

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1. Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.

Dalam suatu organisasi hal yang paling berperan penting untuk mencapai suatu tujuan secara maksimal adalah dengan mengelola dengan baik sumber manusia yang ada didalamnya. Manusia merupakan salah satu faktor yang sangat diperlukan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan kunci yang menentukan kesuksesan perkembangan sebuah organisasi dan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi atau perusahaan. Untuk itu perlunya pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan.

MSDM adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur dan mengembangkan potensi karyawan untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat [11].

MSDM adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemberhentian karyawan dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan individu, karyawan, dan masyarakat [12].

Dari pengertian-pengertian manajemen sumber manusia diatas, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu atau seni dalam pengendalian, pengelolaan, pengorganisasian, perencanaan, dan pengarahan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Ketika sumber daya manusia dikelola secara efektif, manajer SDM dapat lebih mudah dalam merekrut karyawan baru yang memiliki keterampilan yang diperlukan perusahaan. Dibentuknya manajemen sumber daya manusia bertujuan untuk media komunikasi antara karyawan dan perusahaan.

2.1.1.2. Fungsi-Fungsi MSDM

Fungsi-fungsi sumber daya manusia terdiri dari [13]:

a. *Staffing/Employment*

Fungsi ini terdiri dari tiga kegiatan penting, yaitu perencanaan, penarikan, dan seleksi sumberdaya manusia. Para manajer bertanggung jawab untuk memperhatikan kebutuhan para anggotanya. Fungsi manajemen sumber daya manusia ini berperan penting untuk menentukan kualitas sumber daya manusia dalam suatu perusahaan. Untuk itu para manajer akan melakukan perencanaan terkait perekrutan dan pengembangan SDM serta melakukan penarikan dengan kualitas dari SDM tersebut.

b. *Performance Evaluation*

Penilaian sumber daya manusia merupakan tanggung jawab dari salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia. Tentunya, dalam satu perusahaan pastinya akan melaksanakan evaluasi kinerja dari karyawannya untuk mengembangkan kinerja yang efektif dan memastikan bahwa karyawan telah melakukan kinerja yang baik sesuai dengan penilaian kinerja dalam perusahaan. Fungsi manajemen sumber daya manusia ini meliputi penilaian dan evaluasi terkait kinerja yang telah diberikan kepada karyawan. Dengan dilakukannya evaluasi, perusahaan dapat memastikan setiap sumber daya manusia telah melakukan tanggung jawab pekerjaannya masing-masing.

c. *Compensation*

Dalam hal ini, fungsi manajemen sumber daya manusia akan berurusan dengan kompensasi atas kinerja yang telah diberikan oleh karyawan yang berkaitan dengan kepuasan serta keuntungan yang telah diterima perusahaan. Para manajer bertanggung jawab untuk mengembangkan struktur gaji yang baik. Kompensasi yang akan diberikan kepada sumber daya manusia harus seimbang antara pembayaran dan manfaat yang diberikan kepada tenaga kerja. Pembayaran meliputi gaji, bonus, insentif, dan pembagian keuntungan yang diterima oleh karyawan. Manfaat meliputi asuransi kesehatan, asuransi jiwa, cuti, dan sebagainya.

d. *Training and Development*

Untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia, fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting adalah pelatihan dan pengembangan.

Departemen sumber daya manusia bertanggung jawab untuk membantu para manajer dalam membuat program pelatihan dan pengembangan yang efektif untuk dapat menghasilkan karyawan dengan kinerja yang berkualitas.

e. Employee Relations

Dalam sebuah perusahaan, manajemen sumber daya manusia merupakan manajemen yang berhubungan langsung dengan para pekerja. Fungsi manajemen sumber daya manusia harus memiliki peran yang aktif dalam mengurus segala masalah dan negosiasi dari para pekerja. Tanggung jawab departemen sumber daya manusia adalah untuk menghindari adanya karyawan yang akan melakukan mogok kerja atau hal lainnya. Untuk itu departemen sumber daya manusia dibutuhkan untuk terlibat dalam hubungan karyawan. Agar memastikan bahwa para karyawan diperlakukan secara baik dan apakah ada cara yang baik dan jelas untuk mengatasi segala keluhan dari para bawahan.

f. Safety and Health

Setiap perusahaan perlu untuk memperhatikan kesehatan dan keselamatan kerja di lingkungan perusahaan. Karena kesehatan dan keselamatan para pekerja akan berpengaruh terhadap perkembangan perusahaan. Setiap perusahaan wajib untuk memiliki dan melaksanakan program keselamatan untuk menghindari adanya kejadian yang tidak diinginkan, serta dapat mengurangi jumlah kecelakaan kerja dan dapat meningkatkan kesehatan tenaga kerja. Manajemen sumber daya manusia mempunyai tanggung jawab untuk melakukan pelatihan khusus mengenai keselamatan kerja dan membuat program kesehatan untuk para pekerja. Serta mengidentifikasi, dan memperbaiki kondisi yang nantinya akan membahayakan para pekerja, dan membuat laporan setiap terjadi kecelakaan kerja.

g. Personel Research

Untuk meningkatkan efektifitas perusahaan, departemen sumber daya manusia perlu melakukan analisis terhadap masalah individu dan perusahaan serta membuat perubahan yang sesuai serta berfungsi untuk mencari solusi dari masalah-masalah yang terjadi. Seperti terjadinya ketidakhadiran atau keterlambatan karyawan, prosedur penarikan dan seleksi yang baik, dan penyebab ketidakpuasan para pekerja. Departemen sumber daya manusia bertanggung jawab mengumpulkan informasi

mengenai masalah-masalah ini. Lalu hasilnya digunakan untuk menilai apakah kebijakan yang sudah dibuat dahulu perlu dilakukan perubahan atau tidak.

