

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Tinjauan Pustaka

2.1.1 Manajemen

Menurut Schermerhorn (2017), manajemen adalah sebuah proses perencanaan, pemimpinan, pengorganisasian, dan pengendalian penggunaan sumber daya dalam mencapai tujuan yang sudah ditetapkan, yang dimana tujuan yang sudah ditetapkan tersebut sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan kedepannya untuk perkembangan perusahaan sendiri untuk menjadi lebih baik dari yang ada sebelumnya.

Menurut Kinicki & Williams (2018), menyatakan bahwa manajemen dan fungsinya adalah usaha dan kegiatan untuk dapat mengejar tujuan dari organisasi secara efektif dan efisien dengan mengintegrasikan segala pekerjaan dari karyawan melalui beberapa tahap yaitu perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan melakukan pengendalian pada sumber daya yang dimiliki perusahaan.

Menurut Robbins & Coulter (2018), manajemen merupakan proses melibatkan aktivitas koordinasi dan pengawasan pada pekerjaan orang lain, sehingga pekerjaan ini dapat terselesaikan secara efisien dan efektif. Pada hal ini memastikan keterlibatan anggota yang bertanggung jawab agar suatu pekerjaan tersebut dapat selesai dengan efektif dan efisien. Perbedaan efektif dan efisien dapat dilihat dari hasil dan bagaimana cara pengerjaannya. Efisien adalah mendapatkan hasil paling banyak dengan jumlah

input yang minimal, sedangkan untuk efektif adalah melakukan sesuatu dengan cara yang benar untuk pencapaian tujuan yang baik.

Terdapat empat fungsi dari management menurut Robbins *and* Coulter (2018) yaitu sebagai berikut:

1. *Planning*

Fungsi pertama adalah *planning* atau perencanaan yaitu suatu proses pembuatan strategi dalam mencapai tujuan perusahaan. Manfaat dari fungsi *planning* ini adalah untuk meminimalisir munculnya risiko dan kesalahan ditengah jalanya organisasi tersebut.

2. *Organizing*

Pada fungsi yang kedua adalah *Organizing* atau pengorganisasian yaitu menentukan kebutuhan apa saja yang harus dipenuhi, lalu bagaimana caranya untuk mencapai kebutuhan tersebut dan siapa orang yang akan mengerjakan.

3. *Leading*

Leading atau memimpin adalah usaha menejer dalam memotivasi, mengarahkan dan melakukan sebuah tindakan lain untuk menghadapi karyawan.

4. *Controlling*

Fungsi dari *Controlling* yaitu mengawasi segala aktivitas untuk dapat memastikan bahwa tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai.

Berdasarkan dari beberapa definisi manajemen yang telah dijelaskan oleh para ahli, pada penelitian ini penulis menetapkan untuk menggunakan definisi manajemen menurut Robbins & Coulter (2018), yang menjelaskan bahwa manajemen merupakan suatu proses yang melibatkan aktivitas koordinasi dan pengawasan pada pekerjaan orang lain, sehingga pekerjaan ini dapat terselesaikan secara efektif dan efisien.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Kinicki & William (2018), manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu proses kegiatan yang dilakukan oleh manajer berupa perencanaan, penarikan, mengembangkan, serta mempertahankan para karyawan yang berkerja secara efektif. Sedangkan, menurut Dessler (2017), manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah suatu proses untuk dapat menghasilkan, melatih, menilai, dan mampu memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan relasi yang terjalin diantara para karyawan, selalu memperhatikan kesehatan dan keamanan dari para karyawan, lalu menjunjung tinggi keadilan kepada semua karyawan didalam perusahaan.

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) menurut Schermerhorn (2010), manajemen sumber daya merupakan proses menarik, mengembangkan dan kemudian mempertahankan tenaga kerja yang memiliki kualitas tinggi yang bertujuan demi membangun kapasitas pertemanan organisasi melewati orang-orang dengan tujuan untuk dapat memastikan bahwa orang-orang yang memiliki kemampuan tinggi dan selalu

antusias akan selalu menduduki posisi yang tepat dan bekerja dengan dukungan untuk meraih kesuksesan.

