

BAB II

LANDASAN TEORI DAN TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki seseorang untuk bisa mempengaruhi orang lain. Menurut Suryani, N.L. (2018), Kepemimpinan adalah tulang punggung perkembangan dalam organisasi karena tanpa adanya pemimpin yang baik akan susah mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Jika pemimpin bisa mempengaruhi perilaku orang lain maka orang tersebut perlu memikirkan gaya kepemimpinannya. Selanjutnya, Menurut Northouse (2010), kepemimpinan adalah proses interaksi antara pemimpin dan karyawan dimana pemimpin berusaha mempengaruhi karyawannya untuk mencapai tujuan bersama.

Selain itu, menurut Sagala (2009) yang menerangkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk dapat mempengaruhi tingkah laku bawahan dalam individu atau kelompok. Sedangkan, menurut Wahyudi (2009) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mendorong, mengarahkan dan mempengaruhi pola pikir dan cara kerja setiap anggota agar dapat mandiri dalam bekerja untuk kepentingan pencapaian tujuan perusahaan.

Berdasarkan definisi-definisi di atas dapat disimpulkan kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk dapat mempengaruhi seorang individu atau kelompok serta dapat mengarahkan tingkah laku

individu atau kelompok untuk bisa mempunyai keahlian khusus dalam bidang yang diinginkan oleh organisasi tersebut, sehingga karyawan dapat senang hati melaksanakan tugas yang diberikan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Untuk dapat mempengaruhi orang lain seorang pemimpin perlu memikirkan gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan adalah bagaimana seorang pemimpin melaksanakan fungsi kepemimpinannya dan bagaimana ia dilihat oleh mereka yang berusaha dipimpinnya atau mereka yang mungkin sedang mengamati dari luar. Sedangkan menurut Nawawi dalam Fahtras (2017), gaya kepemimpinan adalah cara yang dipilih dan digunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, sikap, perilaku dan perasaan dalam suatu organisasi/perusahaan.

Menurut Rivai dalam Ginting (2018), gaya kepemimpinan adalah seperangkat karakteristik yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan untuk mencapai tujuan organisasi dan juga gaya kepemimpinan juga dapat dianggap sebagai pola perilaku yang disukai dan diterapkan oleh pemimpin. Selanjutnya, menurut Kumala & Agustina dalam Pusparini (2018), gaya kepemimpinan adalah perilaku, strategi, dan hasil dari kombinasi filosofi, keterampilan dan sikap yang biasa digunakan oleh pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya.

Sedangkan menurut Sutarto dalam Sutrisno (2016), pendekatan perilaku didasarkan pada pemikiran bahwa keberhasilan atau kegagalan seorang pemimpin ditentukan oleh gaya perilaku dan tindakan pemimpin

terkait. Sikap dan gaya tindakan akan terlihat dari cara memberi perintah, cara memberikan tugas, cara berkomunikasi, cara mengambil keputusan, cara memotivasi bawahan, cara memberi saran, cara memberi saran, cara mengawasi bawahan, cara meminta laporan dari bawahan, cara memimpin rapat, cara menegur kesalahan bawahan, dll.

Berdasarkan beberapa gaya kepemimpinan di atas, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk memimpin, mempengaruhi, mendorong dan mengarahkan orang lain atau bawahannya untuk dapat melakukan sesuatu secara sadar dan sukarela untuk mencapai suatu tujuan.

1.1.2 Dimensi Gaya Kepemimpinan

Gaya Kepemimpinan adalah cara atau teknik seseorang dalam memimpin suatu perusahaan atau organisasi untuk bisa mempengaruhi bawahannya atau orang lain. Menurut Susanto (2016), berikut dimensi pada gaya kepemimpinan:

1. Gaya Kepemimpinan Direktif

Gaya kepemimpinan direktif adalah perilaku kepemimpinan di mana pemimpin memberi tahu pengikutnya apa yang diharapkan dengan memberikan instruksi tentang apa yang harus dilakukan dan menunjukkan kepada mereka bagaimana melakukannya dengan baik. Dengan kata lain, tipe kepemimpinan ini memberikan instruksi khusus tentang bagaimana menyelesaikan tugas, menetapkan jadwal, aturan, dan

standar definitif yang harus diikuti oleh karyawan. Adapun indikator gaya kepemimpinan direktif adalah :

- a. Pemimpin memberi tahu bagaimana tugas diselesaikan dan tenggat waktu ditetapkan.
- b. Pemimpin menjaga tingkat kinerja bawahan.
- c. Pemimpin menetapkan standar untuk pencapaian tugas.