2.1.2 Kinerja Karyawan

2.1.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika [14].

Kinerja Merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis organisasi [15].

Kinerja karyawan merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk menetapkan perbandingan hasil pelaksanaan tugas, tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi pada periode tertentu dan relative dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja atau kinerja organisasi [5].

Berdasarkan pengertian-pengertian kinerja diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil dari tindakan yang dilakukan oleh seseorang dalam suatu organisasi atau perusahaan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya untuk tujuan organisasi.

2.1.2.2 Faktor - faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut [20] :

- 1) Kemampuan, kepribadian dan minat kerja.
- 2) Kejelasan dan penerimaan atau kejelasan peran seseorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya.
- 3) Tingkat motivasi pekerja dengan daya energy yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku.
- 4) Kopetensi yaitu keterampilan yang dimiliki seorang karyawan
- 5) Fasilitas kerja yaitu seperangkat alat pendukung kelancaran operasional perusahaan.
- 6) Budaya kerja yaitu perilaku kerja karyawan yang kreatif dan inovasi.

- 7) Kepemimpinan yaitu perilaku pemimpin dalam mengarahkan karyawan dalam bekerja.
- 8) Disiplin kerja yaitu aturan yang dibuat oleh perusahaan agar semua karyawan ikut mematuhi agar tujuan perusahaan tercapai.

2.1.2.3 Indikator kinerja karyawan

Adapun indikator dari kinerja karyawan adalah sebagai berikut [16] :

1) Kualitas

Kualitas dari pekerja bisa diukur dengan kualitas tugas serta kesempurnaan dalam menyelesaikan tugas yang dikerjakan oleh karyawan. Indikator kualitas sangat menentukan kemajuan dan kemunduran suatu perusahaan.

2) Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan. Dapat diukur dari target saat melakukan perencanaan deskripsi kerja.

3) Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas yang dapat diselesaikan dengan tepat waktu sesuai waktu yang telah ditentukan diawal.

4) Efektivitas

Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya perusahaan. Apabila perusahaan menggunakan sumber daya dengan efektif seperti uang, tenaga, teknologi dan bahan baku, maka hasil kerja pun akan semakin baik dan dapat mencapai tujuan perusahaan.

5) Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat dimana seorang karyawan nantinya dapat menjalankan fungsi kerjanya sesuai komitmen kerja. Artinya karyawan memiliki dan mampu menjalankan komitmen kerja dan tanggung jawab terhadap perusahaan.

2.1.3 Gaya Kepemimpinan

Dalam organisasi, faktor kepemimpinan menjadi salah satu faktor yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dimana pimpinan itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan para bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi. Menjadi pemimpin merupakan tugas yang tidak mudah. Dimana menjadi seorang pemimpin harus memahami betul sikap dari para karyawannya yang

memiliki perilaku dan sifat yang berbeda-beda. Pemimpin harus memahami dan mengetahui unsur-unsur kepemimpinan. Dimana kepemimpinan sebagai aktivitas mempengaruhi, kemampuan untuk mengajak, mengarahkan, menciptakan dan menentukan ide.

Menentukan gaya kepemimpinan merupakan hal yang penting. Untuk itu, jika pimpinan ingin dapat mempengaruhi perilaku orang lain, maka pimpinan tersebut harus memikirkan dan perlu menentukan gaya kepemimpinan yang tepat bagi perusahaan.

Gaya kepemimpinan adalah bagaimana seorang pemimpin melaksanakan fungsi kepemimpinannya dan bagaimana ia dilihat oleh mereka yang berusaha dipimpinnya atau mereka yang mungkin sedang mengamati dari luar [14].

Kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi orang-orang untuk mencapai tujuan organisasi [27]. Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahan agar mau bekerja sama dalam mencapai tujuan organisasi. Faktor gaya kepemimpinan menjadi salah satu faktor yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Kepemimpinan diartikan sebagai proses mempengaruhi orang lain untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi yang relevan [17].

Kepemimpinan adalah penggunaan pengaruh dalam perangkat atau situasi organisasi, yang menghasilkan sesuatu yang bermakna dan berdampak langsung pada tujuan-tujuan yang menantang [18].

Dari definisi-definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berarti cara yang dilakukan seorang pemimpin untuk mempengaruhi dan mengarahkan orang lain untuk bekerjasama dalam mencapai tujuan organisasi.

2.1.3.1 Jenis Gaya Kepemimpinan

Terdapat lima gaya kepemimpinan yaitu [16] :

1) Gaya kepemimpinan otokratik.

