

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bidang strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya [1]. Manajemen sumber daya manusia adalah manajemen yang memfokuskan diri memaksimalkan kemampuan karyawan atau anggotanya melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai/karyawan menuju pengoptimalan organisasi [2]. Dari penjelasan diatas dapat diambil kesimpulan secara sederhana bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses serta upaya untuk merekrut, mengembangkan, memotivasi, serta mengevaluasi keseluruhan sumber daya manusia yang diperlukan perusahaan dalam pencapaian tujuannya.

2.1.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan organisasi, termasuk perusahaan, menetapkan tujuan-tujuan tertentu yang ingin mereka capai dalam memanajementi setiap sumber daya manusia. Tujuan MSDM secara tepat sangatlah sulit untuk dirumuskan karena sifatnya bervariasi dan tergantung pada penahapan perkembangan yang terjadi pada masing-masing organisasi [1].

Tujuan MSDM meliputi [1]:

1. Memberikan pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja yang tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi segala kewajiban secara legal.
2. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
3. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implementasi SDM.

4. Memberi dukungan dan kondisi yang akan mampu manajer lini mencapai tujuan.
5. Menangani berbagai krisis dan situasi yang sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
6. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dalam manajemen organisasi,
7. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen sumber daya manusia.

2.1.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Ada 7 fungsi manajemen sumber daya manusia [5]

1. Perencanaan

Perencanaan sumber daya manusia diartikan sebagai suatu aktivitas yang menelaah apa yang akan dilakukan oleh sumber daya manusia, bagaimana dilakukannya, dan kapan dilakukannya.

2. *Staffing*

Staffing adalah proses ketika organisasi memastikan bahwa jumlah pekerja dengan skill semestinya dalam pekerjaan yang benar, pada waktu yang benar, untuk mencapai tujuan organisasi. Staffing berarti melibatkan analisis kerja, perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi

3. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan sumber daya manusia adalah fungsi manajemen sumber daya manusia yang utama yang terdiri tidak hanya pelatihan dan pengembangan, tetapi juga perencanaan karier individual dan aktivitas organisasi, pengembangan organisasi, dan penilaian kinerja, organisasi yang akan menekankan kebutuhan pelatihan dan pengembangan.

4. Kompensasi dan *Benefit*

Sistem kompensasi yang bijak memberi pegawai dengan reward yang memadai dan berkeadilan (*equitable*) bagi kontribusi mereka memenuhi tujuan organisasional.

5. Keamanan dan Kesehatan

Keamanan dan kesehatan meliputi perlindungan pegawai dari kecelakaan yang diakibatkan pelaksanaan pekerjaan. Kesehatan menunjuk pada kebebasan pegawai dari sakit fisik atau emosional.

6. Pegawai dan Relasi Kerja

Organisasi bisnis dituntut oleh hukum untuk mengakui serikat kerja dan tawar menawar dengan mereka secara jujur jika karyawan organisasi ingin serikat mempresentasikan mereka.

2.1.2 Kinerja Karyawan

2.1.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya [3]. Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur dalam periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya [2].

Kinerja karyawan adalah prestasi yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas. Pendapat lain yang menyebutkan kinerja adalah kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas [1]. Kuantitas adalah hasil yang dapat dihitung sejauh mana seseorang dapat berhasil mencapai tujuan yang ditetapkan. Kualitas adalah bagaimana mengenai banyaknya kesalahan yang dibuat, kedisiplinan dan ketetapan. Waktu kerja adalah mengenai jumlah absen yang dilakukan, keterlambatan dan lamanya masa kerja dalam tahun yang telah dijalani [6]. Kinerja adalah catatan mengenai akibat-akibat yang dihasilkan pada fungsi pekerjaan atau aktivitas selama periode tertentu yang berhubungan dengan tujuan organisasi. Kinerja seseorang merupakan gabungan dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat diukur dari akibat yang dihasilkan. Oleh karena itu, kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi [7].

Secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan prestasi atau hasil kerja karyawan yang dilihat dari kualitas, kuantitas dan waktu kerja untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan serta kinerja merupakan faktor yang terpenting dalam perusahaan, karena kinerja sebagai penentu keberhasilan perusahaan dalam setiap organisasi.

2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja karyawan adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*) [3] :

1. Faktor kemampuan (*ability*)

Secara psikologis, kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge+skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencari pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man on the right place, the right man on the right job*).

