

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1. Konsep teoritis**

Setelah masalah ditemukan dan telah dirumuskan oleh penelitian, selanjutnya adalah menjelaskan teori-teori dan konsep-konsep hasil penelitian yang akan dijadikan sebagai landasan teori dengan kata lain, untuk mendiskripsikan kerangka referensi atau teori yang digunakan untuk mengkaji permasalahan.

##### **2.1.1. Gaya Kepemimpinan**

###### **2.1.1.1. Pengertian Gaya Kepemimpinan**

Kepemimpinan sangat penting bagi sebuah perusahaan, karena seorang pemimpin dapat memberikan contoh yang baik untuk karyawan lainnya. Seorang pemimpin dituntut untuk bisa memimpin sebuah tim untuk bisa mencapai visi dan misi yang telah di bangun oleh perusahaan tersebut. Seorang pemimpin jika ingin mempengaruhi karyawannya maka pemimpin tersebut harus memiliki gaya kepemimpinan yang baik.

Menurut (Purwadi et al., 2020) Gaya kepemimpinan adalah seseorang yang dapat menentukan strategi, mampu membuat rencana, dan bisa menjadi motivasi bagi bawahan sehingga mereka dapat menghasilkan kinerja yang efektif dan efisien. Adapun menurut (Purwanggono, 2020), gaya kepemimpinan merupakan peranan para manajer yang sangat mempengaruhi motivasi kerja karyawannya.

### **2.1.1.2. Indikator Gaya Kepemimpinan**

Kekuaan gaya kepemimpinan untuk meningkatkan kinerja karyawan untuk bekerja secara langsung tercermin pada seberapa jauh upayanya bekerja keras untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik demi mencapai tujuan perusahaan. Berikut ini merupakan indikator-indikator yang terdapat pada gaya kepemimpinan. menurut gede dan piarniti pada jurnal penelitian yang dilakukan oleh (Febriyan & Siagian, 2020) yaitu sebagai berikut.

1. Integritas, merupakan karakter kepemimpinan yang akan membentuk seorang pemimpin untuk bersifat adil, jujur, serta menjadi panutan bagi karyawan.
2. Kompeten, pemimpin harus memiliki pemahaman yang baik terhadap suatu situasi dan bisa menyesuaikan keputusan baik dari segi etika, moral, dan sebagainya.
3. Konsistensi, pemimpin harus memiliki kemantapan maupun ketetapan dalam bertindak mengenai kebijakan yang terdapat pada perusahaan.
4. Loyal, pemimpin memiliki sikap setia dalam memberikan patronisme dan ketaatan tetap serta tegas kepada karyawan.
5. Terbuka, pemimpin bersedia menerima masukan atau saran saat pengambilan keputusan dari karyawan.

### **2.1.1.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan**

Upaya untuk mempengaruhi seseorang atau sekelompok individu terdapat beberapa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi gaya kepemimpinan.

Menurut Luthans pada jurnal penelitian (Parashakti & Setiawan, 2019) mengatakan bahwa faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan terdapat 4 faktor, yaitu:

1. Karisma, membangkitkan kebanggaan, memberikan visi dan misi, mendapatkan rasa hormat dan kepercayaan.
2. Inspirasi, menyampaikan harapan yang tinggi, menggunakan simbol untuk memfokuskan usaha, mengungkapkan tujuan penting dengan cara yang sederhana.
3. Simulasi intelektual, simulasi yang menunjukkan kecerdasan, rasionalitas, dan pemecahan masalah yang serius.
4. Memiliki perhatian individu kepada karyawan, dapat menunjukkan perhatian individu kepada karyawan, dapat menunjukkan perhatian individu kepada karyawan, memperlakukan karyawan secara individual, serta memberikan pelatihan dan nasehat kepada karyawan.

## **2.1.2. Motivasi Kerja**

### **2.1.2.1. Pengertian Motivasi Kerja**

Motivasi kerja adalah dorongan manusia untuk bekerja untuk mendapatkan imbalan dari pekerjaannya. Imbalan untuk motivasi kerja dapat berupa fisik, uang, ataupun sosial. Penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja sangat bervariasi menurut pribadi, psikologi, usia, dan sering dikaitkan dengan kemampuan dan faktor lingkungan.