Gaya kepemimpinan otokratik adalah gaya kepemimpinan dimana seorang pemimpin memegang kendali penuh untuk menentukan dan memutuskan kebijakan dan prosedur, memutuskan tujuan yang akan dicapai, dan mengarahkan serta mengawasi semua kegiatan organisasi tanpa partisipasi bawahan.

2) Gaya kepemimpinan militeristik

Gaya kepemimpinan militeristik adalah gaya kepemimpinan yang memiliki disiplin tinggi dan dalam menggerakkan bawahannya, perintah mencapai tujuan digunakan sebagai alat utama. Menggunakan pangkat dan jabatan dalam mempengaruhi bawahannya untuk bertindak.

3) Gaya kepemimpinan paternalistik

Gaya kepemimpinan paternalistik adalah gaya kepemimpinan yang menganggap manusia yang tidak dewasa. Kepemimpinan tipe ini jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengambil keputusan, mengambil inisiatif, dan mengembangkan daya kreasi dan fantasi para karyawan. Gaya kepemimpinan paternalistik menganggap bawahan tidak bisa bersifat mandiri dan perlu dorongan dalam melakukan sesuatu. Pemimpin ini selalu melindungi bawahannya.

4) Gaya kepemimpinan kharismatik

Gaya kepemimpinan kharismatik adalah gaya kepemimpinan yang memiliki energy dan daya tarik untuk dapat mempengaruhi orang lain. Pemimpin kharismatik dapat dilihat dari cara mereka berbicara, berjalan maupun bertindak. Mereka mampu menilai secara realistis kendala lingkungan dan sumber daya untuk membuat perubahan.

5) Gaya kepemimpinan Demokratik

Gaya kepemimpinan demokratik adalah gaya kepemimpinan dimana pemimpin ikut berbaur dan berada ditengah-tengah anggotanya. Pemimpin tipe ini senang menerima saran, pendapat dan bahkan kritikan dari bawahan. Pemimpin selalu memperhatikan kebutuhan kelompoknya dan mempertimbangkan kesanggupan para bawahan dalam mengerjakan tugasnya.

2.1.3.2 Gaya Kepemimpinan Demokratis

Gaya kepemimpinan demokratis memiliki kekuatan untuk memotivasi bawahannya, dengan meningkatkan motivasi kerja [31]. Gaya kepemimpinan demokratis menggambarkan pemimpin yang cenderung melibatkan karyawan dalam mengambil keputusan, mendelegasikan wewenang, mendorong partisipasi dalam memutuskan metode dan sasaran kerja, dan menggambarkan umpan balik sebagai peluang untuk melatih karyawan [36]. Dalam gaya kepemimpinan ini, ada kerjasama antara atasan dengan bawahan. Terdapat beberapa karakteristik yang dimiliki seseorang pemimpin demokratis adalah senang menerima saran dan pendapat bahkan

kritikan dari karyawannya; selalu berusaha mengutamakan kerja sama (*teamwork*) dalam usaha pencapaian tujuan, ikhlas memberikan kebebasan yang seluas-luasnya kepada karyawan berbuat kesalahan yang kemudian diperbaiki agar bawahan itu tidak lagi berbuat kesalahan yang kemudian diperbaiki agar bawahan itu tidak lagi berbuat kesalahan yang sama, tetapi lebih berani berbuat kesalahan yang lain, selalu berusaha untuk menjadikan karyawan lebih sukses daripada pemimpinnya, berusaha untuk mengembangkan kapasitas diri sebagai pemimpin [32]. Pemimpin demokratis memiliki ciri-ciri antara lain [37]:

- a) Beban kerja organisasi menjadi tanggung jawab bersama personalia organisasi itu.
- b) Bawahan, oleh pemimpin dianggap sebagai komponen pelaksana secara integral harus diberi tugas dan tanggung jawab.
- c) Disiplin akan tetapi tidak kaku dan memecahkan masalah secara bersama.
- d) Kepercayaan tinggi terhadap bawahan dengan tidak melepaskan tanggung jawab pengawasan.
- e) Komunikasi dengan bawahan bersifat terbuka dan dua arah.

2.1.3.3 Indikator Gaya Kepemimpinan

Indikator Gaya Kepemimpinan sebagai berikut [19] :

1. Kemampuan Mengambil Keputusan

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

2. Kemampuan Memotivasi

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

3. Kemampuan Komunikasi

Kemampuan komunikasi adalah kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan maksud dan tujuan agar orang tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik.

4. Kemampuan Mengendalikan Bawahan

Seorang pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikutinya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan perusahaan. Termasuk didalamnya memberitahukan orang lain apa yang harus dilakukan dengan nada yang bervariasi mulai dari nada tegas sampai meminta atau bahkan mengancam. Tujuannya agar para bawahan dapat menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawabnya dengan baik.

5. Tanggung Jawab

Seorang pemimpin memiliki tanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab bisa diartikan sebagai kewajiban untuk menanggung dan memikul segala sesuatunya kepada perusahaan atau pun para bawahannya.

6. Kemampuan Mengendalikan Emosional

Kemampuan mengendalikan emosional adalah hal yang penting untuk keberhasilan hidup kita. Semakin kita mampu mengendalikan emosi maka semakin mudah untuk kita dapat meraih kebahagiaan.