Berdasarkan dari beberapa definisi manajemen sumber daya manusia yang telah dijelaskan oleh para ahli, pada penelitian ini penulis menetapkan untuk menggunakan definisi manajemen sumber daya manusia menurut Dessler (2017), yang menjelaskan bahwa manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah suatu proses untuk dapat menghasilkan, melatih, menilai, dan mampu memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan relasi yang terjalin diantara para karyawan, selalu memperhatikan kesehatan dan keamanan dari para karyawan, lalu menjunjung tinggi keadilan kepada semua karyawan didalam perusahaan.

2.1.3 *Employee Performance*

Menurut Rivai (dalam Kusuma et al, 2018 : 207) kinerja karyawan (*employee performance*) merupakan hasil dari keseluruhan pekerjaan seseorang yang meliputi kuantitas dan kualitas selama periode tertentu sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan.

Menurut Farid, Hamid, dan Nurtjahjono (2016), kinerja karyawan (*employee performance*) merupakan pencapaian dari pekerjaan yang dilakukan secara langsung dapat terlihat dari keluaran yang dihasilkan. Kinerja karyawan yang dapat dikatakan baik yaitu kinerja yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan didalam perusahaan. Karyawan yang memiliki kedisiplinan tinggi dan motivasi yang baik kemudian mampu

untuk dapat menerapkannya didalam perusahaan secara tepat dan benar maka akan memberikan peningkatan pada kinerjanya.

Menurut Sujatmiko dan Realize (2018), menyatakan bahwa kinerja merupakan tingkatan dari produktivitas karyawan, yang relatif pada teman atau rekan kerjanya pada beberapa hasil dan perilaku yang terkait dengan tugas. Kemampuan kinerja yang baik tanpa didasari oleh kemauan maka tidak akan membuat kinerja tersebut menjadi lebih maksimal. Konsep kinerja adalah singkatan dari kinetika energi kerja yang didalam bahasa inggis diartikan sebagai *performance* atau *job performance*. Motivasi dan kedisiplinan menjadi poin penting dalam meningkatkan kinerja, semakin kuat motivasi dan kedisiplinan seseorang dalam bekerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan menjadi lebih baik.

Menurut Kasmir (2016), menyatakan bahwa ada 13 faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan (*employee performance*) yaitu sebagai berikut :

1. Kemampuan dan Keahlian

Kemampuan dan Keahlian adalah suatu kelebihan yang dimiliki seseorang pada saat mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Jika seseorang memiliki kemampuan dan juga keahlian maka akan mampu menyelesaikan suatu pekerjaan dengan baik dan benar. Dapat diartikan juga pada karyawan yang dimana jika seseorang karyawan memiliki kemampuan dan keahlian yang baik maka kinerja karyawan (*employee performance*) akan baik juga, demikian sebaliknya.

2. Pengetahuan

Pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan mengenai pekerjaan secara baik dan benar maka akan memberikan dampak atau hasil dari pekerjaan yang baik dan benar pula, demikian dengan sebaliknya. Maka dapat disimpulkan jika karyawan memiliki pengetahuan mengenai pekerjaan yang dikerjakan maka akan memberikan kemudahan pada karyawan itu sendiri dalam menyelesaikan pekerjaannya, dan demikian juga sebaliknya.

3. Rancangan Kerja

Rancangan kerja akan memberikan kemudahan pada karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dan tujuan yang akan dicapai. Maka dapat disimpulkan jika memiliki rancangan kerja dalam sebuah pekerjaan maka akan mempermudah karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dan tujuan yang akan dicapai dengan lebih baik, sebaliknya jika tidak terdapat rancangan kerja maka akan mempersulit karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dan sulit mencapai tujuan atau target yang ingin dicapai. Rancangan kerja diciptakan untuk mempermudah karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, hal ini membuat rancangan kerja menjadi faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

4. Kepribadian

Pada dasarnya kepribadian setiap individu berbeda-beda antar yang satu dan yang lain. Karyawan yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik maka akan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan benar penuh dengan tanggung jawab

sehingga hasil dari pekerjaan yang diberikan baik pula, begitu juga dengan sebaliknya. Maka dapat disimpulkan jika kepribadian yang dimiliki oleh karyawan dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

5. Motivasi Kerja

Motivasi berperan sebagai alat untuk mendorong karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Jika seorang karyawan memiliki motivasi dan dorongan yang kuat baik itu dorongan kesadaran diri sendiri maupun dorongan dari perusahaan maka akan membuat karyawan tersebut dapat terdorong untuk menyelesaikan pekerjaan secara baik dan benar. Begitu juga dengan sebaliknya, jika karyawan tidak memiliki motivasi yang kuat maka pekerjaan akan terkendala. Motivasi pada dasarnya memberikan dampak yang baik bagi kinerja karyawan.

6. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah tugas dari seorang pemimpin untuk mengatur, mengelola dan memerintah karyawan dalam mengerjakan pekerjaan dan tanggung jawab. Sifat menyenangkan, mendidik, dan membimbing yang ditemukan dalam diri seorang pemimpin akan membuat karyawan atau bawahannya senang dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh pemimpin tersebut, hal ini akan berdampak pada kinerja karyawan yang semakin baik.

7. Gaya Kepemimpinan

Gaya dari seorang pemimpin dalam memerintah karyawan atau bawahannya, gaya pemimpin yang demokratis tentu akan berbeda dengan gaya kepemimpinan yang otoriter.

8. Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan kebiasaan atau norma yang ada didalam suatu perusahaan, norma-norma yang berlaku tersebut menjadi landasan didalam perusahaan untuk mengatur hal-hal apa saja yang berlaku didalam perusahaan dan wajib dipatuhi oleh semua anggota yang berada didalam perusahaan.

9. Kepuasan Kerja

Perasaan gembira atau senang serta perasaan suka kepada seseorang sebelum atau bahkan sesudah melakukan pekerjaan, perasaan tersebut mampu memberikan hasil yang memuaskan pada pekerjaan yang diberikan.

10. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan suasana dan kondisi yang ada didalam tempat kerja. Lingkungan kerja tersebut dapat *layout*, ruangan, sarana dan prasarana, serta hubungan yang terjalin didalam tempat kerja. Lingkungan kerja yang nyaman akan membuat suasana kerja lebih kondusif, kemudian akan membuat hasil dari pekerjaan tersebut menjadi lebih baik.

11. Loyalitas

Loyalitas merupakan kesetiaan yang dimiliki oleh karyawan untuk, tetap bekerja diperusahaan selalu membela perusahaan, dan tidak membocorkan rahasia dari perusahaan ke luar perusahaan atau pihak lain. Loyalitas dapat dibuktikan dengan tetap bekerja secara sungguh-sungguh walaupun perusahaan berada pada posisi yang kurang baik.

12. Komitmen

Komitmen adalah ketaatan seorang karyawan dalam menjalankan peraturan yang ada diperusahaan dalam bekerja, ketaatan dalam menjalankan kesepakatan yang telah dibuat.

13. Disiplin kerja

Disiplin kerja dapat berupa waktu, seperti ketepatan seorang karyawan pada saat masuk jam kerja, kemudian juga disiplin pada perintah pekerjaan yang diberikan oleh atasan.

Berdasarkan dari beberapa definisi kinerja karyawan (*employee performance*) yang telah dijelaskan oleh para ahli, pada penelitian ini penulis menetapkan untuk menggunakan definisi kinerja karyawan (*employee performance*) menurut Rivai (dalam Kusuma et al, 2018 : 207) kinerja karyawan (*employee performance*) merupakan hasil dari keseluruhan pekerjaan seseorang yang meliputi kuantitas dan kualitas selama periode tertentu sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan.

2.1.4 *Leadership Style*

Menurut Rivai (dalam Pawirosumarto et al, 2017 : 2) kepemimpinan (*Leadership Style*) merupakan suatu keahlian dari seseorang pemimpin untuk dapat mempengaruhi bawahannya dengan tujuan tercapainya tujuan dari perusahaan. Menjadi seorang pemimpin yang bijaksana bukan hal yang mudah, seorang pemimpin yang bijaksana harus dapat memilih dari sekian banyak gaya kepemimpinan yang cocok dengan karyawan sehingga gaya kepemimpinan tersebut juga dapat memotivasi serta mendisiplinkan karyawan didalam perusahaan.

Menurut Kusuma, Hamdani dan Sulaimiah (2018) mendefinisikan gaya kepemimpinan (*Leadership Style*) merupakan cara dari seorang pemimpin untuk dapat mengarahi, mendorong dan mengelola segala elemen yang ada didalam organisasi atau perusahaan demi tercapainya tujuan yang sudah dibuat oleh perusahaan dan mampu meningkatkan kinerja kerja dari para karyawan. Keberhasilan dan kegagalan perusahaan dalam menjalankan tugas dan tata kelola tentu dipengaruhi oleh seorang pemimpin dan didukung oleh kapasitas organisasi sehingga terwujudnya tata kelola yang lebih baik dan optimal.

