

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Tinjauan Pustaka

2.1.1 Manajemen

Menurut Kinicki & Williams (2018), menguraikan bahwa manajemen adalah suatu proses dimana perusahaan menggunakan orang-orang secara efektif dan efisien terhadap pencapaian tujuan perusahaan dengan merencanakan, mengatur, mengelola dan menggunakan sumber daya yang perusahaan miliki.

Menurut Schermerhorn (2017), manajemen merupakan kegiatan perusahaan dalam merencanakan, menyusun, dan mengatur penggunaan sumber daya perusahaan dengan tugas mengembangkan perusahaan untuk mencapai tujuan dari suatu perusahaan.

Menurut Robbins & Coulter (2018), manajemen adalah kegiatan melaksanakan pengawasan, koordinasi pekerjaan serta memastikan bahwa orangtersebut dapat bertanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan dengan efektifdan efisien.

Menurut Robbins & Coulter (2018), manajemen memiliki empat fungsi yaitu:

1. *Planning*

Planning atau perencanaan merupakan fungsi manajemen yang pertama yaitu kegiatan perencanaan dalam membuat suatu strategi untuk mencapai tujuan dari perusahaan. Tujuan dari pembuatan perencanaan ini adalah untuk mengurangi resiko dalam proses mencapai tujuan perusahaan.

2. *Organizing*

Organizing atau pengorganisasian adalah fungsi manajemen yang kedua yaitu menentukan kebutuhan apa saja yang harus dipenuhi serta menentukan bagaimana dan siapa yang akan memenuhi kebutuhan tersebut.

3. *Leading*

Leading atau memimpin adalah fungsi manajemen ke tiga yaitu kegiatan pemimpin dalam memberikan arahan, dorongan serta mempengaruhi karyawan untuk dapat mencapai tujuan dari perusahaan atau organisasi.

4. *Controlling*

Controlling atau mengontrol adalah fungsi manajemen ke empat yang dapat didefinisikan sebagai kegiatan pengawasan yang dilakukan untuk memastikan kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan sudah sesuai dengan perencanaan dan tujuan dari organisasi atau perusahaan.

Dari penjelasan beberapa ahli diatas, maka peneliti akan menggunakan teori menurut Robbins & Coulter (2018) yang menjelaskan bahwa manajemen adalah kegiatan melaksanakan pengawasan, koordinasi pekerjaan serta memastikan bahwa orang tersebut dapat bertanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Schermerhorn (2010), manajemen sumber daya manusia adalah kegiatan dalam melakukan pengembangan, mempertahankan serta menarik sumber daya manusia yang berkualitas tinggi.

Menurut Kinicki & William (2018), manajemen sumber daya manusia adalah kegiatan yang dilakukan oleh pemimpin perusahaan dalam bentuk pengembangan, perencanaan serta penarikan dan mempertahankan karyawan yang dapat bekerja secara efektif.

Menurut Dessler (2017), manajemen sumber daya manusia adalah proses penataan *recrutiment* karyawan, pelatihan karyawan, evaluasi karyawan, kompensasi karyawan, hubungan kerja, kesehatan serta keselamatan, dan ekuitas dari para karyawan yang berada di perusahaan atau organisasi.

Menurut Dessler (2017), macam-macam fungsi dari manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut ini:

1. Melakukan *job analysis*, menentukan pekerjaan dari setiap karyawan yang ada di organisasi atau perusahaan
2. Melakukan perencanaan kebutuhan dari setiap tenaga kerja dan melakukan perekrutan calon karyawan baru bagi organisasi atau perusahaan
3. Melaksanakan seleksi kandidat pekerja
4. Melakukan pengelolaan gaji serta bonus yang diberikan kepada karyawan
5. Melakukan penilaian kinerja dari setiap karyawan yang ada
6. Mampu menerapkan konseling dan *interview*
7. Melaksanakan pelatihan untuk karyawan dan dapat membina hubungan antar pekerja atau karyawan

Dari penjelasan beberapa ahli di atas, maka peneliti akan menggunakan teori menurut Dessler (2017) yang menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses penataan *recruitment* karyawan, pelatihan karyawan, evaluasi karyawan, kompensasi karyawan, hubungan kerja, kesehatan serta keselamatan, dan ekuitas dari para karyawan yang berada di perusahaan atau organisasi.

