BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Definisi Kinerja Karyawan

Sesuatu yang telah dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan di suatu perusahaan atau organisasi disebut sebagai kinerja. Untuk mendapatkan hasil kinerja yang baik, seorang karyawan wajib memiliki kemampuan , kemauan, usaha serta dukungan dari lingkungan. Menurut Busro (2018) kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai pegawai baik individu maupun kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam mencapai visi, misi dan tujuan organisasi dengan kemampuan menyelesaikan masalah sesuai dengan waktu yang ditentukan dan tidak melanggar hukum.

Sedangkan menurut Novia (2021) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah "Hasil kegiatan yang diraih individu dalam menyelesaikan tanggung jawabnya merupakan pengertian dari kinerja, Tingkat keberhasilan seseorang dalam menjalankan tugas secara keseluruhan di periode tertentu disebut juga dengan kinerja, Penyelesaian tugas dan tanggung jawab oleh komunitas individu dalam suatu industri dapat juga disebut dengan kinerja."

Selanjutnya, menurut Edison (2017) Kinerja karyawan merupakan hasil dari suatu cara yang menetap dan ditimbang semasa rentang waktu tertentu berdasarkan ketetapan maupun persetujuan yang telah dijadwalkan sebelumnya. Dan menurut Kasmir (2017) Definisi kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Berdasarkan beberapa pengertian tentang kinerja karyawan diatas , maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang mengacu

selama periode waktu tertentu untuk menyelesaikan tanggung jawab dan tugas yang diberikan guna meraih dan mencapai visi misi dari perusahaan.

2.1.1 Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan

Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan dapat dibagi menjadi dua yaitu tujun secara umum dan khusus, Hartatik (2014) yaitu :

1. Tujuan secara umum
   a. Untuk memperbaiki pelaksanaan dalam bekerja dengan memberikan bantuan agar setiap karyawan mampu mewujudkan dan mempergunakan potensi yang dimilikinya.
   b. Untuk menghimpun dan mempersiapkan informasi bagi karyawan dan para manajerdalam membuat keputusan.
   c. Untuk menyusun inventariasi sumber daya manusia di lingkungan perusahaan.
   d. Untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan

2. Tujuan secara khusus
   a. Untuk menjadi dasar dalam melakukan promosi, menegakkan disiplin kerja, pemberian penghargaan dan penambahan karyawan.
   b. Untuk menghasilkan sebuah informasi yang dapat digunakan sebagai kriteria dalam membuat tes yang mempunyai validitas yang tinggi.
   c. Untuk menghasilkan sebuah umpan balik bagi para karyawan dalam meningkatkan efesiensi dalam bekerja.
   d. Untuk memberikan spesifikasi jabatan dalam organisasi.

2.1.2 Indikator Kinerja Karyawan

Ketika melaksanakan pengukuran kinerja membutuhkan suatu teknik atau alat ukur yang tepat agar sesuai dengan kondisi, untuk meminimalkan suatu hal negatif bagi para pekerja. Menurut Busro (2018) untuk mengukur kinerja

karyawan dapat digunakan dimensi dan beberapa indikator yang akan dijelaskan lebih rinci, antara lain :

1. Hasil Kerja

Hasil kerja adalah objek berwujud atau tak berwujud yang merupakan hasil pelaksanaan proyek, sebagai bagian dari suatu kewajiban atau obligasi, seperti jumlah hasil aktifitas kerja, mutu prestasi kerja dan ekonomis dalam melakukan kewajiban

2. Karakter Kegiatan

Sebuah aspek identitas diri individu termasuk cara berpikir, sikap dan keterampilan yang terinternalisasi dan menjadi kebiasaan individu dalam menjalankan pekerjaan seperti keterlibatan aktifitas dan gagasan

3. Sifat Pribadi

Tingkah laku khas seseorang yang membedakannya dengan orang lain, seperti kejujuran dan mudah bersosialisasi

