga mampu mencapai tujuan organisasi tersebut secara efektif dan efisien. Sedangkan menurut Hasibuan dalam Marlina (2022:5) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif, dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

2.1.2. Kepemimpinan

Dalam sebuah organisasi, kepemimpinan mempunyai peran penting karena pimpinan akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan. Suatu organisasi yang berhasil dan mencapai tujuan serta mampu memenuhi tanggung jawab sosialnya akan sangat tergantung pada pemimpinnya. Seorang pemimpin harus mengetahui fungsi pemimpin dan mengetahui unsur-unsur kepemimpinan sebagai aktivitas mempengaruhi, kemampuan mengajak, mengarahkan, menciptakan, dan mencetuskan ide.

1. Pengertian Kepemimpinan

Menurut Noor dkk (2023:1) kepemimpinan adalah proses di mana seseorang atau sekelompok orang memberikan arah, panduan, dan pengarahan kepada orang lain atau anggota suatu organisasi atau kelompok untuk mencapai tujuan bersama.

Kepemimpinan melibatkan berbagai aspek yaitu, pengambilan keputusan , komunikasi, pengelolaan sumber daya, motivasi, dan pengarahan. Menurut Sutarto dalam Mu'ah dkk (2019:17) kepemimpinan adalah rangkaian kegiatan penataan berupa kemampuan memengaruhi perilaku orang lain dalam situasi tertentu agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah sebuah proses memengaruhi yang dilakukan oleh seseorang dalam mengelola anggota kelompok untuk mencapai tujuan organisasi melalui komunikasi yang baik. Proses memengaruhi tidak dengan paksaan, namun disertai dengan pemberian motivasi sehingga seorang pemimpin mampu berinteraksi dan menginspirasi tugas kepada bawahannya dengan menerapkan teknik-teknik tertentu.

2. Teori Kepemimpinan

Menurut Hutahean (2021:3) Terdapat tiga teori yang menjelaskan munculnya pemimpin yaitu :

1. Teori Genetis menyatakan sebagai berikut :
 - a. Pemimpin itu tidak dibuat, akan tetapi lahir jadi pemimpin oleh bakat-bakat alami yang luar biasa sejak lahirnya.
 - b. Dia ditakdirkan lahir menjadi pemimpin dalam situasi dan kondisi yang bagaimanapun juga, yang khusus.
 - c. Secara filsafat, teori tersebut menganut pandangan determinitis
2. Teori Sosial (Iawan Teori Genetis) menyatakan sebagai berikut :
 - a. Pemimpin itu harus disiapkan, dididik, dan dibentuk, tidak terlahirkan begitu saja.
 - b. Setiap orang bisa menjadi pemimpin melalui usaha penyiapan dan pendidikan serta didorong oleh kemauan sendiri.
3. Teori Ekologis/Sintetis (muncul sebagai reaksi dari kedua teori tersebut terlebih dahulu), menyatakan bahwa seseorang akan sukses menjadi pemimpin bila sejak lahirnya dia telah memiliki bakat-bakat kepemimpinan, dan bakat-bakat ini sempat dikembangkan melalui pengalaman dan usaha pendidikan; juga sesuai dengan tuntutan lingkungan/ekologisnya.

3. Kelebihan Pemimpin

Menurut Hutahean (2021:11) pemimpin memiliki beberapa kelebihan yaitu:

1. Kapasitas: cerdas, waspada, kemampuan berkomunikasi, serta kemampuan menilai.
2. Prestasi (*Achievement*): memiliki gelar, ilmu pengetahuan, dan mendapat penghargaan dalam bidang tertentu.
3. Tanggung Jawab: mandiri, berinisiatif, tekun, ulet, percaya diri, agresif, dan punya hasrat untuk unggul.
4. Partisipasi: aktif, memiliki sosiabilitas tinggi, mampu bergaul, kooperatif atau suka bekerjasama, mudah menyesuaikan diri serta punya rasa humor.
5. Status: mempunyai kedudukan sosial dan ekonomi, populer, terkenal.

Kepemimpinan ini merupakan sifat-sifat yang perlu dimiliki oleh seseorang pemimpin, yang dalam penerapannya mengandung konsekuensi terhadap diri si pemimpin, antara lain sebagai berikut :

- a. Harus berani mengambil keputusan sendiri secara tegas dan tepat (*decision making*).
- b. Harus berani menerima risiko sendiri.
- c. Harus berani menerima tanggung jawab sendiri (*The Principle of Absoluteness of Responsibility*).

