

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kajian Teori

2.1.1. Gaya Kepemimpinan

2.1.1.1. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Menurut Veliu, Manxhari, Demiri, & Jahaj, (2017: 60) Gaya kepemimpinan adalah faktor paling umum yang mempengaruhi sikap dan perilaku karyawan termasuk komitmen organisasi.

Menurut Sunarsih & Helmiatin, (2016: 6) Gaya kepemimpinan adalah masalah yang membutuhkan lebih banyak perhatian daripada kepuasan kerja. Gaya manajemen atau gaya kepemimpinan yang kurang cocok atau kurang cocok diterapkan asalkan para pemimpin kepada karyawannya dapat menurunkan motivasi, kinerja dan kepuasan karyawan pada akhirnya.

Menurut Frimayasa, Kurniawan, & Shinta, (2018: 42) Gaya kepemimpinan adalah cara seseorang menjalankan kepemimpinan menurut perilaku dan karakter yang dikembangkan.

Menurut Mahbub, (2017: 76) gaya kepemimpinan yaitu sikap dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, perilaku, yang sering diterapkan seorang pimpinan ketika mencoba memengaruhi kinerja bawahannya.

Menurut Chandra & Priyono, (2016: 132) kepemimpinan adalah kemampuan seorang pimpinan untuk mengambil kendali, mempengaruhi pikiran, perasaan atau perilaku orang lain untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan pengertian gaya kepemimpinan dari para ahli diatas dapat kita simpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mengajar, mendorong dan mengendalikan orang lain dan bawahan untuk bisa melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

2.1.1.2. Jenis-Jenis Gaya Kepemimpinan

Dalam ilmu kepemimpinan saat ini, Ada beberapa Jenis-jenis gaya kepemimpinan yang dikenal secara umum menurut Tambunan, (2015: 47):

1. Gaya Kepemimpinan Otokratis

Para Pemimpin otokratis menganggap bahwa organisasi yaitu miliknya sendiri, mengutamakan tujuan pribadi dari pada tujuan organisasi, karyawan dianggap hanya sebagai alat untuk meninjau organisasi. Pemimpin tipe ini tidak suka menerima kritik, saran, pendapat dan pengambilan keputusan dari orang yang di dalam maupun luar organisasi.

2. Gaya Kepemimpinan Militeristis

Kepemimpinan Militeristis ini banyak dijumpai pada organisasi-organisasi militer atau organisasi sistem komando. Sifat-sifat yang dimiliki pemimpin militeristis adalah pemberian perintah dalam menggerakkan para bawahannya, bangga (Bahkan timbul rasa angkuh) akan pangkat, jabatan serta kekuasaan yang dimilikinya, mengkaitkan kekuasaan dalam mengambil tindakan dan menggerakkan bawahannya, memandang para

bawahannya merupakan sesuatu yang paling rendah dan tidak ada apa-apanya, suka kepada formalitas yang berlebihan dan upacara-upacara resmi untuk berbagai kegiatan, memiliki rasa solidaritas kepada kelompok atau organisasi.

3. Kepemimpinan Paternalistik

pemimpin ini menganggap bahwa melalui peran kepemimpinannya akan memberikan harapan kepada para pengikutnya, dimana pemimpin tersebut diharapkan menjadi “Bapak” bagi para pendukung, sehingga pemimpin tersebut menjadi tempat untuk bersandar, berlindung, bertanya serta untuk memperoleh nasihat atau petunjuk dan memberikan kepedulian terhadap kebutuhan para pengikutnya. Misalnya pemimpin – pemimpin suku di daerah terpencil yang masih mematuhi adat istiadat.

4. Kepemimpinan Partisipatif

Pemimpin partisipatif yaitu pemimpin yang mendesentralisasi wewenang. Pemimpin dan kelompok bertindak sebagai suatu unit sosial. Para pegawai memperoleh informasi dari pemimpin tentang kondisi yang mempengaruhi pekerjaan mereka dan didorong untuk mengungkapkan gagasan dan mengajukan saran. Inti dari kepemimpinan partisipatif yaitu terus melibatkan para anggotanya untuk bekerja bersama-sama dengan pemimpin tersebut.