2. Gaya Kepemimpinan Suportif

Gaya kepemimpinan suportif adalah perilaku kepemimpinan yang ramah, mudah didekati dan peduli dengan status, serta kebutuhan karyawan.

Adapun indikator gaya kepemimpinan suportif adalah :

- a. Pemimpin yang ramah dan mudah didekati.
- b. Pimpinan mendukung bawahan.
- c. Memberikan pujian ketika bawahan melakukan pekerjaan dengan baik.

3. Gaya Kepemimpinan Partisipatif

Gaya kepemimpinan partisipatif adalah perilaku kepemimpinan dimana pemimpin melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan, berkonsultasi dengan bawahan, mempertimbangkan saran-saran sebelum membuat keputusan, dan biasanya pemimpin membiakan bawahan memutuskan sendiri. Adapun indikator gaya kepemimpinan partisipatif adalah :

- a. Pemimpin mempertimbangkan saran dari bawahan sebelum mengambil keputusan.

- b. Pemimpin berpartisipasi ketika bawahan mengalami kesulitan dalam melaksanakan tugas
- c. Pemimpin sering mengadakan diskusi agar keputusan yang diambil dapat dibagikan.

4. Gaya Kepemimpinan Berorientasi Prestasi

Gaya kepemimpinan berorientasi prestasi adalah perilaku kepemimpinan, dimana pemimpin membantu pengikut mencapai tujuan, mendorong pengikut untuk menerima tanggung jawab untuk mencapai tujuan tersebut, dan memberi penghargaan kepada mereka. Adapun indikator gaya kepemimpinan berorientasi prestasi adalah:

- a. Pemimpin menetapkan tujuan dan tantangan.
- b. Pemimpin mengharapkan kinerja berkualitas tinggi.
- c. Pemimpin memberikan penghargaan (*reward*) ketika bawahan mencapai prestasi kerja yang memuaskan.

1.1.3 Pengertian Motivasi

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), pengertian motivasi merupakan dorongan yang ada dalam diri seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan eksklusif. Sementara itu, pada psikologi, pengertian motivasi merupakan bisnis yang bisa mengakibatkan seseorang atau organisasi tertentu tergerak melakukan sesuatu lantaran ingin mencapai tujuan yang dikehendakinya atau menerima kepuasan menggunakan perbuatannya. Sedangkan menurut Handoko (2010), motivasi dari istilah latin ialah *movere* yg berarti dorongan atau

pemberian daya penggerak yang membangun kegairahan kerja seseorang, supaya mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Sutrisno (2016) mengungkapkan motivasi merupakan syarat yang mendorong seorang buat mencapai prestasi secara maksimal. Menurut teori prestasi ini terdapat 3 (tiga) komponen dasar yang dapat dipakai untuk memotivasi orang bekerja, yaitu kebutuhan akan:

1. *Need for achievement* adalah kebutuhan buat mencapai sukses, yang diukur menurut kesempurnaan pada diri seorang. Kebutuhan ini, berhubungan erat dengan pekerjaan dan mengarahkan tingkah laku dalam bisnis buat mencapai prestasi tertentu.
2. *Need for affiliation* adalah kebutuhan akan kehangatan dan sokongan pada hubungannya bersama orang lain. Kebutuhan ini mengarahkan tingkah laku untuk mengadakan interaksi secara akrab bersama orang lain.
3. *Need for power* adalah kebutuhan untuk menguasai dan mempengaruhi terhadap orang lain. Kebutuhan ini, mengakibatkan orang yang bersangkutan kurang mempedulikan perasaan orang lain.