2.2 Defnisi Kepemipinan

Dalam hidup bersosial, dalam kelompok besar maupun kecil, baik kelompok dalam bentuk formal maupun non formal, yang dibentuk secara sengaja maupun tidak disengaja, disana akan ada yang disebut sebagai seorang pimpinan. Pemimpin yang ada pada setiap kelompok manusia, sesuai dengan kondisi kelompok manusia yang bersangkutan. Menurut Pahlawan (2020) Kepemimpinan adalah suatu keahlian seseorang untuk mempengaruhi orang lain (para bawahannya) dengan menggunakan cara-caranya, sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pemimpin meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disukai bawahannya tersebut, sedangkan menurut Handoko (2017) Kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang-orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran. kemudian Menurut Sedarmayanti (2017) Kepemimpinan adalah keseluruhan aktivitas dalam rangka mempengaruhi orang-orang mau bekerja sama mencapai suatu tujuan yang

diinginkan bersama. Menurut Rizal *et al* (2021) Kepemimpinan merupakan suatu proses yang dapat mempengaruhi dan mengarahkan anggotanya dalam suatu kelompok untuk melaksanakan tugasnya.

Menurut Adnan Hakim (2016) Kepemimpinan adalah suatu kepribadian seseorang yang memancarkan keinginan pada sekelompok orang-orang tertentu dan sanggup mengajak serta mendorong mereka sehingga mau bekerja sama dalam rangka pencapaian tujuan. Selain itu, menurut Ari Retno Habsari (2018) Kepemimpinan efektif memiliki ciri-ciri sebagai berikut :

a. Memperhitungkan minat sampai hasil akhir.
b. Memahami bahwa hasil adalah selalu penilaian terakhir.
c. Memiliki semangat menyelesaikan masalah.
d. Lebih demokratis dari pada *autotity.*
e. Memberikan kesempatan untuk mencapai potensi setiap orang.
f. Memiliki etika dan moral yang tiggi.
g. Mengambil tanggung jawab terhadap hasil tim.

berdasarkan dari beberapa definisi mengenai kepemipinan menurut para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan ialah pola menyeluruh dari tindakan seorang pimpinan untuk mengendalikan bawahan yang dipimpinnya dengan suatu identitas khusus yang dominan pada dirinya untuk pencapaian tujuan dari organisasi yang dipimpin.

Indikator Kepemimpinan

Adapun indikator-indikator untuk mengukur kepemimpinan menurut Handoko (2011) yaitu :

1. Penetapan keputusan oleh pimpinan

Pimpinan dapat mengambil keputusan yang tepat pada saat yang tepat dan keputusan pimpinan menjadi dasarpelaksanaan setiap pekerjaan dalam peningktan kinerja.

2. Kebijakan Pimpinan

Kebijakan pimpinan mempunyai pengaruh dalam setiap perubahan organisasi dan lingkungan kerja yang baik.

3. Berani Mengambil Resiko

Pimpinan memiliki sikap yang berani dalam mengambil suatu keputusan serta menanggung resiko atas setiap keputusannya.

4. Pimpinan mendorong bawahan untuk berprestasi

Pimpinan mendukung para bawahannnya untuk mendapatkan promosi jabatan.

5. Pengawasan perilaku pegawai

Pimpinan harus selalu menilai atas setiap perilaku pekerjaan yang dilakukan oleh para bawahannya.

2.3 Definisi Disiplin Kerja

Disiplin Kerja adalah suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang bergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati. Menurut Sinambela (2018) Disiplin kerja ialah pegawai yang secara sadar mematuhi seluruh aturan kelompok serta norma sosial yang ada hingga disiplin kerja bisa dijadikan sebagai sarana oleh pemimpin untuk berkomunikasi dengan pegawainya supaya mereka mau dalam merubah sikap mereka mengikuti peraturan yang telah ditetapkan. Menurut Latainer dalam Sutrisno (2019) disiplin kerja adalah suatu kekuatan yang berkembang pada diri pegawai sehingga dapat mengakibatkan karyawan bisa mencocokkan diri dengan ikhlas dalam keputusan aturan serta nilai-nilai yang tinggi dari pekerjaan dan sikap. Menurut Singodimedjo dalam sutrisno yang dikutip oleh Dewi at al (2021) disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mentaati dan mematuhi norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.