2.1.4 Motivasi Kerja

2.1.4.1 Definisi Motivasi

Dalam suatu berorganisasi, pemberian dorongan sebagai bentuk motivasi perlu diberikan kepada bawahan. Motivasi merupakan kesediaan untuk bekerja dengan giat untuk tujuan perusahaan.

Motivasi berasal dari bahasa latin *Movere* yang berarti dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan [16].

Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas [20].

Motivasi adalah suatu keinginan seseorang yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu pekerjaan dengan dengan suka rela, mengorbankan tenaga dan waktunya untuk melakukan kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya penuh untuk mencapai tujuan tertentu [21].

Dari beberapa pengertian motivasi diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja yaitu suatu kesediaan atau kerelaan seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan dengan sikap dan tanggung jawab yang penuh kepada perusahaan untuk tujuan perusahaan.

2.1.4.2 Jenis-Jenis Motivasi

Membagi motivasi kedalam 2 jenis [33]:

1. Motivasi Internal

Adalah motivasi yang dibangkitkan dari dalam diri sendiri, dimana tenaga kerja dapat bekerja karena tertarik dan senang dengan pekerjaannya, kepuasan dan kebahagiaan dalam dirinya. Yang termasuk dalam motivasi internal antara lain :

- a. Kebutuhan
- b. Keinginan
- c. Kerjasama
- d. Kesenangan kerja
- e. Kondisi karyawan
- f. Dorongan

2. Motivasi Eksternal :

Adalah motivasi yang berasal dari luar. Yang termasuk dalam motivasi eksternal adalah :

a. Imbalan (gaji)

Adalah suatu nilai yang diterima seseorang, karena telah melakukan sesuatu aktivitas dimana seseorang tidak secara langsung ada ikatan kontrak atau suatu perjanjian lainnya.

b. Harapan

Adalah keinginan seseorang untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri dengan penggunaan kemampuan maksimal, keterampilan dan potensi.

c. Insentif (bonus)

Adalah suatu nilai yang diterima seseorang karena telah melakukan suatu aktivitas dimana seseorang tersebut secara langsung ada ikatan perjanjian. Contohnya upah lembur dan bonus.

2.1.4.3 Teori-teori Motivasi

Motivasi adalah dorongan yang timbul yang disebabkan oleh suatu kebutuhan yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku individu guna mencapai tujuan atau insentif tertentu.

Terdapat dua pendekatan teori motivasi yaitu pendekatan isi dan pendekatan proses [24].

2.1.4.3.1 Teori Motivasi Melalui Pendekatan isi

1) Teori Hierarki Kebutuhan dari Abraham Maslow

Seorang manusia dalam memenuhi kebutuhannya dilakukan secara bertahap dan berjenjang dari kebutuhan yang bawah sampai dengan kebutuhan yang paling atas. Kebutuhan – kebutuhan tersebut yaitu :

- a. Fisiologis adalah kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan, dan bebas dari rasa sakit.
- b. Keselamatan dan keamanan adalah kebutuhan untuk bebas dari ancaman dan kegiatan-kegiatan yang membahayakan secara fisik dan non fisik.
- c. Social adalah kebutuhan untuk bersahabat, berafiliasi, berinteraksi, dan cinta.
- d. Penghargaan adalah kebutuhan harga diri dan penghargaan diri orang lain.
- e. Aktualisasi diri adalah kebutuhan harga diri untuk sepenuhnya menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensinya.

2) Teori ERG oleh Clayton Alderfer

- a. *Existence* yaitu pemuasan kebutuhan oleh faktor – faktor seperti makanan, udara, air, gaji, dan kondisi kerja
- b. *Rela tedness* yaitu pemenuhan kebutuhan oleh manfaat social dan hubungan antarpribadi
- c. *Growth* yaitu pemenuhan kebutuhan oleh kreativitas individual atau kontribusi produktivitas

3) Teori Dua Faktor oleh Frederick Herzberg oleh Frederick Herzberg

Teori yang juga disebut sebagai teori motivasi – hygiene ini meyakini bahwa hubungan seorang individu dengan pekerjaannya merupakan suatu hubungan

dasar dan bahwa sikapnya terhadap kerja dapat sangat menentukan sukses atau tidaknya individu tersebut.

- 4) Teori Kebutuhan oleh David McClelland
 - a. Kebutuhan akan prestasi (*Need for achievement*).
 - b. Kebutuhan akan kekuasaan (*Need for Power*).
 - c. Kebutuhan akan berafiliasi (*Need for affiliation*).

2.1.4.3.2 Teori Motivasi Melalui Pendekatan proses

Teori – teori motivasi melalui pendekatan proses yaitu :

- 1) Teori pengharapan oleh Victor Vroom yaitu :
 - a. Hubungan upaya – kinerja
 - b. Hubungan kinerja – ganjaran
 - c. Hubungan ganjaran – tujuan
- 2) Teori keadilan adalah persepsi orang terhadap keadilan perlakuan dalam perubahan sosial. Teori keadilan didasarkan pada asumsi bahwa individu termotivasi oleh suatu perlakuan yang adil ditempat kerja.
 - a. Orang
 - b. Perbandingan dengan orang lain
 - c. Masukan
 - d. Keluaran
 - e. Didalam diri sendiri
 - f. Diluar diri sendiri
 - g. Didalam diri orang lain
 - h. Diluar diri orang lain.
- 3) Teori Penetapan Tujuan adalah dengan ditetapkannya tujuan dalam perusahaan, karyawan dapat mengetahui apa yang perlu dikerjakan dan berapa banyak upaya yang harus dilakukan guna mencapai tujuan tersebut.