2. Faktor Motivasi (*motivation*)

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

2.1.2.3 Tujuan Kinerja

Tujuan menyeluruh kinerja adalah untuk menumbuhkan suatu budaya dimana individu dan kelompok bertanggung jawab atas kelanjutan peningkatan proses bisnis dan peningkatan keterampilan dan kontribusi mereka sendiri. Adapun tujuan diterapkan manajemen kinerja adalah untuk [8]:

1. Mencapai peningkatan yang dapat diraih dalam kinerja organisasi.
2. Bertindak sebagai pendorong perubahan dalam mengembangkan suatu budaya yang berorientasi kinerja.
3. Meningkatkan individu mengembangkan kemampuan mereka menjadi lebih meningkat.
4. Mengembangkan hubungan yang konstruktif dan terbuka.
5. Memberikan suatu kerangka kerja bagi kesepakatan sasaran sebagaimana diekspresikan dalam target dan standart kerja.
6. Memusatkan perhatian pada atribut dan kompetensi yang diperlukan agar dilaksanakan secara efektif dan efisien.
7. Memberikan ukuran yang akurat dan obyektif dalam kaitannya dengan target dan standar yang disepakati sehingga individu menerima umpan balik dari manajer tentang seberapa baik yang mereka lakukan.

8. Memerikan kesempatan individu untuk mengungkapkan aspirasi dan perhatian mereka tentang pekerjaan mereka.
9. Membantu mempertahankan individu untuk mengungkapkan aspirasi dan perhatian mereka tentang pekerjaan mereka.
10. Mendukung misi jauh manajemen kualitas total.

2.1.2.4 Indikator kinerja

Ada lima indikator untuk mengukur kinerja individu (karyawan), yaitu [9]

- a. Kualitas, kualitas kerja diukur dan persepsi pimpinan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- b. Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan, biasanya dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang disesuaikan.
- c. Kecepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas diselesaikannya pekerjaan dalam waktu tertentu yang sudah ditetapkan sebagai standar pencapaian waktu penyelesaian pekerjaan.
- d. Efektivitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- e. Kemandirian, merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya, komitmen kerja, merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap organisasi.

2.1.3 Gaya Kepemimpinan

2.1.3.1 Pengertian Gaya kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah cara pemimpin bertindak dan/ atau bagaimana dia mempengaruhi anggotanya untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu. Gaya kepemimpinan model ini akan muncul saat ada tindakan dan momen tertentu dan dapat juga hilang akibat tindakan yang salah satu atau karena waktu yang berbeda [2]

Kepemimpinan merupakan unsur utama dan sangat penting didalam sebuah organisasi atau perusahaan. Berbicara mengenai pemimpin dengan kepemimpinannya, selalu dihadapi oleh dua kata kunci yaitu “pemimpinan” dan “kepemimpinannya” [10].

Kepemimpinan sebagai proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas dari anggota kelompok, maka ada tiga implikasi penting yakni: Kesiapan menerima pengarahan dari pemimpin, anggota kelompok membantu menegaskan status pemimpin dan memungkinkan proses kepemimpinan. Tanpa bawahan, semua sifat-sifat kepemimpinan seorang pemimpin akan menjadi tidak relevan. Kedua, kepemimpinan mencakup distribusi kekuasaan yang tidak sama diantara pemimpin dan anggota kelompok. Ketiga. Kepemimpinan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi perilaku pengikut melalui sejumlah cara. Berdasarkan pengertian yang diatas bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi kinerja karyawan untuk mendapatkan keberhasilan aktivitas kerja yang baik [1].

2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepribadian Gaya kepemimpinan

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepribadian yang dinyatakan dalam gaya kepemimpinan tersebut, antara lain [10]:

1. Jenis kelamin pria dan wanita umumnya memiliki sifat mendasar yang berbeda. Sebagai contoh wanita cenderung menggunakan perasaannya dan bertindak lembut, sebaliknya pria lebih menggunakan kemampuan berpikir dan bertindak keras.
2. Untuk secara umum orang yang berusia muda cenderung memiliki sifat yang dinamis dan idealis. Sebaliknya semakin bertambah usia seseorang, cenderung pula mengurangi kemampuannya berpikir dan bekerja lebih keras. Tentunya hal ini tidak selalu berlaku pada setiap orang.
3. Fisik mental dan pikiran (intelektualitas), setiap manusia merupakan makhluk ciptaan Tuhan yang “unik”, artinya tidak ada satupun manusia yang memiliki keberadaan yang sama satu dengan yang lainnya. Perbedaan ini terlihat dari fisik (tubuh), mental dan pikirannya yang akhirnya mempengaruhi kepribadiannya.
4. Pendidikan salah satu faktor yang membentuk kehidupan manusia adalah pendidikan yang pernah diterimanya, baik dilembaga pendidikan yang bersifat formal maupun informal. Semakin tinggi pendidikan yang pernah diterima seseorang, umumnya akan semakin menambah wawasan dan kemampuannya.