Gaya kepemimpinan (*Leadership Style*) merupakan sebuah metode yang dipakai oleh para pemimpin untuk dapat mempengaruhi orang lain, gaya kepemimpinan (*Leadership Style*) sebagai norma perilaku yang digunakan pada saat ingin mempengaruhi perilaku dari orang lain. Kepemimpinan menjadi tulang punggung pengembangan perusahaan hal ini disebabkan karena tanpa seorang pemimpin yang baik

dan bijaksana akan sulit untuk meraih tujuan dari perusahaan yang sudah ditetapkan. Pemimpin baik disetiap divisi maupun disetiap perusahaan tentu memiliki cara yang berbeda untuk merangsang, menumbuhkan dan mengarahkan potensi dari bawahannya. Korespondensi antara gaya kepemimpinan (*Leadership Style*), norma dan budaya dari organisasi dipercaya sebagai celah keberhasilan dari perusahaan atau organisasi (Pawirosumarto, 2017).

Terdapat tiga jenis gaya kepemimpinan (*Leadership Style*) menurut Andri Febriyanto dan Endang Triyana (2019) dalam bukunya, yaitu sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan Otoriter

Gaya kepemimpinan (*Leadership Style*) yang membuat segala kebijakan dan keputusan yang diambil dari dalam dirinya sendiri secara penuh.

2. Gaya Kepemimpinan Demokratis

Gaya kepemimpinan ini pemimpin akan memberikan kesempatan untuk para bawahan atau karyawan secara luas, setiap ditemukannya suatu masalah diperusahaan maka pemimpin akan mengikutsertakan bawahan sebagai satu tim. Pada gaya kepemimpinan ini pemimpin akan terbuka dalam memberikan informasi mengenai pekerjaan dan tanggung jawab para karyawan.

3. Gaya Kepemimpinan Bebas

UNIVERSITAS
MULTIMEDIA
NUSANTARA

Pada gaya kepemimpinan bebas ini pemimpin hanya terlibat kuantitas yang cenderung kecil yang dimana para bawahan atau karyawan yang akan secara aktif menentukan tujuan serta penyelesaian masalah yang dihadapi.

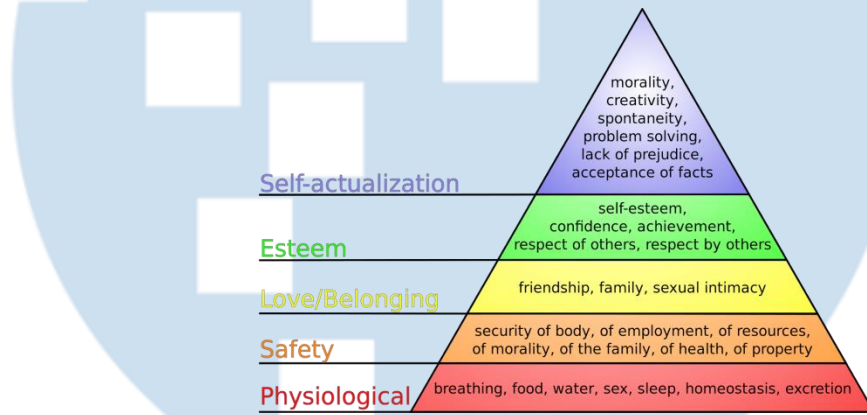
Berdasarkan dari beberapa definisi Gaya Kepemimpinan (*Leadership Style*) yang telah dijelaskan oleh para ahli, pada penelitian ini penulis menetapkan untuk menggunakan definisi Gaya Kepemimpinan (*Leadership Style*) menurut Rival (dalam Pawirosumarto et al, 2017 : 2) kepemimpinan (*Leadership Style*) merupakan suatu keahlian dari seseorang pemimpin untuk dapat mempengaruhi bawahannya dengan tujuan tercapainya tujuan dari perusahaan.

2.1.5 Motivation

Motivasi merupakan suatu keinginan yang bertujuan untuk melakukan sesuatu, dengan upaya tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan mampu memenuhi kebutuhan (Robbins, 2005).