5. Kepemimpinan (*Laissez Faire*)

Pemimpin *Laissez Faire* beranggapan bahwa kehidupan organisasi akan berjalan dengan sendirinya melalui peran, tugas dan tanggung jawab para anggota organisasi. Pemimpin tidak selalu memberi perintah yang sedetailnya kepada bawahannya, sebab bawahannya dianggap sudah mandiri dan mampu menyelesaikan tugasnya sesuai tuntutan. *Laissez Faire* adalah nilai yang didasarkan saling mempercayai.

6. Kepemimpinan Bebas Kendali

Bahwa kepemimpinan kendali bebas adalah pemimpin yang menghindari kekuasaan dan tanggung jawab. Para Pemimpin mengandalkan kelompok untuk menetapkan tujuan dan mengatasi masalah mereka sendiri.

7. Kepemimpinan Karismatis

Pemimpin yang berkarisma memiliki ketertarikan yang tinggi, sehingga pemimpin tersebut memperoleh pengikut yang jumlah banyak. Kepemimpinan karismatis adalah konsep yang mengasumsikan bahwa karisma adalah suatu karakteristik individual dari pemimpin. Karisma adalah bentuk daya tarik interpersonal yang mengilhami dukungan dan penerimaan.

8. Kepemimpinan demokratis

Jenis kepemimpinan demokratis beranggapan bahwa manusia adalah makhluk yang sempurna didunia, sehingga para anggota organisasi perlu ditempatkan sebagai aset sumber daya organisasi yang harus diperhatikan, dijaga, dimanfaatkan, disejahterakan dan martabatnya. Pemimpin

demokratis akan menjalankan tugas, peran dan tanggung jawab dengan baik sebagai pemimpin. Pemimpin demokratis membentuk struktur, hirarki dan jalur karir yang jelas bagi para anggota organisasi.

2.1.1.3. Prinsip-Prinsip Kepemimpinan

Menurut Tambunan, (2015: 67) menguraikan prinsip kepemimpinan, yaitu:

1. Melayani

Prinsip pertama yang terpenting yang harus diketahui oleh pemimpin yaitu memberikan pelayanan yang baik sebagai tujuan utama. Menjadi pemimpin adalah tugas melayani.

2. Membuat Keputusan

Pengambilan keputusan merupakan tugas terpenting yang harus dilakukan oleh seorang pimpinan. Keberhasilan pimpinan untuk menentukan kebijakan yang ingin di atur sendiri, dimulai dengan sebuah keputusan strategi oleh pemimpin tersebut.

3. Keteladanan

Pemimpin dihakimi oleh apa yang dia lakukan atau berikan kepada organisasi, dan dipimpin oleh orang-orang yang dipimpin. Pemimpin yang menunjukkan pengaruh baik dan memberikan nilai positif bagi organisasi dan para pengikutnya dapat menjadi panutan bagi orang-orang yang dipimpin oleh mereka.

4. Bertanggung jawab

Menjadi seorang pemimpin merupakan tanggung jawab utama yang harus dilakukan sebagai bentuk kepercayaan, dukungan atau kepercayaan bagi orang lain yang ingin pemimpin melakukan lebih banyak perubahan daripada sebelumnya.

5. Menciptakan perubahan

Para Pemimpin harus dapat membuat terobosan baru, untuk menciptakan suatu pembaharuan mendasar bagi tubuh organisasi, produk dan jasa serta orang yang dipimpin oleh anggotanya.

2.1.1.4. Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut Frimayasa, Kurniawan, & Shinta, (2018: 42) menyatakan bahwa ada 5 indikator yang digunakan dalam gaya kepemimpinan yaitu sebagai berikut:

1. Menunjukkan kepedulian terhadap kesejahteraan dan kebutuhan para karyawannya.
2. Memperlakukan para karyawannya sebagai seorang yang setara dengan dirinya.
3. Memberikan pengarahan terhadap kinerja bawahan pada saat mengalami masalah.
4. Bersifat ramah dan mudah didekati.
5. Mendekatkan diri kepada bawahan.

Menurut Setiyono, (2017: 28-32) indikator-indikator gaya kepemimpinan sebagai berikut:

1. Penggunaan partisipasi secara tepat

2. Sebagai motivator yang baik
3. Berprakarsa dan energik
4. Memperhatikan pentingnya biaya
5. Memelihara komunikasi yang baik
6. Memberi dukungan dan kerjasama yang baik

7. Mentaati peraturan-peraturan yang ada

2.1.2. Motivasi

2.1.2.1. Pengertian Motivasi

Menurut Indrasari, Momin, Syamsudin, Newcombe, & Permana, (2018: 43) Motivasi adalah salah satu faktor yang dapat mendorong karyawan untuk berusaha mencapai tujuan.