Menurut Duncan dalam Notoatmodjo (2009) mengemukakan bahwa motivasi merupakan setiap bisnis yang didasarkan untuk mempengaruhi tingkah laku seorang dalam meningkatkan tujuan organisasi semaksimal mungkin. Selanjutnya, Hakim (2006) mengatakan bahwa salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi, dimana

motivasi adalah kondisi yang memotivasi seseorang untuk berusaha mencapai suatu tujuan atau mencapai hasil yang diinginkan.

Lebih lanjut, Latief (2012) mengatakan bahwa dengan motivasi yang kuat, karyawan akan mampu menghasilkan hasil yang baik serta kualitas pekerjaan yang baik. Hal ini berarti bahwa setiap motivasi yang diberikan pada karyawan akan memberikan peningkatan kinerja karyawan tersebut. Menurut Sutrisno (2010) dalam Parashakti & Dede (2019), motivasi adalah suatu proses psikologis dalam diri seseorang yang akan dipengaruhi oleh sejumlah faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan menjadi faktor internal dan faktor ekstrinsik yang berasal dari karyawan, yaitu :

1. Faktor Internal

Terdapat faktor internal yang dianggap dapat mempengaruhi motivasi seseorang, antara lain :

- a. Keinginan untuk dapat hidup.
- b. Keinginan untuk dapat memiliki.
- c. Keinginan untuk mendapatkan penghargaan.
- d. Keinginan untuk mendapatkan pengakuan.

2. Faktor Eksternal

Terdapat faktor eksternal yang berpengaruh terhadap motivasi seseorang, antara lain:

- a. Situasi lingkungan kerja.
- b. Kompensasi.
- c. Supervisi yang baik.

d. Terdapat jaminan pekerjaan.

2.1.4 Dimensi Motivasi

Teori Hierarki adalah teori motivasi yang dikembangkan oleh Abraham H. Maslow dalam Sukiyah, Venanda, Venanda & Dwiridotjahjono (2021) bahwa kebutuhan manusia dapat diklasifikasikan ke dalam 5 (lima) hierarki, yaitu:

1. Kebutuhan Fisiologis

Kebutuhan ini adalah yang paling dasar yang dikenalkan oleh Maslow, kebutuhan ini meliputi makan, minum, tempat tinggal, pakaian dan lain-lain. Hal tersebut yang mendorong seseorang untuk bekerja, sehingga mendapatkan imbalan dan bisa memenuhi kebutuhan fisiologis.

2. Kebutuhan rasa aman

Setelah kebutuhan dasar terpenuhi yaitu fisiologis, maka seseorang akan mencari kebutuhan yang lebih tinggi, yaitu kebutuhan akan rasa aman dan keselamatan.

3. Kebutuhan hubungan sosial

Kebutuhan ini adalah kebutuhan yang ketiga dari Maslow, yaitu kebutuhan untuk hidup dengan orang lain, kebutuhan ini hanya akan terpenuhi bersama orang lain dan tidak bisa dirasakan hanya dengan diri sendiri.

4. Kebutuhan pengakuan

Kebutuhan yang setiap orang inginkan, yaitu penghargaan yang diberikan orang lain di sekitar lingkungannya, semakin tinggi status atau jabatan

seseorang dalam organisasi/perusahaan akan semakin tinggi kebutuhan penghargaan yang bersangkutan inginkan.

5. Kebutuhan aktualisasi diri

Kebutuhan ini adalah kebutuhan yang paling tinggi, untuk mendapatkan kebutuhan paling tinggi ini, biasanya seseorang melakukan sesuatu bukan dorongan orang lain, tapi karena kesadaran dan kemauan dari diri sendiri.

2.1.5 Pengertian Disiplin Kerja

Setiap perusahaan atau organisasi mempunyai standar dalam berperilaku didalam perusahaan yang harus dilakukan dalam pekerjaan, baik itu tertulis ataupun tidak tertulis yang dilakukan pemimpin untuk supaya para karyawan mematuhi peraturan tersebut untuk dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan. walaupun dalam kenyataan sering terjadi karyawan yang tidak disiplin, oleh sebab itu disiplin kerja menjadi bagian penting dalam manajemen sumber daya manusia, sebagai hal paling penting dalam peningkatan prestasi kerja bagi setiap karyawan (Ilham, 2018).