4. Tipe dan Gaya Pemimpin

Menurut Hutahaean (2021:7) Setiap orang mempunyai karakteristik: kebiasaan, sifat, temperamen, kepribadian yang khas dan unik, dan watak.

Setiap orang mempunyai karakteristik dimana bisa membedakan antara orang yang satu dengan yang lainnya, sehingga memberi warna perilaku serta gaya kepemimpinannya.

Terdapat gaya kepemimpinan sebagai berikut:

a. Kepemimpinan Demokratis

Kepemimpinan yang memiliki kemampuan mewujudkan semua kepentingan orang yang dipimpin sehingga mampu merasa keinginannya dapat terwujud oleh pimpinannya

b. Kepemimpinan Kharismatik

Kepemimpinan yang disenangi karena ketokohnya, perilakunya sehingga dapat memberikan arahan dan contoh kepada bawahannya.

c. Kepemimpinan Otoriter

Kepemimpinan yang menginginkan setiap perintahnya harus dipenuhi tanpa memperhatikan keinginan bawahannya.

d. Kepemimpinan militer

Pemimpin yang dapat memberikan perintah kepada bawahannya dan bawahannya wajib melaksanakan perintah pemimpin berdasarkan asas komando.

e. Kepemimpinan Paternalistis

Kepemimpinan yang tumbuh karena dapat memberi contoh dan teladan bagi bawahannya.

f. Kepemimpinan Birokratis

Kepemimpinan yang terwujud disebabkan hierarki, pangkat, serta jabatan dalam suatu organisasi, berdasarkan pangkat yang lebih tinggi memiliki kemampuan untuk memberikan perintah bawahannya.

5. Indikator Kepemimpinan

Menurut Wahjosumidjo dalam Abdollah (2020:56) ada beberapa indikator kepemimpinan yaitu:

a. Bersifat Adil

Dalam kegiatan suatu organisasi, rasa kebersamaan para anggota adalah mutlak sebab rasa kebersamaan kesepakatan antar para bawahan maupun pimpinan dengan bawahan dalam mencapai tujuan organisasi.

b. Memberi Sugesti

Memberikan saran atau anjuran. Kepemimpinan mampu menggerakkan hati orang lain serta sugesti mempunyai peranan yang sangat penting di dalam memelihara dan membina harga diri serta rasa pengabdian, partisipasi, dan rasa kebersamaan bawahannya.

c. Berisikap Menghargai

Setiap bawahan dalam suatu organisasi memerlukan adanya pengakuan dari pimpinannya. Oleh karena itu, menjadi suatu kewajiban bagi pemimpin untuk memberikan penghargaan atau pengakuan dalam bentuk apapun kepada bawahannya.

6. Fungsi kepemimpinan

Berikut beberapa fungsi kepemimpinan sebagai berikut:

1. Memprakarsai struktur organisasi.
2. Menjaga adanya koordinasi serta integrasi dalam organisasi, agar semua beroperasi secara efektif.
3. Merumuskan tujuan institusional atau organisasional serta menentukan sarana dan cara-cara yang efisien untuk mencapai tujuan organisasi.
4. Mengatasi pertentangan dan konflik-konflik yang muncul dan mengadakan evaluasi ulang.
5. Mengadakan perubahan, revisi, inovasi pengembangan dan juga penyempurnaan organisasi.

2.1.3. Motivasi

1. Pengertian Motivasi

Dalam sebuah organisasi motivasi juga memengaruhi kinerja karyawan. Motivasi cara mengarahkan daya potensi karyawan agar dapat bekerja secara produktif guna mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Menurut Stanford dalam Taruh (2020:10) mengemukakan bahwa motivasi kerja sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu.

Menurut Umar dalam Taruh (2020:10) motivasi merupakan suatu kekuatan dorongan untuk melakukan suatu tindakan. Terdapat empat pola, yaitu: 1) motivasi prestasi (*achievement motivation*) adalah dorongan dari dalam diri seseorang untuk mengatasi segala tantangan dan hambatan dalam upaya mencapai tujuan; 2) motivasi afiliasi (*afiliation motivation*) adalah dorongan untuk berhubungan dengan orang-orang atas dasar sosial; 3) motivasi kompetensi (*competense motivation*) adalah dorongan untuk mencapai keunggulan kerja, meningkatkan keterampilan pemecahan masalah, dan berusaha keras untuk inovatif; 4) motivasi kekuasaan (*power motivation*) adalah dorongan mempengaruhi orang-orang dengan mengubah situasi.