Sedangkan menurut Hartatik (2021), disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya

untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Selanjutnya, menurut sutrisno dalam tanjung dan manalu (2019) menyimpulkan bahwa disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang seusai dengan peraturan dengan organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis. Kemudian menurut Adomi dan Eruvwe dalam Erma Safitri yang dikutip oleh Naufal (2019), Disiplin kerja adalah persiapan pikiran dan budi pekerti untuk melahirkan kecennderungan untuk patuh Dengan hal tersebut, dalam tindakan pelaksanaanya apabila suatu perusahaan telah mengusahakan sebagian besar peraturan yang sebagian besarpula ditaati oleh karyawan.

Dari beberapa definisi disiplin kerja diatas dapat diambil kesimpulannya bahwa disiplin kerja merupakan sebuah bentuk kesadaran dan kesediaan bagi seseorang yang mentaati semua peraturan-peraturan yang telah dibuat oleh perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku dan dapat menjadi suatu alat bagi seorang pimpinan sebagai sarana oleh pemimpin untuk berkomunikasi dengan pegawainya supaya mereka mau dalam merubah sikap mereka mengikuti peraturan yang telah ditetapkan.

2.3.1 Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Menurut Ramadhan (2019) terdapat dua jenis jenis disiplin kerja, yaitu

1. Disiplin Preventif

Suatu upaya untuk menggerakan pegawai mengikuti dan mematuhi peraturan kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan.

2. Disiplin Korektif

Sutu upaya menggerakan pegawai dalam penyatuan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mengatuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.

2.3.2 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Afandi dalam Naufal (2019) indikator dari disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1. Kerja tepat waktu

Pentingnya menghargai waktu sebagai tindakan disiplin untuk bekerja pada perusahaan.

2. Penggunaan waktu secara efektif

Kedisiplinan diri sendiri untuk mengatur penggunaan waktu secara efektif, aturan waktu atau jadwal waktu kegiatan apa saja yang akan dilakukan.

3. Tidak pernah mangkir atau tidak bekerja

Konsisten untuk hadir dan bekerja tepat waktu membuat seseorang menjadi pribadi yang dihargai pada sebuah perusahaan.

4. Mematuhi peraturan perusahaan

Taat terhadap semua pedoman yang telah ditetapkan dan bekerja sesuai prosedur perusahaan.

5. Membuat laporan kerja harian

Wajiban membuat laporan kerja harian dan menjadikan dasar bahwa pekerjaan itu selesai, agar tidak menunda-nunda pekerjaan.

2.4 Definisi Motivasi Kerja

Menurut Suwanto (2022) Motivasi berasal dari kata latin Movere yang artinya dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan tindakan atau perbuatan. Apabila suatu dorongan ini tidak terdapat pada diri karyawan, maka akan menurunkan motivasi kerja karyawan dan akan berdampak pada kinerja karyawan yang menurun. Kemudian menurut Kurnia (2019) Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Selanjutnya, Menurut Mahfud (2018) motivasi kerja adalah suatu keahlian dalam mengarahkan karyawan dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai.

Motivasi kerja begitu penting untuk para pimpinan, manajer dan pegawai. Dengan memiliki motivasi kerja yang tinggi maka dalam melakukan pekerjaannya akan bersemangat, sehingga tujuan yang dinginkan tercapai dengan efektif menurut Nisa dan Safari (2017) . untuk itu motivasi sangatlah penting karena dapat mendorong individu agar memiliki antusias dan lebih giat dalam belajar sehingga hasil optimal dan maksimal dapat tercapai, Hasibun (2020).

2.4.1 Tujuan Motivasi Kerja

Pada dasarnya pemberian motivasi kerja kepada karyawan adalah untuk meningkatkan semangat karyawan. Tujuan pemberian motivasi kerja menurut Pandi (2018) adalah

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meninkatkan produktifitas kerja karyawan.
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan prestasi karyawan.
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
9. Mempertinggi rasa tanggug jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
10. Meningkatkan efesiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

2.4.2 Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Sutrisno, motivasi bagian dari proses psikologi dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh dua faktor yakni faktor internal dan faktor eksternal