2.1.3 Employee Performance

Menurut Sujatmiko dan Realize (2018), kinerja merupakan suatu tingkatan yang dihasilkan melalui aktivitas karyawan dalam bekerja. Motivasi serta kedisiplinan karyawan menjadi point yang penting dalam proses meningkatkan kinerja karyawan, karena semakin tinggi motivasi dan kedisiplinan yang dimiliki oleh seseorang maka akan meningkatkan pula dari segi kinerja karyawan tersebut untuk menjadi lebih baik.

Menurut Rivai (dalam Kusuma et al, 2018:207), kinerja karyawan atau *employee performance* adalah hasil dari semua kegiatan yang dilakukan oleh karyawan dalam bekerja yang berupa kuantitas serta kualitas selama jangka waktu tertentu yang disesuaikan dengan tujuan yang telah diberikan oleh perusahaan atau suatu organisasi.

Menurut Farid, Hamid, dan Nurtjahjono (2016), kinerja karyawan atau *employee performance* merupakan hasil dari suatu pekerjaan yang dapat terlihat secara langsung dari pencapaian yang dihasilkan. Kinerja karyawan dapat tergolong baik jika kinerja karyawan telah sesuai dengan standar yang diberikan oleh perusahaan. Karyawan yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi serta memiliki motivasi yang baik dalam bekerja akan mampu memberikan peningkatan dalam proses kerjanya.

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

1. Kemampuan dan Keahlian

Kemampuan dan Keahlian merupakan suatu keunggulan seseorang dalam menjalankan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kemampuan serta Keahlian yang dimiliki seseorang dapat menjadi keuntungan dalam menjalankan tugas yang diberikan karena karyawan tersebut dapat menyelesaikan tugas yang diberikan tersebut dengan baik dan benar sehingga kinerja dari karyawan tersebut pun akan baik juga.

2. Pengetahuan

Pengetahuan yang dimiliki oleh setiap karyawan mengenai pekerjaan yang akan dikerjakan dapat memberikan keuntungan yang baik untuk karyawan tersebut. Maka dapat disimpulkan bahwa karyawan yang memiliki pengetahuan yang baik tentang pekerjaannya maka akan memudahkan karyawan tersebut dalam menjalankan serta menyelesaikan pekerjaan yang dimilikinya, begitu pula sebaliknya.

3. Rancangan Kerja

Rancangan kerja dapat memberikan kemudahan karyawan dalam mencapai hasil yang diinginkan. Maka dapat disimpulkan bahwa rancangan kerja yang baik akan memberikan kemudahan kepada karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan sehingga akan mampu meningkatkan

kinerja dari karyawan tersebut, begitu pula sebaliknya.

4. Kepribadian

Kepribadian yang dimiliki setiap individu pastinya berbeda-beda antara satu dengan yang lainnya. Karyawan yang memiliki kepribadian yang baik akan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan benar pula dengan rasa tanggung jawab yang dimilikinya, sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil kinerja yang akan diberikan baik pula, begitu juga dengan sebaliknya.

5. Motivasi Kerja

Motivasi kerja memiliki peranan penting dalam memberikan dorongan kepada karyawan untuk mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Maka dapat disimpulkan bahwa karyawan yang memiliki dorongan yang kuat atau motivasi dalam dirinya akan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan benar, begitu pula dengan sebaliknya.

6. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah tugas yang dimiliki oleh seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola serta memberikan arahan kepada setiap karyawannya dalam proses mengerjakan pekerjaan serta tanggung jawab yang dimiliki. Pemimpin yang memiliki sifat menyenangkan, mendidik serta dapat membimbing para karyawannya akan mampu membuat para karyawannya senang dalam menjalankan setiap pekerjaan dan tanggung jawab yang dimiliki, hal ini pun pastinya akan berpengaruh baik terhadap kinerja dari karyawan.

7. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah sikap seorang pemimpin dalam memberikan perintah kepada karyawannya. Contohnya, gaya kepemimpinan yang demokratis tentunya akan berbeda dengan gaya kepemimpinan otoriter.

8. Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah kebiasaan atau norma yang dianut oleh setiap perusahaan, norma tersebutlah yang nantinya akan menjadi fondasi dari suatu perusahaan dalam mengatur setiap hal di dalam perusahaan dan

tentunya harus dipatuhi oleh semua anggota yang berada di dalam perusahaan atau organisasi tersebut.

