# BAB II

# TINJAUAN PUSTAKA

1. Landasan Teori
2. **Kinerja**
3. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan perilaku organisasi yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa. Informasi tentang kinerja organisasi merupakan suatu hal yang sangat penting digunakan untuk mengevaluasi apakah proses kinerja yang dilakukan organisasi selama ini sudah sejalan dengan tujuan yang diharapkan ataukah belum. Akan tetapi dalam kenyataannya banyak organisasi yang justru kurang atau bahkan tidak jarang ada yang mempunyai informasi tentang kinerja dalam organisasinya.

Menurut Rifai (2004:10), kinerja adalah prestasi kerja yang diukur berdasarkan hasil yang terjadi di masa lalu yang kemudian di tetapkan sebagai standar untuk mengukur prestasi di masa yang akan datang. Jadi, secara spesifik, kinerja adalah sinergi dari pencapaian sasaran kerja dan perwujudan kompetensi pekerja dalam pencapaian kinerja secara optimal.

Wibowo (2013:8) Kinerja adalah pendekatan strategi dan terpadu untuk menyampaikan sukses berkelanjutan pada organisasi dengan memperbaiki kinerja karyawan yang bekerja di dalamnya dan dengan mengembangkan kapasitas tim dan kontributor.

Rivai (2011:548) menyatakan, kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. sedangkan menurut Mangkunegara (2005:67) kinerja adalah pelaksanaan tanggung jawab karyawan dengan pencapaian hasil kerja dengan kualitas dan kuantitas yang ada didalam perusahaan.

Untuk memberikan pengukuran kinerja karyawan yang sama, maka perusahaan harus menetukan standar pekerjaan yang baku dan standar agar menjadi pedoman bagi setiap karyawan. Standar pekerjaan dapat ditentukan dari isi suatu pekerjaan dan dijadikan sebagai dasar penilaian setiap pekerjaan. Menurut Bangun (2012:223-234) suatu pekerjaan dapat diukur melalui standar kinerja.

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja

Banyak faktor yang memperngaruhi kinerja karyawan pada suatu perusahaan. Menurut Robbin (2006:121) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

1. Iklim Organisasi

Iklim kerja dalam organisasi sangatlah penting bagi pemimpin untuk memahami kondisi organisasi karena ia harus menyalurkan bawahan sehingga merek dpat mencapai tujuan baik pribadi maupun organisasi. Dengan adanya iklim kerja yang kondusif maka hal itu akan mempengaruhi kinerja karyawan.

1. Kepemimpinan

Peranan pemimpin harus mampu dan dapat memainkan peranannya dalam suatu organisasi, pemimpin harus mampu menggali potensi-potensi yang ada pada dirinya dan memanfaatkan didalam unit organisasi.

1. Kualitas Pekerjaan

Pekerjaan yang dilakukan dengan kualitas yang tinggi dapat memuaskan yang bersangkutan dan perusahaan. Penyelesaian tugas yang terandalkan, tolak ukur minimal kualitas kinerja pastilah tercapai.

1. Kemampuan Kinerja

Kemampuan untuk mengatur pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya termasuk membuat jadwal kerja, umumnya mempengaruhi kinerja seorang karyawan.

1. Inisiatif

Inisiatif merupakan factor penting dalam usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan. Untuk memiliki inisiatif dibutuhkan pengetahuan serta keterampilan yang dimiliki para karyawan dalam usaha untuk meningkatkan hasil yang dicapainya.

1. Motivasi

Motivasi merupakan subyek penting bagi pemimpin, karena menurut definisi pimpinan harus bekerja dengan dan melalui orang lain. Pimpinan perlu memahami orang-orang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhinya untuk bekerja sesuai dengan yang diinginkan perusahaan.

1. Daya Tahan/ Kehandalan

Karyawan harus mampu membuat perencanaan dan jadwal pekerjaannya. Sebab akan mempengaruh ketepatan waktu hasil pekerjaan yang menjadi tanggung jawab seorang karyawan.

1. Kuantitas Pekerjaan

Pekerjaan yang dilakukan karyawan harus memiliki kuantitas kerja tinggi dapat memuaskan yang bersangkutan dan perusahaan. Dengan memiliki kuantitas kerja sesuai dengan yang ditargetkan, maka akan dapat mengevaluasi kinerja karyawan dalam usaha meningkatkan prestasi kerjanya.

1. Disiplin kerja

Dalam memperhatikan peranan manusia dalam organisasi, agar dapat mencpai tujuan yang ditentukan diperlukan adanya kedisiplinan yang tinggi sehingga dapat mencapai suatu hasil kerja yang optimal atau mencapai hasil yang diinginkan bersama.