Kedisiplinan adalah fungsi operatif dari manajemen sumber daya manusia yang paling penting, karena semakin baik kedisiplinan seorang karyawan akan semakin besar prestasi kerja yang dapat diperoleh oleh karyawan dalam perusahaan (Hasibuan, 2016). Sedangkan, menurut Rivai dan Sagala (2013), disiplin kerja adalah alat yang dipakai oleh para manajer

untuk berkomunikasi dengan karyawan untuk bersedia melakukan perubahan suatu perilaku sebagai upaya meningkatkan kesadaran karyawan supaya dapat mematuhi peraturan perusahaan.

Sutrisno (2016) mengatakan disiplin kerja adalah perilaku seseorang dalam mentaati peraturan sebuah organisasi atau perusahaan, sebuah proses sikap kerja dan perilaku, serta tindakan kepatuhan pada peraturan secara tertulis maupun tidak tertulis di sebuah organisasi atau perusahaan. Sedangkan, menurut Sinambela (2019) yang mengatakan bahwa peraturan sangat diperlukan untuk menciptakan ketertiban yang baik di tempat bekerja karena disiplin pada tempat kerja dikatakan baik jika karyawan bertekad untuk mematuhi peraturan yang ada.

Menurut Sutrisno (2016), disiplin karyawan adalah perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan dalam instansi, tata kerja yang ada, disiplin juga adalah sikap, tingkah laku dan tindakan yang sesuai dengan peraturan perusahaan secara tertulis atau tidak tertulis. Hasibuan (2016) mengatakan bahwa disiplin adalah kesadaran dan keinginan untuk mengikuti semua peraturan perusahaan dan norma–norma sosial yang ada di perusahaan. Selanjutnya, Singodimedjo (2016) mengatakan bahwa disiplin adalah sikap seseorang untuk mau mentaati dan mengikuti standar yang diberlakukan di sebuah organisasi atau perusahaan tempat bekerja.

2.1.6 Dimensi Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah kesadaran seorang karyawan dalam mentaati seluruh peraturan perusahaan dan norma–norma sosial yang berlaku di

perusahaan secara tertulis maupun tidak tertulis (Hasibuan, 2017). Menurut Siswanto (2010), dimensi disiplin kerja sebagai berikut:

1. Frekuensi kehadiran

Frekuensi kehadiran adalah tolak ukur untuk mengetahui tinggi kedisiplinan karyawan dalam perusahaan, semakin besar jumlah kehadiran, maka karyawan telah memiliki disiplin yang tinggi.

2. Tingkat kewaspadaan karyawan

Setiap karyawan yang memiliki ketelitian dan perhitungan dalam pelaksanaan pekerjaan adalah karyawan yang memiliki tingkat kewaspadaan yang besar terhadap pekerjaannya.

3. Ketaatan pada standar kerja

Dalam melakukan pekerjaan, seorang karyawan diharuskan untuk mentaati standar perilaku yang telah ditetapkan oleh pemimpin secara tertulis maupun tidak tertu

4. Etika kerja

Etika kerja dibutuhkan oleh setiap karyawan perusahaan dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga suasana menjadi harmonis dan saling menghargai satu sama lain antara pemimpin dan juga karyawan perusahaan. lis agar tidak ada kecelakaan kerja yang terjadi sehingga dapat dihindari.

2.1.7 Pengertian Kinerja

Menurut Rivai dan Sagala (2010) yang mengemukakan bahwa kinerja adalah tingkah laku yang nyata sebagai prestasi kerja yang dapat dihasilkan oleh karyawan sesuai peran di perusahaan. Kinerja memengaruhi seberapa besar kontribusi mereka dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Menurut Rafiq (2019), peningkatan kinerja baik individu maupun kelompok merupakan inti dari upaya peningkatan kinerja organisasi. Kinerja adalah hasil kerja kualitatif dan kuantitatif yang dilakukan oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya dalam perusahaan, sehingga kinerja perlu dilakukan untuk mengetahui hasil kerja seseorang dalam perusahaan (Mangkunegara, 2015).