9. Kepuasan Kerja

Perasaan senang dan gembira yang dirasakan oleh karyawan setelah menjalankan aktivitas pekerjaannya. Maka dapat disimpulkan bahwa karyawan yang memiliki perasaan yang baik tersebut dapat memberikan hasil yang maksimal pada pekerjaan yang sedang dijalankannya.

10. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah situasi dan kondisi dalam suatu perusahaan atau organisasi. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, *layout*, sarana dan prasarana, serta hubungan yang terjalin antar karyawan di dalam suatu perusahaan atau organisasi. Lingkungan kerja yang baik akan memberikan kenyamanan bagi para karyawannya, sehingga para karyawan pun dapat memberikan hasil pekerjaan yang baik pula untuk perusahaan atau organisasi.

11. Loyalitas

Loyalitas adalah kesetiaan yang dimiliki oleh karyawan untuk terus bekerja di perusahaan, selalu membela perusahaan, serta tidak menyebarkan data pribadi karyawan ke perusahaan atau organisasi di luar. Sikap loyalitas yang dimiliki setiap karyawan dapat terlihat dari cara bekerja karyawan yang bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan pekerjaannya sekalipun jika karyawan tidak dalam kondisi yang baik.

12. Komitmen

Kepatuhan setiap karyawan dalam menjalankan kebijakan dan peraturan yang dimiliki oleh perusahaan atau organisasi dalam bekerja. Komitmen juga dapat didefinisikan sebagai kepatuhan karyawan dalam setiap janji yang telah dibuatnya serta menjalankan kesepakatan yang telah dibuat.

13. Disiplin Kerja

Kegiatan karyawan dalam menjalankan aktivitas pekerjaan dengan sungguh-sungguh. Disiplin kerja dapat terlihat dari ketepatan waktu ketika masuk dan pulang kerja serta disiplin dalam menjalankan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan arahan yang telah didapatkan.

Dari penjelasan beberapa ahli di atas, maka peneliti akan menggunakan teori menurut Rivai (dalam Kusuma et al, 2018:207), yaitu kinerja karyawan atau *employee performance* adalah hasil dari semua kegiatan yang dilakukan oleh karyawan dalam bekerja yang berupa kuantitas serta kualitas selama jangka waktu tertentu yang disesuaikan dengan tujuan yang telah diberikan oleh perusahaan atau suatu organisasi.

2.1.4 Leadership Style

Menurut Pawirosumarto (2017), Gaya kepemimpinan atau *Leadership Style* adalah kegiatan yang dilakukan oleh seorang pemimpin organisasi atau perusahaan dalam memberikan pengaruh kepada para karyawannya. *Leadership Style* menjadi dasar dari pengembangan suatu organisasi atau perusahaan dikarenakan jika tidak adanya seorang pemimpin yang baik serta bijaksana maka akan sulit organisasi atau perusahaan tersebut dapat mencapai tujuan yang telah direncanakan. Setiap pemimpin memiliki cara tersendiri untuk memberikan dorongan, meningkatkan serta memberikan arahan kepada anggotanya. Korelasi antara gaya kepemimpinan atau *Leadership Style*, norma serta perilaku dari suatu organisasi atau perusahaan diyakini dapat menjadi celah bagi keberhasilan dari suatu organisasi atau perusahaan.

Menurut Kusuma, Hamdani dan Sulaimiah (2018), Gaya kepemimpinan atau *Leadership Style* adalah cara yang dilakukan oleh seorang pemimpin dalam memberikan arahan, dorongan dan pengolahan dari segala aspek yang ada di dalam organisasi atau perusahaan agar tujuan yang telah dibuat oleh organisasi atau perusahaan tersebut dapat tercapai serta mampu meningkatkan kinerja dari setiap karyawan. Keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah direncanakan nya dapat dipengaruhi oleh setiap pemimpin yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan dan didukung oleh kapasitas organisasi, jika pemimpin dan tata kelola nya baik dan optimal maka

keberhasilan pun dapat terwujud.

Menurut Rivai dan Mulyadi (2011) dalam Kumala & Agustina (2018), Gaya kepemimpinan atau *Leadership Style* adalah ciri yang digunakan setiap pemimpin dalam memberikan pengaruh terhadap bawahannya sehingga tujuan dari organisasi atau perusahaan dapat tercapai atau dapat juga didefinisikan sebagai tingkah laku dalam menjalankan strategi yang dimiliki oleh seorang pemimpin.