1. Indikator Kinerja

Indikator kinerja merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur. Dalam menetapan indikator prestasi, harus dapat diidentifikasi suatu bentuk pengukuran yang akan menilai hasil yang diperoleh dari aktivitas yang dilaksanakan.indikator kinerja ini digunakan untuk menyajikan bahwa kinerja hari demi hari karyawan membuat kemajuan menuju tjuan dan sasaran dalam rencana strategis.

Dimensi dan indikator kinerja menurut Robbins (2006:260) yaitu:

1. Kualitas Kerja. Kualitas diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas Kerja. Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi “tenaga, uang teknologi, bahan baku” dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. 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 kantor.
6. **Kepemimpinan**
7. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan menurut harfian berasal dari kata pimpin. Kata pimpin memiliki pegertian yaitu mengarahkan, membina, mengatur, menuntun dan juga menunjukkan serta mempengaruhi terhadap keberhasilan aktivitas kerja untuk mencapa tujuan dari yang dipimpin. Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian saran (Robbins, 2013:140).

Menurut Thoha (2007:9) kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi perilaku seserang atau seni mempengaruhi perilaku manusia baik perorangan atau kelompok. Dalam memberikan motivasi kepada karyawan, peran seorang pemimpin sangat dibutuhkan karena kepemimpinan merupakan suatu proses penggunaan pengaruh positif terhadap orang lain untuk melakukan usaha lebih banyak dalam sejumlah tugas atau mengubah perilakunya Yukl (2001:4).

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan

Menurut Komang dan Ni Wayan Mujiati (2008) dalam buku Perilaku Organisasi mengatakan ada beberapa faktor tertentu yang dapat mempengaruhi proses kepemimpinan dalam suatu organisasi, faktor tersebut antara lain adalah :

1. Karakteristik pribadi pemimpin

Yang sangat menonjol adalah intelegensi. Umumnya pemimpin akan mempunyai taraf intelegensi yang lebih tinggi dari pada yang dipimpin. Selain itu ada karakteristik lain seperti kecerdasan dan memotivasi.

1. Kelompok yang dipimpin

Kumpulan dari pada karakteristik pribadi seorang pemimpin seperti yang diuraikan di atas belum berarti apa-apa, sebelumnya ia menggunakan sebagai alat untuk menginterpretasi tujuan yang harus dicapai olehnya.

1. Situasi

Setiap pemimpin akan berfungsi pada suatu situasi, yang berupa situasi manusia, fisik, dan waktu. Tiap-tiap perubahan situasi membutuhkan perubahan dalam macam kemampuan memimpin.

1. Indikator Kepemimpinan

Menurut Wahjosumidjo (1991:154) secara garis besar kepemimpinan memiliki indikator adalah sebagai berikut:

1. Bersifat adil

Dalam berorganisasi, sebuah rasa kebersamaan adalah mutlak untuk para anggota. Karena kebersamaan hakikatnya merupakan sebuah pencerminan dari kesepakatan antara bawahan maupun pemimpin dengan bawahan untuk mencapai tujuan organisasi.

1. Memberi sugesti

Sugesti atau yang biasa disebut saran atau anjuran adalah sebuah pengaruh atau masukan dari seseorang yang mampu menggerakkan hati orang lain. Sugesti ini memiliki peranan penting dalam memelihara dan membina harga diri, rasa pengabdian, partisipasi dan rasa kebersamaan diantara para bawahan.

1. Mendukung tujuan

Untuk mencapai tujuan organisasi tidak terbentuk secara otomatis, namun didukung otomatis oleh adanya kepemimpinan. Maka dari itu, agar setiap organisasi dapat efektif dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka setiap tujuan yang ingin tercapai peru disesuaikan dengan keadaan organisasi dan meningkatkan para bawahan untuk bekerja sama.

1. Menciptakan rasa aman

Setiap atasan atau para pemimpin memiliki kewajiban menciptakan rasa aman dan nyaman bagi para bawahannya. Hal ini bisa didapatkan apabila setiap pemimpin mampu memberikan hal positif dan sikap optimisme dalam menghadapi segala permasalahan, sehingga dalam melaksanakan tugas , bawahan merasa aman, bebas dari segala perasaan gelisah, khawatir dan merasa mendapatkan jaminan keamanan dari pemimpin.