Motivasi sebagai suatu keadaan yang dimana seorang individu terdorong untuk dapat melakukan kegiatan yang ada untuk mencapai suatu tujuan, motivasi yang terdapat didalam diri seseorang mampu mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan untuk mencapai sasaran kepuasan. Motivasi merupakan keinginan yang muncul dari dalam diri sendiri dikarenakan terdorong, terinspirasi dan tersemangati untuk dapat mengerjakan sesuatu dengan ikhlas, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga akan mendapatkan hasil akhir yang baik dan berkualitas (Afandi, 2018).

Menurut Rival (2015) motivasi merupakan sikap dan nilai yang mampu mempengaruhi seorang individu untuk dapat mencapai tujuan. Sikap dan nilai merupakan hal yang tidak terlihat langsung oleh kedua mata tetapi mampu memberi kekuatan untuk mendorong seseorang untuk mencapai tujuannya.



Gambar 2. 1 Teori Motivasi Maslow

Sumber : Maslow, 2016

Ada beberapa kebutuhan untuk motivasi menurut Maslow (2016), sebagai berikut:

1. Kebutuhan fisiologis (*Physiological*)

Kebutuhan ini dapat dilihat dari tiga hal yaitu sandang, pangan dan papan. Kebutuhan akan gaji, *reward*, uang tambahan lembur serta fasilitas yang diberikan perusahaan berupa kendaraan dan rumah akan menjadi sebuah dorongan atau motif bagi karyawan untuk mau berkerja, menjadi lebih efektif dan mampu memberikan produktivitas yang tinggi bagi perusahaan.

2. Kebutuhan akan rasa aman (*Safety*)

Kebutuhan akan rasa aman tentu sangat dibutuhkan bagi karyawan, kebutuhan ini mengarah pada rasa aman, rasa tenang dan jaminan seseorang didalam kedudukan, jabatan, wewenang serta tanggung jawab sebagai karyawan. Karyawan akan bekerja dengan baik serta antusias terhadap pekerjaannya dengan produktivitas yang baik apa bila karyawan tersebut merasa adanya jaminan keamanan yang diberikan oleh perusahaan.

3. Kebutuhan Sosial (*Love/Belonging*)

Kebutuhan akan kasih sayang sangat penting bagi karyawan serta persahabatan yang terjalin didalam ruang kerja juga merupakan poin penting bagi karyawan. Keikutsertaan karyawan disuatu pekerjaan mampu meningkatkan relasi dengan pihak-pihak yang terlibat dalam pekerjaan tersebut dan disanalah akan tumbuh dan terciptanya rasa kebersamaan didalam perusahaan.

4. Kebutuhan Harga Diri(*Esteem*)

Kebutuhan akan harga diri bagi karyawan juga suatu hal yang penting seperti kebutuhan akan kedudukan dan promosi dibidang kepegawaian, kebutuhan pada simbol-simbol didalam sebuah status seseorang individu serta hasil kinerja yang diberikan oleh seseorang tersebut.

5. Kebutuhan Pernyataan Diri

Setiap karyawan pada dasarnya ingin untuk dapat mengembangkan kapasitas kerjanya dengan amat baik, hal tersebut merupakan suatu kebutuhan

untuk dapat mewujudkan segala kemampuan yang seringkali terlihat pada hal-hal yang sesuai untuk mencapai cita-cita seorang. Didalam motivasi kerja ditingkat tersebut diperlukanya kemampuan dari manajemen dapat melahirkan hasil produktivitas organisasi yang baik.

Berdasarkan dari beberapa definisi motivasi yang telah dijelaskan oleh para ahli, pada penelitian ini penulis menetapkan untuk menggunakan definisi motivasi menurut Rival (2015), motivasi merupakan sikap dan nilai yang mampu mempengaruhi seorang individu untuk dapat mencapai suatu tujuan.