Menurut Andri Febriyanto dan Endang Triyana (2019), terdapat tiga jenis gaya kepemimpinan atau *Leadership Style* yaitu sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan Otoriter

Gaya kepemimpinan atau *Leadership Style* yang dimana segala kebijakan serta keputusan yang diambil berasal dari dalam dirinya secara penuh.

2. Gaya Kepemimpinan Demokratis

Gaya kepemimpinan atau *Leadership Style* yang dimana pemimpin jenis ini memberikan kesempatan bagi para bawahannya untuk turut serta dalam menyelesaikan masalah yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan. Pada gaya kepemimpinan ini pemimpin secara terbuka memberikan segala informasi yang ada mengenai setiap pekerjaan dan tanggung jawab para bawahannya.

3. Gaya Kepemimpinan Bebas

Gaya kepemimpinan atau *Leadership Style* yang dimana pemimpin jenis ini hanya terlibat dalam kuantitas kecil dimana para bawahannya lah yang secara aktif menentukan tujuan serta cara penyelesaian masalah yang dihadapi.

Dari penjelasan beberapa ahli di atas, maka peneliti akan menggunakan teori menurut Pawirosumarto (2017), yaitu Gaya kepemimpinan atau *Leadership Style* adalah kegiatan yang dilakukan oleh seorang pemimpin organisasi atau perusahaan dalam memberikan pengaruh kepada para bawahannya.

2.1.5 *Motivation*

Menurut Robbins (2005), motivasi adalah suatu kegiatan yang bertujuan untuk melaksanakan sesuatu dengan upaya tinggi agar dapat mencapai tujuan dari organisasi atau perusahaan yang dikondisikan dapat memenuhi kebutuhan

Menurut Yoyo Sudaryo et al., (2018), motivasi didefinisikan sebagai bagaimana cara organisasi atau perusahaan dalam mengerahkan daya dan potensi dari setiap karyawan sehingga para karyawan tersebut dapat bekerja secara produktif sehingga dapat mencapai serta mewujudkan tujuan yang telah direncanakan oleh organisasi atau perusahaan tersebut.

Menurut Afandi (2018) dalam Salman Farisi (2020), motivasi merupakan dorongan yang timbul dari dalam seorang individu yang disebabkan oleh inspirasi, semangat serta dorongan yang didapat untuk melakukan aktivitas secara sukarela, senang hati dan bersungguh-sungguh sehingga dapat mencapai hasil yang baik dan berkualitas dari aktivitas yang dilakukan.

Menurut Maslow (2018), kebutuhan manusia terbagi menjadi 5 hirarki sebagai berikut:

1. *Physiological Needs*

Physiological Needs adalah kebutuhan yang berdasarkan pada fisik seseorang, misalnya: makanan agar tidak merasa lapar dan minuman agar tidak merasa haus

2. *Safety Needs*

Safety Needs adalah kebutuhan akan rasa aman, stabilitas, atau kebebasan dari perasaan takut, cemas dan kacau, misalnya: kebutuhan akan struktur, ketertiban, hukum, dan batasan; kekuatan pelindung dan lain sebagainya.

3. *Social Needs*

Social Needs adalah kebutuhan akan rasa cinta, kasih sayang serta rasa yang ingin dimiliki.

4. *Esteem Needs*

Esteem Needs adalah kebutuhan akan evaluasi yang stabil dan juga tegas terhadap diri sendiri, misalnya: penghargaan diri sendiri serta pengakuan atau rasa diakui oleh orang lain.

5. *Self Actualization Needs*

Self Actualization Needs adalah kebutuhan akan rasa kepuasan diri sendiri

Dari penjelasan beberapa ahli diatas, maka peneliti akan menggunakan teori menurut Yoyo Sudaryo et al., (2018), yaitu motivasi didefinisikan sebagai bagaimana cara organisasi atau perusahaan dalam mengerahkan daya dan potensi dari setiap karyawan sehingga para karyawan tersebut dapat bekerja secara produktif sehingga dapat mencapai serta mewujudkan tujuan yang telah direncanakan oleh organisasi atau perusahaan tersebut.