5. Kematangan proses waktu cenderung akan membentuk kematangan atau kedewasaan seseorang. Semakin dia belajar akan kesalahan-kesalahan dan berusaha untuk memperbaikinya, semakin ia bertambah dewasa untuk mengerti banyak hal.
6. Latar belakang kehidupan manusia dimulai dan diakhiri dengan latar belakang yang berbeda satu dengan yang lainnya. Perbedaan ini dapat disebabkan oleh latar belakang budaya, nilai dan norma beebeda, yang pada intinya dapat bersumber dari keluarga, kerabat, teman, dan masyarakat secara umum.

2.1.3.3 Jenis-Jenis Gaya Kepemimpinan

Adapun jenis-jenis gaya kepemimpinan yang ada, sebagai berikut [11]:

1. Kepemimpinan Karismatik

Adalah gaya pemimpin yang bertindak dengan cara yang unik memiliki efek karismatik tertentu pada pengikut mereka, karakteristik kepribadian seseorang pemimpin karismatik termasuk menjadi dominan, memiliki keinginan yang kuat untuk mempengaruhi orang lain, menjadi percaya diri, dan memiliki rasa yang kuat dari nilai-nilai moral sendiri.

2. Kepemimpinan Transformasional

Adalah gaya pemimpin yang hanya “mengubah” bukan melakukan “perubahan” yang mendasar seperti yang dilakukan oleh kepemimpinan transformasional.

3. Kepemimpinan Transaksional

Adalah gaya pemimpin memiliki pendekatan yang unik dimana, dimana anggota diikuti sertakan dalam merumuskan tujuan melalui sebuah transaksi yang jelas dan terukur. Transaksi ini meliputi imbalan yang menarik bagi keberhasilan anggota. Sebaliknya, jika anggota gagal dalam mencapai tujuan, mereka akan mendapatkan konsekuensinya.

4. Kepemimpinan Partisipatif

Kepemimpinan partisipatif adalah gaya pemimpin yang menunjukkan perhatian besar terhadap bawahan atau para anggotanya. Gaya kepemimpinan ini mengajak bawahannya untuk ikut berperan aktif dalam proses pengambilan keputusan berupa saran dan ide dengan cara demokrasi.

5. Kepemimpinan Otokratis

Adalah gaya pemimpin menganggap bahwa, potensi yang dimiliki bawahannya dianggap rendah sehingga mereka dipandang tidak mampu berbuat apa-apa.

2.1.3.4 Indikator Gaya Kepemimpinan

Indikator Gaya Kepemimpinan adalah sebagai berikut [12]:

1. Kemampuan Mengambil Keputusan

Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan perhitungan yang paling tepat.

2. Kemampuan Motivasi

Kemampuan motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

3. Kemampuan Komunikasi

Kemampuan komunikasi adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung.

4. Kemampuan Mengendalikan Bawahan

Seorang pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan jangka panjang perusahaan. Termasuk didalamnya memberitahukan orang lain apa yang harus dilakukan dengan nada yang bervariasi mulai dari nada tegas sampai meminta atau bahkan mengancam. Tujuannya adalah agar tugas-tugas dapat terselesaikan dengan baik.

5. Tanggung Jawab

Seseorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab bisa diartikan sebagai kewajiban yang wajib menanggung dan memikul segala sesuatunya.

6. Kemampuan Mengendalikan Emosional

Kemampuan mengendalikan emosional adalah hal yang sangat penting bagi keberhasilan hidup kita. Semakin baik kemampuan kita mengendalikan emosi semakin mudah kita meraih kebahagiaan.

2.1.4 Motivasi Kerja

2.1.4.1 Pengertian Motivasi

Motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak pada hakekatnya ada secara internal dan eksternal yang dapat positif atau negatif untuk mengarahkannya sangat bergantung kepada ketangguhan sang manajer [13].

Motivasi merupakan akibat dari interaksi seseorang dengan situasi tertentu yang dihadapinya, kekuatan motivasi yang ditunjukkan oleh seseorang dalam menghadapi situasi tertentu dibandingkan dengan orang lain yang menghadapi situasi yang sama [1].

Berdasarkan pengertian di atas, dapat di simpulkan bahwa motivasi adalah alasan yang mendasari sebuah perbuatan yang dilakukan oleh seorang individu untuk mencapai tujuan yang di rencanakan sesuai dengan cara tertentu.

2.1.4.2 Jenis-Jenis Motivasi

Terdapat dua jenis motivasi, yaitu motivasi internal dan motivasi eksternal, berikut uraian tentang motivasi internal dan eksternal [14]:

1. Motivasi Internal

Motivasi internal dari dalam diri orang tersebut. Jenis motivasi ini erat kaitannya dengan kecerdasan emosi. Motivasi internal ini perlu dibandingkan dengan motivasi eksternal.