2.1.6 *Discipline*

Menurut Kusuma dan Sulaimiah (2018) disiplin (*discipline*) merupakan sikap mental yang terpancar dari perilaku pribadi seseorang atau kelompok dalam rupa kepatuhan, kepatuhan terhadap hukum dan norma yang berlaku dan dilaksanakan atau dilakukan secara sadar dan tulus. Disiplin kerja adalah mengatur para karyawan untuk mau mematuhi semua aturan dan norma yang berlaku didalam suatu perusahaan. Disiplin didalam sebuah perusahaan mempunyai tujuan yaitu dapat memperlancar pekerjaan seorang karyawan sehingga tujuan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Menurut Rival dan Sagala (2009), *discipline* merupakan bentuk dari kepatuhan terhadap peraturan yang ada, disiplin kerja selalu menjadi harapan sebagai sebuah fitur sumber daya manusia didalam organisasi hal ini dikarenakan disiplin mampu membuat perusahaan berjalan dengan baik hingga mampu mencapai tujuan dengan baik.

Menurut Rivai (2016), menyatakan bahwa ada beberapa komponen disiplin kerja yang dapat dijadikan sebagai indikator yang mempengaruhi tingkat dari kedisiplinan karyawan pada suatu perusahaan, sebagai berikut:

a. Kehadiran

Kehadiran adalah indikator dasar untuk mengukur kedisiplinan, bagi seorang karyawan yang memiliki kedisiplinan yang rendah biasanya mereka akan datang lebih lambat atau pulang lebih cepat.

b. Ketaatan pada kewajiban dan peraturan kerja

Karyawan yang taat pada kewajiban dan peraturan kerja tidak akan pernah mau untuk melalaikan prosedur kerja dan akan tetap mengikuti aturan yang sudah dibuat oleh perusahaan.

c. Ketaatan pada standar kerja

Ketaatan pada standar kerja ini dapat diukur dengan melihat tanggung jawab seorang karyawan terhadap pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.

d. Tingkat kewaspadaan tinggi

Karyawan yang mempunyai tingkat kewaspadaan yang tinggi biasanya akan selalu berhati-hati dalam mengerjakan segala sesuatu, penuh perhitungan dan ketelitian pada saat bekerja.

e. Bekerja etis

Beberapa karyawan mungkin akan melakukan tindakan kurang sopan kepada pelanggan atau terlibat didalam tindakan tidak pantas.

Berdasarkan dari beberapa definisi *discipline* yang telah dijelaskan oleh para ahli, pada penelitian ini penulis menetapkan untuk menggunakan definisi *discipline* menurut Menurut Kusuma dan Sulaimiah (2018) disiplin (*discipline*) merupakan sikap mental yang terpancar dari perilaku pribadi seseorang atau kelompok dalam rupa kepatuhan, kepatuhan terhadap hukum dan norma yang berlaku dan dilaksanakan atau dilakukan secara sadar dan tulus.

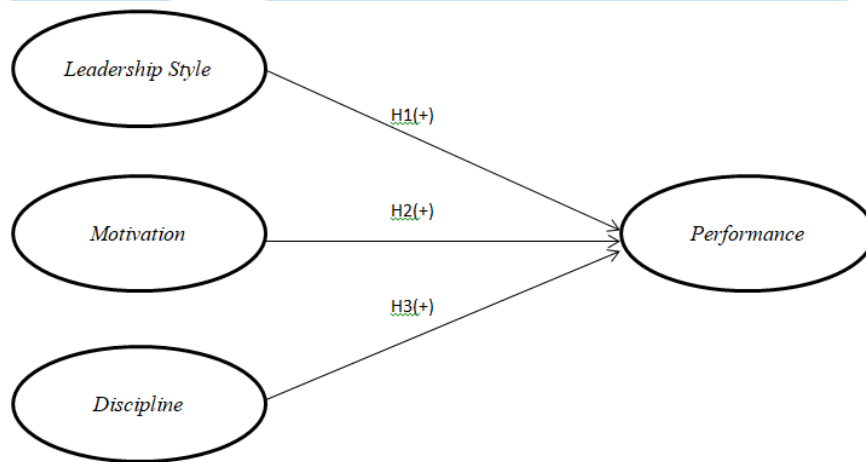
2.1.7 Transformational Leadership

pemimpin transformasional adalah pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk menyampingkan kepentingan pribadi mereka demi kebaikan organisasi dan mampu memiliki pengaruh yang luar biasa pada diri para pengikutnya.

