

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kajian Teori

2.1.1. Kepemimpinan

2.1.1.1 Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan sangat diperlukan dalam organisasi karena seorang pemimpin dapat membuat suatu kelompok menjalankan apa yang diperintahkan olehnya untuk mencapai suatu tujuan. Menurut (Lestari, 2018: 100) Kepemimpinan merupakan kemampuan dalam mempengaruhi kelompok atau organisasi menuju tercapainya sasaran. (Bentar, Purbangkoro, & Prihartini, 2017: 12) kepemimpinan merupakan suatu kemampuan menggerakkan, mengarahkan dan mempengaruhi suatu tindakan dalam keadaan tersendiri pada individu ataupun kelompok untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Salah satu cara yang berdampak dalam mengubah perilaku seseorang, oleh karena itu kepemimpinan dalam implementasinya banyak terdapat rintangan. Dimana rintangan itu datang dari kelompok pimpinan itu sendiri maupun dari pengikut atau bawahan dan kondisi dimana berlangsungnya proses tersebut.

Menurut (Saputri & Andayani, 2018: 308) kepemimpinan sebagai kemampuan dalam memengaruhi kelompok atau organisasi untuk pencapaian suatu tujuan atau visi yang sudah ditetapkan. Organisasi membutuhkan kepemimpinan yang mampu dalam menghasilkan manajemen yang kuat untuk hasil yang

maksimal. Membentuk kepemimpinan bukan hanya sekedar mempunyai keahlian dalam memimpin melainkan memiliki tantangan bagi mereka untuk dapat memimpin para kinerjanya. Menurut (Basuki & Sari, 2018 : 3) kepemimpinan merupakan suatu kegiatan ataupun proses seseorang untuk dapat menggerakkan orang lain untuk membimbing, memimpin, mempengaruhi tindakan seseorang agar melakukan sesuatu untuk mencapai hasil yang diinginkan atau diharapkan. Dalam memimpin dibutuhkan komunikasi yang baik antar sesama pemimpin maupun bawahan secara langsung maupun tidak langsung dalam hal ini merupakan pendekatan yang dilakukan pemimpin agar dapat menggerakkan orang-orang yang ada disekitarnya dengan begitu pemimpin dapat dengan mudah mempengaruhi anggotanya pernyataan ini didukung oleh (Saili et al., 2018 : 147) yang mengemukakan kepemimpinan merupakan keahlian dari seseorang untuk bisa mempengaruhi orang lain, dengan melalui komunikasi baik secara tidak langsung dan langsung dimaksudkan untuk dapat membuat orang lain tersebut agar bersedia melakukan hal dengan secara sadar dan senang hati mau menjalankan keinginan pimpinan tersebut.

Berdasarkan pengertian diatas penulis menyimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi, menggerakkan, mengarahkan bawahannya untuk dapat melakukan apa yang dikehendakinya dalam tercapainya suatu tujuan.

2.1.1.2 Faktor Kendala Kepemimpinan

Menurut (Stephani et al., 2018 : 37) kepemimpinan merupakan suatu sifat, tempramen, watak, kebiasaan dan ciri pembeding seorang pemimpin dengan orang lain diantaranya:

1. Faktor genetis, yaitu melihat bahwa seseorang bisa jadi pemimpin karena latar belakang keturunan
2. Faktor sosial, yaitu memperkirakan bahwa seseorang bisa menjadi seorang pemimpin.
3. Faktor bakat, yaitu melihat bahwa seseorang mempunyai bakat menjadi seorang pemimpin

2.1.1.3 Indikator-indikator Kepemimpinan

Menurut (Prayudi, 2017: 22) peduli dan menghargai karyawan, adanya rasa peduli dan menghargai bawahan bawahan agar menjadi suatu motivasi agar memacu semangat kerja anggota bawahannya, memberikan hasil kemajuan kinerja akan semakin meningkat.

1. Peduli dan menghargai karyawan, yaitu memberikan suatu motivasi dengan menghargai dan peduli terhadap bawahan dalam memacu semangat kerja bawahan. Penghargaan dan pujian terhadap sesuatu akan membuat anggota merasa dihargai dan membuat kemajuan hasil kerja semakin meningkat.
2. Integritas, yaitu melakukan sesuatu sesuai dengan apa yang dikatakan pimpinan. Integritas meyakinkan orang lain bahwa anda mampu di

andalkan dan bisa membawa bawahan anda meningkatkan posisi pekerjaanya.