2. Motivasi Eksternal

Motivasi eksternal yang ditimbulkan oleh orang lain. Motivasi eksternal sifatnya mentrigger motivasi internal.

Motivasi eksternal dibagi menjadi 2, yaitu:

1. Dengan Perlakuan

Bisa dengan perlakuan positif, yaitu diberikan imbalan bila baik, bisa dengan material atau non material. Bisa juga perlakuan negatif yaitu dengan diberikan hukuman bila tidak baik.

2. Dengan Sarana

Sarana bisa secara langsung atau tidak langsung, dan bisa bersifat material atau non material. Material langsung seperti diberikan insentif uang. Material langsung seperti diberikan fasilitas kerja.

2.1.4.3 Teori-Teori Motivasi Kerja

1. Teori Kebutuhan

Kebutuhan dan dapat didefinisikan sebagai suatu kesenjangan atau pertentangan yang dialami antara suatu kenyataan dengan dorongan yang ada didalam diri. Karyawan yang tidak terpenuhi kebutuhannya akan menunjukkan perilaku kecewa, sebaliknya, jika kebutuhan karyawan terpenuhi maka karyawan tersebut akan memperlihatkan perilaku yang gembira sebagai manifestasi dari rasa puasnya. Kebutuhan merupakan fundamen yang mendasar perilaku karyawan. Seorang pemimpin diperusahaan tidak akan memahami perilaku karyawannya tanpa mengerti kebutuhannya [15].

Mengemukakan bahwa hierarki kebutuhan manusia adalah sebagai berikut [15]:

- a. Kebutuhan Fisiologis, yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas, dan seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling mendasar.
- b. Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup.
- c. Kebutuhan rasa memiliki, (sosial), yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
- d. Kebutuhan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati, dan dihargai oleh orang lain.
- e. Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, dan posisi, kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide memberi penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

2. Teori ERG (*Existence, Relatedness, Growth*)

Teori ERG merupakan refleksi dari nama tiga dasar kebutuhan, yaitu :

- a. Existence Needs Kebutuhan ini berpengaruh dengan fisik dari eksistensi karyawan, seperti makanan, minuman, pakaian, bernapas, gaji, keamanan kondisi kerja, dan tunjangan.
- b. Relatedness Kebutuhan interpersonal, yaitu kepuasan dalam berinteraksi dalam lingkungan kerja.
- c. Growth Needs Kebutuhan untuk mengembangkan dan meningkatkan pribadi. Hal ini berhubungan dengan kemampuan dan kecakapan karyawan.

3. Teori Insting

Teori motivasi insting munculnya berdasarkan teori evolusi. Berpendapat bahwa tindakan yang cerdas merupakan refleksi dan instingtif yang diwariskan, oleh karenanya tidak semua tingkah laku dapat direncanakan sebelumnya dan dikontrol oleh pikiran.

4. Teori *Drive*

Konsep drive menjadi konsep yang tersohor dalam bidang motivasi sampai tahun 1918. Menggunakan konsep tersebut sebagai energi yang mendorong organisasi untuk melakukan tindakan. Kata drive dijelaskan sebagai aspek motivasi dari tubuh yang tidak seimbang. Motivasi didefinisikan sebagai suatu dorongan yang membangkitkan untuk keluar ketidak seimbangan atau tekanan.

5. Teori Lapangan

Teori ini merupakan pendekatan kognitif untuk mempelajari perilaku dan motivasi. Teori lapangan lebih memfokuskan pada pikiran nyata seorang karyawan ketimbang pada insting atau habit. Berpendapat bahwa perilaku merupakan suatu fungsi dari lapangan pada momen waktu. Menegemukakan bahwa perilaku ini merupakan fungsi dari seorang karyawan dengan lingkungannya.

2.1.4.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Pengaruh pemimpin ini dominan dalam berbagai aspek, ia dapat menimbulkan perasaan suka atau tidak suka, kagum atau sebaliknya dari para pegawai/karyawannya, sehingga peran pemimpin dalam menciptakan Suasana yang lebih baik menjadi penting, misalnya mau mendengar, menghargai, memeberi harapan dan dorongan, serta tidak diskriminatif. Tidak kalah pentingnya adalah

memotivasi, sebab kegagalan dalam memotivasi dengan membiarkan pegawai/karyawan menghadapi masalah tahu memberi jarak kepada mereka yang dianggap salah, justru sangat kontra produktif [2].

Peran pemimpin adalah memberikan motivasi atau sebagai motivator. Motivasi ini bertujuan untuk mengubah motif atau dorongan yang ada pada diri pegawai/karyawan dari rendah menjadi tinggi, motivasi dapat “memberikan energy perilaku” pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja, ini menunjukkan bahwa ada korelasi antara peran pemimpin dengan motivasi dalam mencapai tujuan organisasi [2].