Faktor internal terdiri atas,

1. Keinginan utuk hidup, merupakan keinginan setiap manusia misalnya makan minum dan bernafas. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk memperoleh penghasilan yang memadai dan kondisi kerja yang aman dan nyaman.
2. Keinginan untuk memperoleh penghargaan menyebabkan seseorang mau bekerja. Dengan bekerja seseorang memperoleh status sosial, diakui, dihormati oleh orang lain maupun perusahaan dan sesama karyawan.
3. Keinginan untuk dapat memiliki menyebabkan seseorang untuk terdorong melakukan suatu pekerjaan. Keinginan untuk dapat memiliki sesuatu dapat mendorong seseorang untuk mau bekerja lebih keras.
4. Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Keinginan untuk berkuasa itu dalam arti positif, tentu sebelumnya si pemilih telat melihat sendiri bahwa orang itu benar-benar mau bekerja sehingga ia pantas untuk dijadikan penguasa dalam unit organisasi atau kerja.
5. Keinginan untuk memperoleh pengakuan dapat meliputi adanya penghargaan terhadap prestasi yang didapat, adanya hubungan kerja harmonis antar karyawan dan pimpinan, pemimpin yang adil, serta perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.

Faktor Eksternal terdiri atas,

1. Kondisi lingkungan kerja merupakan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.
2. Kompensasi yang memadai merupakan sumber penghasilan utama bagi karyawan dalam menghidupi diri beserta keluarga. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong karyawan bekerja dengan baik. Karena semakin tinggi kompensasi maka semakin tinggi maka semakin tinggi pula pengaruhnya terhadap tanggung jawab dan kinerja yang akan dihasilkan karyawan.
3. Supervisi yang baik memiliki fungsi dalam memberikan arahan, membimbing kerja para karyawan agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa

melakukan kesalahan. Supervisi yang dekat dengan karyawan akan membuat suasana kerja menjadi bersemangat

4. Adanya jaminan pekerjaan membuat seseorang akan bekerja sungguh-sungguh baik untuk dirinya maupun untuk perusahaan apalagi dalam pekerjaan tersebut adanya jaminan karier yang jelas bagi masa depannya.
5. Peraturan yang fleksibel. Biasanya peraturan yang bersifat melindungi dan dapat memberikan motivasi para karyawan untuk bekerja lebih baik.
6. Status serta tanggug jawab merupakan idaman setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharpkan kompensasi semata. Namun dengan menduduki jabatan yang diinginkan maka orang merasa dirinya dipercaya, diberi tanggug jawab serta wewenang untuk melakukan suatu kegiatan.

2.4.3 Indikator Motivasi Kerja

Ada beberapa indikator motivasi kerja menurut Sunyoto (2018), indikator tersebut antara lain :

1. Promosi Jabatan

Promosi Jabatan adalah kemajuan seorang karyawan pada suatu tugas yang lebih baik ,baik di pandang dari sudut tanggung jawab yang lebih berat,martabat atau status yang lebih tinggi,kecakapan yang lebih baik,dan terutama tambahan pembayaran upah dan gaji. Syarat waktu,tempat atau syarat-syarat kerja lainnya dapat juga merupakan ciri-cirinya tugas yang lebih baik dimana seorang karyawan mendapat promosi ,tetapi jika tugas tidak mengandung kecakapan atau tanggung jawab yang lebih besar serta pembayaran yang lebih tinggi,maka ini bukan merupakan promosi, Promosi bagi karyawan adalah lebih penting daripada kenaikan gaji.umumnya setiap promosi berarti suatu pemberian upah berupa melakukan tugas yang dipercayakan kepadanya sekarang. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan,sulit bagi seorang karyawan yang diusulkan oleh atasannya agar dipertimbangkan untuk dipromosikan ke jabatan atau pekerjaan yang lebih tinggi di masa depan.

2. Prestasi Kerja

Pangkal tolak pengembangan karir seseorang adalah prestasi kerjanya melakukan tugas yang dipercayakan kepadanya sekarang. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan,sulit bagi seorang karyawan yang diusulkan oleh atasannya agar dipromosikan ke jabatan atau pekerjaan yang lebih tinggi di masa depan.