1. Sumber inspirasi

Sumber semangat dari setiap bawahan adalah bersumber dari seorang pemimpin. Oleh sebab itu, setiap pemimpin harus selalu dapat memberikan semangat untuk para bawahan sehingga para bawahan menerima dan memahami tujuan organisasi dengan antusias dan bekerja secara efektif untuk meraih tujuan organisasi.

1. **Motivasi**
2. Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin yaitu “*Movere*” yang berarti dorongan atau menggerakkan.motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*). Didalam perusahaan tidak hanya mengharapakan karyawan mampu, cakap dan terampil tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Pada dasarnya seseorang bekerja karena keinginan memenuhi kebutuhan hidupnya. Dorongan keinginan pada diri seseorang dengan orang yang lain berbeda sehingga perilaku manusia cenderung beragam didalam bekerja.

Menurut Mangkunegara (2008:93) motivasi adalah suatu kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya.

Menurut Handoko (2005:252) menyatakan motivasi adalah keadaan seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegitan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan.

Menurut Sastrohadiwiryo (2005:266) mengemukakan bahawa motivasi merupakan istilah yang lazim digunakan untuk mengetahui maksud seseorang atas suatu hal untuk mencapai tujuan tertentu misalnya uang,keselamatan, prestise, dan sebagainya.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu kondisi yang pokok dimana dapat mendorong perilaku atau keinginan karyawan untuk dapat melakukan kegiatan-kegiatan tertentu yang dapat berupa uang, keselamatan , prestise.

1. Faktor yang mempengaruhi Motivasi

Ada banyak faktor yang mempengaruhi motivasi. Karena pada dasarnya memberikan motivasi kepada karyawan oleh pimpinannya merupakan proses kegiatan pemberian motivasi kerja, sehingga karyawan tersebut memiliki kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab. Tanggung jawab yang dimaksud adalah kewajiban bawahan untuk melaksanakan tugas sebaik mungkin yang telah diberikan oleh atasan dan inti dari sebuah tanggung jawab adalah kewajiban (Siagian:2001).

Menurut Siagian (2001:290) ada dua teori faktor yaitu:

1. Faktor motivasional adalah hal-hal pendorong berprestasi yang bersifat intrinsik, yang berarti bersumber dari dalam diri seseorang.
2. Faktor higiene atau pemeliharaan adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang artinya bersumber dari luar diri seseorang, misalnya saja dari organisasi tapi turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupannya.
3. Indikator motivasi

Beberapa indikator motivasi menurut Slamet (2007:137) yaitu:

1. Hubungan dengan rekan kerja dan atasan

Suasana antar pegawai yang terjalin di tempat kerja dengan harmonis, dan terjalin kerjasama antara bawahan dan atasan maupun dengan sesama rekan kerja.

1. Lingkungan kerja

Terdapat fasilitas penunjang pekerjaan yang memadai sesuai dengan kebutuhan dan suasana kerja yang sesuai dengan yang diharapkan.

1. Kesempatan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan

Perusahaan atau organisasi memberikan pelatihan dan pendidikan bagi pegawainya. Seperti contohnya training di awal masuknya seorang pegawai ke organisasi atau perusahaan.

1. Pemberian tunjangan

Pemberian tunjangan yang layak bagi pegawai dengan layak.

1. **Kedisiplinan**
2. Pengertian Kedisiplinan

Disiplin kerja sangat penting bagi karyawan yang bersangkutan maupun bagi perusahaan karena disiplin kerja akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Oleh sebab itu, karyawan merupakan motor penggerak utama dalam organisasi. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seorang karyawan terhadap tugastugas yang diberikan kepadanya.

Menurut Hasibuan (2012:193) Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin kerja oleh karywan yang baik sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Menurut Sutrisno (2009:103) menyatakan Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketepatan perusahaan.

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia utuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai:2004).

Berdasarkan perngertian diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggarannya.

1. Faktor yang mempengaruhi Kedisiplinan

Menurut Singodimedjo (2000) faktor yang mempengaruhi disiplin karyawan diantaranya adalah:

1. Kompensasi

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

1. Keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat berpengaruh besar dalam perusahaan, karena pimpinan dalam suatu perusahaan masih menjadi panutan pegawai. Para bawahan akan meniru yang dilihatnya setiap hari.

1. Peraturan

Para karyawan akan mau melakukan disiplin bila ada aturan yang jelas, pasti dan diinformasikan kepada mereka.

1. Keberanian pemimpin mengambil tindakan\

Keberanian dalam membrikan tindakan terhadap karyawan yang melanggar disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungu dan dalam hatinya tidak akan berbuat hal yang serupa.