Menurut Rajagukguk dalam Pusparini (2018) mengatakan bahwa kinerja merupakan sebuah perilaku yang berhubungan langsung dengan produksi barang dan jasa, kinerja biasanya disebut sebagai istilah penyelesaian tugas yang berasal dari gagasan aktivitas yang dibutuhkan oleh pekerja. Sedangkan, menurut Hasibuan (2016) yang mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah sebuah hasil yang telah didapatkan seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan pemimpin pada karyawan tersebut.

Menurut Wibowo (2018) yang mengemukakan bahwa kinerja merupakan manajemen dalam menciptakan sebuah hubungan komunikasi yang efektif, manajemen kinerja fokus untuk hal yang dibutuhkan oleh organisasi atau perusahaan untuk keberhasilan suatu perusahaan. Sedangkan menurut Afandi (2018), kinerja merupakan hasil pekerjaan yang didapatkan

seseorang atau kelompok dalam sebuah perusahaan dengan tanggung jawab yang diberikan untuk upaya mencapai tujuan perusahaan dengan baik dan tidak melanggar hukum dan etika perusahaan.

2.1.8 Dimensi Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja perusahaan yang diperoleh setiap karyawan, sehingga dapat memberikan yang terbaik dan positif pada perusahaan (Hasibuan, 2017 dalam Muslimat & Hariyathy (2021). Menurut Ranupandojo dan Suad (2012), dimensi kinerja karyawan sebagai berikut :

1. Kualitas kerja

Kualitas kerja adalah nilai kerja berdasarkan standar yang ditetapkan. Kualitas pekerjaan sering diukur dengan ketelitian, ketepatan, keterampilan, dan kebersihan pekerjaan.

2. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja adalah jumlah hasil kerja berdasarkan waktu kerja yang tersedia. Yang harus diperhatikan dalam kuantitas kerja bukanlah hasil rutin tetapi kecepatan penyelesaian pekerjaan.

3. Keandalan

Bisakah pegawai tersebut diandalkan, maksudnya adalah kemampuan karyawan untuk melaksanakan atau mengikuti instruksi, pro aktif, hati-hati, dan rajin.

4. Sikap

Sikap karyawan terhadap perusahaan, atasan dan rekan kerja. Bagaimana seorang karyawan dapat memposisikan diri ketika sedang bersama atasa dan rekan kerja di dalam perusahaan dan di luar perusahaan.

2.2 Landasan Empiris

Berikut adalah penelitian terdahulu yang digunakan sebagai bahan rujukan dalam penelitian ini.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1.	Dalimunthe, H. (2018)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Usaha Pembungkusan Garam	Alat Analisis Referesi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2.	Parashakti, R.D. & Dede, I.S. (2019)	Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BJB Cabang Tangerang	Alat Analisis Statistik Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank BJB Cabang

				Tangerang.
3.	Halima, Gunawan & Ilham (2018)	Pengaruh Gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada kantor kementerian agama kabupaten takalar	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor kementerian agama kabupaten takalar.
4.	Suryani, N.L. (2018)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Boga lestari sentosa (Kenny Rogers Roasters) Indonesia	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Boga lestari sentosa (Kenny Rogers Roasters) Indonesia.
5.	Muslimat, A. & Hariyathy, A. W. (2021)	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Kayawan Pada PT. Pos Indonesia Kantor Cipondoh	Teknik analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia kantor Cipondoh.
6.	Mohamud, S.A., Abdiaziz, A.I. dan Jamal, M.H. (2017)	<i>The Effect Of Motivation On Employee Performance: Case Study In Hormuud Company In Mogadishu Somalia</i>	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

7.	Frizilia, N., Tm. Safwan, F., Wisnu, G. & Hendry (2021)	<i>The Influence of Leadership Style, Motivation and Discipline on Employee Performance at PT. Sumo Internusa Indonesia</i>	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan gaya kepemimpinan berpengaruh parsial dan simultan, kedisiplinan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
8.	Pamungkas, F.D. & Agus, P.S. (2022)	<i>The Influence of Leadership Style and Discipline on Employee Performance at PT. Notojoyo Nusantara Malang (case study of Greenstone City Residential Area Development</i>	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Notojoyo Nusantara Malang (case study of Greenstone City Residential Area Development
9.	G.A.C., Bernhad, T. dan Lucky.D. (2018)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Minahasa Tenggara	Analisis Regresi Linear Berganda dan Uji Asumsi Klasik	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sedangkan gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas perhubungan