Menurut Purba & Gunawan, (2018: 631) motivasi adalah dorongan yang membuat karyawan bersikap dan tertarik dalam melakukan pekerjaan dengan maksimal atau optimal untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam motivasi ada unsur-unsur yang termasuk dorongan, kebangkitan, mengarahkan dan menjaga intensitas seseorang untuk melakukan suatu pertunjukan.

Menurut Gachengo & Wekesa, (2017: 180) motivasi karyawan adalah kekuatan yang kompleks, driver, kebutuhan, keadaan ketegangan, atau mekanisme lain yang memulai dan mempertahankan aktivitas sukarela yang diarahkan pada pencapaian tujuan pribadi.

Menurut Bagia, (2015: 85) motivasi adalah keadaan yang mendorong pegawai untuk meraih tujuan dari motifnya. motivasi jika kaitkan dengan pekerjaan pegawai akan menjadi motivasi kerja. Dari konsep motivasi menjelaskan bahwa karakteristik pokok motivasi ada 3 yaitu usaha, kemauan keras, dan arah atau tujuan.

Menurut Paeno, (2017: 150) motivasi adalah untuk mengintensifkan hasrat dan keinginan tersebut, sehingga dapat dikatakan bahwa upaya meningkatkan semangat kerja seseorang akan selalu terkait dengan upaya memotivasinya sehingga untuk mengadakan motivasi yang baik perlu mengetahui kebutuhan kebutuhan manusia.

Menurut Kusuma & Rahardja, (2018: 6) Motivasi adalah mendorong individu untuk menggerakkan jiwa dan perilaku kearah yang lebih baik dalam bertindak dan bertingkah laku, sehingga dengan adanya motif maka orang akan secara fisik untuk melakukan sesuatu sesuai dengan tujuan yang diinginkan.

Berdasarkan pengertian Motivasi dari para ahli diatas dapat kita simpulkan bahwa motivasi suatu dorongan atau alasan yang menjadi dasar semangat seseorang untuk melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan tertentu.

2.1.2.2. Teori-Teori Motivasi

Berdasarkan teori Widhianingrum, (2017: 195) bahwa motivasi dikelompokkan menjadi tiga pendekatan, yaitu:

1. Teori motivasi dengan pendekatan isi

Teori motivasi dengan pendekatan isi lebih menekankan pada faktor yang membuat karyawan melakukan perilaku tertentu. Contoh teori motivasi Seorang berperilaku bekerja, karena dorongan untuk memenuhi bermacam-macam kebutuhan. Kebutuhan didefinisikan sebagai kesenjangan atau tangan yang di alami antara kenyataan dan dorongan dalam diri. Apabila pegawai kebutuhannya tidak terpenuhi maka pegawai tersebut akan menunjukkan perilaku kecewa. Sebaliknya ketika kebutuhannya terpenuhi maka karyawan menunjukkan tindakan bahagia sebagai tanda kepuasan mereka.

2. Teori motivasi dengan pendekatan penguat

Teori motivasi menggunakan pendekatan penguat dapat meningkatkan pada faktor yang dapat meningkatkan perilaku yang akan dilakukan atau yang dapat mengurangi suatu tindakan.

3. Teori motivasi dengan pendekatan proses, menekankan tidak hanya faktor mempengaruhi perilaku karyawan, tetapi juga bagaimana memotivasi karyawan.

2.1.2.3. Prinsip-Prinsip Motivasi

Berdasarkan prinsip Ulfa, Bilgah, & Shinta, (2018: 73) bahwa motivasi kerja yaitu:

1. Prinsip partisipasi

Prinsip partisipasi untuk memotivasi pekerja, karyawan perlu diberikan kesempatan untuk berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang ingin

dicapai para pemimpin.

2. Prinsip komunikasi

Prinsip komunikasi Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berkaitan dengan upaya untuk pencapaian tugas, informasi yang jelas, karyawan akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

3. Prinsip mengakui andil bawahan

Prinsip mengakui andil bawahan pemimpin mengakui bahwa bawahan atau pegawai mempunyai andil didalam usaha pencapaian tujuan.

