

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGAJUAN HIPOTESIS

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Maslow's Need hierarchy theory (Teori Kebutuhan)

Menurut (Prihartanta, 2015) Abraham Maslow menyatakan bahwa setiap individu memiliki kebutuhan dasar yang mendasar. Abraham Maslow menyatakan bahwa terdapat jenjang di mana seseorang mengawali hasratnya dari tingkat paling dasar. Kelima lapisan tersebut termasyhur dengan sebutan Struktur Keperluan menurut Maslow. Diawali dari keperluan ragawi yang elementer hingga dorongan batiniah yang lebih mendalam, yang baru akan memperoleh urgensi setelah hajat mendasar tercukupi. Keperluan selanjutnya menjadi penakar langkah yang signifikan).

- a). Kebutuhan dasar (seperti rasa lapar, rasa haus, dan lain-lain).
- b). Kebutuhan akan keamanan (merasa terlindungi dan aman, terhindar dari ancaman).
- c). Kebutuhan akan kasih sayang dan rasa keterikatan (berhubungan dengan orang lain, diterima).
- d). Kebutuhan akan pengakuan (mencapai prestasi, memiliki kompetensi, serta menerima dukungan dan pengakuan).

2.1.2 Human Resource Manajemen

a. Pengertian *Human Resource Manajemen*

Hani Handako mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia meliputi proses perekrutan, pengembangan, seleksi, pemeliharaan, dan pemanfaatan. Orientasi dari daya insani ialah untuk meraih target, baik yang

bersifat personal maupun kelembagaan, adapun tata kelola daya insani merupakan perpaduan antara pengetahuan dan seni dalam menata relasi serta peran tenaga kerja agar dapat beroperasi secara optimal dan hemat daya dalam menunjang tercapainya maksud korporasi, pekerja (Sri Larasati) (2018:6).

Bertolak dari gagasan pengelolaan daya insani tersebut, dapat ditarik simpulan bahwa sumber daya manusia adalah cabang keilmuan yang menata suatu kesatuan organisasi, demi meraih objektif yang telah ditetapkan melalui pemanfaatan potensi insan di dalamnya.

b. Tujuan *Human Resource Manajemen*

Menurut (Veithzal Rivai Zanal, S) Secara umum, sasaran manajemen sumber daya manusia adalah untuk memaksimalkan efisiensi para pegawai dalam suatu entitas. Dalam konteks ini, efisiensi dipahami sebagai hasil keluaran dari sebuah perusahaan. Adapun empat tujuan manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1. Tujuan Sosial
 2. Tujuan sosial dari sumber daya manusia adalah untuk memastikan bahwa perusahaan berperan secara sosial dan etis dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat dengan mengurangi dampak negatif yang mungkin timbul.
2. Tujuan *Organisasional*

Tujuannya adalah untuk mengungkap keberadaan sumber daya manusia dalam memberikan sumbangsih di dalam suatu organisasi, meskipun departemen sumber daya manusia dibentuk secara resmi untuk mendukung

para manajer, tanggung jawab atas kinerja karyawan tetap ada di tangan para manajer.

3. Tujuan *Fungsional*

Intensinya ialah menjamin sumbangsih unit tetap selaras dengan kehendak institusi. Sumber daya manusia akan menjadi kurang relevan jika manajemen sumber daya manusia menggunakan standar yang lebih rendah daripada tingkat kebutuhan organisasi.

4. Tujuan *Individual*

Tujuannya adalah untuk mendukung karyawan dalam meraih sasaran mereka. Tujuan Aspek pribadi karyawan harus diperhatikan jika mereka ingin dipertahankan, pensiun, atau mendapatkan motivasi. Jika aspirasi individu diabaikan, kepuasan karyawan dapat berkurang dan mereka mungkin memilih untuk meninggalkan perusahaan.

c. Pendekatan *Human Resource Manajemen*

Menurut (Nuraini, 2016) ada beberapa pendekatan *Human Resource Manajemen* sebagai berikut :

1. Pendekatan *Paternalis*

Pimpinan berperan layaknya wali terhadap para pegawai, di mana bawahan diperlakukan secara ramah dan diberi kemudahan. Pola pendekatan semacam ini memicu persoalan, seperti munculnya sifat apatis dan ketergantungan pada karyawan, serta menurunnya daya hasil kerja

2. Pendekatan Sumber Daya Manusia

Karyawan dianggap sebagai sosok yang memiliki harga diri dan keperluan eksistensial dalam kehidupannya perlu diperhatikan agar dapat hidup lebih layak

3. Pendekatan *Manajerial*

Sebuah organisasi sangat bertumpu pada peran manajer, lantaran dinamika profesi dan produktivitas karyawan sangat dipengaruhi oleh figur pemimpin mereka

4. Pendekatan *Proaktif*

Manajemen sumber daya manusia memegang peranan krusial dalam menyumbangkan nilai bagi karyawan melalui kemampuan mengelola potensi persoalan yang bisa timbul; sebab tanpa prediksi dini, persoalan tersebut akan kian kompleks untuk ditanggulangi.