Menurut Satriyo (2016), gaya kepemimpinan yang mampu memberikan peningkatan pada kinerja karyawan salah satunya adalah dengan gaya kepemimpinan *transformasional* yang digambarkan sebagai gaya kepemimpinan atau *leadership style* yang mampu memotivasi atau membangkitkan semangat karyawan, sehingga nantinya dapat berkembang dan dapat mencapai kinerja pada tingkat yang tinggi melebihi dari yang diperkirakan sebelumnya. Pengikut seorang pemimpin *transformasional* memiliki rasa kepercayaan, kesetiaan keagungan dan hormat terhadap atasannya.

2.2 Model Penelitian

Model yang digunakan oleh penulis didalam penelitian ini adalah model modifikasi dari penelitian sebelumnya yaitu “*Factors affecting employee performance of PT. Kiyokuni Indonesia*” oleh Suharno Pawirosumarto, Puwanto Ktjian Sarjana dan Muzaffar Muchtar. Jurnal tersebut membahas mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang terdapat pada *International Journal of Law and Management (Volume 59)* yang telah diterbitkan ditahun 2017. Berikut adalah gambar mode penelitiannya:



Gambar 2. 2 Model Penelitian

Sumber: Pawirosumarto, Sarjana dan Muchtar (2017). *Factor Affecting Employee Performance of PT Kiyokuni Indonesia*

H1 : *Leadership Style* berpengaruh positif terhadap *employee performance*.

H2 : *Motivation* berpengaruh positif terhadap *employee performance*.

H3 : *Discipline* berpengaruh positif terhadap *employee performance*.

2.3 Pengembangan Hipotesa Penelitian

Menurut Marimin dalam Trijonowati (2016), menyatakan *Leadership Style* mempunyai pengaruh yang signifikan secara positif terhadap *employee performance*., *Leadership Style* menjadi sebuah dimensi untuk mengukur kinerja dan keberhasilan dari suatu perusahaan.

Menurut Rozalia dan Setiawan (2020), menunjukkan jika ada pengaruh yang signifikan antara *motivation terhadap employee performance*. Maka dapat disimpulkan semakin banyak hal yang dilakukan oleh organisasi atau perusahaan mengenai kerja karyawan maka akan berdampak pada peningkatan *employee performance*.

Menurut Anjelika Tampa (2018) menyatakan bahwa variable *discipline* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *employee performance*. Alasan ini dikarenakan oleh sikap disiplin para karyawan yang sadar dan bertanggung jawab untuk menerima sanksi apabila karyawan tersebut melakukan suatu pelanggaran atau kesalahan.

2.3.1 Pengaruh *Leadership Style* Terhadap *Employee Performance*

Menurut Marimin dalam Trijonowati (2016), menyatakan *Leadership Style* mempunyai pengaruh yang signifikan secara positif terhadap *employee performance*., *Leadership Style* menjadi sebuah dimensi untuk mengukur kinerja dan keberhasilan dari suatu perusahaan.

Menurut Setiawan (2021) menyatakan bahwa kepemimpinan (*Leadership Style*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance*. Jadi semakin positif

dan signifikan penerapan dari kepemimpinan maka semakin positif dan signifikan juga *employee performance*.

Menurut Kusuma (2018) mendefinisikan jika disiplin (*discipline*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance*. Yang dimana tanggung jawab pada karyawan atas tugas dan pekerjaan yang diberikan perusahaan dapat mendorong realisasi tujuan perusahaan.

H1 : *Leadership Style* berpengaruh positif terhadap *employee performance*.

2.3.2 Pengaruh *Motivation* Terhadap *Employee Performance*

Menurut Afandi (2020) menyatakan bahwa motivasi (*motivation*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (*employee performance*), hal ini dapat diartikan bahwa jika motivasi didalam perusahaan terus ditingkatkan maka akan berpengaruh terhadap peningkatan *employee performance*.

Menurut Hadi Purnomo (2020), menyatakan bahwa motivasi (*motivation*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (*employee performance*). Rozalia dan Setiawan (2020), melihat adanya pengaruh yang signifikan pada motivasi terhadap kinerja karyawan (*employee performance*). Maka semakin banyak perilaku yang mampu diberikan oleh organisasi terkait dengan motivasi kerja karyawan maka kinerja dari karyawan tersebut akan meningkat.

Menurut Septiadi (2020), menyatakan jika variabel motivasi (*motivation*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (*employee performance*),

sikap mental para karyawan yang selalu positif akan mampu memperkuat motivasi kerjanya untuk dapat mencapai kinerja yang maksimal.

