

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kajian Teori

2.1.1. Kepemimpinan

2.1.1.1. Pengertian Kepemimpinan

Menurut (A. S. Lubis & Wulandari, 2018: 84) kepemimpinan merupakan suatu keahlian untuk bisa mengarahkan karyawan dan karyawan tersebut bisa mengerti arahan yang diberikan dalam mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan. Sedangkan menurut (Lestari, 2018: 100) kepemimpinan merupakan kemampuan untuk membimbing dan menuntun karyawan dalam mencapai sasaran tujuan perusahaan.

Menurut (Amalia & Rudiansyah, 2019: 96) kepemimpinan adalah kemampuan untuk membuat seluruh karyawan mau mengambil tindakan yang sama dalam mencapai sasaran perusahaan. Selanjutnya menurut (Siagian, 2018: 94) kepemimpinan berarti kemampuan untuk mempengaruhi dan bisa mengarahkan karyawan dalam melakukan suatu tindakan untuk tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan.

Menurut (Lolowang, Troena, Djazuli, & Aisjah, 2019: 169) kepemimpinan merupakan kekuatan dalam diri seseorang yang memiliki sisi kreatif, yang mampu mempengaruhi para anggota untuk mengubah tindakan, sehingga karyawan bisa menjadi sejalan dengan keinginan pemimpin.

Berdasarkan pengertian kepemimpinan dari para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan bagaimana seorang pemimpin bisa mengarahkan karyawannya dalam melakukan tugas, supaya dapat mencapai hasil yang diinginkan oleh perusahaan.

2.1.1.2. Fungsi-fungsi Kepemimpinan

Menurut (Idris & Sari, 2019: 80) fungsi-fungsi kepemimpinan sebagai berikut:

1. Pemimpin selaku penentu pihak yang akan ditempuh dalam usaha mencapai tujuan.
2. Wakil dan juru bicara organisasi perusahaan dalam hubungan dengan pihak-pihak luar perusahaan.
3. Pemimpin selaku komunikator yang efektif.
4. Mediator yang handal, khususnya dalam bidang internal terutama dalam mengatasi situasi konflik.

2.1.1.3. Karakteristik kepemimpinan

Karakteristik kepemimpinan menurut (Lubis & Wulandari, 2018: 84) sebagai berikut:

1. Memotivasi anggota untuk dapat mencapai tujuan.

Bisa mengarahkan dan memberikan semangat kepada anggota, agar tiap anggota yang menjalankan tugasnya merasa diperhatikan dan diberikan

semangat oleh pimpinan dalam melakukan tugasnya dan juga untuk mencapai sasaran dalam perusahaan tersebut.

2. Rasa saling percaya dan bekerjasama antar anggota.

Dalam proses karyawan menjalankan tugasnya, seorang pemimpin harus bisa memberikan kepercayaan bahwa karyawan bisa menjalankan tugas dengan sebagaimana mestinya sesuai dengan tanggung jawab yang karyawan tersebut miliki dan bagaimana karyawan tersebut bisa kompak saling bekerja sama dalam melakukan tugas yang diberikan.

3. Pembelajaran dan pembagian pengetahuan baru antar anggota

Setiap ada ilmu baru atau pengalaman baru yang didapat oleh pemimpin, seorang pemimpin harus bisa membagi ilmu dan pengetahuannya kepada anggota, agar setiap anggota bisa mendapatkan pengetahuan terbaru dalam melakukan pekerjaannya.

4. Organisasi aktivitas kerja

Suatu kerja sama yang dilakukan oleh tiap anggota dibawah pengawasan dan arahan pimpinan dalam mencapai tujuan perusahaan.

5. Pencapaian tujuan dan strategi yang dicapai

Bagaimana seorang pimpinan bisa menyusun strategi yang bagus untuk anggota bisa memahami tujuan perusahaan.

6. Pengembangan kepercayaan dan keterampilan antar anggota

Seorang pimpinan harus bisa membangun ide yang kreatif antara tiap anggota perusahaan tersebut, dan bagaimana tiap anggota bisa saling bekerja sama dalam menjalankan ide tersebut.