5. Manajemen Sistem Sosial

Sebuah organisasi berpotensi mencapai keberhasilan apabila terdapat tatanan sosial yang terpadu dan selaras. Terdapat dua jenis sistem: sistem internal, yang mencakup karyawan, dan sistem eksternal, yang meliputi masyarakat, pemerintah, dan lain-lain

2.1.3 Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah elemen yang mendorong individu untuk melaksanakan suatu aktivitas. Menurut (Prof.Dr. Veithzal Rivai Zanal, S.E., M.M., 2015) Motivasi kerja berakar dari dorongan batin seseorang, yang sanggup menyulut gairah serta kehendak, berfungsi sebagai penuntun sekaligus pemelihara laku agar sasaran dan cita-cita selaras dengan koridor profesi dapat terwujud.

Motivasi kerja adalah gabungan energi dari sumber internal maupun eksternal yang mencakup upaya terkait pekerjaan, tingkat intensitas, dan ketekunan. (Al Amin M, Erni A, 2020). Berdasarkan definisi para pakar, motivasi kerja adalah suatu pendorong bagi individu untuk menggerakkan suatu pekerjaan dilakukan dengan segala usaha dan secara efisien untuk mencapai tujuan perusahaan. Agar pegawai dapat beroperasi sesuai dengan harapan, diperlukan adanya motivasi dalam diri mereka, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

b. Faktor-Faktor Motivasi Kerja

Motivasi diberikan dari organisasi untuk mendorong karyawannya supaya semangat dan bekerja dengan maksimal guna mencapai tujuan organisasi. Menurut gomes (2003) dalam (TANJUNG, 2015)

1. Faktor *Individu*

Setiap *individu* memiliki kebutuhan yang bermacam atau berbeda, seperti kebutuhan sosial, kebutuhan kenyamanan dan fisiologi. Kebutuhan yang dimiliki seseorang yang mendorong perilaku untuk mencapainya.

2. Faktor *Organisasional*

Faktor *organisasional* merupakan elemen-elemen dalam organisasi yang dapat mempengaruhi perilaku ataupun kinerja individu seta kelompok dalam mencapai tujuan organisasi.

c. Jenis-Jenis Motivasi

Menurut Richard L. (2006) dalam (TANJUNG, 2015), Jenis-jenis motivasi dapat dikelompokan menjadi 2 kategori utama sebagai berikut:

1. Motivasi *Intrinsik*

Motivasi yang berada dalam diri individu, dorongan dalam diri individu oleh karena itu individu merasa senang, puas atau tertarik pada aktivitas itu sendiri tanpa pengaruh dari pihak *eksternal*.

2. Motivasi *Ekstrinsik*

Motivasi yang berasal dari luar diri individu, dorongan untuk melakukan sesuatu oleh karena itu adanya penghargaan, insentif, ataupun ancaman dari luar.

d. Indikator Motivasi Kerja

Menurut (Nopta et al 2023) dalam (Miranti & Hikmah Perkasa, 2023) adapun *indicator* motivasi kerja sebagai berikut:

1. Kebutuhan manusia merupakan kebutuhan yang paling dasar seperti makan, minum, tidur dan sebagainya, yang membuat individu dapat terdorong untuk memenuhi kebutuhannya.
 2. Kompetensi dalam bekerja yang mencakup kemampuan individu bekerja secara efektif yang melibatkan melibatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja. Motivasi kerja meningkat jika karyawan merasa mampu memenuhi standar perusahaan.
 3. Komunikasi
- Komunikasi yang baik antar individu, tim, dan manajemen membantu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, penyampaian pesan yang jelas dan efektif memberikan motivasi kepada karyawan untuk bekerja lebih baik oleh karena itu mereka memahami apa yang diharapkan dari mereka.
4. Prestasi Kerja

Motivasi kerja yang juga tercerminkan dari hasil kerja yang dicapai individu.

Prestasi kerja mencerminkan kualitas dan kuantitas hasil kerja seseorang, yang dipengaruhi karakteristik pribadi serta kesesuaian dengan tujuan organisasi.