1. Pengawasan pimpinan

Pengawasan pimpinan diperlukan untuk mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah di tetapkan. Dengan adanya pengawasan ini maka sedikit banyak para karyawan akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja.

1. Perhatian kepada karyawan

Seorang pegawai tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, dan perkejaan yang menantang, tapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri. Keluhan dan kesulitan mereka ingin didengar dan dicarikan jalan keluarnya dan lain sebagainya.

1. Kebiasaan-kebiasaan yang baik

Kebiasaan yang positif ini antara lain saling menghormati, bila ketemu di lingkungan pekerjaan, melontarkan pujian yang sesuai dengan tempat dan waktunya akan mendorong karyawan bertindak disiplin.

1. Indikator Kedisiplinan

Menurut Hasibuan (2012:194) pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan yaitu:

1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti tujuan (pekerjaan) yang di bebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakan pengerjaannya.

1. Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Dengan teladan pemimpin yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Begitu jga sebaliknya, jika teladan pimpinan kurang baik (kurang disiplin), para bawahan pun pasti akan kurang disiplin.

1. Balas jasa

Balas jasa ikut mempengarhi kedisiplinan pegawai karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan pada pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan baik terhadap pekerjaannya, kedisiplinan mereka akan semakin baik juga.

1. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijakan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik.

1. Waskat

Waskat (pengawas melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya. Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan. Karyawan akan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan dan pengawasan dari atasan.

1. Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan, sikap dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang. Berat atau ringannya suatu sanksi hukuman yang akan ditetapkan ikut mempengaruhi baik atau buruknya kedisiplinan karyawan.

1. Ketegasan

Ketegasan seorang pimpinan manager dan menghukum setiap karyawan yang indisipliner akan mewujudkan kedisiplinan yang baik pasa suatu instansi perusahaan.

1. Hubungan kemanusiaan

Pimpinan harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikat semua karyawan. Terciptanya human relationship yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini jelas memotivasi kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan.

1. Penelitian Terdahulu

Tabel II. 1 Daftar Penelitian Terdahulu

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Judul**  **Penelitian** | **Penelitian** | **Alat**  **Analisis** | **Hasil**  **Penelitian** |
| **1** | Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja  Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Makassar. | R Sari, M Muis, N Hamid (2012) | Regresi Linier Berganda | Hasil dari penelitian ini adalah kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikanterhadap kinerja karyawan. Sedangkan stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Makassar. |
| **2** | Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja Dan  Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Taman  Botani Sukorambi (TBS ) Jember | Aidin Bentar, Murdijanto Purbangkoro, Dewi Prihartini (2017) | Regresi Linier Berganda | Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, motivasi  berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Taman Botani Sukorambi Jember. |
| **3** | Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai PDAM Tirta Deli Kabupaten Deli Serdang | Indra Marjaya, Fajar Pasaribu (2019) | Regresi Linier Berganda | *hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh*  *negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Lain halnya dengan variabel*  *motivasi yang berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja*  *karyawan*. |
| **4** | Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan, dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Wonogiri | Utari (2015) | Regresi Linier Berganda | Hasil Penelitian bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. *Variabel kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel kedisiplinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.* |
| **5** | Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap  Kinerja Karyawan Pada PT. Patra Komala Di Dumai | Yanti Komala Sari (2014) | Regresi Linier Berganda | Secara parsial variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. *Sedangkan variabel motivasi dan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Patra Komala Di Dumai.* |
| **6** | Pengaruh Motivasi dan Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai PT Telekomunikasi Indonesia Tbk Wilayah Telkom Pekalongan | Annisa Pratiwi, Ismi Darmastuti (2014) | Regresi Linier Berganda | *Hasil penelitian ini adalah kedisiplinan mempunyai pengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap kinerja.Dan motivasi berpengaruh positif dan signfikan terhadap kinerja karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Tbk Wilayah Pekalongan* |
| **7** | Pengaruh Kepemimpinan dan kemauan kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Danar Hadi Surakarta | Bangkit Alamsyah (2013) | Regresi Linier Berganda | Secara Parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, di PT. Danar Hadi Surakarta. |
| **8** | Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan  PDAM Tirta Moedal Semarang | Mohammad Fajar Purnomo  (2014) | Regresi Linier Berganda | Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh  positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan  terhadap kinerja karyawan. |