				kabupaten Minahasa Tenggara.
10.	Mukhtar, A., & UA, A. N. A. (2020)	Gaya kepemimpinan dan motivasi pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada Bank BTPN Cabang Sungguminasa Kabupaten Gowa	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bank BTPN Cabang Sungguminasa Kabupaten Gowa
11.	Syawal, M.A (2018)	Pengaruh Motivasi, Kepuasan kerja dan Komitmen organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Mega Jasa	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan motivasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV Mega Jasa (<i>Service Center</i>) di Indonesia.
12.	Sumbung, L.I., Syaikhul F., & Alfiana, A. (2017)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai dengan Pemberian Insentif Sebagai Vaiabel Moderasi (Stusdi Kasus di Sekretariat Daerah Kabupaten Jayawijaya)	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan disiplin kerja berpengaruh

				negative dan tidak signifikan terhadap terhadap kinerja pegawai dengan pemberian insentif sebagai variabel moderasi (Studi Kasus di Sekretariat Daerah Kabupaten Jayawijaya)
--	--	--	--	--

Berdasarkan Tabel 2.1 di atas, dapat disimpulkan bahwa terdapat beberapa persamaan dan perbedaan yang terdahulu dengan penelitian yang dilakukan saat ini, baik variabel maupun objeknya. Lalu, hasil penelitian-penelitian di atas dapat digunakan sebagai acuan dalam mencari perbandingan dan selanjutnya untuk menemukan inspirasi baru dan menunjukkan keorisinilitasan dari penelitian yang sedang dilakukan.

2.3 Pengembangan Hipotesis

2.3.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Hartanto (2016) mengatakan kepemimpinan adalah keahlian untuk bisa mempengaruhi seseorang dengan komunikasi lssangsung/tidak langsung, agar dapat menggerakkan orang lain untuk melakukan pekerjaannya atau mengikuti keinginan pemimpin perusahaan. Sedangkan, gaya kepemimpinan merupakan cara seorang pimpinan untuk dapat mempengaruhi bawahannya supaya dapat bekerja sama secara efisien dan efektif untuk tercapainya tujuan perusahaan, sehingga dapat dikatakan

bahwa terciptanya kinerja perusahaan yang baik, dapat diperoleh jika suatu perusahaan memiliki pemimpin dengan gaya kepemimpinan yang dapat mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaannya dengan efektif dan efisien.

Berdasarkan penelitian Parashakti & Dede (2019) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Halima, Gunawan & Ilham (2018) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh sebab itu, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan, sehingga dibentuk hipotesis sebagai berikut:

H₁ : Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk. Witel Lampung

2.3.2 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Handoko (2010), motivasi memiliki arti sebagai dorongan dalam menggerakkan orang-orang untuk melakukan pekerjaan secara efektif dan efisien dalam menyelesaikan tugas-tugas dalam pekerjaannya. Sedangkan, menurut Sutrisno (2016), motivasi merupakan situasi dimana seseorang mendorong orang lain untuk dapat semangat dalam mencapai prestasi yang maksimal dalam sebuah tujuan perusahaan.

Motivasi sangat berkaitan dengan adanya kecenderungan untuk melakukan sesuatu dalam mencapai sebuah tujuan. terdapat hubungan yang kuat antara kebutuhan motivasi, perbuatan atau tingkah laku, tujuan serta kepuasan kerja kinerja karyawan. Karena adanya perubahan dikarenakan terdapat dorongan motivasi secara internal atau eksternal. Motivasi muncul dari adanya kebutuhan oleh karena itu hal tersebut menjadi motivasi untuk melakukan pencapaian dalam kinerja karyawan. Semakin kuat yang diberikan manajemen kepada karyawan, maka akan semakin kuat dan efektif untuk karyawan itu sendiri.

Berdasarkan penelitian Dalimunthe (2018) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, penelitian Suryani (2018) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga dibentuk hipotesis sebagai berikut :

H₂ : Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk. Witel Lampung.