Hamza (2011) dalam Jufrizen et al (2021) indikator motivasi kerja sebagai berikut:

1. Adanya hasrat keinginan untuk melakukan kegiatan, artinya pada diri individu terdapat keinginan untuk melakukan suatu hal yang ingin di capi
2. Adanya dorongan dan kebutuhan untuk melakukan kegiatan, di dalam diri individu ada sebuah dorongan atau motivasi untuk mencapai tujuan tertentu oleh karena itu kebutuhan mendasarnya
3. Adanya harapan dan cita-cita, ada harapan yang menjadi dorongan individu melakukan suatu hal
4. Adanya lingkungan dan kegiatan yang menarik
5. Penghargaan dan penghormatan atas diri

2.1.4 Gaya Kepemimpinan

a. Pengertian Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi sikap yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk memengaruhi kinerja timnya. (Pratama, 2022). Dalam gaya kepemimpinan, seorang pemimpin perlu bersifat kreatif dan proaktif agar dapat memengaruhi dan mengarahkan bawahannya dengan efektif. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan memiliki dampak signifikan terhadap kinerja bawahannya.

Menurut Tanjung et al (2022) mendefinisikan gaya kepemimpinan merupakan sebagai bentuk proses pemimpin untuk mengarahkan pekerjaanya melalui memimpin, memberikan bimbingan, mendorong orang lain untuk mencapai sesuatu untuk memperoleh hasil yang diinginkan. Menurut (Al Amin M, Erni A, 2020) gaya kepemimpinan merupakan cara untuk mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan bersama. Berdasarkan definisi tersebut, gaya kepemimpinan merupakan sebuah tindakan yang dilakukan seorang pemimpin terhadap bawahannya supaya mencapai tujuan yang dibuat oleh organisasi

b. Jenis-Jenis Kepemimpinan

Menurut Fahminet *et al* (2024) ada 8 jenis gaya kepemimpinan yang dimiliki seseorang.

1. Gaya kepemimpinan demokratis

Gaya kepemimpinan demokratis ialah gaya pemimpin yang memberikan wewenang secara luas kepada bawahannya. Setiap ada masalah selalu mengikut sertakan bawahannya dalam menyelesaikan masalah.

2. Gaya kepemimpinan otoriter

Gaya pemimpin yang memutuskan semua Keputusan dan kebijakan dari dirinya sendiri tanpa mengikut sertakan bawahannya, dan segala pembagian tugas dan tanggung jawab dipegang oleh pemimpin, bawahan hanya mengikuti intruksi pemimpin.

3. Gaya kepemimpinan birokrasi

Perilaku pemimpin berdasarkan keketatan berdasarkan prosedur yang berlaku untuk pemimpin maupun bawahannya, pemimpin mengambil Keputusan berdasarkan prosedur yang ada.

4. Gaya kepemimpinan karismatik

Pemimpin yang dapat menarik *atensi* banyak orang oleh karena itu berbagai faktor yang dimiliki oleh sang pemimpin dan merupakan anugrah dari Tuhan.

5. Gaya kepemimpinan transformasional

Seorang pemimpin yang antusias dalam melakukan perubahan agar sesuatu bertransformasi menjadi bentuk yang berbeda dan lebih baik.

6. Gaya kepemimpinan bebas

Gaya kepemimpinan ini memberikan kebebasan sepenuhnya kepada para anggotanya untuk menjadi kreatif. Gaya kepemimpinan ini cocok jika anggota memiliki inisiatif yang baik dan pemimpin hanya memberikan instruksi singkat.

7. Gaya kepemimpinan transaksional

Gaya kepemimpinan ini menggunakan sistem penghargaan dan hukuman untuk membimbing pengikutnya melalui penjelasan mengenai tugas dan persyaratan kerja untuk mencapai tujuan mereka dengan menggunakan sistem imbalan.. Ketika bawahan telah menandatangani kontrak mereka berarti bersedia mengikuti Keputusan pemimpin sebagai otoritas tertinggi

8. Gaya kepemimpinan militeristik

Gaya kepemimpinan ini menerapkan sistem perintah atau komando yang ketat, sangat otoriter, dan sering kali kurang bijaksana.

c. Faktor-Faktor Gaya Kepemimpinan

Menurut (Sutikno,2014) dalam Wulandari et al 2023 menjelaskan faktor yang mempengaruhi kepemimpinan yaitu ;

1. Keterampilan dan pengetahuan yang diperoleh dari latar belakang pendidikan seorang pemimpin. harus sejalan dengan tanggung jawab tugas-tugas kepemimpinan yang diembannya, serta pengalaman kerja yang dimiliki oleh pemimpin tersebut. Apakah pengalaman yang telah dilaluinya mendorongnya untuk meningkatkan dan mengembangkan keterampilannya dalam memimpin
2. Lembaga merupakan wadah di mana seorang pemimpin mengaktualisasikan fungsi jabatannya. Tiap-tiap institusi menuntut corak laku dan watak kepemimpinan yang berlainan sehingga memiliki tujuan yang beragam antar lembaga.
3. Karakter pemimpin bervariasi ada pemimpin yang selalu bersikap tegas, sementara yang lain cenderung lemah dan kurang berani. perbedaan tersebut dalam diri seorang pemimpin akan menghasilkan perilaku dan sikap yang berbeda saat menjalankan perannya dalam kepemimpinan.