Beberapa definisi yang mengatakan bahwa motivasi berhubungan dengan:

- a. Pengarahan perilaku,
- b. Kekuatan reaksi (upaya kerja) setelah karyawan yang memutuskan arah tindakan-tindakan tertentu,
- c. Persistensi perilaku, berapa lama orang yang bersangkutan dapat melanjutkan pelaksanaan perilaku dengan cara tertentu,

Berdasarkan teori diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan daya pendorong yang mengakibatkan anggota organisasi mau untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keterampilan serta keahliannya, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menjalankan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan.

2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Priansa dalam Rahmati, dkk (2020:56) faktor faktor motivasi yang mendorong seseorang melakukan sesuatu, yaitu:

- a. Keluarga dan kebudayaan

Motivasi berprestasi pegawai dapat di pengaruhi oleh lingkungan sosial seperti orang tua dan teman.

- b. Konsep diri

Konsep diri yaitu bagaimana pegawai berpikir tentang dirinya mampu untuk melakukan sesuatu, maka pegawai akan termotivasi untuk melakukan hal tersebut.

- c. Jenis kelamin

Prestasi kerja di lingkungan pekerjaan umumnya diidentifikasi dengan maskulinitas sehingga banyak para wanita tidak maksimal khususnya wanita tersebut berada di antara lingkungan pekerjaan yang di dominasi pria.

- d. Pengakuan dan presentasi

Pegawai akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih keras apabila dirinya merasa di pedulikan atau di perhatikan oleh pimpinan, rekan kerja, dan lingkungan pekerjaan.

e. Cita cita atau aspirasi

Cita-Cita atau aspirasi adalah suatu target yang ingin di capai. Target ini di artikan sebagai tujuan yang di tetapkan dalam suatu kegiatan yang mengandung makna pegawai.

3. Indikator Motivasi

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Hafidzi dkk (2019: 53) Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja, adapun beberapa Indikator motivasi kerja yaitu:

1. Kebutuhan Fisik, kebutuhan akan fasilitas penunjang yang di dapat di tempat kerja, misalnya fasilitas penunjang untuk mempermudah penyelesaian tugas dikantor.
2. Kebutuhan rasa aman, kebutuhan-kebutuhan akan rasa aman ini, diataranya adalah rasa aman fisik, stailitas, ketergantungan, perlindungan dan kebebasan dari daya-daya mengancam seperti: takut, cemas, bahaya.
3. Kebutuhan sosial, kebutuhan yang harus dipenuhi berdasarkan kepentingan bersama dalam masyarakat, kebutuhan tersebut dipenuhi bersama-sama, contohnya interaksi yang baik antar sesama.
4. Kebutuhan akan penghargaan, kebutuhan akan penghargaan atas apa yang telah dicapai oleh seseorang, contohnya kebutuhan akan status, kemuliaan, perhatian, reputasi.
5. Kebutuhan dorongan mencapai tujuan, kebutuhan akan dorongan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan, misalnya motivasi dari pimpinan.

2.1.4 Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan suatu kunci untuk mecapai kesuksesan dalam karier kehidupan secara umum. Menurut Octavia (2020:88) “Disiplin dapat diartikan sebagai taat, patuh, dan rajin, sedangkan pengertian kedisiplinan merupakan sikap mental untuk melakukan hal-hal yang seharusnya pada saat yang tepat dan benar-benar menghargai waktu”.

Menurut Uno dan Lamatenggo (2022:36,37) menyatakan bahwa Newstron dan Davis mengemukakan terdapat dua tipe disiplin yakni sebagai berikut:

1. Disiplin *Preventif*, tindakan yang dilakukan untuk mendorong pegawai dalam menaati standar dan peraturan sehingga tidak terjadi pelanggaran
2. Disiplin *korektif*, tindakan yang dilakukan setelah terjadi pelanggaran terhadap sesuatu.