Motivasi ekstrinsik yang terdapat pada diri seorang pekerja yaitu, karyawan bekerja secara eksklusif untuk menghasilkan uang untuk memenuhi

kebutuhannya. Sedangkan motivasi intrinsik adalah karyawan bekerja karena menyukai pekerjaannya, misi perusahaan, atau alasan intrinsik lainnya..

Menurut Sutrisno pada penelitian (Siagian, 2018), motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. Oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

#### **2.1.2.2. Indikator Motivasi Kerja**

Intensitas motivasi kerja dari kinerja seorang karyawan secara langsung tercermin dari sejauh mana mereka bekerja keras untuk mencapai tujuan perusahaan untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik. Definisi berdasarkan motivasi kerja yang telah dijelaskan, Adapun beberapa indikator motivasi kerja menurut Hasibuan yang terdapat pada jurnal penelitian yang diteliti oleh (Adha et al., 2019) yang terdiri dari:

1. **Kebutuhan fisik**

Kebutuhan mendasar seseorang yang berhubungan dengan kelangsungan hidupnya. Contohnya seperti makanan, tempat tinggal, dan lainnya. Dengan adanya pemenuhan ini, maka perusahaan dapat meraih komitmen motivasi dari karyawannya untuk berfokus kerja pada tingkat produktivitas minimum yang diharapkan.

2. **Kebutuhan rasa aman**

Kebutuhan yang bisa memberikan rasa aman ini diantaranya seperti keamanan finansial, jaminan kesehatan, dan juga pekerjaan yang mapan.

3. **Kebutuhan sosial**

Kebutuhan yang harus dipenuhi berdasarkan kepentingan bersama dalam masyarakat, kebutuhan tersebut terpenuhi secara bersama-sama, seperti interaksi yang baik satu sama lain.

4. **Kebutuhan akan penghargaan**

Kebutuhan untuk menghargai kebutuhan untuk mengungkapkan penghargaan atas pencapaian pribadi, seperti kebutuhan akan status, reputasi, dan rasa hormat.

5. **Kebutuhan dorongan mencapai tujuan**

Dorongan diperlukan untuk mencapai tujuan yang diinginkan, seperti mendapatkan motivasi dari pemimpin..

### **2.1.2.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja**

Menurut pendapat sutrisno pada jurnal penelitian (Parashakti & Setiawan, 2019) menyatakan bahwa motivasi sebagai psikologi seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor tersebut dapat dibedakan menjadi faktor internal dan faktor eksternal dari karyawan. Berikut ini merupakan faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja.

1. **Faktor Internal**

Faktor internal yang memengaruhi motivasi seseorang yaitu sebagai berikut:

- a. Keinginan untuk hidup, keinginan ini adalah kebutuhan setiap orang yang hidup di bumi ini. Kehidupan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan akan

kompensasi yang dianggap memadai, kondisi kerja yang dianggap memadai, serta kondisi kerja yang aman dan nyaman.

- b. Keinginan untuk memiliki, jenis keinginan ini untuk bisa memiliki suatu barang saat seseorang memiliki keinginan, maka akan ada motivasi yang mendorong seorang individu untuk mau bekerja. Hal ini terjadi secara alami dalam kehidupan sehari-hari.
- c. Menginginkan suatu imbalan, seseorang yang ingin bekerja karena ingin diakui dan dihormati oleh orang lain, untuk mendapatkan status sosial yang lebih tinggi, ingin menghabiskan uangnya, dan untuk mendapatkan uang dengan cara bekerja keras.
- d. Keinginan untuk dapat memperoleh pengakuan. Jika seorang karyawan bersifat perinci, maka keinginan memperoleh pengakuan itu dapat meliputi adanya penghargaan terhadap prestasi, adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak, pimpinan yang adil dan bijaksana, serta perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.

## 2. Faktor Eksternal

Faktor eksternal juga tidak kalah pentingnya dalam menurunkan motivasi kerja seseorang. Faktor eksternal yang terdapat pada motivasi kerja yaitu:

- a. Kondisi lingkungan kerja, mengacu pada keseluruhan sarana serta prasarana kerja disekitar karyawan yang bekerja dan dapat mempengaruhi kinerja pekerjaan. Lingkungan kerja ini dapat berupa tempat kerja, fasilitas

kebersihan, ketenangan, penerangan, fasilitas dan alat bantu kerja, serta hubungan kerja antar karyawan dilingkungan tersebut.