2.1.6 Discipline

Menurut Afandi (2018) dalam Salman Farisi (2020), disiplin adalah suatu cara yang digunakan oleh para pemimpin dalam mengubah perilaku karyawan serta sebagai suatu upaya dalam meningkatkan kesediaan seseorang untuk mematuhi peraturan serta norma-norma yang berlaku di dalam organisasi atau perusahaan. Faktor yang dapat mempengaruhi disiplin dalam kerja antara lain adalah faktor kepemimpinan, kompensasi, penghargaan dan kemampuan, faktor keadilan, pengawasan, faktor lingkungan, dan faktor sanksi.

Menurut Kusuma dan Sulaimiah (2018), disiplin merupakan sikap yang terlihat dari perilaku seorang individu atau kelompok dalam mematuhi norma dan hukum yang berlaku serta dilaksanakan secara sadar dan tulus. Disiplin kerja memiliki tujuan untuk memperlancar proses pekerjaan seorang karyawan agar tujuan yang telah direncanakan oleh suatu organisasi atau perusahaan dapat terpenuhi secara efektif dan efisien.

Menurut Pawirosumarto et al., (2017), disiplin merupakan suatu bentuk perilaku patuh terhadap setiap peraturan tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin kerja dapat memperbaiki perilaku seorang individu dengan tujuan agar individu tersebut dapat

taat dan patuh terhadap peraturan, hukum serta norma yang berlaku.

Menurut Rivai (2005) dalam Astutik (2016), terdapat beberapa komponen disiplin kerja yang dapat dijadikan sebagai suatu indikator yang dapat mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan pada suatu organisasi atau perusahaan, yaitu sebagai berikut ini:

1. Kehadiran

Tingkat kehadiran menjadi dasar dari pengukuran disiplin kerja, biasanya karyawan yang terbiasa untuk terlambat hadir di kantor atau pulang lebih awal dari pada waktu yang telah ditentukan cenderung memiliki tingkat kedisiplinan yang rendah.

2. Ketaatan pada kewajiban dan peraturan kerja

Prosedur dalam menjalankan pekerjaan harus ditaati oleh para karyawan, karyawan yang taat akan selalu mengikuti pedoman standar kerja yang berlaku.

3. Ketaatan pada standar kerja

Ketaatan pada standar kerja dapat terlihat dari seberapa besar tanggung jawab dalam menjalankan tugas yang diberikan kepada karyawan.

4. Tingkat kewaspadaan tinggi

Tingkat kewaspadaan yang tinggi harus dimiliki oleh setiap karyawan agar dapat selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam menjalankan setiap tugas yang diberikan serta dapat bekerja secara efektif dan efisien

5. Bekerja etis

Dalam menjalankan tugas yang diberikan para karyawan harus bekerja secara etis dimana harus memperlakukan setiap pelanggan dengan sopan dan penuh tanggung jawab.

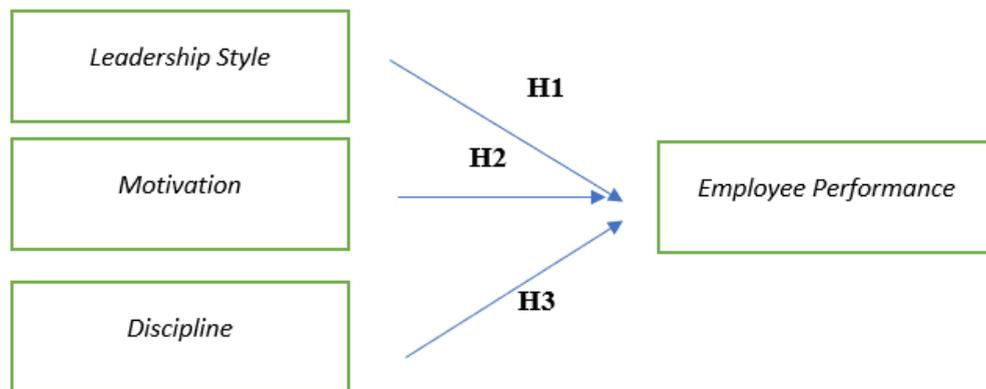
Dari penjelasan beberapa ahli diatas, maka peneliti akan menggunakan teori menurut Pawirosumarto et al., (2017), yaitu disiplin merupakan suatu bentuk perilaku patuh terhadap setiap peraturan tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin kerja dapat memperbaiki perilaku seorang individu dengan tujuan agar individu

tersebut dapat taat dan patuh terhadap peraturan, hukum serta norma yang berlaku.

