

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Teori Dasar**

##### **2.1.1 Motivasi Kerja**

###### **2.1.1.1 Pengertian Motivasi Kerja**

Motivasi kerja menurut (Fitriana & Siagian, 2020) merupakan bagian terutama dalam meningkatkan orang-orang yang terlatih di bidangnya tiap-tiap buat menggapai tujuan bisnis merupakan dengan membagikan pelatihan buat mendukung pekerjaan karyawan. Pemberian motivasi bagi seorang pemimpin pada karyawannya sangat mempengaruhi. Seseorang pemimpin harus sanggup mengenakan keahliannya buat memotivasi supaya karyawannya sanggup meniru dan meneladani pemimpinnya selaku dampaknya kreativitas serta kualitas pekerjaan karyawan dapat terus menjadi besar tanpa harus merasa terbebani.

Motivasi dapat didefinisikan sebagai suatu proses yang memotivasi bawahan untuk bekerja (Fitri & Artanti, 2021) Dengan demikian, mereka rela bekerja dengan dada lapang untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif. Karena kurangnya motivasi, karyawan tidak dapat melaksanakan tugasnya dengan sangat tinggi atau di atas standar karena motivasinya tidak terpenuhi.

Motivasi menurut (Husain Arifudin, 2018) adalah proses memunculkan kekuatan, arah, dan kesabaran pribadi untuk mencapai suatu tujuan.

Menurut (Hendrawan et al., 2017), motivasi adalah kemauan seseorang untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Anda dapat percaya bahwa pada dasarnya setiap orang memiliki motivasi untuk bekerja, sehingga dapat dipahami bahwa

motivasi memiliki dorongan yang kuat untuk melakukan sesuatu, baik di dalam maupun di luar diri seseorang.

Motivasi Kerja menurut (Simanjuntak & Aini, 2019) dapat maksud dengan sesuatu proses yang butuh mendesak karyawan buat menggapai serangkaian kegiatan buat penuh tujuan serta penuh kebutuhan. Proses motivasi ini bisa dimengerti lewat korelasi antara kebutuhan, dorongan dan bonus. Motivasi adalah kemauan seseorang untuk membuat orang berperan (Suhardi, 2019).

Bersumber pada penafsiran diatas, dapat diartikan bahwa motivasi kerja ialah dorongan ataupun semangat yang berkembang dalam diri seorang, baik dari dirinya ataupun diluar dirinya buat melaksanakan sesuatu pekerjaan memakai semangat besar mengenakan seluruh keahlian serta keahlian dimilikinya yang bertujuan buat tingkatkan kinerja karyawan.

#### **2.1.1.2 Tujuan Motivasi Kerja**

Bagi (Liana, 2018) melaporkan jika tujuan dari motivasi kerja ada 7 di antaranya yaitu :

- a. Memperbaiki sikap karyawan sesuai dengan kemauan perusahaan
- b. Tingkatkan gairah serta semangat kerja
- c. Tingkatkan disiplin kerja
- d. Tingkatkan prestasi kerja
- e. Tingkatkan rasa tanggung jawab
- f. Tingkatkan produktifitas serta efisiensi
- g. Tingkatkan loyalitas karyawan pada industry.

### **2.1.1.3 Faktor Motivasi Kerja**

Bagi (Nia et al., 2018) ada 4 factor-factor yang bisa mempengaruhi motivasi terdiri dari :

1. Keluarga serta kebudayaan

Motif kinerja karyawan bisa dipengaruhi oleh lingkungan sosial, seperti orang tua dan teman.

2. Konsep diri

Konsep diri berkaitan dengan bagaimana karyawan berpikir tentang diri mereka sendiri. Jika seorang karyawan percaya bahwa dia dapat melakukan sesuatu, karyawan tersebut termotivasi untuk melakukannya.

3. Pengakuan serta prestasi

Karyawan lebih termotivasi untuk bekerja lebih keras jika mereka diperhatikan atau merasa diperhatikan oleh pemimpin, rekan kerja, atau lingkungan kerjanya.

