

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil yang diperoleh suatu organisasi tersebut bersifat profit-oriented dan no profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu (Fahmi, 2016). Menurut Yani et al., (2012) kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya di perusahaan.

Menurut Mangkunegara, (2021) kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut pendapat lain, kinerja mengacu pada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Sering disalah tafsirkan sebagai upaya, yang mencerminkan energi yang dikeluarkan, kinerja diukur dari segi hasil.

2.1.1 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan pada saat melakukan pencapaian dapat disebabkan oleh beragam faktor, menurut Kasmir, (2016) faktor tersebut antara lain :

1. Keahlian dan Kemampuan

Setiap orang baik atasan maupun bawahan harus memiliki kemampuan dan keahlian yang dapat dipakai untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Semakin ahli dan mampu seorang pekerja dalam menyelesaikan tugasnya dengan tepat semakin ringan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat, oleh sebab itu melalui kemampuan dan keahlian yang dimiliki seseorang akan berpengaruh pada kinerja setiap orang.

2. Pengetahuan

Seseorang yang memiliki output pekerjaan yang baik itu disebabkan karena seseorang tersebut mempunyai kemampuan yang lebih detail akan bidang tersebut. Sebaliknya, jika seseorang tidak memiliki kemampuan tentang pekerjaannya yang memadai maka hasil output yang didapatkan cenderung rendah.

3. Rancangan Kerja

Suatu faktor di mana karyawan dimudahkan dalam menjalankan tanggung jawab beserta tugasnya. Suatu pekerjaan dengan rancangan yang bagus akan mengurangi tingkat kesulitan karyawan dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan yang dijalankannya.

4. Disiplin Kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan, karyawan yang disiplin akan memengaruhi kinerja.

5. Motivasi Kerja

Faktor ini muncul dari dalam diri seorang karyawan supaya seseorang tergerak atau terpengaruh dalam menjalankan sesuatu, jika seseorang mempunyai dukungan yang kuat dari sekelilingnya, maka orang tersebut akan termotivasi dalam menjalankan tugas dan kewajibannya.

6. Komitmen

Faktor yang memengaruhi kinerja karyawan sesuai dengan kepatuhan karyawan dalam menjalankan setiap peraturan yang berlaku di sebuah organisasi ataupun perusahaannya. Dengan kesepakatan yang ada bahwa karyawan akan mematuhi setiap SOP yang berlaku, maka karyawan tersebut berupaya maksimal dalam bekerja dan merasa bersalah jika peraturan tersebut dilanggar.

7. Gaya Kepemimpinan

Merupakan sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah kepada bawahannya. Kenyataannya, gaya kepemimpinan dapat diterapkan sesuai dengan kondisi suatu organisasi.

8. Kompensasi bentuk motivasi karyawan agar berusaha mencapai kinerja yang maksimal bagi kepentingan karyawan.

9. Lingkungan Kerja

Merupakan suasana dan kondisi lingkungan yang berada disekitar seseorang bekerja. Suasana yang nyaman dan aman akan memberi kenyamanan sehingga

kinerja karyawan dengan lebih optimal.

Dari beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diatas peneliti hanya mengangkat dua faktor yang telah disesuaikan dengan keadaan obyek penelitain, yaitu faktor gaya kepemimpinan dan disiplin kerja.

2.1.3 Indikator Kinerja Karyawan

Terdapat beberapa indikator kinerja karyawan menurut Mangkunegara, (2021) antara lain:

1. Kualitas kerja, seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan, terdiri dari ketepatan dan ketelitian sehingga bebas dari kesalahan.
2. Kuantitas kerja, menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.
3. Keandalan kerja, seorang karyawan dapat dikatakan handal jika dapat mengikuti instruksi ketika bekerja.
4. Sikap, kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan terdiri dari sikap terhadap perusahaan dan karyawan lain.