2.1.1.4. Indikator-indikator Kepemimpinan

Menurut (Amalia & Rudiansyah, 2019: 96) indikator kepemimpinan sebagai berikut:

1. Kemampuan sebagai pengawas dalam menetapkan tindakan yang harus dilakukan dalam perusahaan.
2. Kebutuhan akan prestasi dalam pekerjaan. Suatu prestasi akan hasil dari usaha yang telah dilakukan dengan tujuan yang telah ditetapkan.
3. Ketegasan dalam berkomunikasi, orang yang tegas dalam menyampaikan pikiran dan tujuan yang tepat langsung pada sasaran.
4. Kecerdasan dalam selalu memberikan ide yang kreatif dan bisa memberikan solusi yang cerdas dalam tiap permasalahan yang ada.
5. Kepercayaan diri yang dapat dibangun dalam tiap anggota dalam menjalankan tugasnya harus sesuai dengan tanggung jawab yang dimiliki.

2.1.2. Disiplin Kerja

2.1.2.1. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut (Sari, Natassia, & Malinda, 2017: 193) disiplin kerja adalah suatu keadaan dimana orang yang berada dalam perusahaan tersebut bisa mematuhi dan menjalankan aturan perusahaan baik secara tertulis maupun tidak tertulis.

Menurut (Arda, 2017: 46) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan untuk bisa mengarahkan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku dan agar bisa meningkatkan kesadaran dalam menjalankan aturan yang ada dalam perusahaan.

Menurut (Tinovitasari, Yuliastanti, & Malati, 2017: 24) disiplin adalah untuk menegur karyawan yang telah melanggar aturan didalam perusahaan dan juga bentuk pengendalian agar karyawan bisa memberikan kesungguhan dalam bekerja. Sedangkan menurut (Siagian, 2018: 4) disiplin bisa menunjukkan sikap hormat yang ada dalam diri karyawan terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Menurut (Idris & Sari, 2019: 80) disiplin adalah suatu langkah tindakan yang dilakukan perusahaan agar bisa memberikan suatu dorongan kepada karyawan untuk memenuhi tuntutan dan peraturan dalam perusahaan..

Berdasarkan pengertian disiplin kerja dari para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap dan perilaku seorang karyawan terhadap bagaimana cara mereka menanggapi semua peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan.

2.1.2.2. Manfaat Disiplin Kerja

Menurut (Ginting, 2018: 132) manfaat disiplin kerja sebagai berikut:

1. Bagi kepentingan organisasi

Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal.

2. Bagi karyawan

Bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya.

2.1.2.3. Faktor-faktor Disiplin Kerja

Menurut (Idris & Sari, 2019: 80) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin sebagai berikut:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi yang diberikan perusahaan dalam pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan.
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan yang dimana memberikan contoh kepada tiap anggota dalam hal disiplin.
3. Ada tidaknya aturan pasti dapat dijadikan pegangan pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan yang tegas dalam mendisiplinkan karyawan dalam perusahaan. Seperti pemimpin memberikan sanksi baik secara lisan maupun tulisan.
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan dalam bagaimana menerapkan aturan disiplin dalam perusahaan.

2.1.2.4. Indikator Disiplin Kerja

Menurut (Ginting, 2018: 133) indikator disiplin kerja sebagai berikut:

1. Peraturan jam masuk, pulang dan jam istirahat.

Karyawan taat pada aturan jam masuk kerja, jam pulang kerja dan jam istirahat dalam perusahaan agar terciptanya disiplin kerja.

2. Peraturan dasar tentang berpakaian, dan tingkah laku dalam pekerjaan.

Selalu berpakaian sopan dan mempunyai etika yang baik dalam bekerja antar sesama anggota karyawan.

3. Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain.

Karyawan bisa bekerja sama antar sesama karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan

4. Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam organisasi dan sebagainya.

Peraturan yang seharusnya diikuti oleh karyawan, dan peraturan yang diberikan perusahaan tentang apa saja peraturan yang harus diikuti selama bekerja.

2.1.3. Beban kerja

2.1.3.1. Pengertian Beban Kerja

Menurut (Astuti & Lesmana, 2018: 44) beban kerja adalah sekumpulan pekerjaan yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam jangka waktu tertentu yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Menurut (Risamasu, 2018: 2) beban kerja adalah suatu pekerjaan yang harus diselesaikan dalam tuntutan tertentu yang dimana pekerjaan tersebut nantinya akan menentukan berhasil atau tidaknya target yang ditetapkan oleh perusahaan.