d. Indikator Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan kemampuan seorang pemimpin untuk mengarahkan bawahannya supaya dapat mencapai tujuan organisasi. Menurut Kharuman et al (2021) Adapun indicator kepemimpinan terdiri dari :

1. Perhatian artinya seorang pemimpin harus dapat memperhatikan prestasi kerja bawahannya
2. Tegas, tingkatan otoriter pemimpin dalam memberikan kebebasan bawahannya
3. Komunikasi, seorang pemimpin harus dapat berkomunikasi dengan baik terhadap karyawannya
4. Memotivasi, artinya bersedia untuk memberikan dorongan kepada bawahannya supaya Perusahaan lebih baik.

Menurut Kartono (2008:34) dalam Setiawan (2019) indikator gaya kepemimpinan meliputi :

1. Kemampuan mengambil Keputusan, suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil Tindakan yang menurut perhitungan merupakan Tindakan yang paling tepat.
2. Kemampuan memotivasi adalah kekuatan stimulan yang mendorong individu dalam organisasi untuk bersedia dan beriktikad mengerahkan kapasitas dirinya demi kepentingan korporasi
3. Kompetensi berkomunikasi merujuk pada kepiawaian atau kapasitas dalam mentransmisikan pesan, buah pikir, maupun ilham kepada pihak lain, agar esensi yang dimaksud dapat dipahami secara utuh
4. Kemampuan mengarahkan staf adalah kapasitas seorang pemimpin dalam membina situasi yang membuat bawahannya bersedia mengikuti arahnya melalui daya pengaruh pribadi maupun otoritas formal yang melekat padanya.

5. Tanggung jawab, Artinya, seorang pemimpin harus memiliki kewajiban terhadap anggotanya
6. Kemampuan pengelolaan emosi, sangat penting bagi keberhasilan hidup kita

2.1.5 Pengertian Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab yang dimiliki seseorang. Menurut Siagian (2014) Disiplin kerja merupakan ikhtiar manajerial guna menggerakkan personel organisasi agar menaati berbagai regulasi yang telah digariskan. Disiplin kerja adalah elemen esensial dalam proses pematangan sumber daya manusia, oleh sebab itu kedisiplinan menjadi aspek yang tak terpisahkan dalam suatu entitas organisasi. Supaya tercegah dari kelesapan, kekeliruan dalam penataan, maupun kecuanan yang pada akhirnya berakibat pada pemborosan daya guna dalam menuntaskan pekerjaan. (Nurcahyono, 2011). Berdasarkan pernyataan tersebut, kedisiplinan kerja merefleksikan ekspresi sikap personal yang sejalan dengan tatanan institusional, sebagai bentuk upaya membangkitkan nurani dan kesukarelaan dalam menjauhkan diri dari perilaku devian

b. Tujuan Disiplin Kerja

Simamora (2006:611) mengatakan tujuan disiplin :

1. Tujuan fundamental dari disiplin kerja adalah menjamin konsistensi perilaku pegawai dengan peraturan yang berlaku di perusahaan., oleh karena itu apabila peraturan dilarakan maka akan mengurangi efektifitas organisasi.

2. Guna membina ataupun menjaga sikap takzim serta rasa saling percaya antara pemimpin dan personel di bawah kewenangannya.
3. Mendukung pekerja agar mampu meningkatkan daya guna, sehingga pada akhirnya memberikan maslahat jangka panjang bagi dirinya
4. Langkah disipliner yang tepat guna mampu merangsang setiap karyawan untuk mengakselerasi capaian kinerjanya

c. Jenis-Jenis Disiplin Kerja

1. kedisiplinan kerja preventif adalah suatu tindakan yang diambil untuk mendorong pegawai agar mematuhi dan mengikuti seluruh bentuk norma yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Salah satu tujuan dari kedisiplinan kerja preventif adalah untuk memberikan panduan kepada pegawai agar mereka dapat bekerja dengan lebih disiplin dan patuh terhadap aturan.
2. Kedisiplinan kerja korektif merupakan suatu tindakan yang dilakukan untuk mendorong pegawai agar bergerak, bekerja, dan menaati peraturan yang telah ditetapkan di dalam perusahaan. Apabila pegawai melanggar norma yang telah ditentukan, mereka akan dikenakan sanksi sebagai upaya untuk memberikan efek jera.

e. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Alfred R (2018:194) dalam Sedjono (2002:72) mengemukakan bahwa indicator Disiplin Kerja antaranya :

1. Ketepatan waktu

Apabila karyawan hadir di kantor secara tepat jadwal dan meninggalkan tempat kerja sesuai waktu yang ditentukan, maka karyawan tersebut dapat dikategorikan memiliki etos kedisiplinan kerja yang prima

2. Pemanfaatan Sarana

Pekerja yang cermat dalam memanfaatkan perangkat perkantoran guna mencegah kerusakan, merepresentasikan wujud kedisiplinan kerja yang patut diapresiasi.