2.2 Model Penelitian

Model yang digunakan oleh penulis di dalam penelitian ini adalah model modifikasi dari penelitian sebelumnya yaitu “*Factors affecting employee performance of PT. Kiyokuni Indonesia*” oleh Suharno Pawirosumarto, Puwanto Ktjijan 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 pada tahun 2017.

Berikut adalah gambar mode penelitiannya:



Gambar 2. 1 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) dimana menyatakan bahwa *Leadership Style* berpengaruh positif serta signifikan terhadap *Employee Performance*. Hal yang perlu diperhatikan dalam penelitian ini adalah *Leadership Style* menjadi salah satu dimensi yang digunakan untuk mengukur keberhasilan kinerja suatu organisasi atau perusahaan.

Terdapat penelitian lain yang telah dilakukan oleh Hendra Taufik (2016) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Performance*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi yang dimiliki oleh seseorang maka akan semakin tinggi pula kinerja dari karyawan tersebut. Terdapat penelitian lain yang telah dilakukan oleh Anggun Farisa (2021) yang menyatakan bahwa *Motivation* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance*. Pada penelitian ini juga menyatakan bahwa semakin kuat *motivation* yang dimiliki karyawan maka dapat meningkatkan *employee performance* karyawan.

2.3.1 Pengaruh Leadership Style terhadap Employee Performance

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Pawirosumarto (2017) yang menunjukkan bahwa *Leadership Style* berpengaruh positif serta signifikan terhadap *Employee Performance* di PT Kiyokuni Indonesia. Hal yang perlu diperhatikan lebih mendalam pada penelitian ini adalah terdapat dimensi yang dapat meningkatkan *Employee Performance* yaitu dimensi *Teamwork* atau kerja sama pada PT. Kiyokuni Indonesia.

Terdapat penelitian lain yang telah dilakukan oleh Iskamto et al., (2021) dimana menyatakan bahwa *Leadership Style* berpengaruh positif terhadap *Employee Performance* pada perusahaan manufaktur di Indonesia. Dalam penelitian ini *Leadership Style* berpengaruh dalam memberikan perubahan terhadap *Employee Performance*. Terdapat penelitian lain yang telah dilakukan oleh Muhammad Fahmi (2021) dimana menyatakan bahwa *leadership style* berpengaruh positif terhadap *employee performance*. Terdapat penelitian lain yang telah dilakukan oleh Ahmad

Afandi (2020) menyatakan bahwa *Leadership Style* berpengaruh positif serta signifikan terhadap *Employee Performance*. Terdapat penelitian lain yang telah dilakukan oleh Pawirosumarto (2017) dimana menyatakan bahwa *leadership style* berpengaruh positif serta signifikan terhadap *employee performance*. Terdapat penelitian lain yang telah dilakukan oleh Marimin dalam Trijonowati (2016) dimana menyatakan bahwa *Leadership Style* berpengaruh positif serta signifikan terhadap *Employee Performance*. Hal yang perlu diperhatikan dalam penelitian ini adalah *Leadership Style* menjadi salah satu dimensi yang digunakan untuk mengukur keberhasilan kinerja suatu organisasi atau perusahaan.

Dari berbagai penelitian terdahulu diatas, maka hipotesis yang dapat dibentuk untuk penelitian ini adalah:

H1 : *Leadership Style* berpengaruh positif terhadap *Employee Performance*

2.3.2 Pengaruh Motivation terhadap Employee Performance

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Pawirosumarto (2017) yang menunjukkan bahwa *Motivation* berpengaruh positif serta signifikan terhadap *Employee Performance* di PT Kiyokuni Indonesia. Hal yang perlu diperhatikan lebih mendalam pada penelitian ini adalah terdapat dimensi yang dapat meningkatkan *Employee Performance* yaitu dimensi *Employee Development* atau pengembangan karyawan pada PT. Kiyokuni Indonesia sehingga dapat meningkatkan pertumbuhan perusahaan secara berkelanjutan.

Terdapat penelitian lain yang telah dilakukan oleh Hendra Taufik (2016) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Performance*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi yang dimiliki oleh seseorang maka akan semakin tinggi pula kinerja dari karyawan tersebut. Terdapat penelitian lain yang telah dilakukan oleh Afandi (2020) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat didefinisikan bahwa jika motivasi di dalam perusahaan tersebut dapat terus ditingkatkan maka kinerja karyawan pun akan ikut meningkat. Terdapat penelitian lain yang telah dilakukan oleh Andi Amri (2020) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap *employee performance*.