- b. Kompensasi dianggap cukup. Kompensasi adalah salah satu sumber pendapatan utama bagi karyawan untuk menghidupi dirinya sendiri dan juga keluarganya. kompensasi yang cukup, merupakan alat untuk meningkatkan motivasi kepada karyawan yang paling ampuh, karena dapat mendorong karyawan melakukan pekerjaan mereka dengan baik.
- c. Pengawasan yang baik. Peran supervisi dalam bekerja adalah memberikan arahan dan membimbing karyawan dalam pekerjaannya agar dapat melakukan pekerjaan dengan benar tanpa melakukan kesalahan. Oleh karena itu, posisi supervisor sangat dekat dengan karyawan dan selalu menghadap karyawan saat melakukan pekerjaan sehari-hari.
- d. Adanya keamanan kerja. Jika orang-orang yang terlibat merasa ada jaminan karir yang jelas untuk pekerjaan itu, semua orang akan bekerja dengan sangat serius hingga mengorbankan apa yang ada pada dirinya kepada perusahaan.
- e. Status dan tanggung jawab. Jabatan atau status pada jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka tidak hanya berharap untuk dibayar, tetapi pada titik tertentu, mereka juga menginginkan kesempatan untuk bekerja diperusahaan.

### **2.1.3. Disiplin Kerja**

#### **2.1.3.1. Pengertian Disiplin Kerja**

Disiplin adalah sikap, perilaku, dan tindakan yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik tertulis maupun tidak tertulis. Peraturan yang terkait antara lain yaitu ketidakhadiran karyawan, keterlambatan dan keberangkatan lebih awal. Oleh karena itu, hal ini merupakan sikap disiplin kerja yang perlu diselesaikan dengan baik oleh pihak manajemen. Disiplin dianggap sebagai sarana melatih dan mendidik orang-orang untuk menaati peraturan perusahaan yang telah ditetapkan. Penegakan disiplin penting bagi perusahaan, karena disiplin termasuk aturan yang harus dipatuhi karyawan.

Disiplin yang ketat diharapkan dapat membuat pekerjaan menjadi seefisien mungkin. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang sangat bermanfaat bagi organisasi dan karyawan. Bagi organisasi, adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya ketertiban dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang terbaik. Disiplin kerja merupakan alat penggerak bagi karyawan. Agar setiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, seseorang harus berusaha untuk memiliki disiplin kerja yang baik.

#### **2.1.3.2. Indikator Disiplin Kerja**

Pada dasarnya, banyak indikator-indikator yang memengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi. Adapun indikator kedisiplinan yang terdapat pada jurnal penelitian (Esthi & Marwah, 2020) yaitu:



1. **Kehadiran**  
Absensi merupakan tolak ukur untuk mengukur kedisiplinan seorang karyawan. Karyawan yang terbiasa terlambat memiliki tingkat kehadiran yang rendah.
2. **Ketaatan pada standar kerja**  
Karyawan yang bertanggung jawab atas tugas yang diberikan oleh atasannya akan selalu dilaksanakan dengan baik dan diterima tepat waktu.
3. **Tingkat kewaspadaan tinggi**  
Kewaspadaan yang tinggi adalah sikap karyawan yang penuh kehati-hatian, selalu membuat perhitungan atas segala sumber daya secara efektif dan efisien.
4. **Bekerja etis**  
Karyawan sopan kepada pelanggan. Beberapa karyawan mungkin berperilaku tidak pantas terhadap pelanggan.

#### **2.1.3.3. Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Seperti yang dikemukakan oleh Hasibuan pada penelitian (Mutohar, 2018) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu sebagai berikut.

1. **Tujuan dan kemampuan**, Agar karyawan bisa bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam pekerjaannya, maka tujuan ataupun pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan.
2. **Teladan pimpinan**, seorang pemimpin harus memberikan contoh yang baik seperti jujur, berdisiplin baik, adil, serta sesuai kata dengan perbuatannya.

Karena pimpinan dijadikan teladan dan juga panutan oleh para karyawan, maka sifat seorang pemimpin sangat menentukan kedisiplinan pada karyawan.