2.1.4.4 Tujuan Motivasi

Terdapat beberapa tujuan motivasi yaitu [25]:

1. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
3. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
4. Mempertahankan produktivitas kerja karyawan

5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
6. Mengefektifkan pengadaan karyawan
7. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
8. Meningkatkan suasana dan hubungan kerja yang baik
9. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
10. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
11. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku
12. Meningkatkan kinerja karyawan

2.1.4.5 Faktor – faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu [20]:

1. **Kebutuhan hidup**
Kebutuhan untuk mempengaruhi hidup, yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah makan, minum, perumahan, udara, dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini mendorong seseorang berperilaku dan giat bekerja.
2. **Kebutuhan masa depan**
Kebutuhan akan masa depan yang cerah dan baik sehingga tercipta suasana tenang dan optimism
3. **Kebutuhan harga diri**
Kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestasi dari dan pengakuan serta penghargaan perstasi dari karyawan dan masyarakat lingkungannya. Idealnya prestasi timbul karena adanya prestasi, tetapi tidak selamanya demikian. Semakin tinggi kedudukan seseorang dalam masyarakat atau posisi seseorang dalam organisasi semakin tinggi pula prestasinya.
4. **Kebutuhan pengakuan prestasi kerja**
Kebutuhan atas prestasi kerja yang dicapai dengan menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan. Kebutuhan ini merupakan realisasi lengkap potensi seseorang secara penuh.

2.1.4.6 Indikator Motivasi

Membagi indikator motivasi, terdiri dari [15] :

- a) Kerja keras, pencapaian prestasi kerja keras sebagai wujud timbulnya motivasi seseorang dalam melakukan pekerjaan dan tanggung jawab didasarkan atau bekerja keras dalam menjalankan pekerjaan.
- b) Orientasi masa depan, didasarkan atas wawasan yang luas memiliki pandangan kedepan yang nyata dan diaplikasikan dalam pekerjaan.
- c) Tingkat cita-cita yang tinggi, tingkat cita-cita dan kesuksesan didasarkan atas besarnya dorongan diri sendiri untuk mencapai hal yang maksimal dengan kemampuan yang dimiliki.
- d) Orientasi tugas dan keseriusan tugas, Orientasi tugas dan keseriusan tugas didasarkan atas pemahaman akan arti pekerjaan yang dijalankan dengan sebaik-baiknya dengan tingkat keseriusan yang maksimal.
- e) Usaha untuk maju, usaha untuk maju didasarkan atas pandangan yang memotivasi diri untuk selalu memiliki ide dan cara yang lebih baik lagi dalam menjalankan pekerjaan.
- f) Ketekunan bekerja, ketekunan bekerja didasarkan atas sikap dan loyalitas dalam menjalankan pekerjaan tanpa memiliki rasa bosan untuk tetap selalu bekerja dengan baik.
- g) Hubungan dengan rekan kerja, rekan kerja yang saling mendukung akan mendorong naiknya motivasi karyawan dalam bekerja. Dengan adanya hubungan baik dengan sesama rekan kerja, maka akan mendorong timbulnya motivasi karyawan dalam bekerja.
- h) Pemanfaatan waktu, waktu yang digunakan wujud oleh karyawan dengan sebaik-baiknya sebagai motivasi yang tinggi dalam bekerja.

2.1.5 Disiplin Kerja.

2.1.5.1 Definisi Disiplin Kerja.

Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya [12].

Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku [22].

Disiplin merupakan salah satu bentuk sistem kerja yang membantu pimpinan mengorganisasikan pegawai, mengoreksi kesalahan, dan menindak pelanggaran, dengan demikian efektivitas kerja terjaga [23].

Dari pengertian-pengertian disiplin kerja diatas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja yaitu suatu sikap dan perilaku seseorang yang menunjukkan ketaatan, kesetiaan, ketertiban terhadap peraturan-peraturan perusahaan. Pembinaan disiplin dalam perusahaan haru diupayakan dengan baik dan efektif. Jika karyawan tidak disiplin, maka tujuan perusahaan tidak dapat tercapai.

2.1.5.2 Macam – macam Disiplin Kerja

Macam – macam disiplin kerja dibagi menjadi 2 bentuk yaitu [20] :

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 untuk menggerakkan karyawan berdisiplin diri. Dengan cara preventif, karyawan dapat memelihara dirinya terhadap peraturan – peraturan perusahaan.

2) Disiplin korektif

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

2.1.5.3 faktor – faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Faktor – faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah sebagai berikut[26] :

- a) Besar kecilnya pemberian kompensasi.
- b) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
- c) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

- d) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
- e) Ada tidaknya pengawasan pimpinan
- f) Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan
- g) Diciptakan kebiasaan – kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

2.1.5.4 Indikator-indikator Disiplin Kerja.

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan seorang karyawan, diantaranya [17] :

1) Tujuan dan Kemampuan.