2.2 Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan menurut Slocum, (2018) menjelaskan Gaya kepemimpinan merujuk pada sekumpulan perilaku (sikap, aktivitas, strategi) yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam upaya untuk memengaruhi kinerja individu dan kelompok dalam mencapai tujuan. Gaya kepemimpinan berkaitan dengan bagaimana pemimpin memberikan pengarahan, menjalankan pengawasan, dan memotivasi para anggotanya. dapat didefinisikan sebagai proses seorang pemimpin mengkomunikasikan ide, mendapatkan penerimaan atas visi dan memotivasi pengikutnya untuk mendukung dan mengimplementasikan ide tersebut melalui orang lain (Lussier, 2013)

Pendapat lain juga, yakni Robbins et al., (2016) menjelaskan bahwa Pemimpin (*leader*) adalah seseorang yang dapat mempengaruhi orang lain dan memiliki otoritas manajerial. Gaya Kepemimpinan (*leadership*) merupakan proses memimpin sebuah kelompok itu dalam mencapai tujuannya.

Berdasarkan definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah segala hal yang dilakukan oleh pemimpin pada sebuah kelompok untuk mencapai tujuan organisasi, seperti mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi anggota kelompoknya.

2.2.1 Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut Paramitha, (2019) indikator Gaya Kepemimpinan menyatakan sebagai berikut:

1. Kemampuan Mengambil Keputusan

Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.

2. Kemampuan Memotivasi

Kemampuan memotivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

3. Kemampuan Mengendalikan Bawahan

Seorang pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau jabatan secara efektif dan pada tempatnya.

4. Kemampuan Mengendalikan Emosional

Kemampuan mengendalikan emosional adalah hal yang sangat penting bagi keberhasilan hidup kita. Semakin baik kemampuan kita mengendalikan emosi semakin mudah kita akan meraih kebahagiaan.

2.3 Disiplin Kerja

Menurut Rivai et al., (2019) Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Hasibuan, (2017) Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang yang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Berdasarkan pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki peran penting dalam sebuah organisasi karena disiplin kerja pada dasarnya menyinggung rasa tanggung jawab seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan, mendorong gairah kerja serta meningkatkan kesadaran terhadap peraturan yang berlaku didalam perusahaan.

2.3.1 Indikator Disiplin Kerja

Menurut pendapat Alfiah, (2019) ada lima indikator disiplin kerja yaitu sebagai berikut :

1. Kehadiran, merupakan indikator utama yang mengukur tingkat kedisiplinan dan pada umumnya disiplin kerja yang rendah pada karyawan dapat tercermin dari kebiasaan karyawan yang suka terlambat dalam bekerja.
2. Ketaatan pada peraturan kerja, merupakan bentuk kepatuhan dari karyawan terhadap peraturan kerja dan selalu mematuhi prosedur yang berlaku di Kantor.
3. Ketaatan pada standar kerja, yaitu seberapa besar tanggung jawab seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan.
4. Tingkat kewaspadaan tinggi karyawan, merupakan sikap teliti dan berhati hati dalam bekerja yang efektif dan efisien.
5. Etika bekerja, merupakan bentuk dari tindakan indiscipliner dan disiplin kerja karyawan.