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan

Menurut Syamsir dan Saputra (2022:86,87) menyatakan bahwa terdapat faktor faktor yang dapat mempengaruhi kedisiplinan yang dikemukakan oleh Hasibuan, adalah sebagai berikut:

- a. Tujuan dan kemampuan, ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan atau pegawai.
- b. Teladan pemimpin, sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karena pemimpin dijadikan teladan dan panutan oleh bawahannya.
- c. Balas jasa dan kesejahteraan, ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/instansi dan pekerjaannya.
- d. Keadilan, ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lain.
- e. Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan diperusahaan.
- f. Sanksi, berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan
- g. Ketegasan, pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan.

2. Indikator Disiplin Kerja

Indikator Disiplin Kerja Menurut Agustini (2019:104) Pada dasarnya ada banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi. Beberapa indikator disiplin adalah sebagai berikut:

1. Tingkat kehadiran, yaitu jumlah kehadiran karyawan untuk melakukan aktivitas kerja di perusahaan yang ditandai dengan tingkat ketidakhadiran karyawan yang rendah.

2. Tata cara kerja, yaitu aturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi.
3. Ketaatan pada atasan, yaitu mengikuti apa yang diarahkan oleh atasan untuk mendapatkan hasil yang baik.
4. Kesadaran bekerja, yaitu sikap seseorang yang dengan sukarela melakukan pekerjaannya dengan baik, bukan karena paksaan.
5. Tanggung jawab, yaitu kesediaan pegawai untuk bertanggung jawab atas pekerjaannya, sarana dan prasarana yang digunakan, dan perilaku kerjanya.

2.1.5. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja

Kinerja karyawan merupakan hasil dari pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan itu sendiri secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai. Berikut merupakan pengertian kinerja karyawan menurut para ahli :

1. Menurut Marsithah (2022:24) mengatakan bahwa "kinerja (*performance*) merupakan hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan persyaratan pekerjaan (*job requirement*)"
2. Menurut Marwan, dkk (2020:20) mengatakan bahwa "kinerja krayawan merupakan prilaku yang nyata yang ditampilkan oleh setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (organisasi)."
3. Menurut Ekasari (2020:22) mengatakan bahwa "kinerja adalah hasil kerja karyawan baik secara kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan."

Dari pengertian dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil dan kegiatan yang dilakukan oleh karyawan dalam menjalankan tugas serta tanggung jawab disebuah perusahaan atau organisasi. Kinerja sendiri sebenarnya terbagi menjadi dua yaitu kinerja organisasi atau perusahaan dan kinerja individu atau kinerja karyawan itu sendiri.

2. Tujuan Kinerja Karyawan

Tujuan kinerja karyawan menurut mangkunegara dalam Shazly & Winns (2019:43) pada dasarnya meliputi:

1. Meningkatkan etos kerja
2. Meningkatkan motivasi kerja
3. Mengembangkan SDM
4. Memperkuat hubungan antar pegawai
5. Mendorong pertanggung jawaban dari karyawan

3. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator Kinerja Karyawan Berikut ini adalah indikator kinerja karyawan menurut Robbins dalam Kristanti & Pangastuti (2019:37):

1. Kualitas

Kualitas pekerjaan diukur oleh persepsi karyawan dalam kaitannya dengan kualitas pekerjaan yang dilakukan dan kesempurnaan tugas dalam kaitannya dengan keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas

Merupakan jumlah yang diproduksi, dinyatakan sebagai jumlah unit dan jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Aktualitas atau Ketepatan Waktu

Merupakan kegiatan yang diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, seperti yang ditampilkan oleh titik dengan hasil keluaran dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan lain.

4. Efektivitas

Efektivitas ini mewakili tingkat penggunaan sumber daya organisasi (energi, uang, teknologi, bahan baku) yang dimaksimalkan untuk meningkatkan kinerja setiap unit dalam menangani sumber daya.

5. Kemandirian

Ini adalah level seorang karyawan yang dapat melakukan fungsi profesionalnya. Pada level ini, karyawan merasa berkewajiban untuk bekerja dengan agensi dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan.

4. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja penting yang harus diperhatikan menurut Hery (2021:95), yaitu

1. Timing

Penilaian kinerja dilakukan berdasarkan kalender, bukan jam. Seorang manajer harus melakukan paling tidak dua kali pertemuan kepada karyawan tersebut. Pertama saat perencanaan kerja, kedua saat memberi penilaian kinerja, dalam kedua priode tersebut manajer harus melatih karyawan setiap hari.