4. Impian atau target

Ini adalah tujuan yang harus dicapai. Tujuan ini didefinisikan sebagai tujuan target. Ini didefinisikan sebagai aktivitas yang berarti bagi karyawan. Keinginan ini bisa positif atau negatif. Karyawan yang termotivasi secara positif adalah karyawan yang termotivasi untuk berhasil.

### **2.1.1.4 Indikator Motivasi Kerja**

Bagi (Diana & Suhardi, 2019) indicator-indikator yang ada pada motivasi kerja dibagi menjadi 4 yaitu terdiri dari:

1. Dijaminnya bekerja

2. Hadiah ataupun bonus
3. Penempatan pada posisi yang benar
4. Gaji yang cukup.

## **2.1.2 Kompetensi Kerja**

### **2.1.2.1 Pengertian Kompetensi Kerja**

Kompetensi bagi (Nia et al., 2018) mirip dengan karakteristik individu yang memenuhi kriteria yang dibutuhkan untuk posisi tersebut.

Kompetensi bagi (Sutedjo, 2018) yaitu sikap yang dibutuhkan bagi seseorang dalam melakukan pekerjaan dengan memuaskan.

Kompetensi berarti salah satu sifat yang mendasari seseorang atau individu mencapai kinerja yang tinggi dalam bekerja (Nia et al., 2018). Karakteristik tersebut dapat diterapkan dalam bentuk pengetahuan, keterampilan dan sikap untuk menciptakan alat dengan semangat pelayanan yang tinggi.

Definisi bagi (Gultom et al., 2019) kompetensi adalah kemampuan untuk menciptakan tingkat kepuasan di tempat kerja, termasuk kemampuan untuk memindahkan dan menerapkan keterampilan dan pengetahuan tersebut dalam situasi baru dan memaksimalkan manfaat yang disepakati.

Bagi (Kasanah & Franksiska, n.d.) Kompetensi didefinisikan sebagai kepribadian dasar orang yang berlaku dalam berbagai situasi yang sangat luas dan mengidentifikasi perilaku dan cara berpikir yang tahan lama.

Berdasarkan definisi diatas, kita dapat menyimpulkan bahwa kemampuan adalah karakteristik yang mendasari individu dan ada kriteria untuk kinerja mereka menjadi efektif.

### **2.1.2.2 Jenis Kompetensi**

1. Kompetensi individu adalah kemampuan untuk bekerja atas nama seorang karyawan yang secara efektif dan efisien menangani pengetahuan, keterampilan, kepribadian, dan norma-norma pribadi pengalaman dan pengetahuan tentang upaya untuk bekerja secara profesional.
2. Kompetensi industri merupakan salah satu aspek terpenting dalam menentukan tingkat keberhasilan atau kegagalan suatu industri, yaitu kapasitas manusianya. Keunggulan kompetitif industri sangat dipengaruhi oleh kualitas bakat karyawan kami.

### **2.1.2.3 Faktor - factor kompetensi kerja**

Faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi ada 8 bagi (Liana, 2018) yaitu antara lain :

1. Nilai serta keyakinan
2. Keahlian
3. Pengalaman
4. Kepribadian
5. Motivasi
6. Emosional isu
7. Kemampuan mental
8. Budaya organisasi.

### **2.1.2.4 Indikator Kompetensi Kerja**

Indikator-indikator kompetensi ada 3 menurut (Tirtayasa, 2018) yaitu antara lain :

1. Wawasan

Kesadaran di bidang kognitif. Misalnya, karyawan tahu bagaimana mengidentifikasi pembelajaran dan bagaimana melakukan pembelajaran yang benar, tergantung pada kebutuhan perusahaan.

2. Keterampilan

Kemampuan untuk melakukan tugas fisik atau mental tertentu. Keterampilan psikis atau kognitif termasuk berpikir analitis dan konseptual.

3. Workplace attitude

Penilaian positif atau negatif seseorang terhadap aspek lingkungan kerja.

### **2.1.3 Gaya Kepemimpinan**

#### **2.1.3.1 Pengertian Gaya kepemimpinan**

Bagi (Mogot & Kojo, 2019) kepemimpinan adalah tentang sifat, perilaku pribadi, dampak pada orang lain, pola, interaksi, kemitraan antar peran, posisi posisi administrasi dan keyakinan, dan legitimasi dampak. Persepsi.