Tabel II. 2. Gap Penelitian

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Arah Hipotesis / Hasil Penelitian** | **Berpengaruh Signifikan** | **Berpengaruh Tidak Signifikan** |
| **1** | **Kepemimpinan terhadap Kinerja** | Aidin Bentar, Murdijanto Purbangkoro, Dewi Prihartini (2017); Bangkit Alamsyah (2013); Mohammad Fajar Purnomo(2014); R Sari, M Muis,  N Hamid (2012); Yanti Komala Sari (2014) | Indra Marjaya,Fajar Pasaribu (2019); Utari (2015) |
| **2** | **Motivasi Terhadap Kinerja** | R Sari, M Muis,  N Hamid (2012); Aidin Bentar, Murdijanto Purbangkoro, Dewi Prihartini (2017); Utari (2015); Mohammad Fajar Purnomo (2014); Annisa Pratiwi, Ismi Darmastuti (2014) | Indra Marjaya, Fajar Pasaribu (2019); Yanti Komala Sari (2014) |
| **3** | **Kedisiplinan terhadap Kinerja** | Mohammad Fajar Purnomo  (2014); Aidin Bentar, Murdijanto Purbangkoro, Dewi Prihartini (2017) | Annisa Pratiwi, Ismi Darmastuti (2014); Utari (2015); Yanti Komala Sari (2014) |

*Research Gap* : (Kesenjangan Antar Temuan Peneliti)

1. Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Antara Aidin Bentar, Murdijanto Purbangkoro, Dewi Prihartini (2017);Bangkit Alamsyah (2013); Mohammad Fajar Purnomo(2014); R Sari, M Muis, N Hamid (2012); Yanti Komala Sari (2014) Dan Indra Marjaya, Fajar Pasaribu (2019); Utari (2015) Bertentangan Temuannya
2. Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Antara Aidin Bentar, Murdijanto Purbangkoro, Dewi Prihartini (2017);R Sari, M Muis, N Hamid (2012); Utari (2015); Mohammad Fajar Purnomo (2014); Annisa Pratiwi, Ismi Darmastuti (2014) Dan Indra Marjaya, Fajar Pasaribu (2019; Yanti Komala Sari (2014) Bertentangan Temuannya.
3. Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Antara Mohammad Fajar Purnomo(2014);Aidin Bentar, Murdijanto Purbangkoro, Dewi Prihartini (2017) Dan Annisa Pratiwi, Ismi Darmastuti (2014); Utari (2015); Yanti Komala Sari (2014) Bertentangan Temuannya.
4. Pengembangan Hipotesis
5. Pengaruh variabel Kepemimpinan

Di dalam variabel Kepemimpinan terdapat dimensi berprestasi dalam kinerja karyawan dengan indikator standar kerja yang pasti, tepat waktu dalam bertugas dan target tugas.

1. Pengaruh variabel Motivasi

Di dalam variabel motivasi terdapat dimensi berprestas dalam kinerja dengan indikator kerja keras, percaya diri terhadap kemampuan, dan kesulitan dalam bekerja.

1. Pengaruh variabel Kedisiplinan

Menurut Hasibuan (2013:193) kedisiplinan adalah fungsi operatif manajemen sumber daya mnausia yang penting, karena semakin baik disiplin kerja maka semakin tinggi pula prestasi yang dapat dicapainya.

1. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan teori dan hasil penelitian secara empiris maka kerangka pemikiran dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Sumber:

Aidin Bentar, Murdijanto Purbangkoro, Dewi Prihartini (2017); Bangkit Alamsyah (2013); Mohammad Fajar Purnomo (2014); R Sari, M Muis, N Hamid (2012); Annisa Pratiwi, Ismi Darmastuti (2014); Yanti Komala Sari (2014); Utari (2015); Robbins (2006); Wahjosumidjo (1991); Slamet (2007); Hasibuan (2012)

Dari kerangka pemikiran diatas dapat dijelaskan bahwa variabel kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), dan Kedisiplinan (X3) pada Toko Swalayan Mitra Makmur Triyagan

1. Variabel Bebas (*Independent Variabels*)

Merupakan variabel yang mempengaruhi variabel terikat yaitu Kepemimpinan, Motivasi dan Kedisiplinan Kerja.

1. Variabel Terikat (*Dependent Variabels*)

Merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas yaitu Kinerja Karyawan.

1. Hipotesis

Merupakan suatu dugaan sementara yang diungkapkan secara deklaratif yang menjadi jawaban dari sebuah permasalahan dalam penelitian. Berdasarkan kerangka pemikiran diatas yang telah diuraikan, maka hipotesis yang dikemukakan adalah:

H1:Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Toko Swalayan Mitra Makmur Triyagan

H2 :Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Toko Swalayan Mitra Makmur Triyagan

H3 :Kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Toko Swalayan Mitra Makmur Triyagan