Selain itu, motivasi juga memiliki korelasi dengan budaya organisasi, dimana budaya organisasi yang kuat menciptakan suasana yang nyaman dan rasa bangga pada organisasi, bahkan budaya mempengaruhi cara anggota bertindak. Ini menggambarkan bahwa mereka yang bekerja dalam budaya organisasi yang kuat memiliki karyawan dan kebebasan dalam bertindak dalam arti yang positif. Motivasi ini memiliki korelasi dengan kompensasi, sebab kompensasi yang terpenuhi akan mempengaruhi konsentrasi lain diluar pekerjaan. Juga ada korelasinya dengan kompetensi, karena seseorang yang tidak memenuhi kompetensi untuk mengerjakan suatu pekerjaan akan menimbulkan tekanan tersendiri, yang pada akhirnya dapat menimbulkan rendahnya motivasi karena tidak percaya diri pada kemampuan yang dimiliki [2].

2.1.4.5 Tujuan Pemberian Motivasi

Untuk menghasilkan kinerja yang optimal diperlukannya dorongan atau motivasi dalam bekerja. Pemberian Motivasi kerja terhadap pegawai memiliki beberapa tujuan, diantaranya adalah sebagai berikut [16]:

1. Meningkatkan semangat kerja karyawan.
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
3. Mempertahankan produktivitas kerja karyawan.
4. Meningkatkan kestabilan karyawan.
5. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
6. Meningkatkan prestasi kerja pegawai.

2.1.4.6. Indikator-Indikator Motivasi

Teori motivasi kebutuhan Maslow menyatakan bahwa manusia dimotivasi untuk memuaskan sejumlah kebutuhan yang melekat pada diri setiap manusia yang cenderung bersifat bawaan. Hipotesis Maslow mengatakan bahwa lima jenjang kebutuhan yang bersemayan dalam diri manusia terdiri dari [14]:

1. Kebutuhan fisik, makanan, tempat tinggal, pakaian uang.
2. Kebutuhan rasa aman, keselamatan kerja, tidak diberhentikan dengan sewenang-wenang, memiliki tabungan, tidak mengalami kekerasan.
3. Kebutuhan sosial, diterima dalam kelompok, berteman, dicintai, mencintai.
4. Kebutuhan ego, digargai, dianggap penting, dipuji, diakui, kebebasan menampilkan diri.
5. Kebutuhan aktualisasi diri, berkarya, melakukan inovasi, menempuh pendidikan tinggi, membuat keputusan.

2.1.5 Disiplin Kerja

2.1.5.1 Pengertian Disiplin

Disiplin adalah suatu kekuatan yang berkembang didalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Disiplin juga mengandung pengertian sebagai sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan [17].

Disiplin berusaha mencegah pemulaan kerja yang lambat atau terlalu awalnya mengakhiri kerja yang disebabkan karena keterlambatan atau kemalasan. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai suatu yang besar manfaatnya. Baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal, bagi karyawan akan terperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya [1].

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan disiplin adalah suatu kondisi sikap hormat yang ada didalam diri karyawan terhadap peraturan dan ketepatan dalam perusahaan

2.1.5.3 Jenis-Jenis Disiplin

Jenis-jenis disiplin kerja dalam suatu organisasi terdiri atas [3]:

1. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan karyawan mengikuti dan mematuhi pedoman kerja. Aturan – aturan yang telah digariskan oleh perusahaan tujuan dasarnya adalah menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara preventif, pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan – peraturan perusahaan. Disiplin preventif merupakan suatu sistem yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua bagian sistem yang ada dalam organisasi.

2. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyetujui suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan dari pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai pelanggar, peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran.

Selain itu jenis lain dari disiplin ialah sebagai berikut [2]:

3. *Self Imposed Discipline*, yaitu disiplin yang timbul dari diri sendiri atas dasar kerelaan, kesadaran dan bukan timbul atas paksaan. Disiplin ini timbul karena seseorang merasa terpenuhi kebutuhannya dan merasa telah menjadi bagian dari organisasi sehingga orang akan tergugah hatinya untuk sadar dan secara sukarela memnuhi peraturan yang berlaku.
4. *Command Discipline*, yaitu disiplin yang timbul karena paksaan, perintah dan hukuman serta kekuasaan. Jadi disiplin ini bukan atau timbul karena perasaan ikhlas dan kesadaran akan tetapi timbul karena adanya paksaan atau ancaman dari orang lain.

2.1.5.4 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Faktor yang mempengaruhi disiplin karyawan adalah [1]:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jeripayanya yang telah berkontribusi bagi perusahaan.

2. Ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan.

Keteladanan pemimpin sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang telah ditetapkan.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksanakan dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin diterapkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah – ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.

Bila ada seseorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang diperbuat. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi.

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu adanya pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat sesuai dengan yang telah ditetapkan.

6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan
Karyawan adalah manusia yang memiliki perbedaan karakter, selain karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya.

7. Diciptakannya kebiasaan – kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.
Pemimpin yang kurang baik, yang memakai kekuasaannya dengan sewenang – wenang

dam , menggunakan ancaman terus – menerus, kadang dapat memperoleh apa yang tampak sebagai disiplin yang baik, namun rasa gelisah yang timbul dari peraturan yang keras dan paksaan saja dapat meledak dimuka pimpinan setiap waktu,

2.1.5.4 Indikator Disiplin Kerja

Indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan dalam organisasi meliputi [12]:

1. Tujuan dan kemampuan

Hal ini berarti bahwa tujuan pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan tersebut, supaya dia bekerja sungguh – sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2. Teladan pemimpin

Pemimpin tidak akan mendapatkan karyawan yang disiplin apabila, seorang pemimpin tidak menerapkan kedisiplinan.

3. Balas jasa (gaji)

Balas jasa ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap pekerjaannya.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya benar.

5. Waskat (pengawasan melekat)

Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah, dan prestasi kerja bawahannya.

6. Sanksi hukuman

Sanksi hukuman harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal, dan diinformasikan secara jelas kesemua karyawan.

2.2 Review Peneliti Terdahulu

Sebelum penelitian ini dilakukan sudah ada yang meneliti tentang motivasi kerja, disiplin kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut akan dikemukakan berikut ini:

1. Penelitian yang dilakukan oleh chancre Andika Hadika Purnomo, M. Djudi, dan Yuniadi Mayoman (2017) yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kunerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap PT. Karoseri Tentrem Sejahtera Kota Malang). Penelitian ini dilakukan dengan 68 sampel karyawan, metode yang digunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan variabel motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Karoseri Tentrem Sejahtera Kota Malang [4].
2. Penelitian yang dilakukan oleh Goverd Adler Clinton Rompas, Bernhard Tewal, dan Lucky Dotulong (2018) yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pada Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Minahasa Tenggara. Penelitian ini dilakukan dengan 50 sampel karyawan, metode yang digunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, Gaya Keepemimpinan tidak berpengaruh Terhadap Kinerja dan secara simultan Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, Dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Minahasa Tenggara [18]
3. Penelitian yang dilakukan oleh Dimas Rizki Akbar (2014) yang berjudul Pengaruh Kemampuan, Motivasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di lingkungan kecamatan Tambaksari Surabaya. Penelitian ini dilakukan dengan 82 sampel karyawan, metode yang digunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian meunjukkan bahwa secara parsial, Motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, dan secara simultan Kemampuan, Motivasi, Dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di lingkungan kecamatan Tambak sari Surabaya [19].
4. Penelitian Yang dilakukan oleh Vernits Meilina Putri Herawati (2015) yang berjudul Pengaruh Disiplin, Pendidikan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan Di Supermarket Pamela Satu Kota Yogyakarta. Penelitian ini dilakukan dengan 72 sampe karyawan, metode yang digunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Disiplin, Pendidikan Dan Lingkungan Kerja tidak berpengaruh secara signifikan Terhadap

Kinerja karyawan Di Supermarket Pamella Satu Kota Yogyakarta, secara simultan Disiplin, Pendidikan Dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja karyawan Di Supermarket Pamella Satu Kota Yogyakarta [20].

5. Penelitian yang dilakukan oleh Rizal Dwi Prasetyo dan Puspita Wulansari (2016) yang berjudul Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Semen Padang Biro Pekerjaan Umum. Penelitian ini dilakukan dengan 60 sampel karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Semen Padang Biro Pekerjaan Umum [21].
6. Penelitian yang dilakukan oleh Ichsan Kasnul Faraby (2018) yang berjudul pengaruh Gaya Kepemimpinan, lingkungan kerja dan Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Gapura Angkasa. Penelitian ini dilakukan dengan 54 karyawan. Metode yang digunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan Gaya Kepemimpinan, lingkungan kerja dan Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Gapura Angkasa [22].