Menurut (Kurniawan & Prasilowati, 2019: 6) beban kerja adalah tekanan yang diberikan oleh perusahaan yang dimana terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik terhadap seseorang dalam menjalankan pekerjaannya.

Menurut (Jumantoro, Farida, & Santoso, 2019: 109) beban kerja merupakan pengaruh dari tugas pekerjaan untuk diselesaikan dengan keahlian karyawan sesuai dengan waktu yang telah disediakan

Menurut (Wahyuni & Irfani, 2019: 5) beban kerja adalah kemampuan karyawan dalam menjalankan tuntutan pekerjaan, yang dimana jika karyawan memiliki kemampuan kerja lebih tinggi daripada tuntutan pekerjaan akan membuat karyawan tidak semangat dalam menjalankan tugasnya, sebaliknya jika kemampuan karyawan lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan maka akan muncul perasaan kelelahan yang berlebih bagi karyawan.

Berdasarkan pengertian beban kerja dari para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan terhadap karyawan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

2.1.3.2. Jenis-jenis Beban kerja

Menurut (Astuti & Lesmana, 2018) jenis-jenis beban kerja terdiri dari:

1. Beban kerja fisik

Beban kerja fisik didefinisikan sebagai reaksi manusia untuk pekerjaan fisik eksternal.

2. Beban kerja mental

Beban kerja mental adalah sebuah indikator tentang jumlah perhatian atau tuntutan mental yang dibutuhkan untuk menyelesaikan sebuah pekerjaan.

2.1.3.3. Faktor-faktor Beban Kerja

Menurut (Astuti & Lesmana, 2018) faktor-faktor beban kerja sebagai berikut:

1. Faktor Eksternal yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti:
 - a) Tugas-tugas yang dilakukan yang bersifat fisik seperti stasiun kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, sedangkan tugas-tugas yang bersifat mental seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan, pelatihan atau pendidikan yang diperoleh, tanggung jawab pekerjaan.
 - b) Organisasi kerja seperti masa waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.
 - c) Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik, lingkungan kimiawi, lingkungan kerja biologis, dan lingkungan kerja psikologis. Ketiga aspek ini disebut *wring stresor*.
2. Faktor Internal, adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Reaksi tubuh disebut *strain*, berat ringan *strain* dapat dinilai baik secara objektif maupun subjektif. Faktor internal meliputi faktor somatis (Jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, kondisi

kesehatan), faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan

2.1.3.4. Indikator Beban Kerja

Menurut (Wahyuni & Irfani, 2019: 3) indikator yang dipergunakan untuk mengetahui beban kerja sebagai berikut:

1. Banyaknya pekerjaan

Semakin banyak pekerjaan yang harus dilakukan diluar kemampuan karyawan tersebut sudah menjadi beban bagi karyawan.

2. Target kerja

Target yang ditetapkan oleh perusahaan harus bisa sesuai dengan kemampuan karyawannya dan situasi pasar. Karena target semakin besar yang harus dicapai oleh karyawan maka semakin besar juga tanggung jawab yang harus dipenuhi oleh karyawan tersebut. Apabila target terlalu besar diluar kemampuan karyawan tersebut, maka beban karyawan tersebut akan semakin besar.

3. Kebosanan

Tidak adanya perubahan baru atau tantangan baru yang diberikan perusahaan dan tiap tahun selalu sama target yang ditetapkan

4. Kelebihan beban

Tugas yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu, yang diluar dari kemampuan karyawan.

5. Tekanan kerja

Tuntutan perusahaan yang terlalu besar harus dilakukan oleh karyawan dalam menjalankan tugasnya.

2.1.4. Kinerja Karyawan

2.1.4.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut (Nugroho, Marsono, & Misnan, 2017) Kinerja adalah hasil dari kemampuan seseorang yang dapat dicapai dalam situasi dan tuntutan tertentu. Sedangkan menurut (Idris & Sari, 2019: 79) kinerja merupakan tentang mengarahkan dan mendorong pekerja untuk bekerja seefektif dan seefisien sesuai dengan tujuan perusahaan.

Menurut (Amalia & Rudiansyah, 2019: 96) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam mencapai tujuan yang diinginkan.

Menurut (Indriyati, 2017: 136) kinerja merupakan tindakan nyata yang ditampilkan setiap orang dalam bekerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan tersebut.