Pendapat bagi (Panjaitan, 2017) kepemimpinan memiliki hubungan di mana orang-orang (pemimpin) ingin mempengaruhi orang dan bekerja sama untuk melakukan tugas-tugas yang saling terkait dalam rangka mencapai tujuan yang diinginkan dari suatu organisasi atau kelompok.

Pendapat (Gandung & Suwanto, 2020) kepemimpinan adalah bakat yang diperoleh orang sebagai kemampuan khusus yang berasal dari kelahiran mereka.

Bagi pendapat (Ida Farida & Makna Fauzi, 2020) gaya kepemimpinan adalah seperangkat atribut yang digunakan manajer untuk mempengaruhi

bawahan mereka dan mencapai tujuan organisasi. Di sisi lain, gaya kepemimpinan adalah contoh perilaku dan strategi yang selalu diterapkan oleh para pemimpin.

Pengertian menurut (Panjaitan, 2017) Gaya kepemimpinan adalah tindakan atau metode yang dipilih dan digunakan seorang pemimpin untuk mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap, dan perilaku anggota organisasinya.

Dari definisi diatas jika kepemimpinan sering dikatakan sebagai penentu berhasil atau tidaknya suatu organisasi, mengingat pengertian sebelumnya bahwa gaya kepemimpinan ini merupakan entitas manajemen untuk mengarahkan dan mempengaruhi perilaku orang lain.

### **2.1.3.2 Jenis Gaya Kepemimpinan**

Jenis-jenis gaya kepemimpinan ada 5 bagi (Sinurat, 2017) adalah antara lain sebagai berikut :

1. **Kepemimpinan Kharismatik**

Pemimpin kharismatik ini memiliki banyak pengikut dan pengawal yang kredibel karena kekuatan, pesona, dan otoritasnya yang luar biasa untuk mempengaruhi orang lain.

2. **Kepemimpinan Otokratis**

Kepemimpinan otokratis ini didasarkan pada kekuatan dan paksaan yang mutlak harus dipatuhi.

3. **Kepemimpinan Laissez Faire**

Dalam kepemimpinan laissez faire ini, pemimpin hampir tidak memiliki inisiatif dan dia membiarkan kelompoknya dan semua orang melakukan hal mereka.

4. Kepemimpinan administratif atau Eksekutif

Kepemimpinan ini adalah kepemimpinan yang secara efektif dapat melakukan tugas-tugas administrasi.

5. Kepemimpinan Demokratis

Kepemimpinan demokratis ini bisa menghargai pada potensi di setiap individu, dan ingin mendengarkan saran dan saran bawahannya.

### **2.1.3.3 Faktor Gaya kepemimpinan**

Bagi pendapat (Sinurat, 2017) faktor yang paling sering terjadi dalam kepemimpinan adalah antara lain :

1. Kepintaran, adalah semangat seseorang yang dapat dengan cepat mempelajari atau memahami suatu bidang tertentu dengan belajar dari orang lain, dari dirinya sendiri, atau dengan belajar sendiri.
2. Sikap kedewasaan, adalah sifat dan sikap yang memungkinkan seseorang memposisikan dirinya dan mengambil keputusan yang tepat tergantung pada keadaan yang melingkupinya pada waktu tertentu.
3. Memotivasikan diri, adalah keinginan untuk mendorong seseorang untuk mengubah diri menjadi lebih baik dari sebelumnya.
4. Pengetahuan, adalah pendidikan yang dimiliki seseorang yang belum diperoleh secara formal (sekolah) atau formal (kursus).
5. Kemampuan, adalah keahlian yang dimiliki oleh seseorang khusus dalam bidang tertentu.
6. Keyakinan diri, adalah sikap seseorang yang harus sejalan dengan keputusan yang diambil. Kepemimpinan adalah kemampuan individu atau individu



untuk mempengaruhi orang atau organisasi lain untuk mencapai tujuan individu atau individu.