3. Tanggung Jawab yang tinggi

4. Karyawan yang senantiasa merampungkan amanah kerja sesuai tata laksana serta menunjukkan komitmen terhadap output yang dihasilkan, dapat digolongkan sebagai individu dengan tingkat disiplin kerja yang luhur.

5. Ketaatan terhadap peraturan kantor

Karyawan yang mengenakan pakaian dinas dan tanda pengenal sesuai ketentuan juga mencerminkan tingkat kedisiplinan kerja yang paripurna.

2.1.6 Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja

Menurut Wibowo dalam Nurul (2014), kinerja berkaitan dengan pelaksanaan tugas dan hasil yang diperoleh dari aktivitas tersebut. Kinerja mencakup apa yang dikerjakan serta bagaimana cara pelaksanaannya(Ali Amin M, Erni A, 2020) kinerja karyawan menurpakan hasil dari pekerjaan seseorang berdasarkan syarat-syarat yang telah ditentukan. Berdasarkan

definisi para ahli kinerja mempunyai pengertian perbandingan hakerja yang dicapai oleh karyawan dengan standard yang ditentukan.

b. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja

Sutrisno (2009) dalam (Safitri, 2022) Mengemukakan unsur-unsur yang turut menentukan capaian atau performa karyawan meliputi wawasan, perilaku, kompetensi, rekam jejak, serta persepsi terhadap peran (Masram, 2017) dalam Safitri (2022) Adapun faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan :

1. Efektivitas dan efisiensi terkait dengan pencapaian suatu tujuan. Jika tujuan tersebut tercapai, kegiatan dianggap efektif. Namun, jika terdapat dampak yang tidak diinginkan yang dihasilkan dari kegiatan tersebut, yang penting untuk dinilai adalah hasilnya. Meskipun kegiatan tersebut efektif, jika menghasilkan ketidakpuasan, maka dianggap tidak efisien.
2. Otoritas merupakan atribut dari pola komunikasi atau kendali dalam struktur organisasi formal, yang melekat pada seorang individu dan dilimpahkan kepada individu lainnya
3. Disiplin merupakan kantata terhadap aturan yang ditetapkan
4. Inisiatif Kemampuan intelektual yang inovatif dalam merumuskan gagasan guna merancang sesuatu yang berkesinambungan dengan orientasi organisasi atau korporasi.

c. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Safitri, 2022) ada beberapa indicator dalam menilai kinerja karyawan :

1. Kualitas kerja, seberapa baik karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya
2. Kuantitas kerja merupakan seberapa lama karyawan dalam satu harinya bekerja
3. Tanggung jawab merupakan kesadaran akan kewajiban karyawan dalam menyelesaikan pekerjaanya atau tugasnya
4. Kerja sama merupakan keterbukaan karyawan untuk terlibat secara aktif dengan rekan kerja lainnya, baik dalam struktur vertikal maupun horizontal, di dalam maupun di luar ranah pekerjaan.

Menurut Mangukegara (2013) dalam Jufrizien (2021) indicator kinerja meliputi :

1. Kualitas kerja, baik atau buruknya pekerjaan suatu karyawan
2. Kuantitas kerja, seberapa banyak waktu yang telah diberikan karyawan terhadap kerja
3. Kehandalan kerja, seberapa jauh individu dalam menguasai pekerjaan atau posisi yang mereka duduki
4. Sikap kerja, pola perilaku atau cara berfikir seseorang dalam menyelesaikan tanggung jawab pekerjaanya

2.2 Peneliti Terdahulu

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang telah membahas mengenai motifasi kerja, gaya kepemimpinan, dan pemberian kopensasi yang telah dilakukan sebagai berikut :