3. Bijaksana, seorang pemimpin yang bijaksana dapat mengubah sesuatu yang negatif menjadi positif yang dapat memajukan timnya.
4. Memberikan arahan dan dukungan, pemimpin ialah mereka yang bisa memberi arahan dan dukungan untuk mencapai suatu sasaran. Memberikan arahan dan dukungan serta perhatian yang diperlukan anggota tim membantu memberikan arahan dan nasihat bawahan menghadapi keadaan yang sulit.
5. Bersikap adil, yaitu memberikan perlakuan dan perhatian yang adil dan sepiantasnya kepada setiap anggota yang dipimpinnya ini penting agar setiap anggota tahu bahwa mereka tidak dinomorduakan tetapi setiap anggota adalah penting.

2.1.2 Disiplin

2.1.2.1 Pengertian Disiplin

Disiplin adalah keadaan dimana seseorang sadar dan bersedia mengikuti serta mentaati semua norma-norma sosial dan peraturan yang ada (Syafriana, 2017 : 5). Dari pernyataan diatas dapat dikatakan bahwa disiplin kerja ialah suatu keadaan yang teratur dan tertata dengan baik dimana sekelompok atau seseorang yang tergabung dalam organisasi bersedia menjalankan dan mematuhi peraturan yang telah dibuat baik secara tertulis maupun tidak tertulis.

Disiplin merupakan sikap utama yang harus ada dalam manajemen sumber daya manusia, hal ini dikarenakan semakin tinggi disiplin karyawan maka semakin tinggi prestasi kerja dari apa yang dicapai olehnya. Kesulitan dalam mencapai hasil yang tertinggi bagi perusahaan adalah kurangnya disiplin dari karyawan. Menurut (Syafriana, 2017 : 5) kedisiplinan adalah suatu sifat seseorang yang secara sadar mengikuti peraturan serta mematuhi dalam organisasi tertentu. Disiplin juga dapat diartikan sebagai sikap dari kelompok atau individu yang selalu mau untuk mematuhi atau mengikuti segala keputusan dan peraturan yang telah ditetapkan (Hariyadi & Shofwani, 2019 : 57). Dalam hal ini kedisiplinan mampu mengendalikan diri karyawan dalam melaksanakan tugas secara teratur serta dapat menunjukan dan meningkatkan kesungguhan tim kerja dalam suatu organisasi. Prosedur yang mengubah atau memperbaiki serta menghukum bawahan karena melanggar prosedur atau peraturan yang ada disebut dengan disiplin (Wahyudi, 2019 : 354). Sedangkan (Bentar et al., 2017 : 4) mendefinisikan disiplin kerja sebagai perilaku untuk menghargai, tunduk, dan patuh terhadap beberapa aturan yang telah disepakati, baik aturan secara tertulis maupun tidak tertulis serta sikap mampu menjalankannya dan tidak menyanggah penerimaan beberapa hukuman ketika ia dengan sengaja melanggar kesepakatan yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan pengertian diatas penulis menyimpulkan bahwa disiplin merupakan tanggung jawab, perbuatan dan tingkah laku yang menghargai dan menghormati serta patuh pada peraturan yang ada yang telah dibuat oleh perusahaan baik secara tertulis maupun tidak, serta mampu menjalankan peraturan

yang ada dan mau menerima sanksi yang ada apabila karyawan tidak mentaati peraturan yang terdapat dalam perusahaan.

2.1.2.2 Bentuk Disiplin Kerja

(Sinambela, 2016 : 336) membagi bentuk dari disiplin kerja menjadi dua bagian, yaitu:

1. Disiplin Preventif, Yaitu bentuk usaha atau cara menggerakkan karyawan untuk melakukan dan mematuhi aturan kerja dan pedoman yang telah ditentukan suatu organisasi maupun perusahaan
2. Disiplin Korektif, Yaitu bentuk usaha menggerakkan dan menyatukan suatu aturan dan mengarahkannya untuk tetap mengikuti aturan dengan pedoman yang ada pada perusahaan dan organisasi.