4. Prinsip pedelegasian wewenang

Prinsip pedelegasian wewenang Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada karyawan bawahan untuk sewaktu waktu dapat membuat keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya.

5. Prinsip memberi perhatian

Prinsip memberi perhatian Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai bawahan, akan memotivasi karyawan bekerja apa yang diharapkan seorang pemimpin.

2.1.2.4. Indikator Motivasi

Menurut Kusuma & Rahardja, (2018: 4) indikator-indikator motivasi terdiri dari:

1. Tujuan karyawan bekerja
2. Perilaku karyawan
3. Intusiasme karyawan

4. Dorongan dalam diri karyawan

Menurut Setiyono,(2017: 28-32) indikator-indikator motivasi terdiri dari:

1. Pemberian uang makan
2. Pemberian bonus
3. Dana pensiun
4. Keselamatan tempat kerja
5. Kebebasan koordinasi
6. Kebutuhan sosial
7. Kebutuhan akan penghargaan diri
8. Pengakuan akan prestasi,
9. Kemampuan
10. Keterampilan potensial optimal

2.1.3. Disiplin kerja

2.1.3.1. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Kuncorowati & Rokhmawati, (2018: 8) Disiplin kerja adalah berperilaku sesuai dengan peraturan yang diterapkan dan kekuatan pengurangan hadiah oleh pemimpin karena kasus tertentu.

Menurut Jumani, (2018: 73) disiplin kerja adalah perilaku karyawan yang mematuhi semua peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan.

Menurut Cedaryana, Luddin, & Supriyati, (2018: 94) Disiplin adalah hal yang sangat penting dalam rangka menciptakan karyawan yang memenuhi syarat untuk

melakukan tugas-tugas yang ditugaskan kepadanya untuk pencapaian tujuan organisasi, dengan disiplin, itu akan memmanifestasikan sikap yang mencerminkan ketaatan terhadap aturan yang ada.

Menurut Jeffrey & Ruliyanto, (2017: 78) disiplin kerja adalah tingkat kepatuhan individu untuk melakukan semua pekerjaan mereka dengan benar sesuai dengan standar yang diharapkan dengan kesadaran penuh, bukan dengan paksaan.

Menurut Siagian & Batam, (2018: 24) Disiplin kerja dikatakan sebagai kondisi yang terjadi timbul bersifat negatif. Disiplin dikaitkan dengan hukuman. Disiplin di bidang manajemen sumber daya manusia dinyatakan sebagai kualitas usaha yang dilakukan sesuai dengan *Standar Operating Procedur* (SOP) oleh seseorang untuk memperoleh barang dan jasa.

Berdasarkan pengertian disiplin kerja dari para ahli diatas. disiplin merupakan sikap mental yang tercermin dalam tingkah laku individu, kelompok, atau masyarakat berupa ketaatan terhadap peraturan atau ketentuan yang ditetapkan untuk tujuan tertentu.

2.1.3.2. Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Berdasarkan jenis disiplin kerja menurut Sinambela, (2017: 336) antara lain:

1. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah upaya untuk mengikuti pegawai agar mengikuti dan menaati pedoman dan aturan kerja yang ditetapkan pada organisasi.

Disiplin Preventif bertujuan untuk agar pegawai dapat bekerja dengan

disiplin. Untuk efektifnya disiplin preventif tersebut, manajer perlu memperhatikan yaitu :

- a. Penyelarasan pegawai dengan pekerjaany melalui seleksi, pengujian, dan prosedur-prosedur penepatan yang efektif.
- b. Mengorientasi pegawai secara benar pada pekerjaan, dan memberikan pelatihan yang diperlukan.
- c. Menjelaskan perilaku pegawai yang tepat.
- d. Memberikan umpan balik yang positif dan konstruktif kepada para pegawai tentang kinerja.
- e. Mengondisikan para pegawai yang dapat mengutarakan masalah-masalah mereka pada manajemen melalui teknik-teknik seperti kebijakan pintu terbuka dan pertemua-pertemuan kelompok antara manajemen dengan pegawai.

2. Disiplin Korektif

Disiplin Korektif adalah upaya untuk penggerakan karyawan dalam menyatukan suatu aturan dan mengarahkannya agar tetap mematuhi berbagai peraturan sesuai dengan panduan yang berlaku pada organisasi.