H2 : *Motivation* berpengaruh positif terhadap *employee performance*.

2.3.3 Pengaruh *Discipline* Terhadap *Employee Performance*

Menurut Iga Mawarni dalam Salman Farisi (2020) menyatakan bahwa disiplin (*Discipline*) karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (*employee performance*). Kemudian menurut penelitian Jufrizen (2018) dalam Salman Farisi (2020) menyatakan bahwa disiplin (*Discipline*) karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (*employee performance*).

Menurut Kusuma dan Sulaimah (2018) menyatakan bahwa disiplin (*Discipline*) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (*employee performance*), yang dimana kinerja karyawan tersebut diukur dari besarnya tanggung jawab karyawan atas tugas yang diberi oleh perusahaan.

Menurut Nova Syafina (2017) disiplin (*Discipline*) kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (*employee performance*), kedisiplinan sangat penting untuk diciptakan didalam suatu perusahaan. Dapat disimpulkan jika disiplin kerja karyawan bagus maka kinerja karyawan akan meningkat dengan baik, tanpa disiplin pada karyawan yang baik maka tujuan dari perusahaan yang sudah ditetapkan akan sulit terselesaikan dengan optimal.

H3 : *Discipline* berpengaruh positif terhadap *employee performance*.

2.4 Tabel Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1 Tabel Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Tahun	Temuan Penelitian
1	Hendra Hadiwijaya	<i>Effect of Styles of Leadership and Motivation to Employee Performance</i>	2015	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dampak dari gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Mitra Ogan Baturaja. Terdapat 89 orang yang menjadi sampel dalam penelitian tersebut. Hasil yang diterima dari penelitian tersebut menunjukkan gaya kepemimpinan memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan serta pengaruh motivasi karyawan terhadap kinerja karyawan yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

UNIVERSITAS
MULTIMEDIA
NUSANTARA

2	Suharno Pawirosumarto, Puwanto Katijan Sarjana & Muzaffar Muchtar	<i>Factor Affecting Employee Performance of PT. Kiyokuni Indonesia</i>	2017	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dampak dari <i>leadership style, motivation</i> dan disiplin terhadap <i>employee performance</i> . Pada penelitian ini menunjukkan bahwa <i>leadership style, motivation</i> dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>employee performance</i> pada PT kyokuni Indonesia.
3	Jaya Heri Kusuma & Husnan Lalu Hamdi	<i>The Effect of Human Resources Ability, Leadership and Work Discipline on Performance: Study in Pringgalesa Disreict Indonesia.</i>	2018	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari <i>leadership style</i> dan disiplin terhadap <i>employee performance</i> . Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa <i>leadership style</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>employee performance</i> . <i>leadership style</i> merupakan faktor yang sangat penting untuk mempengaruhi kinerja karyawan.
4	Arif Yusuf Hamali, Ai Siti Khodijah, dan Ine Febriyanti	<i>The Effect of Motivation on Employee Performance in Biological Product Division of PT Medion Bandung Barat.</i>	2015	Pada penelitian ini khususnya dilakukan pada divisi produk biologis di PT Medion Bandung Barat. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menentukan korelasi antara motivasi dan kinerja karyawan serta menganalisa efek motivasi terhadap kinerja karyawan di divisi produk biologis. Terdapat ada 45 orang yang menjadi responden dalam penelitian tersebut.

5	Hendra Taufik Farid, Djamhur Hamid & Gunawan Eko Nurtjahjono	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kedisiplinan dan Kinerja Pegawai PT PLN Distribusi Jawa Timur Area Malang	2016	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Korelasi positif ini menunjukkan jika semakin tinggi motivasi maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan.
6	Sebastiao Costa Rangel Sousa Simoes	Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Terhadap kepuasan dan Kinerja Karyawan Kantor Kabupaten Ainaro Timor Leste	2017	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari motivasi dan disiplin terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Terdapat 50 orang sebagai responden dalam penelitian tersebut, pada penelitian ini cara pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Hasil dari analisis pada penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Disiplin juga berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan.
7	Bryan Johannes Tampi	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Negara Indonesia, Tbk (Regional Sales Manado)	2014	Pada penelitian ini dapat dibuktikan bahwa <i>leadership style</i> berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi <i>leadership style</i> maka akan semakin tinggi pula <i>employee performance</i> yang dihasilkan.