2.1.2.3 Indikator Disiplin Kerja

Terdapat beberapa indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan dalam suatu perusahaan (Arisanti et al., 2019 : 105).

1. Taat terhadap aturan waktu
Ketaatan terhadap aturan bisa ditemukan dari jam kerja serta jam pulang kerja dan jam istirahat yang telah ada pada peraturan
2. Taat terhadap peraturan perusahaan

Ketaatan terhadap pertauran perusahaan dapat dilihat dari cara bekerja dan memperlihatkan tingkah lakunya serta tata cara aturan dalam berpakaian.

3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

Ketaatan terhadap peraturan ditunjukkan dengan upaya dalam mengerjakan tugas, tanggung jawab dan pekerjaan yang selaras dengan posisi pekerjaan dan cara berkerja sama yang baik dengan kerja unit lain.

4. Taat terhadap peraturan lainnya

Peraturan lainnya seperti tindakan yang diperbolehkan dan yang tidak diperbolehkan dilakukan oleh karyawan dalam lingkungan perusahaan.

2.1.3 Motivasi

2.1.3.1 Pengertian Motivasi

Motivasi hal yang sangat penting yang harus berada dalam diri individu karena motivasi bisa sangat mempengaruhi hasil kinerja seseorang, cara untuk memotivasi individu atau kelompok adalah dengan mendorong semangat kerja dan memacu individu untuk mampu meningkatkan hasil kinerjanya. Motivasi merupakan tindakan atau perilaku pribadi seseorang yang akan mendorong individu itu dalam melakukan suatu hal atau kegiatan-kegiatan yang akan di lakukannya guna mencapai suatu tujuan (Heryenzus & Laia, 2018 : 14). Menurut (Ramadhan, 2017: 354) Motivasi suatu kumpulan perilaku yang menjadi dasar bagi seseorang untuk bisa bertindak dengan cara yang diarahkan kepada tujuan yang spesifik tertentu. Menurut (Saputri & Andayani, 2018: 310) Motivasi merupakan sebuah proses mengenai arah, ketekunan dan kekuatan individu dalam upaya mencapai

suatu tujuan. Ketekunan mengukur berapa lama seseorang dalam mempertahankan upayanya. Kekuatan menjelaskan bagaimana seseorang itu berupaya keras dalam usahanya. Setiap orang yang termotivasi akan mudah bertahan dalam jangka waktu yang cukup lama dalam mencapai tujuan dengan tugas yang diberikan.

Setiap tugas atau kegiatan yang dilakukan seseorang dalam hal menunjukkan kerja kerasnya didorong karena adanya suatu kemauan dari dalam diri pribadi karyawan tersebut. Hal ini didukung oleh (Edward, 2016: 60) menyatakan motivasi kerja juga dapat dikaitkan dengan bagaimana memaksa gairah kerja bawahan, supaya mereka mau memberikan kerja keras serta semua keterampilan maupun kemampuan dalam menjadikan nyata tujuan perusahaan. Tetapi terdapat suatu masalah yang kompleks dalam memotivasi seseorang yang terjadi dalam organisasi, dikarenakan keinginan dan kebutuhan setiap orang tidaklah sama dalam suatu organisasi. Hal tersebut berbeda karena setiap anggota dalam organisasi merupakan suatu anggota dalam organisasi baik secara psikologis dan biologis dan berkembang atas dasar proses pemahaman dan pembelajaran yang berbeda pula. Hal ini akan berdampak pada tingkat kinerja karyawan yang akan dihasilkan. Pernyataan ini didukung oleh motivasi untuk bekerja sangatlah perlu dalam menentukan tinggi rendahnya kinerja karyawan dalam perusahaan. Motivasi sangat penting dikarenakan dengan adanya motivasi dari setiap karyawan diharapkan mau bekerja keras secara bersam-sama dan bersemangat dalam menaikkan tingkat kinerja yang tinggi. Tanpa adanya motivasi yang membuat karyawan mau bekerjasama untuk kepentingan perusahaan, maka tujuan yang telah ditetapkan akan sulit untuk terwujud.