Sementara itu, dalam disiplin korektif, pegawai yang melanggar peraturan yang di tentukanakan diberikan hukuman yang bertujuan agar pegawai tersebut dapt memperbaiki diri. Dan menaati peraturan yang sudah ditentukan.

2.1.3.3. Tujuan disiplin kerja

Menurut Sinambela, (2017: 340) menjelaskan bahwa maksud dan tujuan dari disiplin kerja yaitu terpenuhinya ada beberapa tujuan seperti :

- 1) Tujuan umum disiplin kerja adalah untuk kelangsungan perusahaan sesuai dengan motif organisasi untuk para persangkutan baik hari ini, maupun kesesokan hari.
- 2) Tujuan khusus disiplin kerja. Tujuan khusus antara lain :
 - a. Untuk karyawan mematuhi semua peraturan dan kebijakan peraturan ketenagakerjaan, serta kebijakan perusahaan yang berlaku, selain tertulis maupun yang tidak tertulis, serta melaksanakan perintah dari manajemen.
 - b. Dapat melaksanakan pekerjaan sebaik mungkin, serta mampu memberikan servis yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang sudah ditugaskan kepadanya.
 - c. Dapat menggunakan, memelihara saran, prasarana barang dan jasa perusahaan dengan sebaik mungkin.
 - d. Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan normal yang berlaku setiap perusahaan.
 - e. Tenaga kerja yang mampu memperoleh tingkat produktivitas tinggi seperti diharapkan oleh perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

2.1.3.4. Indikator Displin Kerja

Menurut Siagian & Batam, (2018: 25) indikator-indikator disiplin kerja

sebagai berikut:

1. Penyampaian informasi
2. Manajer paham aturan kerja
3. Tegas pada pelanggaran
4. Konsisten
5. Sesusai prosedur
6. Penyampaian benar

Menurut Sinambela, (2017: 356) indikator yang mempengaruhi kedisiplinan

sebagai berikut:

1. Besarnya kecilnya pemberian kompensasi.
2. Ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam organisasi.
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.
4. Keberanian pemimpin dalam mengambil keputusan.
5. Ada tidaknya perhatian kepada para pegawai.
6. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

2.1.3. Kinerja karyawan

2.1.3.1. Pengertian Kinerja karyawan

Menurut Indrasari et al., (2018: 43) Prinsip dasar kinerja karyawan adalah hasil dari proses yang kompleks, baik dari dalam personil karyawan (faktor internal) dan (faktor eksternal) strategis perusahaan.

Menurut Mariani & Sariyathi, (2017: 3540) Kinerja karyawan adalah hal terpenting dalam manajemen sumber daya manusia karena merupakan salah satu faktor yang menentukan keberhasilan perusahaan. Untuk Kinerja memberikan hasil yang maksimal kepada perusahaan.

Menurut Ramadhany, (2017: 369) kinerja karyawan adalah hal yang harus diperhatikan oleh para pemimpin perusahaan. Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan manusia dengan melakukan pekerjaan.

Menurut Kusuma & Rahardja, (2018: 4) Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya baik secara kualitas maupun kuantitas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu dan sesuai dengan wewenang yang diberikan dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Menurut Siagian & Batam, (2018: 25) Disiplin kerja adalah sebuah situasi tertib dimana sekelompok orang yang mematuhi dalam kelompok tersebut berkehendak menaati dan menjalankan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis dengan berdasarkan kesadaran dan keinsyafan akan tercapainya suatu kondisi antara keinginan, kenyataan dan diharapkan agar para

karyawan memiliki sikap disiplin yang tinggi dalam bekerja sehingga produktivitasnya meningkat.

Berdasarkan pengertian kinerja karyawan dari para ahli diatas dapat kita simpulkan bahwa hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.1.3.2. Pendekatan Penilaian Kinerja

Menurut Bagia, (2015: 156) pemilihan pendekatan atau metode dalam penelitian kinerja sangat ditentukan oleh tujuan dari penilaian kinerja itu sendiri. Tujuan penelitian kinerja yang berbeda dalam perusahaan mengakibatkan pendekatan atau metoda penilaian kinerja yang digunakan dalam melakukan penilaian juga berbeda. Berdasarkan pendapat para pakar di atas dapat disimpulkan bahwa ada enam pendekatan yang dapat digunakan untuk melakukan penilaian terhadap kinerja, di antaranya adalah

1. Pendekatan Perilaku

Pendekatan perilaku ini dalam melakukan survei kinerja difokuskan pada kinerja setiap karyawan berdasarkan efektivitas kegiatan yang dilakukan sesuai dengan deskripsi jabatan yang menjadi tanggung jawabnya.