Menurut (Lubis & Wulandari, 2018: 85) kinerja merupakan seberapa besar tingkat pencapaian suatu tugas dalam mewujudkan visi dan misi organisasi yang dilakukan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Berdasarkan pengertian kinerja karyawan dari para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah suatu hasil dari segala sesuatu pekerjaan dan tugas yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan tersebut.

2.1.4.2. Faktor - Faktor Kinerja Karyawan

Menurut (Idris & Sari, 2019: 79) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu:

1. Kemampuan dan keahlian

Kemampuan seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya sesuai keahlian yang dimiliki di bidangnya, untuk memberikan kinerja yang terbaik.

2. Pengetahuan

Ilmu yang dimiliki setiap karyawan dalam menjalankan tugasnya.

3. Rancangan kerja

Ide-ide kreatif dalam menjalankan pekerjaan yang diberikan agar lebih maksimal kinerjanya.

4. Kepribadian

Kepribadian juga menentukan kinerja seorang karyawan, yang dimana bisa dilihat dari sikap dan perilaku karyawan tersebut dalam menjalankan pekerjaannya.

5. Motivasi kerja

Semangat kerja yang dimiliki seorang karyawan sehari-hari dalam bekerja juga bisa meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

6. Kepemimpinan

Arahan dan bimbingan dari seorang pimpinan mempunyai pengaruh besar dalam terus meningkatkan kinerja tiap anggotanya.

7. Gaya kepemimpinan

Gaya seorang pimpinan dalam mengarahkan karyawan untuk bisa mencapai tujuan perusahaan juga menentukan kinerja karyawan tersebut.

8. Budaya organisasi

Pedoman organisasi tersebut dalam menuntun karyawannya mencapai kinerja pekerjaan yang sesuai dengan tuntutan perusahaan.

9. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja juga menentukan tingginya kinerja, karena apabila seorang karyawan puas dengan hasil pekerjaan yang mereka lakukan, maka akan semakin bagus juga kinerja yang dihasilkan.

10. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja juga salah satu faktor penting, karena apabila seorang karyawan nyaman dengan lingkungan pekerjaannya, maka kinerja karyawan tersebut juga akan menjadi meningkat.

11. Loyalitas

Seorang karyawan yang apabila sudah bisa memberikan kesetiaan penuh terhadap pekerjaan, maka kinerja karyawan tersebut sudah pasti akan selalu bagus.

12. Komitmen

Suatu keadaan yang dimana karyawan tersebut bisa secara sukarela memberikan suatu perjanjian yang tidak dipaksa oleh perusahaan. Maka apabila karyawan yang sudah berkomitmen dalam menjalankan tugasnya, kinerja juga akan semakin bagus.

13. Disiplin kerja

Tingkat disiplin yang dimiliki oleh karyawan tersebut sudah menjadi faktor penting dalam kinerja yang akan dicapai. Karena semakin disiplin karyawan tersebut, akan mempengaruhi kinerja yang dihasilkan.

2.1.4.3. Karakteristik Kinerja Karyawan

Menurut (Idris & Sari, 2019: 79) adapun karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut:

1. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi

Seorang karyawan yang bisa bertanggung jawab atas kinerja yang bisa diberikan kepada perusahaan.

2. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi

Dalam menjalankan tugas yang diberikan, apabila melakukan kesalahan berani menanggung kesalahan yang dilakukan.

3. Memiliki tujuan yang realistis

Mempunyai tujuan yang nyata dalam menghasilkan kinerja yang bagus.

4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya

Selalu mempunyai ide baru dalam rencana kerja dan bisa menjalankan idenya untuk menghasilkan kinerja yang diinginkan.

5. Memanfaatkan umpan balik (*feed back*) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya

Bisa memanfaatkan setiap situasi yang nyata dalam kegiatan pekerjaan sehari-hari, baik secara individu maupun secara kelompok.

6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang diprogramkan.

Selalu bisa mencari peluang yang bagus agar bagaimana rencana yang telah dibuat bisa dilaksanakan.

2.1.4.4. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Amalia & Rudiansyah, 2019: 96) indikator kinerja karyawan sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja

Suatu hasil yang bisa diukur dari bagaimana karyawan melakukan tugas-tugas yang diberikan.