No	Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel dan Metode Analisis	Hasil
1.	(Kamil Hafidzi et al., 2023)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan kerja dan Kopensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening	Variabel Bebas: 1. Gaya kepemimpinan (X1) 2. Lingkungan Kerja (X2) 3. Kopensasi (X3) Variabel Terikat 1. Kinerja Karyawan (Y1) 2. Motivasi Keja (Y2) Metode Analisis : Analisis Jalur	Gaya kepemimpinan, Lingkungan kerja, Kopensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja karyawan
2	(Fernanda & Sagoro, 2016)	Pengaruh Kopensasi, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan	Variabel Bebas : 1. Kopensasi(X1) 2. Kepuasan Kerja (X2) 3. Motivasi Kerja (X3) 4. Gaya Kepemimpinan (X4) Variabel Terikat : Kinerja Karyawan (Y) Metode Analisis : Analisis regresi linier	Kompensasi, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Gaya Kepemimpinan secara bersamaan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
3	(Manalu, 2020)	Pengaruh Gaya kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kopensasi dan Stres kerja terhadap Kinerja Karyawan	Variable bebas : 1. Gaya Kepemimpinan (X1) 2. Motivasi Kerja (x2) 3. Kopensasi (X3) 4. Stres Kerja (X4) Variabel terikat 1. Kinerja karyawan (Y) Model Analisis : Analisis regresi linier berganda	Gaya kepemimpinan, Motivasi kerja, Kompensasi, Stres Kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan
4.	(Meindro Waskito, 2020)	Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	Variabel Bebas : 1. Motivasi (X1) 2. Lingkungan Kerja(X2)	Motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan

		Karyawan PT. MNC SEKURITAS	Variable terikat : Kepuasan kerja karyawan (Y) Metode Analisis : Analisis regresi	terhadap kepuasan kerja karyawan
5.	(Permana& Pracoyo,20 21)	Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan	Variabel bebas : 1. Motivasi (X1) 2. Disiplin Kerja (X2) 3. Kompensasi (X3) Variabel Terikat : Kinerja Karyawan (Y) Metode Analisis : Analisis linier berganda	Hasilnya motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
6.	(Illanisa et al, 2019)	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sekolah Dasar Islam Binar Indonesia Bandung	Variabel bebas : 1. Disiplin Kerja(X1) Variabel terikat ; Kinerja karyawan Sekolah Dasar Islam Binar Indnesia Bandung (Y) Metode Analisis : Analisis linier berganda	Hasilnya terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Sekolah Dasar Islam Binar Indonesia Bandung (Y)
7.	(Apfia Ferawati, 2017)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Variabel bebas : 1. Lingkungan Kerja (X1) 2. Disiplin Kerja (X2) Variabel Terikat : Kinerja Karyawan Metode Aanalis : Analisis linier berganda	Lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
8.	(Lailatur Rizki, 2023)	Pengaruh Motivasi dan Kopensasi terhadap Kinerja Karyawan Puskesmas Jambesari	Variabel bebas : 1. Motivasi (X1) 2. Kopensasi (X2) Variabel Terikat : Kinerja Karyawan Puskesmas Jambesari Metode Analisis : Regresi berganda	Motivasi (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap (Y) Kopensasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap (Y). Motivasi (X1) dan Kopensasi (X2) secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap (Y)
9.	(Fitriana, 2014)	Pengaruh Motivasi dan Kopensasi	Variabel bebas :	Secara persial gaya