3. Penghargaan

Pemberian motivasi dengan melalui kebutuhan penghargaan seperti penghargaan atas prestasinya, pengakuan atas keahlian dan sebagainya. Hal yang sangat diperlukan untuk memacu gairah kerja bagi para karyawan. Penghargaan disini dapat merupakan tuntutan faktor manusiawi atas kebutuhan dan keinginan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

4. Pengakuan

Pengakuan dan kemampuan dan keahlian bagi karyawan dalam suatu pekerjaan merupakan suatu kewajiban oleh perusahaan. Karena pengakuan tersebut merupakan salah satu kompensasi yang harus diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang memang mempunyai suatu keahlian tertentu dan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik pula. Hal ini akan mendorong para karyawan yang mempunyai kelebihan di bidangnya akan lebih berprestasi lebih baik.

2.5 Penelitian Terdahulu

Beberapa peneliti telah melakukan penelitian yang berkaitan dengan pengaruh Gaya kepemimpinan, Disiplin dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hasil dari beberapa peneliti akan digunakan sebagai bahan referensi dalam penelitian ini. Sebagaimana dapat dilihat pada tabel 2.1

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

NO.	Nama Penelitian	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Kontribusi Penelitian
1.	Ni Putu Feby Krisma Dewi (2022)	Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Front Office Department di Padma Resort Legian	Hasil Penelitian ini menunjukan Kepemimpinan (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja	Sebagai bahan referensi dalam penelitian
2	Mochamad Rofik (2022)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Samitex Bantul Yogyakarta	Variabel Disiplin Kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dapat pula dikatakan bahwa semakin tiggi disiplin kerja maka akan mempengaruhi kinerja karyawan PT Samitex Bantul Yogyakarta	Sebagai bahan referensi dalam penelitian
3	Rahayu Oktania Sari (2022)	Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja	Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan	Sebagai bahan referensi dalam penelitian

		Karyawan (Studi Pada Sales Promotion Girl PT Kaenka Intikreasi)	terhadap Kinerja Karyawan.	
4.	Ahmad Afandi, Syaiful Bahri (2020)	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan.	secara parsial 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. Secara simultan Kepemimpinan, Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Sebagai bahan referensi dalam penelitian
5.	Leo	Effect of	Kepemimpinan	Sebagai bahan

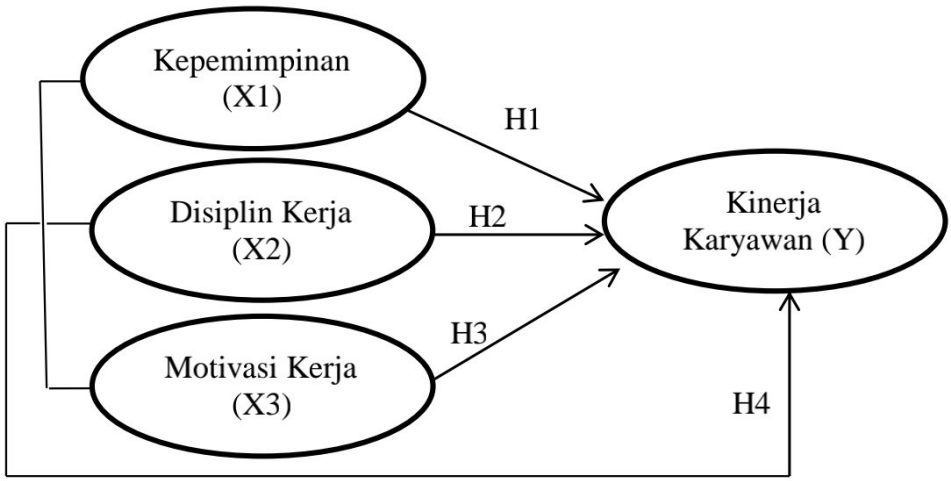
	Young Prasetyo, I Putu Artaya (2022)	Leadership and Communicationon Sales Performance on CV Angkasa Leather Jombang.	berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja penjualan, artinya semakin baik kepemimpinan dan implementasi di CV Angkasa Leather Jombang akan membuat kinerja penjualan meningkat, karena karyawan merasa jika memiliki pemimpin yang baik dan sesuai dengan aturan yang berlaku di suatu perusahaan maka akan membuat kinerja penjualan akan meningkat. Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang tidak hanya fokus pada tujuan perusahaan tetapi juga fokus pada kesejahteraan	referensi dalam penelitian