Berdasarkan pengertian dari para ahli diatas tentang motivasi dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan kegiatan yang menimbulkan dorongan dari dalam diri individu untuk memberikan keterampilan dan kemampuan dalam bekerja keras dalam mencapai suatu tujuan perusahaan.

2.1.3.2 Faktor-faktor Motivasi Kerja

Menurut (Lestari, 2018: 100) mendefinisikan bahwa motivasi adalah suatu hal yang mendorong dan menimbulkan semangat kerja yang dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain:

1. Sarana fisik
2. Atasan
3. Peraturan
4. Kebijaksanaan
5. Imbalan jasa uang dan non uang
6. Tantangan
7. Jenis pekerjaan

2.1.1.3 Indikator-indikator Motivasi Kerja

Menurut (Edward, 2016: 58) Bahwa karyawan memiliki kemampuan dimana dapat memberikan kekuatan yang dapat memberikan kekuatan yang dapat digunakan dan dilepaskan dari sejauh mana kekuatan motivasi seseorang, peluang dan situasi yang ada atau dengan kata lain seseorang berkeinginan untuk melakukan suatu usaha atau kerja yang lebih baik dari pada orang adapun indikator motivasi kerja yaitu:

1. Kebutuhan untuk berprestasi atau *need for achievement*, kebutuhan yang dilakukan untuk membuat sesuatu dengan lebih baik lagi dan lebih efisien dalam mencapai keberhasilan dan memecahkan suatu masalah yang dihadapi.
2. Kebutuhan untuk berafiliasi atau *need for affiliation*, kebutuhan akan situasi persahabatan, kehangatan dalam berinteraksi dengan orang lain, baik itu merupakan atasan, bawahannya maupun teman sekerja.
3. Kebutuhan untuk kekuasaan atau *need for power*, yaitu kebutuhan didasari keinginan untuk dapat mengendalikan, memimpin dan mengatur orang lain.

2.1.1.4. Tujuan Motivasi

Menurut (Dariansyah: 2018) Tujuan motivasi yakni sebagai berikut:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kinerja karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan.

2.1.4 Kinerja Karyawan

2.1.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan tingkah laku nyata yang tampak ataupun ditunjukkan oleh setiap individu sebagai performa kerja yang dihasilkan oleh karyawan sejalan

dengan tanggung jawab dan perannya dalam perusahaan (Lestari, 2018: 100). Sedangkan menurut (Edward, 2016: 58) kinerja adalah mengerjakan suatu aktivitas dan menyelesaikan sebaik-baiknya sesuai dengan tanggung jawab seperti hasil yang diinginkan, atau suatu hasil pekerjaan yang mampu diperoleh individu atau sekelompok orang didalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang dari tiap-tiap orang dalam bentuk mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara resmi sesuai etika, moral dan tidak melanggar hukum. Menurut (Saili et al., 2018: 394) Menyatakan bahwa sederhananya artinya dari produktivitas karyawan adalah perbedaan secara sumber yang digunakan selama produksi yang diadakan atau setiap jumlah yang dihasilkan. Kinerja karyawan tidak dapat datang dengan sendirinya, baiknya kinerja itu dikelola oleh pimpinan, karena seperti apa hasil kinerja karyawan dapat didiskusikan dan ditetapkan oleh karyawan dan pimpinan secara bersama-sama, karena tanpa adanya beban tugas yang ditetapkan dan arahan yang jelas, maka karyawan dalam melakukan pekerjaannya akan kebingungan. (Farida, 2018: 23).

Kinerja merupakan gambaran kualitas hasil kerja seseorang dan banyaknya jumlah atas kerja yang dilakukan. Setiap orang akan dipertemukan kepada kemungkinan yang tidak dapat diduga sebelumnya dalam tahap pencapaian kebutuhan yang diinginkan, sehingga melalui bekerja dan peningkatan serta individu akan mengalami pertumbuhan pengalaman yang akan memperoleh hasil suatu kesuksesan dalam hidupnya. Penilaian kerja adalah suatu cara yang banyak digunakan oleh banyak perusahaan dalam menilai kinerja dari pekerjaan seseorang. Kesuksesan dari suatu organisasi baik secara keseluruhan ataupun berbagai

kelompok tertentu dalam organisasi akan sangat bergantung pada hasil kinerja yang dapat dicapai pada kinerja karyawan yang bersangkutan dalam suatu perusahaan (Bentar et al., 2017: 5).