2.3.3 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Sutrisno (2016) mengemukakan bahwa disiplin karyawan merupakan sikap seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, disiplin adalah tingkah laku, sikap dan perbuatan yang sama dengan prosedur serta peraturan perusahaan secara tertulis ataupun secara lisan. Sedangkan, Hasibuan (2016) mengatakan bahwa kedisiplinan merupakan

kepekaan dan kesanggupan seseorang untuk dapat mengikuti peraturan yang berlaku diperusahaan. oleh karena itu, adanya disiplin kerja diperusahaan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian Muslimat & Hariyaty (2020) yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, penelitian Saputra, Wayan & Wayan (2016) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga dibentuk hipotesis sebagai berikut :

H₃ : Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk. Witel Lampung.

2.3.4 Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Gaya kepemimpinan adalah tindakan mempengaruhi perilaku orang lain menuju pencapaian tujuan tertentu. Gaya kepemimpinan juga merupakan proses mempengaruhi atau memberi contoh seorang pemimpin atas bawahan untuk mencapai tujuan organisasi. dalam sebuah proses, gaya kepemimpinan berfokus pada apa yang dilakukan pemimpin, khususnya proses di mana pemimpin menggunakan pengaruhnya untuk memperjelas tujuan organisasi karyawan, bawahan, atau orang lain, orang yang dipimpinya, memotivasi mereka untuk mencapai tujuan tersebut,

dan membantu menciptakan budaya produktif di dalam Perusahaan atau organisasi (Rompas, Tewal, & Dotulong, 2018).

Motivasi kerja adalah dorongan yang ada dalam diri seseorang untuk melakukan pekerjaan dan tanggung jawab dengan baik. Motivasi ada karena kebutuhan dan keinginan seseorang, hal tersebut dapat mempengaruhi perilaku seseorang sehingga akan timbul dorongan dan dorongan tersebut akan menjadikan sebagai motivasi seseorang untuk mencapai tujuan (Mukhtar & UA, 2020).

Disiplin kerja merupakan aspek yang memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Disiplin kerja adalah alat yang digunakan oleh manajer untuk mengkomunikasikan kepada karyawan bahwa mereka siap untuk mengubah perilaku mereka dan berusaha untuk meningkatkan kesadaran dan bersedia untuk mengikuti semua aturan dan peraturan perusahaan standar sosial saat ini (Pranitasari & Khotimah, 2021).

Berdasarkan penelitian Sunarto (2020) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, serta Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Mitsui Leasing Capital Indonesia Abdul Muis-Jakarta Barat) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Agari (2021) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Distrindo Bakti

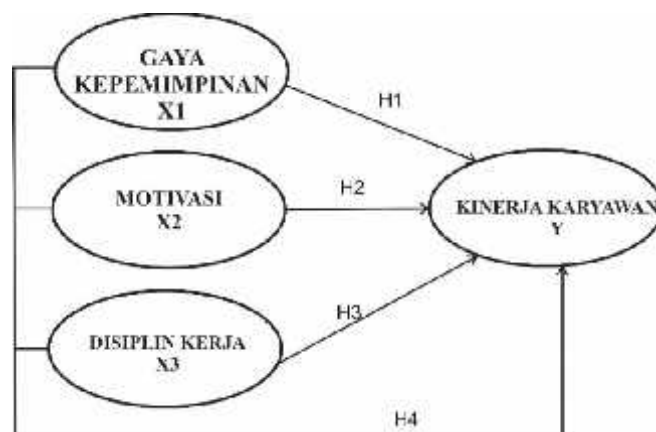
Wutama yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa hal-hal yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah adanya gaya kepemimpinan, adanya motivasi yang diberikan dan disiplin kerja di dalam perusahaan, sehingga dibentuk hipotesis sebagai berikut:

H₄ : Gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk. Witel Lampung.

2.4 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan uraian di atas untuk memperjelas variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian ini, maka penulis akan mengajukan kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran

2.5 Hipotesis Penelitian

Setelah menganalisis kerangka pemikiran di atas, maka rumusan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. H_1 : Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk. Witel Lampung.
2. H_2 : Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk. Witel Lampung.
3. H_3 : Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk. Witel Lampung.
4. H_4 : Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk. Witel Lampung.