2. Pendekatan Atribut

Pendekatan atribut ini bertitik tolak dari karakteristik dan sifat yang dimiliki oleh individu. Secara logika sifat-sifat pribadi yang relevan dengan tugas-tugas yang dijalankan akan mendorong kinerja individu

menjadi lebih baik.

3. Pendekatan Hasil

Pendekatan hasil adalah Sistem penilaian kinerja berdasarkan hasil yang lebih dikenal dengan *Management by Objective* (MBO) dan tergolong pendekatan yang tradisional. Pendekatan ini cocok digunakan untuk organisasi yang mengembangkan prestasi.

4. Pendekatan Komparatif

Pendekatan komparatif adalah dengan pengukuran kinerja pada dasarnya menggunakan teknik penilaian dengan membandingkan kinerja individu tertentu dengan individu lain untuk kegiatan yang sama.

5. Pendekatan Berorientasi ke Depan

Pendekatan berorientasi ke depan adalah ini menggunakan berbagai teknik atau metode penelitian seperti yang telah diuraikan di muka yang dikenal sebagai pendekatan tradisional yang sebagai pendekatan yang berorientasi pada masa lalu.

6. Pendekatan Penilaian Kinerja Pertimbangan

Pendekatan penilaian kinerja pertimbangan adalah kinerja yang menilai atau mengevaluasi kinerja pekerjaan berdasarkan deskripsi perilaku spesifik yang menggunakan dimensi penilaian kinerja.

2.1.3.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Maizar, (2017: 220) faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan adalah:

1. Kemampuan

Merupakan kemampuan yang akan diperoleh secara resmi, sebagai contoh pendidikan yang diperoleh dibangku sekolah atau diuniversitas tinggi yang langsung mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri.

2. Motivasi

Motivasi (Materil dan Non Materil) yang diberikan langsung kepada setiap karyawan untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasannya. Jadi sifatnya khusus seperti memberikan pujian, bonus, dan dll. motivasi yang ditawarkan hanya merupakan fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja atau kelancaran tugas, sehingga kinerja karyawan meningkat dalam melakukan pekerjaannya. Motivasi tidak langsung ini pengaruh besar untuk meningkatkan produktivitas kerja.

3. Dukungan yang diterima

Dukungan yang penerimaan fasilitas yang mendukung pelaksanaan pencapaian kinerja secara tidak langsung fasilitas yang puas tersebut dapat membantu kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

4. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan

Dengan keberadaan pekerjaan yang perusahaan berikan kepada karyawannya sehingga dapat ikut mempengaruhi kinerja karyawan, karena karyawan akan merasa puas dan akan timbul kecintaan karyawan terhadap perusahaan dan pekerjaannya. Jika cinta karyawan semakin meningkat dengan pekerjaan, maka kinerja mereka akan lebih baik.

5. Hubungan mereka dengan organisasi

Hubungan tempat kerja karyawan juga akan mempengaruhi kinerja karyawan secara tidak langsung karena hubungan mereka dengan organisasi hubungan yang harmonis antara karyawan dengan yang lainnya maka timbul semangat kerja karyawan yang akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan.

2.1.3.4. Indikator Kinerja karyawan

Menurut Kusuma & Rahardja, (2018: 4) indikator kinerja karyawan pada penelitian ini yaitu:

1. Hasil kerja
2. Proses
3. Sikap kerja
4. Pengalaman
5. Kesungguhan

Menurut Mariani & Sariyathi, (2017: 3550) indikator kinerja karyawan pada peneliti ini yaitu:

1. Prestasi kerja
2. Tanggung jawab
3. Kerjasama
4. Inisiatif
5. Ketepatan waktu
6. Tingkat kesalahan kerja
7. Kecepatan kerja