3. Balas jasa, balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan karyawan terhadap perusahaan atau pekerjaannya.
4. Keadilan, keadilan dapat mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena setiap manusia memiliki ego dan ingin diperlakukan sama dengan manusia lainnya, sehingga keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan menciptakan kedisiplinan karyawan yang baik.
5. Waskat (pengawasan melekat), atasan harus selalu ada atau hadir ditempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya maka pemimpin harus memberikan arahan langsung kepada karyawan tersebut. Pengawasan ini juga dapat memaksimalkan pekerjaan karyawan karena karyawan tidak akan melakukan hal yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaannya.
6. Sanksi hukum, sanksi hukum berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan adanya sanksi pada sebuah perusahaan, maka karyawan akan takut melanggar peraturan-peraturannya. Sehingga sifat ketidakdisiplinan pada karyawan akan berkurang.

7. Ketegasan, seorang pemimpin harus memiliki keberanian dan ketegasan dalam melakukan tindakan untuk menghukum setiap karyawan yang melanggar peraturan sesuai dengan sanksi hukuman yang telah diterapkan. Sehingga pemimpin akan dapat memelihara kedisiplinan karyawan pada perusahaan dengan baik.
8. Hubungan kemanusiaan, dengan adanya hubungan antar karyawan yang harmoni, maka akan menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan.

#### **2.1.4. Kinerja karyawan**

##### **2.1.4.1. Pengertian kinerja karyawan**

Kinerja merupakan suatu gambaran tingkat pencapaian dalam pelaksanaan kegiatan untuk mencapai tujuan atau visi dan misi suatu organisasi yang dituangkan dalam suatu rencana strategis organisasi.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja kualitas dan kuantitas yang tercapai oleh seorang karyawan saat melakukan tugas mereka yang sesuai dengan tanggung jawab mereka untuk perusahaan. Menurut (Liyas & Primadi, 2017), Kinerja karyawan adalah keadaan atau semangat yang dimiliki oleh karyawan saat bekerja ataupun saat melakukan pekerjaannya. kinerja karyawan adalah tunjukkan perilaku yang kurang nyata setiap saat sebagai orang yang menghasilkan prestasi kerja oleh karyawan sesuai dengan perannya perusahaan.

#### **2.1.4.2. Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut Isa pada jurnal penelitian yang dilakukan oleh (Febriyan & Siagian, 2020), kinerja karyawan terdapat beberapa indikator yaitu sebagai berikut.

1. Kualitas kerja, hasil kerja yang sudah dikerjakan oleh karyawan memenuhi ketetapan.
2. Ketepatan waktu, penilaian ini berkaitan dengan apakah waktu penyelesaian pekerjaan memenuhi batas waktu yang telah disepakati dari awal.
3. Inisiatif, merupakan kehendakan seseorang dalam melaksanakan apa yang menjadi beban dan tanggungan.
4. Kemampuan, karyawan dapat dengan terampil menyelesaikan pekerjaan dengan benar sesuai dengan persyaratan atasan.
5. Komuniasi, komunikasi yang dilakukan pemimpin kepada karyawan untuk memeberikan usulan agar dapat menyelesaikan suatu masalah yang dialami.

## 2.2. Penelitian Terdahulu

Berikut ini adalah penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan rekrutmen dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan, antara lain:

**Tabel 2. 1** Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti dan Jurnal	Judul	Hasil Penelitian
1	Kepi Kusumayanti, Sri Langgeng Ratnasari, dan Lukmanul Hakim (SINTA)	Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
2	Yandra Rivaldo dan Sri Langgeng Ratnasari (SINTA)	Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, kepemimpinan, motivasi, dan kepuasan kerja secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan akan tetapi kepemimpinan melalui kepuasan kerja serta motivasi melalui kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan

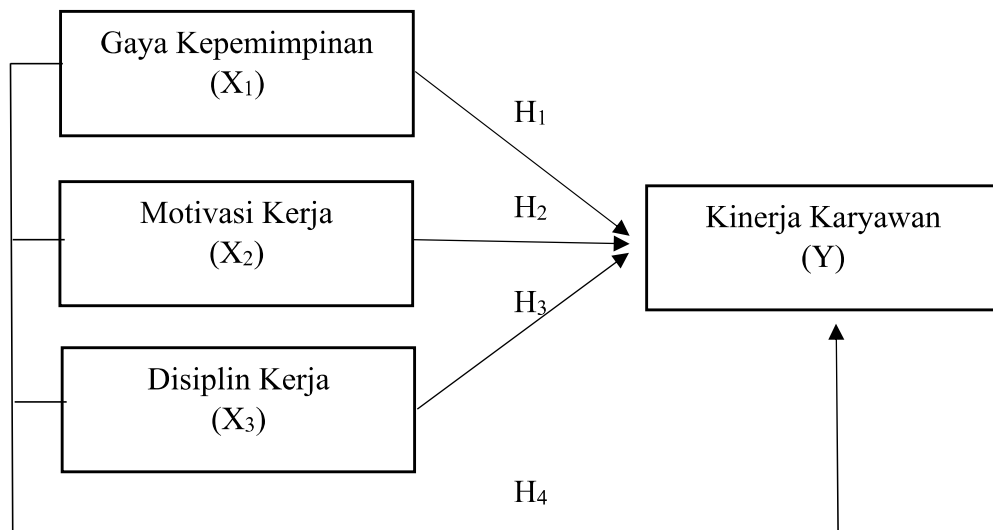
3	Tasya Alya Putri (SINTA)	Pengaruh gaya kepemimpinan seorang pemimpin terhadap kinerja karyawan di PT Indah Poncan	Gaya kepemimpinan partisipatif lebih banyak digunakan daripada gaya kepemimpinan yang lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan partisipatif lebih berpengaruh dalam meningkatkan motivasi kerja dan kinerja karyawan serta motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
4	Achmad Rozi, Farida Agustin, Reni Hindriari, Dian Rostikawati, dan Irfan Rizka Akbar.	The Effect of Leadership on Employee Performance at PT Stella Satindo In Jakarta	Kepemimpinan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan akan tetapi perusahaan harus melakukan generalisasi sikap, mendorong karyawan untuk memiliki inovasi, menjalin komunikasi yang baik dengan karyawan dan lebih memperhatikan dan mengawasi karyawan untuk lebih berkembang untuk mencapai tujuan.
5	Kilvin dan Mauli Siagian (Google Scholar)	Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mitra Sintera di Kota Batam	Variabel disiplin kerja, kompensasi, dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Mitra Sintera di Kota Batam.

6	David Humala Sitorus dan Heryenzus (Google Scholar)	Perspektif Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Sekolah Pelita Cahaya	Kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja guru sedangkan kompensasi berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja guru.
7	Guruh Dwi Pratama (DOAJ)	Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Garuda Karya Mandiri	Diketahui bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sedangkan motivasi berpengaruh secara tidak signifikan terhadap kinerja. Secara simultan, gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja.

Sumber: Peneliti, 2021

### 2.3. Kerangka pemikiran

Kerangka pemikiran adalah bentuk konseptual dari model atau gambar yang menggambarkan hubungan antara satu variabel dan variabel lainnya. Kerangka pemikiran biasanya dibuat dalam bentuk diagram agar lebih mudah untuk memahami beberapa variabel yang akan dipelajari pada tahap selanjutnya. Berdasarkan konsep teoritis dan penelitian diatas, maka kerangka pemikiran penelitian dapat digambarkan sebagai berikut ini:

**Gambar 2. 1** Kerangka Pemikiran

Sumber: Peneliti, 2021

#### 2.4. Hipotesis

Hipotesis berasal dari Bahasa Yunani yaitu hypo (dibawah) dan thesis (pendirian atau kebenaran). Dapat didefinisikan bahwa hipotesis adalah jawaban sementara terhadap suatu masalah yang masih bersifat praduga karena hares diuji atau dibukti terdahulu kebenarannya dengan data yang telah dikumpulkan melalui penelitian.

Berdasarkan kerrang pemikiran diatas, maka hipotesis yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H<sub>1</sub> = diduga gaya kepemimpinan pada PT Leeco Bintang Perkasa berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawannya.

H<sub>2</sub> = diduga motivasi kerja yang terdapat pada PT Leeco Bintang Perkasa berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawannya.



H<sub>3</sub> = diduga disiplin kerja yang terdapat pada PT Leeco Bintang Perkasa berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawannya.

H<sub>4</sub> = diduga gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Leeco Bintang Perkasa.