2. Kuantitas Kerja

Jumlah pekerjaan yang sanggup dilakukan oleh karyawan dalam periode waktu tertentu yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

3. Kerja Sama

Antar karyawan bisa saling kompak dan bisa kerja sama dalam melakukan tugas yang diberikan.

4. Tanggung jawab

Karyawan harus bisa bertanggung jawab atas tugas yang diberikan, dan menghasilkan kinerja yang diharapkan.

5. Inisiatif

Kemampuan untuk bisa otomatis melakukan hal tanpa harus perlu diberi tahu dan tahu apa yang harus dikerjakan dalam pekerjaannya.

2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu sangat penting sebagai dasar dalam rangka menyusun skripsi ini. Kesimpulan dari hasil penelitian terdahulu yang dikemukakan akan memberikan penguat terhadap kajian teoritis sebelumnya. Penelitian yang dilakukan oleh (Lubis & Wulandari, 2018) dengan judul Pengaruh Employee Engagement dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pariwisata, Budaya, Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Serdang Bedagai. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dengan hasil penelitian uji regresi menunjukkan bahwa kedua variabel independen, yaitu employee engagement dan kepemimpinan memiliki nilai positif.

Penelitian yang dilakukan oleh (Idris & Sari, 2019) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus PT Sucofindo Palembang Indonesia. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dengan hasil penelitian pengujian hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa adanya pengaruh variabel kepemimpinan (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Penelitian yang dilakukan oleh (Nugroho et al., 2017) dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Danamon Divisi Semm Area Ngawi. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dengan hasil penelitian budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Danamon Divisi SEMM Area Ngawi. Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Danamon Divisi SEMM Area Ngawi.

Penelitian yang dilakukan (suci permata Sari et al., 2017) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bpr Lpn Sungai Rumbai Dharmasraya. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dengan hasil penelitian variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR LPN Sungai Rumbai Dharmasraya.

Penelitian yang dilakukan (Arda, 2017) dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sedangkan secara simultan kepuasan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Lolowang et al., 2019) dengan judul *The effect of leadership and organizational culture on employee performance that is educated by motivation (study on the implementation empowerment programs in Jayapura city)*. Teknik analisis yang digunakan adalah *Partial Least Square* dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan langsung tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. berpengaruh terhadap motivasi kerja, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja merupakan mediator sempurna pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja sebagai mediator parsial pengaruh budaya organisasi terhadap karyawan kinerja.

Penelitian yang dilakukan oleh (Tinovitasari et al., 2017) dengan judul *Work Discipline Factors Affecting Employees Performance Of Marketing Subdivision of Madika Foundation In Surabaya*. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dengan hasil penelitian faktor kedisiplinan karyawan meliputi kepemimpinan teladan, pengawasan melekat (waskat), sanksi hukuman, dan sanksi hukuman secara kolektif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan subdivisi pemasaran Madika Foundation di Surabaya. Faktor asertifitas kepemimpinan berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan bagian pemasaran Yayasan Madika di Surabaya.

Penelitian yang dilakukan oleh (Lestari, 2018) dengan judul *Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja*

Karyawan Pada PT. Geotech Sistem Indonesia. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dengan hasil penelitian Variabel independen Motivasi (X1) Kompetensi (X2) dan Kepemimpinan (X3) serta Lingkungan Kerja (X4) secara simultan signifikan mempengaruhi variabel dependen yaitu Kinerja (Y).

Penelitian yang dilakukan oleh (Amalia & Rudiansyah, 2019) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dengan hasil penelitian uji variabel kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin.

Penelitian yang dilakukan oleh (Astuti & Lesmana, 2018) dengan judul Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dengan hasil penelitian pengujian yang dilakukan secara simultan menunjukkan bahwa variabel Motivasi (X1), dan Beban Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y) pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama (tahun)	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	(Lubis & Wulandari, 2018)	Pengaruh Employee Engagement dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pariwisata, Budaya, Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Serdang Bedagai	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil dari uji regresi menunjukkan bahwa kedua variabel independen, yaitu employee engagement dan kepemimpinan memiliki nilai positif.
2	(Idris & Sari, 2019)	Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus PT Sucofindo Palembang Indonesia	Analisis Regresi Linier Berganda	Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa adanya pengaruh variabel kepemimpinan (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).
3	(Nugroho et al., 2017)	Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Danamon Divisi Semm Area Ngawi	Analisis Regresi Linier Berganda	Budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Danamon Divisi SEMM Area Ngawi. Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Danamon Divisi SEMM Area Ngawi.
4	(suci permata Sari et al., 2017)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bpr Lpn Sungai Rumbai Dharmasraya	Analisis Regresi Linier Berganda	Variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR LPN Sungai Rumbai Dharmasraya