			karyawan.	
6.	Randi Zulmaria d, Indrayani , Muamma r Khaddafi, Chablulla h Wibisono (2022)	The Effect Of Leadership, Motivation And Dicipline Toward Employee's Performance	Berdasarkan analisis data, terungkap bahwa Gaya Kepemipinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian tersebut membuktikan bahwa peningkatan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dan disiplin kerja juga memberikan dampak positif terhadap kinerja pegawai	Sebagai bahan referensi dalam penelitian

(Sumber : Dari berbagai jurnal)

2.6 Kerangka Penelitian

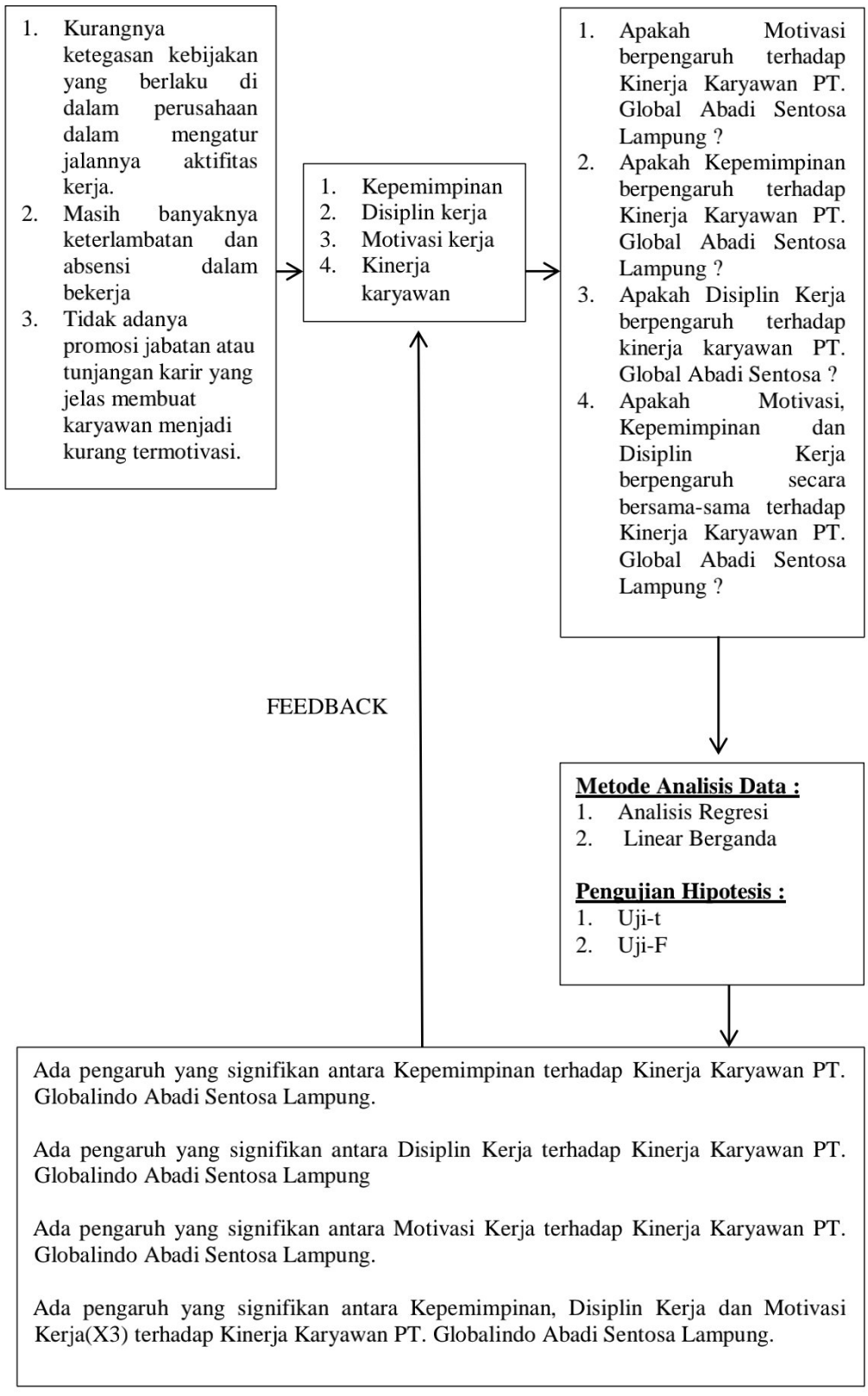
Penelitian ini akan menguji sejauh mana Kepemimpinan, Disiplin kerja dan Motivasi Kerja dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. Globalindo Abadi Sentosa. Berikut merupakan gambaran kerangka penelitian.