Tujuan dan kemampuan merupakan hal yang mempengaruhi tingkat disiplin karyawan. Dimana tujuan yang dicapai harus jelas dan pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuannya, agar karyawan mau bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin.

2) Teladan Pimpinan

Pemimpin memiliki peran dan pengaruh besar dalam menetapkan kedisiplinan karyawan karena pemimpin dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pemimpin harus memberikan contoh yang baik, jujur, adil serta bersikap baik kepada bawahannya. Jika pemimpin yang dijadikan sebagai teladan kurang baik, maka karyawan pun akan kurang disiplin.

3) Balas Jasa

Balas jasa seperti gaji dan kesejahteraan karyawan ikut berpengaruh terhadap tingkat kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan. Jika karyawan merasa puas, maka tingkat kedisiplinan karyawan pun akan meningkat.

4) Keadilan

Keadilan merupakan salah satu indikator yang dapat mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena manusia memiliki ego yang ingin diperlakukan sama dengan yang lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan, seperti member hukuman, sanksi akan menciptakan terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik.

5) Ketegasan

Ketegasan seorang pemimpin dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan.

2.2. Review Penelitian Terdahulu

1. Ila Rohmatun Nisyak (2016) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Jago Diesel Surabaya. penelitian ini menggunakan 73 sampel yang telah dipilih. Dengan menggunakan sampling penuh (sensus). Metode penelitian yang digunakan penelitian kuantitatif dengan persamaan regresi dalam penelitian adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan [5].
2. Arief Teguh Nugroho (2018) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan pada CV Anugerah. Penelitian ini menggunakan 40 sampel penelitian yang merupakan anggota dari seluruh populasi. Data hasil penelitian dianalisis menggunakan analisis deskriptif dan verifikatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan gaya kepemimpinan, motivasi dan loyalitas berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, dan loyalitas berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan [6].
3. Hasbiana Dalimunthe (2018) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Usaha Pembungkusan Garam. Populasi dan sampel yaitu sebanyak 35 karyawan. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu sampling jenuh, dengan teknik analisis data yang digunakan yaitu uji asumsi klasik. Dan analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara parsial gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan [7].
4. Yuli Suwati (2013) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tunas Hijau

Samarinda. Populasi dan sampel yaitu sebanyak 57 responden. Dengan metode analisis yang digunakan adalah metode deskriptif kuantitatif dengan pendekatan regresi ganda dan menggunakan program spss versi 20. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan kompensasi dan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan [8].

5. Herry Suherman (2018) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Selaras Karya Raya Jakarta. Populasi pada penelitian ini sebanyak 102 orang dengan metode teknik sampling jenuh. Pengujian hipotesis dilakukan dengan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh sangat signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan [9].
6. Mardiyah Tusholihah, Ardi Nupi Hasyim, Asrtry Novitasari, Puja Pauziah Oktavia, Fanny Indah Lestari, Muhamad Fadli, Ahmad Miftah Sobari melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan OutSourcing pada PT. Citus. Populasi dalam penelitian ini yakni seluruh karyawan PT. Citus. Yang berjumlah 39 orang dengan Teknik total sampling. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif kausal. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial motivasi pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan [34].

Berdasarkan penelitian-penelitian terdahulu diatas, maka dapat dirangkum pada tabel berikut :

Tabel 2.1 Riview Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti	Judul	Variabel Penelitian	Hasil yang diperoleh
Ila Rohmatun Nisyak (2016)	Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jago Diesel Surabaya	X1 : Gaya Kepemimpinan X2 : Motivasi X3 : Disiplin Kerja Y : Kinerja Karyawan	Secara Simultan : Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara Parsial : Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
Arief Teguh Nugroho (2018)	Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan pada CV Anugerah	X1 : Gaya Kepemimpinan X2 : Motivasi X3 : Loyalitas Y : Kinerja Karyawan	Secara Simultan : Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Loyalitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara Parsial : Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Loyalitas berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan
Hasbiana Dalimunte (2018)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Usaha Pembungkusan Garam	X1 : Gaya Kepemimpinan X2 : Motivasi Kerja Y : Kinerja Karyawan	Secara Simultan : Gaya Kepemimpinan dan Motivasi berpengaruh secara terhadap kinerja karyawan. Secara Parsial : Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Lanjutan Tabel 2.1

<p>Hasbiana Dalimunthe (2018)</p>	<p>Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Usaha Pembungkusan Garam</p>	<p>X1 : Gaya Kepemimpinan X2 : Motivasi Kerja Y : Kinerja Karyawan</p>	<p>Secara Simultan : Gaya Kepemimpinan dan Motivasi berpengaruh secara terhadap kinerja karyawan.</p> <p>Secara Parsial : Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p> <p>Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p>
<p>Yuli Suwati (2013)</p>	<p>Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarinda</p>	<p>X1 : Kompensasi X2 : Motivasi Kerja Y : Kinerja Karyawan</p>	<p>Secara Simultan : Kompensasi dan Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>Secara Parsial : Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p> <p>Motivasi Kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p>
<p>Herry Suherman (2018)</p>	<p>Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Selaras Karya Raya Jakarta</p>	<p>X1 : Gaya Kepemimpinan X2 : Disiplin Kerja Y : Kinerja Karyawan</p>	<p>Secara Simultan : Gaya Kepemimpinan dan disiplin berpengaruh sangat signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>Secara Parsial : Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan</p> <p>Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan</p>