2. Clarity

Kita tidak dapat menilai seberapa baik pekerja melakukan pekerjaannya, sampai benar-benar mengetahui apa sebenarnya pekerjaan tersebut dan apa saja tanggung jawabnya, apabila awal tahun masih belum jelas, maka harus dilakukan perumusan ulang tentang bagaimana cara agar dapat mengerti dan memahaminya, sebelum melakukan penilaian.

5. Consistency

Proses penilaian efektif terkait langsung dengan mission statement dan nilai-nilai organisasi. Apa yang tercantum dalam penilaian kinerja harus sama dengan apa yang terdapat pada mission statement.

2.2. Penelitian Terdahulu

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

Nata (2021) meneliti tentang Pengaruh Disiplin 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.

Muhammad Ishak Iskandar (2021) melakukan penelitian tentang pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian Provinsi Sulawesi selatan. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 73 responden dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa 53,2% kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja sisanya dijelaskan oleh variabel lain. Hasil uji simultan menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Sedangkan hasil uji parsial variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian Provinsi Sulawesi Selatan.

Gunawan (2023) melakukan penelitian tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan PT. Sentul City Tbk Seiring dengan perkembangan zaman konsep hunian yang semakin meningkat dengan pertumbuhan kebutuhan sedangkan lahan semakin berkurang dan harga selalu ada kenaikan, para pelaku bisnis property selalu memberikan gaya pilihan hidup dalam kenyamanan, property merupakan asset yang selalu dicari dan digemari oleh banyak pemodal dikarenakan terhindar dari inflasi karena dalam bentuk aset yang tidak bergerak dan tidak berbentuk uang. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Sentul City Tbk. Jenis penelitian ini adalah penelitian penjelasan (explanatory) dengan metode penelitian berupa pengumpulan data menggunakan kuisioner. Model analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Adapun sampel tersebut berjumlah 40 responden dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil dari uji regresi menunjukkan bahwa 54,3% menunjukan variable kinerja karyawan yang dijelaskan oleh gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kompensasi sedangkan sisanya 55,7% dijelaskan oleh variable lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Sedangkan hasil

uji F serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil analisis nilai Fhitung (16,428) > Ftabel (2,84). Hasil uji t menunjukkan bahwa variable disiplin kerja yang menunjukkan nilai thitung (4,344) > t-tabel (1,684) maka secara parsial variable disiplin kerja berpengaruh positif. Sedangkan variabel gaya kepemimpinan dengan nilai thitung (1,649) < t-tabel (1,684) dan variabel kompensasi dengan nilai thitung (1,141) < t-tabel (1,684) maka kedua variabel tersebut tidak berpengaruh positif dan signifikan. Variabel yang dominan mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Sentul City Tbk adalah variabel disiplin kerja.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