Terdapat penelitian lain yang telah dilakukan oleh Salman Farisi (2020) yang menyatakan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara *motivation* terhadap *employee performance* pada PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau. Terdapat penelitian lain yang telah dilakukan oleh Farid et al., (2016) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap *Employee Performance*. Hal ini menyatakan bahwa motivasi menjadi salah satu pengaruh penting dalam meningkatkan kualitas para pekerja yang merupakan modal sumber daya bagi perusahaan, dengan meningkatnya motivasi maka dapat dipastikan bahwa kinerja karyawan juga akan meningkat.

Dari berbagai penelitian terdahulu di atas, maka hipotesis yang dapat dibentuk untuk penelitian ini adalah:

H2 : *Motivation* berpengaruh positif terhadap *Employee Performance*

2.3.3 Pengaruh Discipline terhadap Employee Performance

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Pawirosumarto (2017) yang menunjukkan bahwa *Discipline* berpengaruh positif serta signifikan terhadap *Employee Performance* di PT Kiyokuni Indonesia. Hal yang perlu diperhatikan lebih mendalam pada penelitian ini adalah terdapat dimensi yang dapat meningkatkan *Employee Performance* yaitu dimensi *Responsibility* atau tanggung jawab pada PT. Kiyokuni Indonesia sehingga dapat meningkatkan pertumbuhan perusahaan secara berkelanjutan.

Terdapat penelitian lain yang telah dilakukan oleh Naomi Frizilia (2021) yang menyatakan bahwa *discipline* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance*. Pada penelitian ini juga menyatakan bahwa jika karyawan dapat datang dengan tepat waktu maka *employee performance* dapat meningkat. Terdapat penelitian lain yang telah dilakukan oleh Kusuma dan Sulaimah (2018) yang memaparkan bahwa *Discipline* berpengaruh positif terhadap *Employee Performance* dimana kinerja karyawan dapat terlihat dari besarnya tanggung jawab dan tugas yang dimiliki oleh karyawan tersebut. Terdapat penelitian lain yang telah dilakukan oleh Anggun Farisa (2021) yang menyatakan bahwa *Motivation* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance*. Pada

penelitian ini juga menyatakan bahwa semakin kuat *motivation* yang dimiliki karyawan maka dapat meningkatkan *employee performance* karyawan. Terdapat penelitian lain yang telah dilakukan oleh Nova Syafrina (2017) yang menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Performance*. Hal ini menyatakan bahwa semakin tinggi dan baik tingkat kedisiplinan yang dimiliki oleh seorang karyawan maka kinerja karyawan pun akan ikut meningkat dengan baik, sehingga tujuan dari organisasi atau perusahaan pun dapat tercapai.

Dari berbagai penelitian terdahulu diatas, maka hipotesis yang dapat dibentuk untuk penelitian ini adalah:

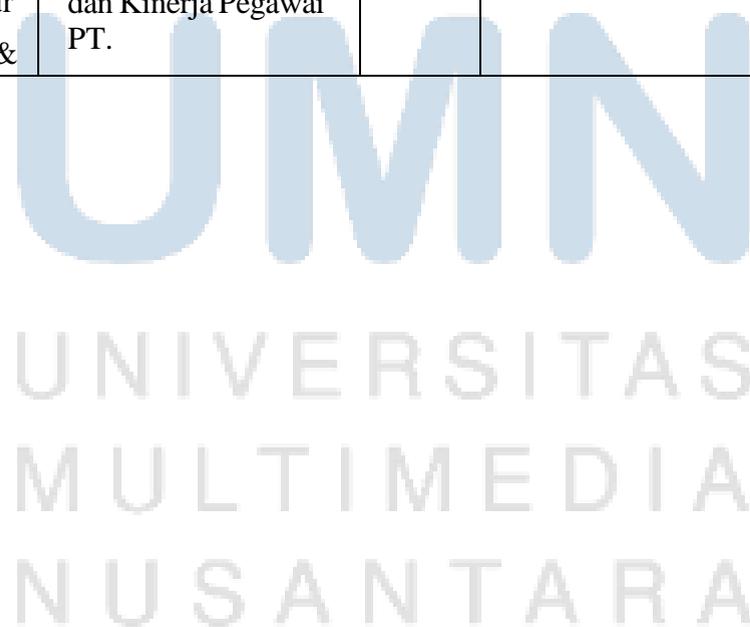
H3 : *Discipline* berpengaruh positif terhadap *Employee Performance*