Lanjutan Tabel 2.1

Nama Peneliti	Judul	Variabel Penelitian	Hasil yang diperoleh
Mardiyah Tusholihah, Ardi Nupi Hasyim, dkk	Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing pada PT. Citus.	X1 : Motivasi X2 : Disiplin Kerja Y : Kinerja Karyawan	Secara Simultan : Motivasi dan disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara Parsial : Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual penelitian adalah kerangka pemikiran dari tinjauan teori yang dapat menggambarkan keterkaitan antara variabel yang akan diteliti dan merupakan tuntunan bagi penelitian untuk memecahkan masalah dan merumuskan hipotesis [16]. Dalam sebuah perusahaan memperoleh laba secara optimal dari pemanfaatan potensi yang dimilikinya dengan baik, terutama yang berkaitan dengan pengelolaan modal kerja merupakan salah satu tujuan yang dicapai perusahaan. Untuk dapat mencapai tujuan tersebut perusahaan memerlukan manajemen sumber daya yang berkualitas, salah satunya adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan tingkat seseorang karyawan dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang sudah diberikan.

Karyawan merupakan salah satu faktor penting dalam menentukan keberhasilan perusahaan dalam hal ini yaitu karyawan di PT. Sari Tani Sumatera. Tujuan perusahaan dapat dicapai dengan meningkatkan kinerja karyawan. Yaitu bagaimana kinerja para karyawan menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dalam perusahaan. Jika para karyawan dalam perusahaan memiliki kinerja yang tinggi, maka karyawan tersebut akan mampu memberikan kontribusi yang sangat besar bagi perusahaan. Ada beberapa hal yang dapat mempengaruhi turun naiknya kinerja

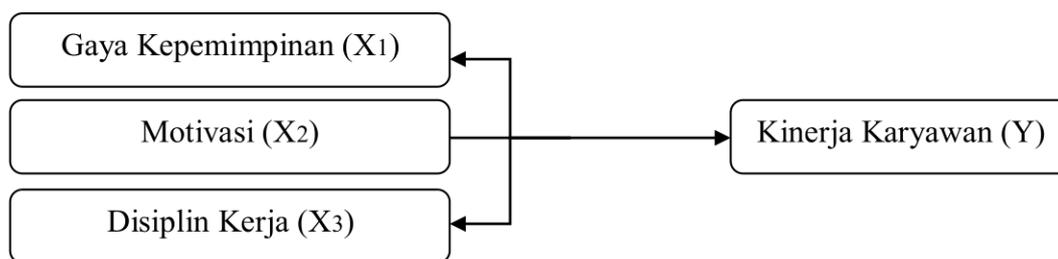
karyawan salah satunya dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja karyawan.

Dalam penelitian ini, kepemimpinan didalam suatu organisasi diperuntukkan untuk dapat membangun dan memajukan perusahaan, diharapkan agar pemimpin bisa melakukan perencanaan, pengorganisasian, memotivasi, meningkatkan kedisiplinan karyawan, menyelesaikan konflik dan keluhan. Pemimpin memiliki tugas yang kompleks dalam membangun suatu perusahaan. dengan demikian pemimpin harus siap dalam menghadapi tantangan yang ada dalam sebuah perusahaan, pemimpin harus mampu memanfaatkan kemampuan para bawahannya dan memberikan motivasi kepada para karyawan untuk dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

Motivasi diperlukan sebagai dorongan bagi seseorang dalam menjalankan aktivitasnya. Dengan adanya motivasi yang tinggi, seseorang akan dengan giat dalam bekerja. Motivasi kerja yang tepat akan membawa pengaruh yang baik bagi perusahaan. Dengan motivasi kerja yang baik dapat memajukan dan mengembangkan perusahaan karena karyawan akan melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Semakin tinggi motivasi kerja karyawan, maka akan semakin tinggi pula kinerjanya. Sebaliknya, semakin kurang motivasi kerja seseorang, maka dapat menurunkan tingkat kinerja dan disiplin kerja karyawan.

Kedisiplinan karyawan sangatlah dituntut dalam setiap pekerjaannya. Karyawan dituntut harus mampu mengerjakan dan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan ketentuan yang ada, selesai dengan tepat waktu, serta mengerjakan tugas dengan kualitas yang baik. Disiplin kerja yang baik adalah harapan pemimpin perusahaan agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Dimana disiplin kerja berfungsi sebagai pedoman pokok bagi karyawan dalam melaksanakan segala tugasnya, sehingga karyawan dapat bekerja dengan efektif dan optimal.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka Penulis membuat kerangka konseptual seperti dibawah ini yang menunjukkan pengaruh antara variable bebas (gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja) terhadap variable terikat (kinerja karyawan)



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.4 Pengembangan Hipotesis

Hipotesis merupakan suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Berdasarkan penjelasan diatas, maka hipotesis yang diajukan penulis adalah :