Gambar 2.1 Kerangka Penelitian

2.7 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan latar belakang permasalahan, rumusan masalah, tujuan penelitian dan landasan teori yang telah dikemukakan diatas maka hubungan antara variabel dalam penelitian ini dapat dinyatakan dalam sebuah kerangka pemikiran yang dapat dilihat pada gambar 2.1. Kerangka Berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting (Sugiyono, 2017).



Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran

2.8 Pengembangan Hipotesis

Hipotesis menurut Sugiyono (2018) merupakan asumsi atau dugaan mengenai sesuatu hal yang dibuat untuk menjelaskan hal itu yang sering dituntut utuk melakukan pengecekannya. Hipotesis akan menjadi sebuah pendapat atau teori bila sudah diuji dengan menggunakan metode ilmiah.

Berdasarkan perumusan masalah, tinjauan pustaka dan berbagai hasil kajian yang telh dilakukan oleh peneliti-peneliti sebelumnya, maka didapatkan hipotesis sebagai berikut

2.8.1 Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Globalindo Abadi Sentosa Lampung

Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakan dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu agar mencapai suatu kinerja yang diharapkan. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Ni Putu Feby Krisma Dewi (2022) dengan hasil penelitian yaitu kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :
H1: Diduga ada pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan(X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Globalindo Abadi Sentosa Lampung

2.8.2 Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT.Globalindo Abadi Sentosa Lampung

Jika karyawan memiliki disiplin kerja yang tinggi, maka akan semakin tinggi pula prestasi kerja yang akan tercapai. Semakin tinggi disiplin karyawan dalam menaati aturan kerja, menaati peraturan yang ada di perusahaan, menaati aturan perilaku dalam bekerja, serta menaati peraturan lain yang ada di perusahaan diharapkan akan mempengaruhi kinerja karyawan. Semakin baik kinerja karyawan maka akan semakin mempercepat tercapainya tujuan suatu perusahaan. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Mochamad Rofiq (2022)

dengan hasil disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :
H2 : Diduga ada pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Globalindo Abadi Sentosa Lampung
`

2.9.3 Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT.Globalindo Abadi Sentosa Lampung

Motivasi membuat karyawan bersemangat melakukan pekerjaannya, menjadi karyawan yang aktif, produktif dan kreatif untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Rahayu Oktania Sari (2022) dengan hasil motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :
H3 : Diduga ada pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Globalindo Abadi Sentosa Lampung

2.9.4 Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Globalindo Abadi Sentosa Lampung

Sebagai perusahaan yang ingin mengembangkan kinerja seorang karyawan, perusahaan harus meningkatkan semangat dan rasa tanggung jawab dalam bekerja pada seorang karyawan. Kepemimpinan yang baik akan menciptakan motivasi karyawan sehingga dapat mencapai kinerja yang maksimal. Kemudian perusahaan juga dapat memperhatikan kedisiplinan dan juga memotivasi karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai dari hasil kinerja yang optimal. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Afandi dan Syaiful Bahri (2020) dengan hasil Kepemimpinan, Disiplin dan motivasi kerja bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H4 : Diduga ada pengaruh yang siginifikan antara Kepemimpinan (X1), Disiplin Kerja (X2), Motivasi Kerja (X3) dan Kinerja Karyawan (Y) PT. Globalindo Abadi Sentosa