2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu sangat penting sebagai dasar dalam rangka menyusun skripsi ini. Kesimpulan dari hasil penelitian terdahulu yang dikemukakan akan memberikan penguatan terhadap kajian teoritis sebelumnya. penelitian yang dilakukan oleh Frimayasa, Kurniawan, & Shinta, (2018) dengan judul pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Pos Indonesia. Teknis analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda dengan hasil penelitian adalah gaya kepemimpinan secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Paeno, (2017) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Niko Resources Indonesia Ltd. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi berganda dengan hasil penelitian adalah Gaya kepemimpinan dan Motivasi secara bersama-sama mempunyai kontribusi atau pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Kusuma & Rahardja, (2018) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Pd BPR Bkk Taman Peralang. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan hasil penelitian adalah Gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Maizar, (2017) dengan judul Pengaruh Motivasi, Kompetensi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT

Perkebunan Nusantara VI Pasaman Barat. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan hasil penelitian adalah Motivasi, kompetensi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Mariani & Sariyathi, (2017) dengan judul Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Warung Mina Peguyangan di Denpasar. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan hasil penelitian adalah Motivasi, komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Mahbub, (2017) dengan judul Pengaruh Gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan BRI Syariah kantor cabang Pembantu Genteng Banyuwangi Jawa Timur. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi berganda. dengan hasil penelitian adalah gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Tamarindang, Mananeke, & Pandowo, (2017) dengan judul Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Bank Bni Cabang Manado . Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Dengan hasil penelitian adalah gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

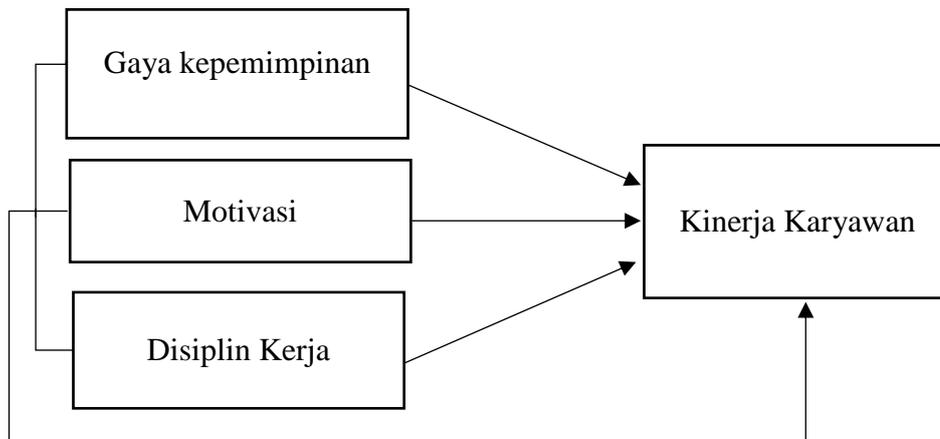
No	Nama (Tahun)	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	(Frimayasa, Kurniawan, & Shinta, 2018)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pos Indonesia	Regresi Linier Berganda	Gaya Kepemimpinan Berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
2	(Paeno, 2017)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Niko Resources Indonesia Ltd	Regresi Linier Berganda	Gaya kepemimpinan dan Motivasi secara bersama-sama mempunyai kontribusi atau pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan.
3	(Kusuma & Rahardja, 2018)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Pd BPR Bkk Taman Pematang	Regresi Linier Berganda	Gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
4	(Maizar, 2017)	Pengaruh Motivasi, Kompetensi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara VI Pasaman Barat	Regresi Linier Berganda	Motivasi, kompetensi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
5	(Mariani & Sariyathi, 2017)	Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Warung Mina Peguyangan di Denpasar	Regresi Linier Berganda	Motivasi, komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan
6	(Mahbub, 2017)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan BRI Syariah kantor cabang Pembantu Genteng	Regresi Berganda	Gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan

		Banyuwangi Jawa Timur		
7	(Tamarindang et al., 2017)	pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Bank Cabang Manado	Regresi Linier Berganda	Gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan

Sumber : (Frimayasa, Kurniawan, & Shinta, 2018), (Paeno, 2017), (Kusuma & Rahardja, 2018), (Maizar, 2017), (Mariani & Sariyathi, 2017), (Mahbub, 2017), (Tamarindang et al., 2017)

2.3. Kerangka Berpikir

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



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.3. Hipotesis Penelitian

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

H1: Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sepakat Teknologi Indonesia.

H2: Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sepakat Teknologi Indonesia.

H3: Disiplin kerja kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sepakat Teknologi Indonesia.

H4: Gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sepakat Teknologi Indonesia.