2.4.1 Pengaruh variable Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Sari Tani Sumatera

Gaya kepemimpinan adalah pola atau perilaku yang sering digunakan seorang pemimpin dalam menggerakkan para bawahannya, untuk dapat mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi bawahan, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang agar dengan penuh pengertian, kesadaran, dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pimpinan [5]. Gaya kepemimpinan merupakan suatu hal yang penting bagi pimpinan di setiap perusahaan. Pemimpin harus mampu menggerakkan sumber daya manusia agar menghasilkan kinerja yang maksimal untuk dapat mencapai tujuan perusahaan. Sebagai seorang pemimpin, harus mampu harus mampu menggerakkan dan memotivasi karyawannya agar bekerja dengan efektif. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan memiliki kontribusi atau pengaruh yang besar terhadap kinerja karena pemimpin akan mampu memberikan arahan dan motivasi pada setiap karyawan untuk mencapai kinerja yang optimal agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

Peran kepemimpinan memang sangat dibutuhkan dalam lingkungan perusahaan. Sebagai seorang pemimpin para manajer harus mampu mengelola dan mengarahkan seluruh sumber daya yang ada dalam perusahaan. Pemimpin juga

dituntut mampu menciptakan suasana yang kondusif di lingkungan kerja maupun antar karyawan dalam perusahaan. Dimana hal ini diperkuat dengan penelitian sebelumnya, bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan [5]. Maka berdasarkan penjelasan tersebut dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut.

H1 : Terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT. Sari Tani Sumatera

2.4.2 Pengaruh variable Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sari Tani Sumatera

Motivasi merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam setiap usaha untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi merupakan suatu hal yang perlu menjadi perhatian yang besar bagi organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi kerja diukur dengan perilaku karyawan, usaha karyawan, serta kegigihan karyawan [21]. Jika motivasi kerja seseorang semakin baik, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat baik itu yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, maupun kemandirian.

Motivasi kerja adalah dorongan atau semangat yang timbul dalam diri seseorang atau karyawan untuk melakukan sesuatu atau bekerja, karena adanya rangsangan dari luar baik itu dari pimpinan, lingkungan kerja atau adanya dasar untuk memenuhi kebutuhan serta memenuhi tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan. Apabila karyawan memiliki motivasi yang positif, maka karyawan akan memperlihatkan kemampuan, serta kegigihannya dalam tugas dan pekerjaannya. Sesuai dengan pendapat tersebut, karyawan yang kurang dalam melaksanakan tugasnya dikarenakan mereka kurang termotivasi untuk bekerja sehingga berdampak pada produktivitas atau kinerja karyawan.

Hal ini menjelaskan bagaimana motivasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Jadi semakin baik motivasi yang diberikan kepada karyawan, akan semakin baik pula kinerja yang akan dihasilkan karyawan. Hal ini diperkuat dengan penelitian sebelumnya bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan [7]. Maka berdasarkan penjelasan tersebut dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut.

H2 : Terdapat pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Sari Tani Sumatera

2.4.3 Pengaruh variable Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sari Tani Sumatera

Disiplin adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku [20]. Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Karena mampu menjadi tenaga pendorong keinginan untuk bekerja menurut aturan dan batasan yang ditetapkan oleh perusahaan.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas dan tanggung jawab yang sudah diberikan kepadanya. Disiplin kerja dalam sebuah perusahaan merupakan hal yang harus dipelihara dan dilaksanakan karena dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Apabila disiplin karyawan dilaksanakan dengan baik, maka kinerja karyawan akan meningkat. Sebaliknya jika pelaksanaan disiplin kerja tidak dijalankan dengan baik, maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan. Hal ini diperkuat dengan penelitian sebelumnya bahwa disiplin kerja signifikan terhadap kinerja karyawan [9]. Maka berdasarkan penjelasan tersebut dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut.

H3 : Terdapat pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sari Tani Sumatera

2.4.4 Pengaruh variable Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sari Tani Sumatera

Terdapat Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan. Gaya kepemimpinan merupakan hal yang sangat penting dalam perusahaan. Sebagai seorang pemimpin, para manajer harus mampu menggerakkan seluruh sumber daya manusia untuk dapat bekerja secara maksimal agar dapat mencapai tujuan perusahaan. Kepemimpinan merupakan salah satu dimensi kompetensi yang sangat menentukan terhadap kinerja atau keberhasilan organisasi [5].

Motivasi merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam setiap usaha. Seseorang akan melakukan sesuatu dengan maksimal apabila ada motivasi dalam dirinya. Untuk itu, pemimpin harus mampu menumbuhkan motivasi pada diri karyawan agar karyawan dapat meningkatkan kinerjanya. Adanya motivasi yang tinggi dari karyawan akan menggerakkan karyawan tersebut dalam usahanya untuk mencapai tujuan atau mencapai hasil yang diinginkan [21].

Faktor lain yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Dimana disiplin kerja merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi norma-norma dan peraturan yang berlaku di perusahaan. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tercapainya tujuan perusahaan. Disiplin berusaha untuk melindungi perilaku yang baik dengan menetapkan respons yang dikehendaki [5]. Sehingga dapat memudahkan untuk dapat mencapai tujuan organisasi. Maka berdasarkan penjelasan tersebut dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut.

H4 : Terdapat pengaruh Gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sari Tani Sumatera

UNIVERSITAS
MIKROSKIL