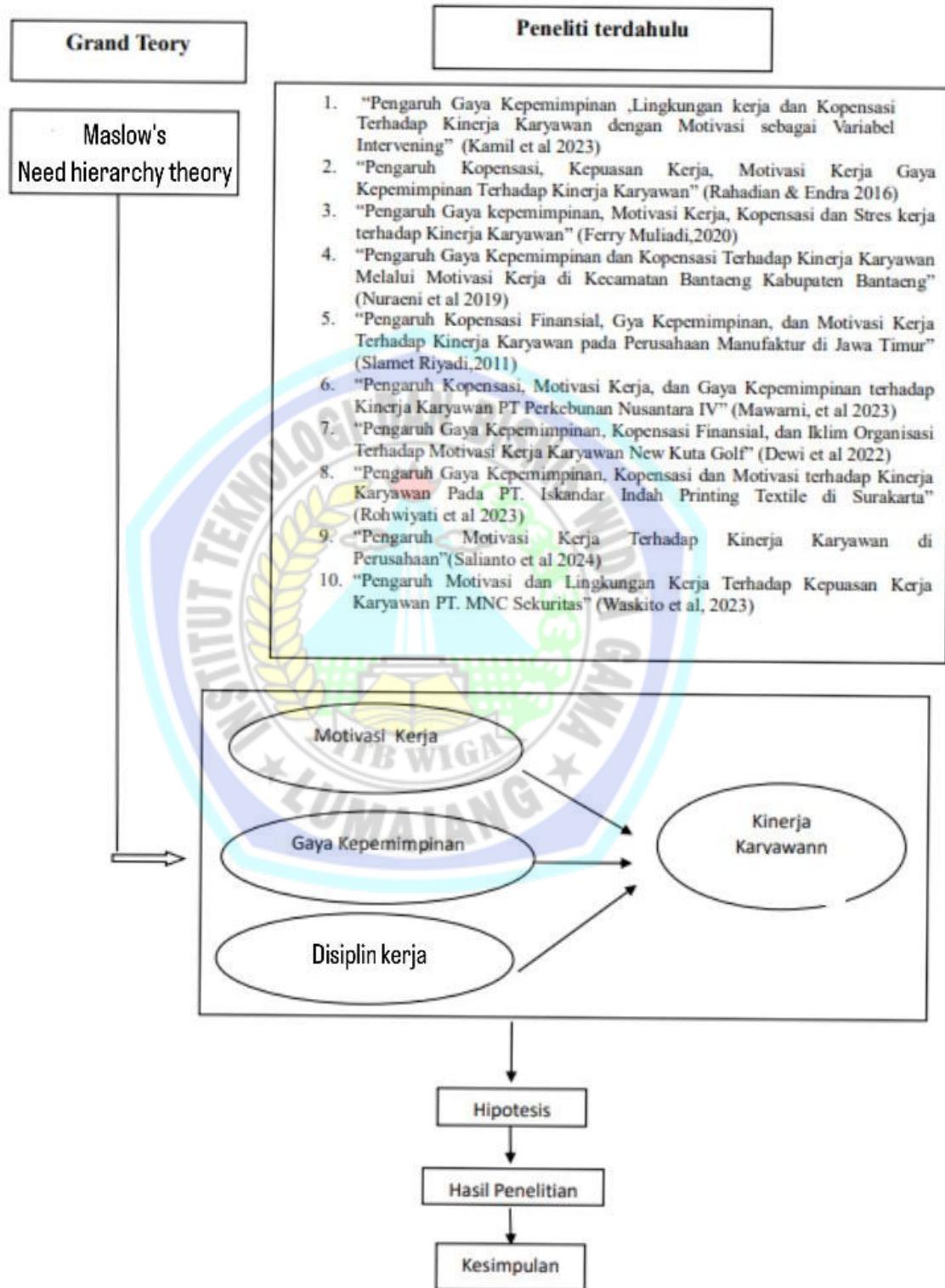
	terhadap kepuasan kerja karyawan Outsourcing pada PT. BRI (Persero) Tbk. Cabang Lumajang	1. Gaya Kepemimpinan (X1) 2. Kopensasi (X2) Variabel Terikat : Kepuasan karyawan Metode Analisis ; Regresi linier berganda	kepemimpinan dan kopensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan	
10.	Waskito et al (2023)	Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. MNC Sekuritas	Variabel Bebas : 1. Motivasi (X1) 2. Lingkungan Kerja (X2) Variabel Terikat : 1. Kepuasan kerja karyawan PT. MNC Sekuritas Metode Analisis : Analisis regresi dan korelasi	Motivasi Kerja dan Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

2.3 Kerangka Pemikiran

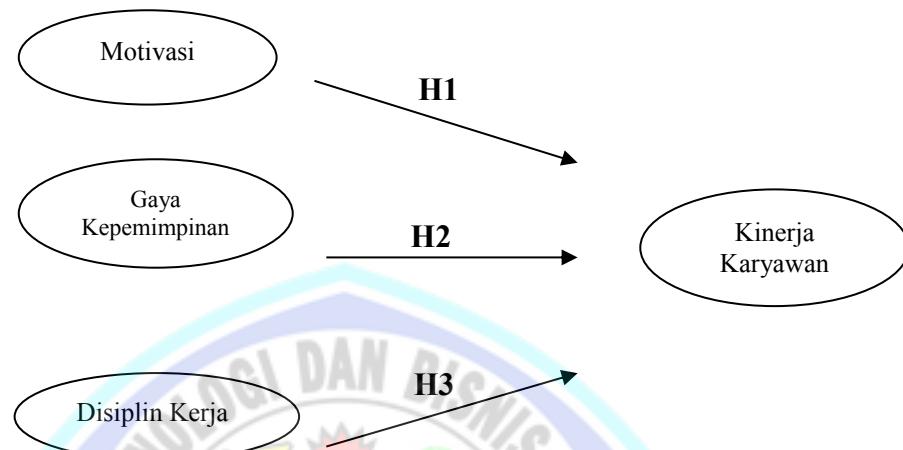
Kerangka pemikiran merupakan deskripsi secara garis besar, alur penelitian, kerangka penyusunan berdasarkan masalah yang dijelaskan di latar belakang. Kerangka pemikiran terdiri dari suatu diagram yang menjelaskan secara ringkas alur logika yang mendasari proses penelitian. Kerangka pemikiran akan membantu mempermudah pemahaman dalam mencermati arah yang akan dibahas dalam menggambarkan secara detail dan jelas mengenai ke terkaitan antar variabel.