Berdasarkan penelitian terdahulu tersebut, maka dapat dirangkum pada tabel berikut :

Tabel 2 1 Review Penelitian Terdahulu

Nama	Judul	Variabel penelitian	Hasil Penelitian yang dipengaruhi oleh penelitian
Chancre Andika	Pengaruh Motivasi	X_1 : Motivasi	Secara parsial
Hadika Purnomo, M. Djudi, dan Yuniadi Mayoman (2017).	Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan (Studi pada Karyawan tetap PT. Karoseri Tentrem Sejahterah kota Malang)	Kerja X_2 : Disiplin Kerja Y : Kinerja Karyawan	Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan Motivasi Kerja dan

			Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
Goverd Adler Cliton Rompas Bernhard Tewa dan Luck Dotulong (2018).	Pengaruh Gaya Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pada pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Minahasa Tenggara.	X_1 : Gaya kepemimpinan X_2 : Pengawasan X_3 : Disiplin Kerja Y : Kinerja Pegawai	1. Secara parsial gaya kepemimpinan tidak berpengaruh dan pengawasan, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai 2. Secara simultan gaya kepemimpinan, pengawasan, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
Dimas Rizki Akbar (2014).	Pengaruh Kemampuan,	X_1 : Kemampuan X_2 : Motivasi	1. Secara parsial motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai dan

(Tabel 2.1 sambungan)

Nama	Judul	Variabel penelitian	Hasil Penelitian yang dipengaruhi oleh penelitian
	Motivasi, Dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Kecamatan Tambaksari Surabaya.	X ₃ :Kepuasa Kerja Y : Kinerja Pegawai	Kemampuan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai 2. secara simultan kemampuan, motivasi, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
Vernits Meilina Putri Herawati (2015)	Pengaruh Disiplin, Pendidikan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Supermarket pamella satu kota Yogyakarta	X ₁ : Disiplin Kerja X ₂ : Pendidikan X ₃ : Lingkungan Kerja Y : Kinerja Karyawan	1. secara parsial Disiplin tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan Pendidikan, Lingkungan Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan 2. Secara simultan disiplin, pendidikan, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan

Rizal Dwi Prasetyo dan Puspita Wulansari (2016)	Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Semen Padang Biro pekerjaan umum.	X ₁ : Motivasi Y: kinerja Karyawan	1. Secara parsial motivasi berpengaruh positif dan simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Semen Padang Biro pekerjaan umum. 2. Secara simultan motivasi berpengaruh positif dan simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Semen Padang Biro pekerjaan umum.
Ichsan Kasnu Faraby (2018)	Gaya Kepemimpinan, lingkungan kerja dan Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Gapura Angkasa	X ₁ : Gaya Kepemimpinan X ₂ : Lingkungan Kerja X ₃ : Motivasi Y : Kinerja Karyawan	1. Secara parsial Gaya Kepemimpinan, lingkungan kerja dan Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Gapura Angkasa 2. Secara simultan gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Gapura Angkasa.

2.3 Kerangka konseptual

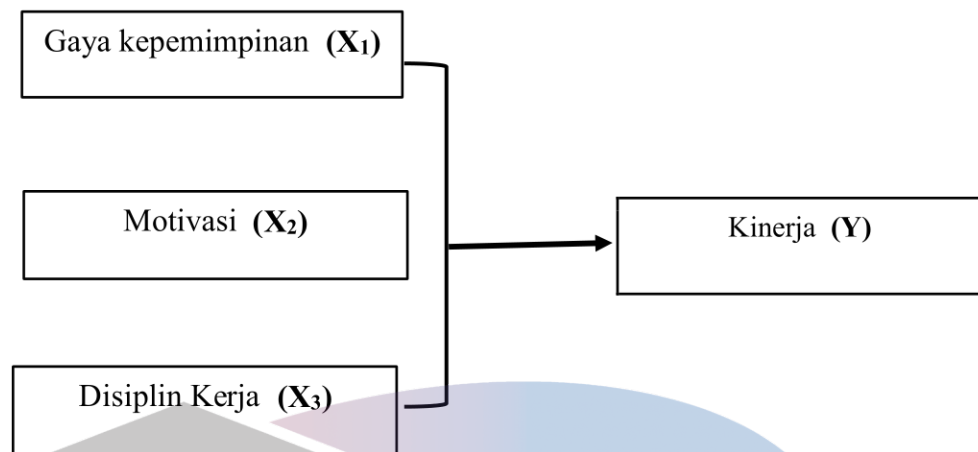
Kerangka konseptual adalah kerangka pemikiran dari tinjauan teori yang dapat menggambarkan keterkaitan antar variabel yang akan diteliti dan merupakan tuntutan bagi peneliti untuk memecahkan masalah merumuskan hipotesis. Dalam suatu perusahaan kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting, karena mempengaruhi kualitas dan kuantitas perusahaan. Kinerja karyawan akan terlihat

bagus apabila karyawan tersebut disiplin dalam bekerja, kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh motivasi yang dimiliki oleh diri sendiri dan motivasi yang diberikan oleh perusahaan.