#### **2.1.3.4 Indikator Gaya Kepemimpinan**

Bagi (Diana & Suhardi, 2019) ada 6 indikator-indikator gaya kepemimpinan, yaitu sebagai berikut :

1. Mampu mengatasi keputusan yang diambil
2. Mampu memotivasikan diri
3. Mampu dalam berkomunikasi
4. Mampu kendalikan dari bawahan
5. Mampu bertanggung jawab
6. Mampu kendalikan emosi.

#### **2.1.4 Kinerja Karyawan**

##### **2.1.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan bukan hanya tentang apa yang mereka capai, tetapi bagaimana mereka melakukannya. Kinerja berarti arti penting yang bermakna bagi pendapat (Changgriawan, 2017) dan cara pandang berkaitan dengan manfaat usaha, hasil yang dicapai, dan metode yang digunakan.

Bagi pendapat (Hidayat, 2019) kinerja organisasi diartikan sebagai tingkat pencapaian hasil. “Prestasi atau derajat pencapaian adalah tingkat pencapaian tujuan suatu organisasi secara berkelanjutan”.

Menurut pendapat (Faisal, 2018), kinerja karyawan adalah kinerja di tempat kerja, perbandingan hasil kerja yang sebenarnya dan standar kerja yang ditetapkan oleh organisasi.

Pengertian menurut (Panjaitan, 2017) Kinerja pegawai merupakan fungsi melipatgandakan usaha pegawai yang didukung oleh motivasi yang tinggi dan keterampilan (kemampuan) pegawai yang diperoleh melalui latihan. Kinerja tinggi berarti kinerja yang baik. Ini akan menjadi umpan balik bagi perusahaan atau motivasi bagi pekerja di tahap selanjutnya.

Selanjutnya menurut pendapat (Lusri & Siagian, 2017) kinerja adalah hasil dari kualitas dan kuantitas pekerjaan yang telah dicapai karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Dari definisi kinerja dijelaskan diatas tersebut, dapat kita simpulkan bahwa kinerja adalah hasil pencapaian individu atau kelompok dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

#### **2.1.4.2 Manfaat Penilaian Kinerja**

Bagi (arianty, 2019) ada beberapa manfaat penilaian kinerja yang bisa dijelaskan dibawah ini yaitu :

1. Tingkatnya objektivitas pada evaluasi kinerja karyawan
2. Tingkatnya efektifitas pada evaluasi kinerja karyawan
3. Tingkatnya kinerja karyawan
4. Untuk mendorong karyawan berdasarkan system karir dan berkinerja dapatkan bahan untuk dipertimbangkan.

#### **2.1.4.3 Faktor factor kinerja karyawan**

Terdapat 4 factor-faktor yang mempengaruhi kinerja bagi (Fransiska & Tupti, 2020) diantaranya :

1. Efektif serta efisien

2. Otoritas serta bertanggung jawab
3. Ketaatan
4. Gagasan.

#### **2.1.4.4 Indikator Kinerja Karyawan**

Indikator berdasarkan teori dari (Diana & Suhardi, 2019) mengenai teori kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Kualiiitas
2. Kuantiitas
3. Tepat waktu
4. Efektivitas.

## **2.2 Penelitian Terdahulu**

Salah satu bagian yang penting dari fondasi untuk merancang disertasi adalah penelitian terdahulu. Akan dapat menarik kesimpulan berdasarkan hasil penelitian yang dijelaskan, yang akan membantu dan dapat menguasai dalam studi penelitian teoritis.

Telah dilakukan penelitian (Dwi Pratama, 2020), dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Garuda Karya Mandiri”. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Regresi Linier Berganda dengan ini hasil yang menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja sedangkan variabel motivasi berpengaruh secara tidak signifikan terhadap kinerja dan Gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Penelitian yang dilakukan oleh (Siagian, 2018), dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Kompetensi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sat NusaPersada TBK Batam”. Teknik analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah Metode Analisis Data SPSS dengan hasil yang mengemukakan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel budaya organisasi pengaruh langsung secara signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel Kompetensi berpengaruh langsung secara signifikan terhadap kinerja karyawan, dan variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Supriandi & Simanjuntak, 2020), dengan judul “Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Homasindo Sukses Abadi”. Teknik analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah Metode Analisis Data SPSS dengan hasil yang mengemukakan bahwa variabel disiplin berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan PT Homasindo Sukses Abadi, variabel motivasi kerja PT Homasindo Sukses Abadi di Batam mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dan variabel disiplin kerja dan motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Homasindo Sukses Abadi.