Tabel 2.1 Lanjutan

5	(Arda, 2017)	Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan	Analisis Regresi Linier Berganda	Kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sedangkan secara simultan kepuasan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan
6	(Lolowang et al., 2019)	<i>The effect of leadership and organizational culture on employee performance that is educated by motivation (study on the implementation empowerment programs in Jayapura city)</i>	<i>Partial Least Square</i>	Kepemimpinan langsung tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, berpengaruh terhadap motivasi kerja, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja sebagai mediator parsial pengaruh budaya organisasi terhadap karyawan kinerja.
7	(Tinovitasari et al., 2017)	<i>Work Discipline Factors Affecting Employees Performance Of Marketing Subdivision of Madika Foundation In Surabaya</i>	Analisis Regresi Linier Berganda	Faktor kedisiplinan karyawan meliputi kepemimpinan teladan, pengawasan melekat (waskat), sanksi hukuman, dan sanksi hukuman secara kolektif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan subdivisi pemasaran Madika Foundation di Surabaya. Faktor asertifitas Kepemimpinan berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan bagian pemasaran Yayasan Madika di Surabaya.

Tabel 2.1 Lanjutan

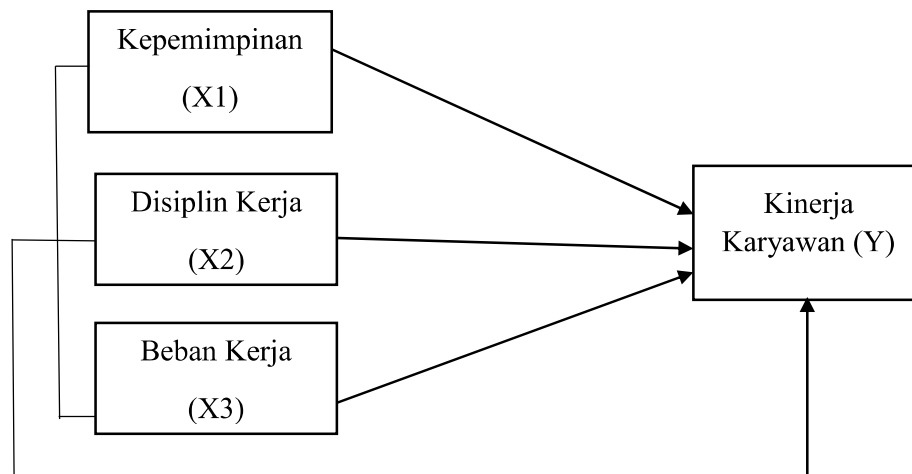
8	(Lestari, 2018)	Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Geotech Sistem Indonesia	Analisis Regresi Linier Berganda	Variabel independen Motivasi (X1) Kompetensi (X2) dan Kepemimpinan (X3) serta Lingkungan Kerja (X4) secara simultan signifikan mempengaruhi variabel dependen yaitu Kinerja (Y)
9	(Amalia & Rudiansyah, 2019)	Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil uji variabel kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin.
10	(Astuti & Lesmana, 2018)	Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan	Analisis Regresi Linier Berganda	Pengujian yang dilakukan secara simultan menunjukkan bahwa variabel Motivasi (X1), dan Beban Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y) pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan

2.3. Kerangka Pemikiran

Menurut (Sujarweni, 2019) kerangka pemikiran didasarkan dari beberapa teori dan konsep yang sesuai dengan permasalahan yang sedang diteliti sehingga muncul asumsi dalam bentuk bagan alur pemikiran. Kerangka pemikiran juga

menjelaskan hubungan antara variabel independent dan variabel dependen yang kemudian menjadi sebuah hipotesis.

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



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.4. Hipotesis

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

- H1: Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Kingslee Infinitas Teknologi.
- H2: Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Kingslee Infinitas Teknologi.
- H3: Beban Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Kingslee Infinitas Teknologi.

H4: Kepemimpinan, disiplin kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Kingslee Infinitas Teknologi.