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan, serta dengan mempertimbangkan teori dan penelitian sebelumnya, maka disusunlah kerangka konseptual sebagai berikut:



Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan, serta dengan mempertimbangkan teori dan penelitian sebelumnya, maka disusunlah kerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar 2.2 Kerangka Konseptual

Sumber : Data dioalah 2025

Dari kerangka pemikiran yang telah dipaparkan, dapat disimpulkan bahwa terdapat tiga variabel independen, yaitu Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja, serta satu variabel dependen, yaitu Kinerja Karyawan.. Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut, hipotesis dalam penelitian ini dapat ditetapkan untuk diuji. Penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi dampak Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Pemberian Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan

2.4 Hipotesis

Dalam penelitian kuantitatif, hipotesis dikembangkan dengan menggunakan metode deduktif. Isi makna hipotesis merupakan sesuatu yang di anggap benar namun memerlukan bukti lebih lanjut untuk mendukungnya.

2.4.1 Hipotesis Pertama

Motivasi kerja dapat di artikan Sebagai pemicu yang mendorong seseorang untuk beraktivitas atau mengambil langkah tertentu. semnagat orang bertindak kearah satu tujuanmotivasi. Setiap laku yang ditunjukkan individu pada dasarnya merupakan cerminan dari dorongan intrinsik yang bersumber dari dalam dirinya. (Lestari,2020). Berdasarkan pendapat para ahli tersebut mengarah pada Kesimpulan bahwa motivasi kerja atau dorongan pada individu dapat mempengaruhi kinerja individu tersebut.

(Slamet, 2011) telah melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kopensasi, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Mnufaktur di Jawa Timur” mendapat Ditemukan bahwa X1, X2, dan X3 memberikan dampak yang bermakna terhadap variabel Y. Mawarni, et al (2023) penelitian dengan judul “Pengaruh Kopensasi, Motivasi Kerja, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara IV” hasilnya Kompensasi, motivasi kerja, serta gaya kepemimpinan memberikan kontribusi yang konstruktif dan bermakna secara statistik terhadap variabel dependen, yakni kinerja karyawan (Y). Penelitian yang di lakukan leh (Lailatur Rizki, 2023) dengan judul Pengaruh Motivasi dan Kopensasi terhadap Kinerja Karyawan Puskesmas Jambesari, Motivasi (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap (Y) Kopensasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap (Y). Motivasi (X1) dan Kopensasi (X2) secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap (Y)

Dari penjalan tersebut maka peneliti mengajukan Hipotesis sebagai berikut :

H1 : Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV. Berlian Kosmetik

2.4.2 Hipotesis Kedua

Kepemimpinan merupakan pendekatan seseorang dalam membimbing atau mendorong bawahannya agar bersedia bekerja sama dan berkinerja secara maksimal demi tercapainya tujuan organisasi. Menurut Sudarwan Danim (2004:56) dalam Rahardian (2016), kepemimpinan adalah setiap bentuk tindakan yang dilakukan individu untuk menyelaraskan serta memberikan arahan kepada perseorangan atau kelompok guna meraih sasaran. Berdasarkan pendapat para pakar tersebut, dapat disintesiskan bahwa gaya kepemimpinan memiliki daya pengaruh terhadap unjuk kerja seseorang.

Rahadian Fernanda (2016) melaksanakan studi bertajuk “Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan”, dengan temuan bahwa variabel X1, X2, dan X3 menunjukkan pengaruh positif terhadap Y. Sementara itu, penelitian oleh Rohwiyati et al. (2023) yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Iskandar Indah Printing Textile di Surakarta” menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi, dan kompensasi berkontribusi positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan kajian oleh Duadi et al. (2020) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Daean Global” menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut secara bersamaan tidak memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut, maka peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2: Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV. Berlian Kosmetik.

2.4.3 Hipotesis Ketiga

Menurut Siagian (2014), disiplin kerja merupakan suatu bentuk langkah manajerial dalam menggerakkan anggota organisasi agar menaati beragam ketentuan yang telah ditetapkan. Disiplin kerja dipandang sebagai elemen krusial dalam pengembangan sumber daya manusia, sehingga keberadaannya menjadi keharusan dalam sebuah organisasi guna mencegah terjadinya kelengahan(Nurcahyono, 2011).

Selaras dengan temuan dari Apfia Ferawati (2017) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”, diperoleh hasil bahwa lingkungan kerja serta disiplin kerja memberikan dampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, kajian oleh Permana & Pracoyo (2021) mengungkapkan bahwa motivasi kerja memberikan pengaruh positif terhadap performa kerja, namun disiplin kerja tidak menunjukkan kontribusi positif. Di sisi lain, kompensasi tetap memiliki peran yang konstruktif terhadap kinerja pegawai.

Dengan merujuk pada uraian di atas, maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

H3: Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV. Berlian Kosmetik.