Penelitian yang dilakukan oleh (Simanjuntak & Aini, 2019), dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan PT Hi-Precision Engineering Indonesia”. Teknik analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah Metode Analisis Data SPSS dengan hasil yang mengemukakan bahwa variabel motivasi mempunyai pengaruh positif pada kinerja karyawan PT Hi-

Precision Indonesia dikota Batam, variabel kedisiplinan mempunyai pengaruh positif pada kinerja karyawan PT Hi-Precision Indonesia dikota Batam, dan pengaruh positif antara motivasi serta kedisiplinan pada kinerja karyawan PT Hi-Precision Indonesia dikota Batam.

Penelitian yang dilakukan oleh (Suhardi, 2019), dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Asuransi Jiwa Di Kota Batam Dengan Organizational Citizhenship Behavior Sebagai Variabel Intervening”. Teknik analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah Metode Proportionalte Random Sampling dengan hasil yang mengemukakan bahwa Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan asuransi jiwa di Kota Batam, Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan asuransi jiwa di Kota Batam, Lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan asuransi jiwa di Kota Batam, Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan asuransi jiwa di Kota Batam, Organizational Citizhenship Behavior (OCB) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan asuransi jiwa di kota Batam.

Penelitian yang dilakukan oleh (Razak et al., 2018), dengan judul “*Effect of Leadership Style, Motivation and Work Discipline on Employee Performance in PT. ABC Makassar*”. Teknik analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah *Analysis Method Calculation* dengan hasil yang mengemukakan bahwa *Leadership style has a significant effect on the performance of employees of PT. ABC Makassar, Motivation has a significant effect on the performance of employees of PT. ABC Makassar, Work discipline has a significant effect on the*

*performance of employees of PT. ABC Makassar, Leadership style, motivation and work discipline have a significant effect on the performance of employees of PT. ABC Makassar.*

Penelitian yang dilakukan oleh (Sulantara et al., 2020), dengan judul “*The Effect of Leadership Style and Competence on Employee Performance*”. Teknik analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah *Quantitative Method* dengan hasil yang mengemukakan bahwa *Leadership style has a relationship and an influence on employee performance, and competence has a positive and significant effect on employee performance.*

Penelitian yang dilakukan oleh (Nababan & Siagian, 2020), dengan judul “Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Sanwa Engineering Batam”. Teknik analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah Analisis Regresi Linier Berganda dengan hasil yang mengemukakan bahwa variabel Budaya Organisasi Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan PT Sanwa Engineering Batam, Disiplin Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan PT Sanwa Engineering Batam, Motivasi Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan PT Sanwa Engineering Batam, Dan Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Secara Simultan Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT Sanwa Engineering Batam.

### **2.3 Kerangka Pemikiran**

Kerangka pikir adalah efek sementara dari hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat yang diteliti.

### **2.3.1 Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Penelitian yang dilatarbelakangi oleh (Simanjuntak & Aini, 2019) motivasi akan berdampak positif terhadap kinerja karyawan pada PT Hi-Precision Indonesia di Kota Batam. Menurut penelitian yang terkait oleh (Suhardi, 2019) hasil pada motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan asuransi jiwa di Kota Batam. Menurut (Siagian, 2018) Terdapat pengaruh langsung yang signifikan dari motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

### **2.3.2 Hubungan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Relevan penelitian oleh (Suhardi, 2019) Kompetensi akan berdampak signifikan terhadap kinerja pegawai asuransi jiwa di Kota Batam. Selain itu, penelitian bagi (Siagian, 2018) menunjukkan bahwa kompetensi berdampak langsung secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut (Liana, 2018) kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

### **2.3.3 Hubungan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut survei bagi (Diana & Suhardi, 2019) gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, survei dari (Mogot & Kojo, 2019) gaya kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN Cabang Manado. Dan survey bagi (Ida Farida & Makna Fauzi, 2020) pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai berpengaruh yang kuat dan positif terhadap peningkatan kinerja karyawan.