2.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama peneliti, tahun, dan judul penelitian	Variabel penelitian	Populasi, sampel, dan alat analisis	Temuan penelitian
1.	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Musi Banyuasin. (Wijaya et al., 2024)	X1 : Gaya Kepemimpinan X2 : Disiplin Kerja Y : Kinerja Karyawan	Pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Musi Banyuasin Provinsi Sumatera Selatan. Sampelnya menggunakan rumus Slovin. <i>Software SPSS 22.0 for Windows.</i>	Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Perpustakaan dan Arsip Kabupaten Musi Banyuasin. Koefisien gaya kepemimpinan dan disiplin kerja bernilai positif menunjukkan hubungan searah.
2.	Pengaruh Disiplin Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Pln (Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara) (Ginting Et Al., 2019)	X1 : Disiplin kerja X2 : Komunikasi Y : Kinerja Karyawan	Karyawan kinerja di PT. PLN Unit Induk Pembangunan Sumatera bagian Utara. <i>Software SPSS 22.0</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa sekaligus disiplin dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. PLN Sumatera Utara Unit Utama Pembangunan.
3.	The Influence of Work Motivation And Discipline On Employee Performance As Mediated By Leadership Style (Case Study Of Bca Kcu Balikpapan) (Afiati, 2022)	X1 : Motivasi Kerja X2 : Disiplin Kerja Y : Kinerja Karyawan Z : Gaya Kepemimpinan	100 karyawan yang bekerja di BCA KCU Balikpapan.	Hasil penelitian dalam penulisan karya ilmiah ini menunjukkan bahwa semua variabel bebas memberikan pengaruh yang signifikan terhadap tingkat kinerja karyawan di BCA KCU Balikpapan.
4.	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Hamarto, 2022)	X1 : Gaya Kepemimpinan X2 : Disiplin Kerja Y : Kinerja Karyawan	Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dan dilaksanakan pada 66 karyawan dari 79 karyawan PT Dagsap Endura Eatore kantor cabang Jakarta	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara

No	Nama peneliti, tahun, dan judul penelitian	Variabel penelitian	Populasi, sampel, dan alat analisis	Temuan penelitian
			Selatan. Analisis data pada penelitian ini menggunakan bantuan SPSS versi 20. Metode	simultan variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kata
5.	Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Dan Kinerja Pegawai (Manalu & Thamrin, 2024)	X1 : Gaya Kepemimpinan X2 : Disiplin Kerja Y : Kinerja Karyawan	pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Dairi sebanyak 40 responden dengan teknik sampling adalah sampling jenuh dengan jumlah populasi sama dengan jumlah sampel. Teknik analisis data yang dipergunakan adalah analisis regresi berganda serta uji hipotesis (Uji T dan Uji F) dengan bantuan program SPSS 25	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Dairi.
6	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. (Afiati, 2022)	X1 : Disiplin Kerja Y : Kinerja Karyawan	Keseluruhan karyawan pada PT. Harapan Gina Pratama Makassar sebanyak 45 orang.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Harapan Gina Pratama Makassar. Hasil pengujian determinasi (R^2) adalah 0,615. Nilai tersebut menunjukkan bahwa pengaruh variabel independen yaitu disiplin variabel dependen yaitu kinerja karyawan pada PT. Harapan Gina Pratama Makassar adalah

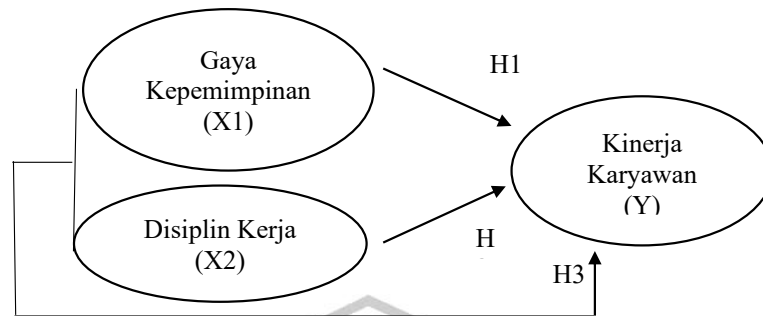
No	Nama peneliti, tahun, dan judul penelitian	Variabel penelitian	Populasi, sampel, dan alat analisis	Temuan penelitian
				sebesar 61,5%, sedangkan sisanya 38,5% persen dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.
7.	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Muhamad Ekhsan, 2019).	X1 : Motivasi Kerja X2 : Disiplin Kerja Y : Kinerja Karyawan	Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan baik tetap maupun kontrak pada PT Syncrum Logistics yang berjumlah 60 karyawan . Adapun sample sama dengan populasi yang mana nilai e sebesar 0,5 dengan hasil sebanyak 60 responden. Alat analisis : Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1. Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan
8.	Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja kepala kantor terhadap kinerja karyawan kesyahbandaran otoritas pelabuhan kelas II tanjung balai karimun. (Arianti dan Karmila, 2019)	X1 : Gaya Kepemimpinan X2 : Motivasi Kerja X3 : Disipline Kerja Y : Kinerja Karyawan	Populasi & Sempel : Penelitian ini dilakukan kepada populasi kantor Kesyahbandara dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Tanjung Balai Karimun yang berjumlah 40 orang Alat analisis : Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan
9.	Pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada zulindo tour & travel service.	X1 : Gaya Kepemimpinan X2 : Disiplin Kerja X3 : Kompensasi Y : Kinerja	Penelitian ini yang menjadi populasinya adalah karyawan Zulindo Tour and Travel Service	Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap

No	Nama peneliti, tahun, dan judul penelitian	Variabel penelitian	Populasi, sampel, dan alat analisis	Temuan penelitian
	(Tanjungdan Zulhardi, 2018).	Karyawan	yang berjumlah 47 karyawan menggunakan samling random. Alat analisis : Analisis Regresi Linier Berganda	kinerja karyawan 2. Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan
10.	Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Kinerja Karyawan Pelatihan Kinerja Karyawan di Kantor Kecamatan Makassar (Amir & Adi, 2021)	X1 : Disiplin Kerja X2 : Gaya Kepemimpinan Y : Kinerja Karyawan	Sampel dalam penelitian ini terdiri dari 50 pegawai kantor kecamatan Makassar, serta seluruh populasi pegawai kantor tersebut. Teknik analisis data menggunakan pendekatan analisis regresi linier sederhana dengan program SPSS 25.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan pelatihan secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Kota Makassar Kecamatan Makassar

2.5 Kerangka Konsep Penelitian

Kerangka Konsep merupakan sebuah gambaran yang dapat menggambarkan pola interaksi antar variable. Selain itu kerangka pikir digunakan untuk mempermudah peneliti dalam mengukur pengaruh dan hubungan antar variabel. Dalam penelitian ini Gaya kepemimpinan (X1) dan disiplin kerja (X2) sebagai variable bebas, serta yang bertindak sebagai variable terikatnya adalah kinerja karyawan (Y). Berdasarkan landasan teori yang diuraikan di atas, maka kerangka piker dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 2. 1 Kerangka Penelitian



2.6 Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang kebenarannya harus diuji secara empiris antara dua variabel. Hipotesis menyatakan hubungan dari apa yang kita inginkan untuk dipelajari, variabel tersebut adalah variabel bebas, yaitu variabel penyebab, serta variabel terikat atau variabel akibat, hipotesis merupakan pernyataan yang diterima untuk sementara sebagai suatu kebenaran berdasarkan logika, teori-teori ilmu pengetahuan, dan penelitian-penelitian terdahulu dalam bidang dan masalah yang sama yang merupakan dasar kerja serta panduan dan verifikasi (A. Abdullah, 2017).

Berdasarkan pada berbagai teori yang di analisis secara kritis dan sistematis serta mengacu pada kerangka pikir, maka penulis membuat hipotesis dalam penelitian ini yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Arianti dan Karmila (2019) dimana dalam penelitian tersebut dibuktikan bahwasannya gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian serupa dilakukan oleh Tanjung dan Zulhardi (2018) yang dimana dalam penelitiannya juga dibuktikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan temuan penelitian yang telah dijelaskan di atas, maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H1 : Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

2. Pengaruh disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Ekhsan (2019) dimana dalam penelitian tersebut dibuktikan bahwasannya disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian serupa dilakukan oleh Rismawati dan Saluy (2018) yang dimana dalam penelitiannya juga dibuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan temuan penelitian yang telah dijelaskan di atas, maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H2 : Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

3. Gaya Kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Wijaya et al., (2024) menunjukkan adanya pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dan Koefisien gaya kepemimpinan dan disiplin kerja bernilai positif secara simultan. Dengan temuan penelitian yang telah dijelaskan di atas, maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H3 : Gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.