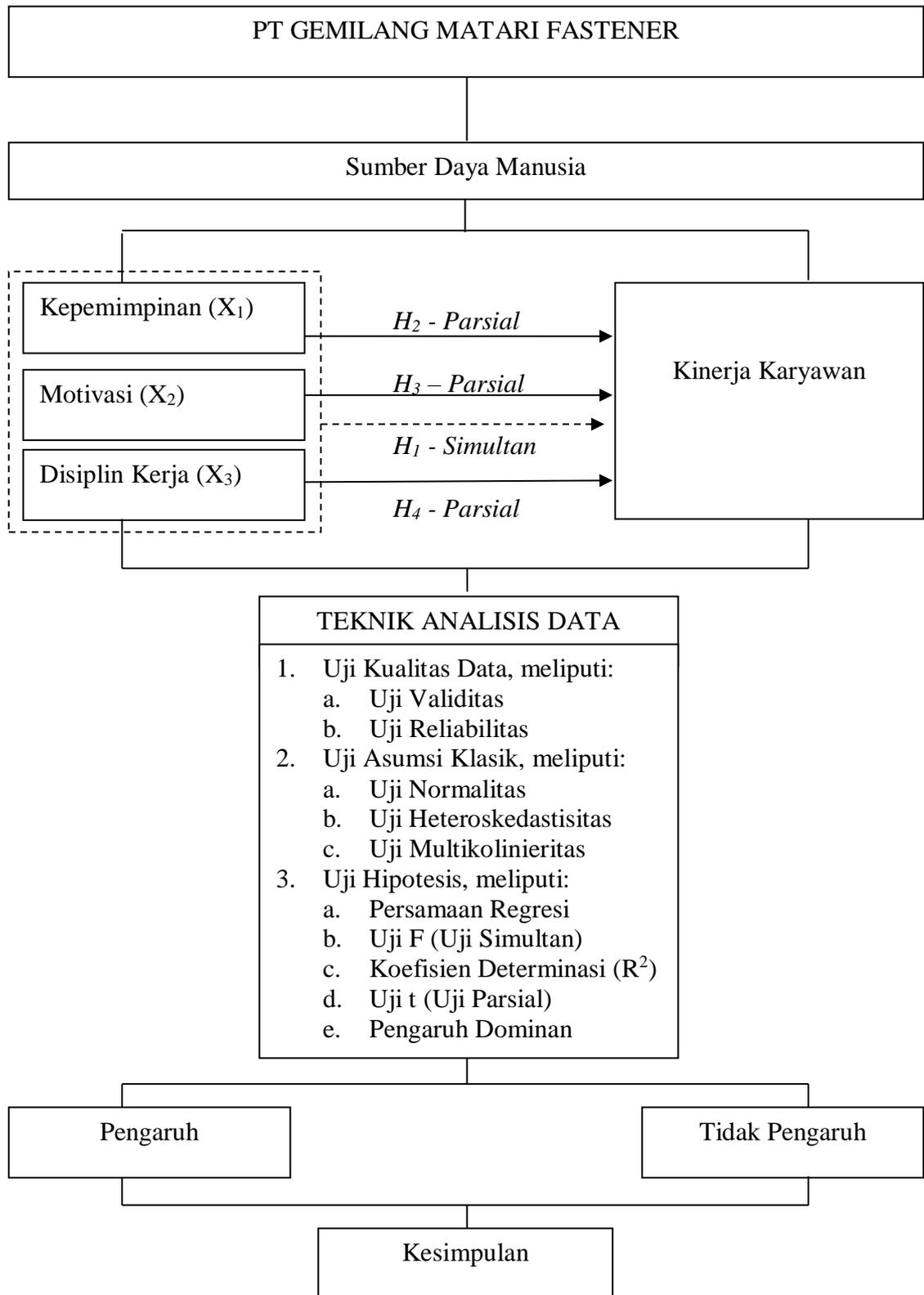
PENELITI	JUDUL	VARIABEL	ANALISIS	HASIL
Nata (2021)	Pengaruh Disiplin Kerja Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Bank Central Asia	Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Kinerja	Analisis regresi linier berganda	<ol style="list-style-type: none"> 1. Koefisien Determinasi 46,1% 2. Uji F, Variabel Disiplin kerja, Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan 3. Uji t, semua variabel Disiplin kerja, Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
Muhammad Ishak Iskandar (2021)	pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian Provinsi Sulawesi selatan	Gaya Kepemimpinan, Motivasi, disiplin kerja, kinerja	Analisis regresi linier berganda	<ol style="list-style-type: none"> 1. Koefisien determinasi 53,2 % 2. Uji F, semua variabel Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. 3. Uji t, semua variabel Gaya

				Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
Gunawan (2023)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan PT. Sentul City Tbk	Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kompensasi, Kinerja	analisis regresi linier berganda	<ol style="list-style-type: none"> 1. Koefisien determinasi 55,7% 2. hasil uji F serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Hasil uji t menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.

Sumber : Penelitian terdahulu (2024)

2.3. Kerangka Konseptual

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



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual Penelitian
 Sumber : Penulis (2024)

2.4 Hipotesis

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

1. Hipotesis 1

H₀ : $\beta_1 = 0$, berarti secara simultan Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan di PT Gemilang Matari Fastener.

H₁: $\beta_1 \neq 0$, berarti secara simultan Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan di PT Gemilang Matari Fastener.

2. Hipotesis 2

H₀ : $\beta_1 = 0$, berarti secara parsial Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan di PT Gemilang Matari Fastener.

H₁ : $\beta_1 \neq 0$, berarti secara parsial Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan di PT Gemilang Matari Fastener.

3. Hipotesis 3

H₀ : $\beta_2 = 0$, berarti secara parsial Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan di PT Gemilang Matari Fastener.

H₁ : $\beta_2 \neq 0$, berarti secara parsial Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan di PT Gemilang Matari Fastener.

4. Hipotesis 4

H₀ : $\beta_3 = 0$, berarti secara parsial Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan di PT Gemilang Matari Fastener.

H₁ : $\beta_3 \neq 0$, berarti secara parsial Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan di PT Gemilang Matari Fastener.