#### **2.3.4 Hubungan Motivasi Kerja, Kompetensi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan**

Relevan bagi (Syarifuddin Nurasiah et al., 2019) pada judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai”. Hasil survei ini bisa diringkaskan jika gaya kepemimpinan, motivasi, dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai, Ini berarti bahwa mereka yang sangat kompetitif, termotivasi, dan memiliki gaya kepemimpinan yang baik berkinerja baik.

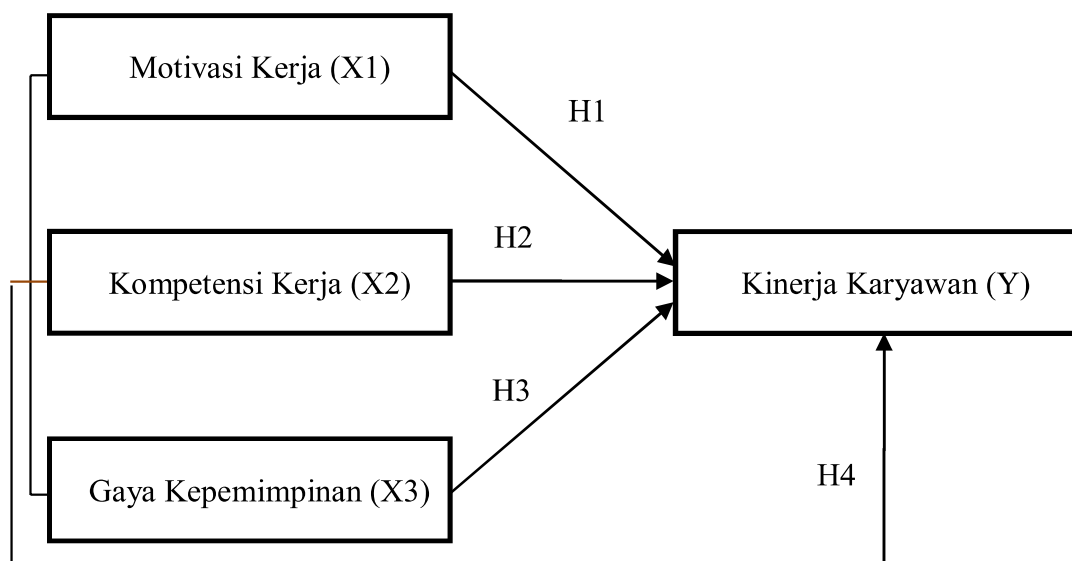
Pada (Diana & Suhardi, 2019) yang judulnya “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Makmur Utama Raya”. Hasil survey ini disimpulkan jika variabel gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Bagi penelitian dari (Ida Farida & Makna Fauzi, 2020) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sarimelati Kencana Pizza Hut Delivery Cabang Ciputat”. Hasil penelitian ini disimpulkan jika variabel gaya kepemimpinan pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian (Liana, 2018) pada judul “Pengaruh Kompetensi, Pengembangan KARIR dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Balai Penelitian Tanaman Pemanis dan Serat Jawa Timur)”. Hasil dalam penelitian ini bisa diringkaskan jika variabel kompetensi, pengembangan karir dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.



Dari rumusan masalah, kerangka pemikiran yang dibahas dalam penelitian berikut menunjukkan pengaruh motivasi kerja, kompetensi kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Indopalkon Perkasa ini bisa dilihat pada gambar dibawah ini :



**Gambar 2.1** Kerangka Pemikiran

**Sumber:** Penelitian, 2021

## 2.4 Hipotesis

Berdasarkan landasan teori dan kerangka pemikiran diatas, berikut hipotesis pada penelitian ini :

H<sub>1</sub> : Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Indopalkon Perkasa.

H<sub>2</sub> : Kompetensi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Indopalkon Perkasa.

H<sub>3</sub> : Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Indopalkon Perkasa.

H<sub>4</sub> : Motivasi Kerja, Kompetensi Kerja dan Gaya Kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Indopalkon Perkasa.