Berdasarkan pengertian kinerja karyawan diatas dari para ahli maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan gambaran dari kuantitas maupun kualitas kerja seseorang yang diberikan sesuai dengan tanggung jawab dimana haruslah dikelola dengan baik oleh pimpinan agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dengan hasil maksimal.

2.1.4.2 Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan

1. Penilaian antar individu didalam organisasi, untuk bisa menilai kinerja setiap orang dalam organisasi dan menentukan serta memberikan keuntungan dalam menentukan jumlah serta jenis kompensansi yang merupakan suatu hak untuk setiap orang yang berada dalam organisasi
2. Pengembangan diri pada setiap individu dalam suatu organisasi, dimana individu dinilai hasil kinerjanya, dan bagi kinerja karyawan yang cukup rendah perlu dilakukan tindakan dalam pengembangan baik pelatihan maupun pendidikan.
3. Pemeliharaan sistem, berguna dalam memajukan suatu sistem dan bermanfaat untuk pertumbuhan perusahaan dari individu, perencanaan sumber daya manusia, evaluasi pencapaian tujuan oleh individu, identifikasi dan penentuan akan kebutuhan pengembangan dalam organisasi

4. Dokumentasi, berhubungan dengan seluruh keputusan dari manajemen sumber daya manusia, pemenuhan yang berlaku pada manajemen sumber daya manusia

2.1.4.3. Faktor- Faktor Kinerja Karyawan

Menurut (Farida, 2018: 23) faktor yang dapat mempengaruhi suatu kinerja karyawan, yaitu:

1. Karakteristik karyawan, diantaranya pengetahuan, kemampuan, kepribadian dan sikap karyawan, motivasi dan keterampilan.
2. Input, mengacu pada instruksi yang memberitahukan karyawan tentang apa, bagaimana dan kapan pelaksanaan.
3. Output, merujuk pada standar kinerja.
4. Konsekuensi, merupakan insentif yang diterima karena performa yang baik.
5. Umpan balik, merupakan informasi yang karyawan terima selama bekerja.

2.1.4.4. Dimensi Kinerja Karyawan

Menurut (Edward, 2016: 59) pada pengukuran dan penilaian kinerja karyawan berdasarkan pada 5 dimensi sebagai berikut:

1. Kuantitas output, yakni berdasarkan jumlah dari output yang dihasilkan sebagai ketentuan persyaratan untuk individu dalam standar pekerjaan.
2. Kualitas output, yakni menghasilkan output dan akurasi mutu yaitu menyangkut ketelitian, keterampilan dan kerapian.
3. Ketepatan waktu, yakni pekerjaan yang diselesaikan sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan perusahaan.

4. Kehadiran, yakni kedatangan karyawan ketempat kerja untuk melakukan pekerjaannya.
5. Kemampuan untuk bekerjasama, yakni cara bertingkah laku diperusahaan, baik kepada pimpinan, karyawan lain, maupun terhadap tugas yang diberikan untuk diselesaikan secara bersama-sama.

2.1.4.5. Kinerja Karyawan Indikator

1. Kualitas kerja, menunjukan hasil dari kinerja yang diperoleh baik dari ketelitian, keterampilan dan ketepatan.
2. Kuantitas kerja, menunjukan suatu hasil dari kinerja yang diperoleh baik kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada, ataupun dari hasil tugas rutinitas yang dikerjakan.
3. Kerjasama, yakni kemampuan karyawan untuk mau terlibat serta bekerjasama dalam menyelesaikan tugas dengan karyawan lain.
4. Tanggung jawab, yakni seberapa tinggi kemauan seseorang dalam menjalankan dan menerima tugasnya.
5. Inisiatif, menunjukan semangat didalam menyelesaikan pekerjaannya, serta mampu membuat suatu tindakan dan keputusan yang baik tanpa adanya pengarahan sebelumnya.