2.4 Tabel Penelitian Terdahulu



No	Peneliti	Penelitian	Tahun	Temuan
1	Suharno Pawirosu marto, Purwanto Katijan Sarjana, Muzaffar Mughtar	<i>Factors Affecting Employee Performance of PT. Kiyokuni Indonesia</i>	2017	Hasil yang didapat dari penelitian ini adalah <i>leadership style, motivation, dan discipline</i> berpengaruh positif serta signifikan terhadap <i>employee performance</i>
2	Muhammad Fahmi dan Fenny Sanika	<i>The Influence of Leadership and Work Discipline Towards Employee Performance at PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional Sumaterra Utara</i>	2021	Hasil yang didapat dari penelitian ini adalah <i>leadership style dan work discipline</i> berpengaruh positif terhadap <i>employee performance</i>
3	Ahmad Afandi dan Syaiiful Bahri	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	2020	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial kepemimpinan, motivasi dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

No	Peneliti	Penelitian	Tahun	Temuan
4	Suharno Pawirosu marto, Purwanto Katijan, & Rachmad Gunawan	<i>The effect of work environment, leadership style, and organizational culture towards job satisfaction and its implication towards employee performance in Parador Hotels and Resorts, Indonesia</i>	2017	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa <i>work environment, leadership style, dan organizational culture</i> memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap <i>job satisfaction</i> , dan <i>leadership style</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>employee performance</i> di Parador Hotels and Resorts, Indonesia
5	Hendra Taufik Farid, Djamhur Hamid &	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kedisiplinan dan Kinerja Pegawai PT.	2016	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh <i>motivation</i> terhadap <i>employee performance</i> dimana



No	Peneliti	Penelitian	Tahun	Temuan
	Gunawan Eko Nurtjahjono	PLN Distribusi Jawa Timur Area Malang		menunjukkan bahwa <i>motivation</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>employee performance</i> . Hal ini menunjukkan korelasi positif yaitu semakin tinggi <i>motivation</i> maka akan semakin tinggi juga <i>employee performance</i> . Maka dari itu dapat dikatakan bahwa variabel <i>motivation</i> memiliki pengaruh yang sangat signifikan dan memiliki dampak yang positif terhadap <i>employee performance</i>
6	Andi Amri, Ramadhi, Zulmi, Ramdani	<i>Effect of Organization Commitment, Work Motivation, Work Discipline on Employee Performance (Case Study: PT PLN (Persero) P3P Sumatera UPT Padang)</i>	2020	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa <i>organizational commitment, work motivation</i> dan <i>discipline</i> berpengaruh positif terhadap <i>employee performance</i>
7	Salman Farisi, Juli Irnawati, dan Muhammad Fahmi	Pengaruh Motivasi dan disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan	2020	Hasil dari penelitian ini adalah adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel <i>motivation</i> dan <i>discipline</i> terhadap <i>employee performance</i> pada PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provisi Riau
8	Anggun Farisa, Firdaus Agari, Suhermin	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja	2021	Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa <i>leadership style, motivation, work discipline</i> secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap

		Karyawan		<p><i>employee performance</i>. Penelitian ini juga menyatakan bahwa jika semakin baik</p> <p><i>leadership style</i>, semakin kuat <i>motivation</i></p>
--	--	----------	--	---

No	Peneliti	Penelitian	Tahun	Temuan
				dan tinggi tingkat discipline karyawan maka akan meningkatkan <i>employee performance</i>
9	Naomi Frizilia, TM. Safwan Fahri, Wisnu Gunawan, Hendry	<i>The Influence of Leadership style, motivation and discipline on employee performance at PT Sumo Internusa Indonesia</i>	2021	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa <i>leadership style, motivation</i> dan <i>discipline</i> secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>employee performance</i> pada PT Sumo Internusa Indonesia. Penelitian ini juga menyatakan jika perusahaan dapat meningkatkan gaji serta dapat meminimalisir karyawan yang datang terlambat dan menegakkan sanksi maka <i>employee performance</i> akan semakin meningkat.
10	Nova Syafrina	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. SUKA Fajar Pekanbaru	2017	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa <i>discipline</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>employee performance</i>

UNIVERSITAS
MULTIMEDIA
NUSANTARA