Gaya kepemimpinan yang tepat dalam suatu perusahaan adalah gaya kepemimpinan yang tegas, mampu berkomunikasi dengan bawahannya dan melakukan pendekatan kepada karyawannya secara individu, dengan demikian maka akan memberikan kepuasan bagi karyawan. Motivasi merupakan suatu cara yang dapat mendorong kinerja karyawan untuk maksimal dan dapat menjadi pedoman karyawan dalam bekerja, karena adanya suatu dorongan baik diri sendiri maupun yang diberikan oleh perusahaan. Semakin tinggi motivasi seorang karyawan maka akan semakin baik kinerjanya.

Disiplin kerja sangat dibutuhkan dalam perusahaan karena disiplin kerja mencerminkan suatu kebiasaan yang dapat mempengaruhi hasil perusahaan dan juga karyawan yang ada didalam perusahaan. Disiplin kerja yang diterapkan perusahaan bertujuan untuk mengarahkan karyawan agar berperilaku baik. Karyawan akan mendapatkan kepuasan dengan terciptanya sesama rekan kerja yang bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, rekan kerja yang berperilaku baik yang sesuai dengan norma-norma dalam perusahaan.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka penulis membuat kerangka konseptual seperti dibawah ini, penulis akan menunjukkan pengaruh Antara variabel bebas (gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Kerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual

2.4 Pengembangan Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan jawaban sementara karena hipotesis pada dasarnya merupakan jawaban dari permasalahan yang telah dirumuskan dalam perumusan masalah, sedangkan kebenaran dari hipotesis perlu diuji terlebih dahulu melalui analisis data. Hipotesis dari masing-masing variabel yang diteliti seperti yang dijabarkan dibawah ini :

2.4.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Grand Antares Medan

Gaya kepemimpinan adalah suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya. Dalam sebuah organisasi/perusahaan, perlu sosok seseorang pemimpin yang mampu mengkoordinasi karyawan ke dalam kelompok kerja serta mengintegrasikan karyawan ke dalam situasi atau iklim kerja yang *solid* dan harmonis [12]. Dengan gaya kepemimpinan seseorang pemimpin yang disenangi oleh bawahannya, maka bukan hal yang tidak mungkin kinerja karyawan akan menurun karena karyawan merasa terbebani dengan sosok pemimpin yang tidak disenangi. Hal ini dapat diperkuat dengan hasil penelitian terdahulu dimana penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. [22]

H₁: Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel Grand Antares Medan,

2.4.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Grand

Antares Medan

Motivasi merupakan proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau *goal-directed behaviour*. Kinerja yang baik dapat dicapai jika mendapatkan dukungan dari para karyawan yang mempunyai motivasi yang baik dalam melaksanakan tugas dan kewajiban perusahaan [1]. Motivasi dapat menimbulkan hasil yang bagus untuk melaksanakan pekerjaan perusahaan, membangkitkan kemampuan kerja dan kerjasama karyawan, maka secara tidak langsung akan meningkatkan kinerja karyawan sedangkan apabila tidak adanya motivasi terhadap karyawan seperti keselamatan, pengakuan atau pujian pekerjaan terhadap karyawan maka mengakibatkan kinerja karyawan akan menurun. Hal ini diperkuat dengan hasil penelitian terdahulu, dimana penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan [4]. H₂: Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Grand Antares Medan.

2.4.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Grand

Antares Medan

Disiplin kerja merupakan kondisi untuk melakukan koneksi atau menghukum karyawan yang melanggar atau prosedur yang telah ditetapkan organisasi. Maka untuk mencapai profesional kerja, manajemen puncak atau divisi sumber daya manusia bisa menciptakan disiplin kerja perusahaan yang bagus [2]. Dengan penerapan disiplin yang baik memberikan dampak positif kepada karyawan. Mengubah sikap dan memberikan pelayanan yang terbaik kepada para pelanggan merupakan hasil dari kinerja yang di dapatkan. Hal ini diperkuat dengan hasil penelitian terdahulu, dimana penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan [18].

H₃: Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Grand Antares Medan.

2.4.4 Pengaruh Gaya kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Grand Antares Medan

Setiap perusahaan selalu berkeinginan agar tenaga kerja yang dimiliki mampu meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor

baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor lain. Seperti gaya kepemimpinan yang di berikan oleh pimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawannya, motivasi yang diberikan pemimpin untuk mendorong para karyawan dalam bekerja serta disiplin kerja yang menjadi acuan bagi karyawan untuk berperilaku baik, menaati segala peraturan yang di terapkan pada hotel dan mencapai kinerja yang baik dalam hal memberikan pelayanan yang terbaik bagi para konsumen hotel Grand Antares.

H₄: Gaya kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel Grand Antares Medan.