2.2. Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu penting untuk menjadi acuan didalam penelitian ini. Kesimpulan penelitian terdahulu yang akan dikemukakan memberikan penguatan terhadap kajian teoritis sebelumnya, penelitian yang

telah dilakukan oleh peneliti ini mengambil beberapa penelitian terdahulu yang sejalan dengan penelitian ini, yang dijadikan peneliti sebagai referensi.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Metode	Hasil
1	Nova Syahfrina, 2017	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawn Pada PT Suka Fajar Pekan Baru	Analisis Regresi Linear Berganda	Disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
2	Iclash Saili, Marnis dan Susi Hendriani, 2018	Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Permodalan Siak	Analisis Regresi Linear Berganda	Kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
3	Rahayu Saputri dan Nur Rahmah Andayani, 2018	Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT Cladek Bimetal <i>Manufacturing</i>	Analisis Regresi Linear Berganda	Kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja karyawan
4	Andarias Kuddy, 2017	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Provinsi Papua	Analisis Regresi Linear Berganda	Kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai

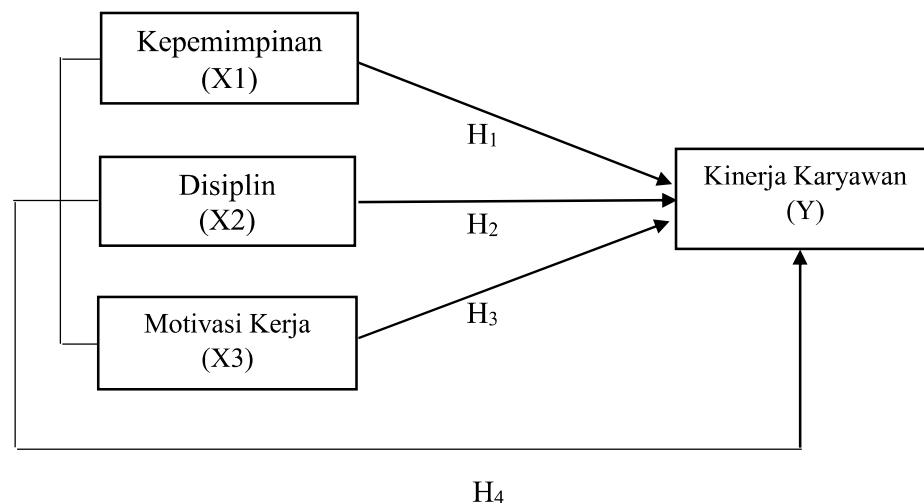
Lanjutan Tabel 2.1

5	Siti Aniqoh Shofwani dan Ahmad Hariyadi, 2019	Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Muria Kudus	Analisis Regresi Linear Berganda	Kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
6	Rommy Beno Rumondor, Altje Tumbel, Jantje J Sepang, 2016	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Suluttenggomallut	Analisis Regresi Linear Berganda	Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial, Kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan simultan terhadap kinerja pegawai
7	Muhammad Firza Yushadi, Musa Hubeis, Affandi Joko, 2019	The Effect Of Leadership Style, Motivation and Discipline of Work On the Performance of Employee of Bank XYZ in the Jatiwaringin Area	Analisis Regresi Linear Berganda	Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif tapi tidak signifikan, motivasi memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif tapi tidak signifikan

8	Rahayu Saputri dan Nur Rahmah Andayani, 2018	Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT Cladek Bimetal <i>Manufacturing</i>	Analisis Regresi Linear Berganda	Kepemimpinan secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan, Motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan sedangkan Kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja karyawan
---	--	--	----------------------------------	--

2.3. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan dari latar belakang masalah dan landasan teori yang sudah dikemukakan diatas, maka dari kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah pengaruh kepemimpinan, disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.4. Hipotesis

Berdasarkan landasan teori dan kerangka pemikiran diatas, hipotesis yang ditetapkan dalam penelitian adalah:

- H1: Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Kumala Indonesia Shipyard
- H2: Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Kumala Indonesia Shipyard
- H3: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Kumala Indonesia Shipyard
- H4: Kepemimpinan, Disiplin dan Motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Kumala Indonesia Shipyard