

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Gaya Kepemimpinan**

##### **2.1.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan**

Kepemimpinan tidak sekedar keterampilan seorang individu yang telah ditunjuk sebagai pemimpin untuk memberikan perintah semata. Namun, hal ini juga berkaitan dengan kemampuan pemimpin untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan kondusif yang dapat mendorong terciptanya suasana produktif bagi karyawan. Dalam konteks tersebut, dapat disimpulkan bahwa cara yang dilakukan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi anggota kelompoknya dapat membentuk gaya kepemimpinan yang khas. Seorang pemimpin harusnya mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang paling sesuai dengan kondisi dan situasi karyawan, agar mereka dapat bekerja secara produktif untuk perusahaan. Dengan cara ini, tujuan organisasi yang telah ditetapkan sejak awal dapat dicapai dengan sukses.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Kartono dalam Bagus(2022), kepemimpinan sebenarnya berkaitan erat dengan kemampuan pemimpin untuk mempengaruhi orang lain, baik bawahan atau kelompok, sehingga pemimpin tersebut dapat mengarahkan perusahaan tersebut ke arah yang diinginkan. Sementara itu menurut Edison dkk (2018) kepemimpinan adalah perilaku dan tindakan yang dapat memberikan pengaruh kepada orang lain, khususnya karyawan, sehingga mereka bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurut Rivai (2014) pemimpin adalah seorang individu yang dengan kemampuan sendiri dan atau tanpa posisi resmi, dapat meyakinkan sekelompok orang yang menjadi tanggung jawabnya untuk bekerja sama mencapai suatu target. Dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah model kepemimpinan yang dapat mempengaruhi atau menggerakkan orang lain atau kelompok dalam suatu perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuan dari perusahaan atau organisasi.

### 2.1.2 Jenis Gaya Kepemimpinan

Thoha menyatakan bahwa Miftah dalam Kabir (2016) mengartikan gaya kepemimpinan sebagai norma perilaku yang digunakan seseorang ketika ia berusaha mempengaruhi perilaku orang lain sesuai dengan pandangannya. Terdapat beberapa jenis gaya kepemimpinan adalah :

1. Gaya kepemimpinan otoriter/ authoritarian

Gaya kepemimpinan ini ditandai dengan pemimpin yang mengambil semua keputusan dan kebijakan secara mandiri. Pemimpin otoriter ini menangani semua pemberian tugas dan tanggung jawab, sementara para bawahan hanya diperintahkan untuk melaksanakan tugas yang telah diberikan.

2. Gaya kepemimpinan demokrasi/*democratic*

Gaya kepemimpinan yang memberikan wewenang yang luas kepada para bawahannya. Ketika menghadapi permasalahan, pemimpin selalu melibatkan bawahan sebagai tim yang utuh. Dalam gaya kepemimpinan demokratis, pemimpin banyak memberikan informasi tentang tugas dan tanggung jawab para bawahannya.

3. Gaya kepemimpinan bebas/ *Laissez faire*

Pemimpin dalam gaya kepemimpinan ini hanya terlibat dalam jumlah sedikit, sementara para bawahannya secara aktif menentukan tujuan dan menyelesaikan masalah yang dihadapi.

4. Gaya kepemimpinan militeristik

Pemimpin jenis ini hanya menggerakkan bawahannya dalam mempergunakan sistem perintah, senang bergantung dengan pangkat dan jabatannya.

5. Gaya kepemimpinan paternalistik

Gaya kepemimpinan yang mencerminkan hubungan yang mirip antara seorang ayah dan anak. Pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan ini cenderung melihat figur otoritas yang bertanggung jawab untuk melindungi, membimbing dan mengatur anggotanya.

## 6. Gaya kepemimpinan moralis

Gaya kepemimpinan moralis mencerminkan pemimpin yang memiliki pandangan moral yang kuat dan mengutamakan prinsip dan etika dalam pengambilan keputusan dan perilaku pemimpinnya.

### **2.1.3 Indikator Gaya Kepemimpinan**

Adapun indikator – indikator gaya kepemimpinan seseorang menurut Kartono (2008) dalam Bagus (2022) adalah :

#### 1. Kemampuan memotivasi

Seorang pemimpin harus memiliki kemampuan untuk memotivasi anggota tim. Mereka mampu menginspirasi, mendorong, dan menggerakkan anggota tim untuk mencapai tujuan bersama. Pemimpin yang baik menggunakan berbagai strategi motivasi, seperti memberikan pengakuan, memberikan umpan balik positif, menciptakan lingkungan positif, dan menunjukkan perhatian pada kebutuhan dan keinginan individu dalam tim.

#### 2. Kemampuan Komunikasi

Kemampuan komunikasi yang baik sangat penting dalam kepemimpinan. Seorang pemimpin yang efektif dapat menyampaikan informasi yang jelas dan terbuka kepada anggota tim.

#### 3. Kemampuan Mengambil Keputusan

Pemimpin harus mampu mengambil keputusan yang tepat dan efektif. Mereka mampu menganalisis informasi yang relevan, mempertimbangkan berbagai opsi, memahami konsekuensi keputusan, dan mengambil tindakan yang sesuai.

#### 4. Kemampuan Mengendalikan Emosi

Kemampuan mengendalikan emosi sangat penting dalam kepemimpinan. Seorang pemimpin harus dapat mengelola emosi mereka dan membantu anggota tim mengelola emosi mereka.

## 5. Tanggung Jawab

Seorang pemimpin bertanggung jawab atas kesuksesan dan kegagalan tim. Mereka harus memiliki kesadaran diri dan kemampuan untuk mengakui kesalahan, mengambil tanggung jawab atas keputusan yang diambil dan bekerja untuk memperbaiki kesalahan jika diperlukan.

## 2.2 Motivasi

### 2.2.1 Pengertian Motivasi

Hasibuan dalam Bagus (2022) mengatakan bahwa motivasi adalah memberikan daya pendorong yang menciptakan semangat kerja seseorang sehingga mereka mampu bekerja sama, efektif, dan integritas dengan segala kemampuan untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah faktor utama yang mendorong seseorang untuk bekerja.

Samsudin (2010) dalam mengutip Regita menjelaskan bahwa “motivasi ialah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap individu atau kelompok kerja agar mereka bersedia melaksanakan tugas yang telah ditetapkan.” Siagian (2012) dalam mengutip mendefinisikan “motivasi sebagai kekuatan pendorong yang menyebabkan anggota organisasi bersedia mengeluarkan kemampuan berupa keahlian, keterampilan, tenaga dan waktu untuk menjalankan tanggung jawab dan memenuhi kewajiban mereka dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya”. Dari pendapat ini, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan dari eksternal maupun internal yang menyebabkan seorang individu atau suatu anggota organisasi menunjukkan kemampuannya dalam melaksanakan tugasnya.

### 2.2.2 Indikator Motivasi

Berdasarkan Hasibuan dalam Bagus (2022), motivasi dapat diidentifikasi melalui beberapa indikator yaitu antara lain:

1. Kebutuhan akan pencapaian (*Need for achievement*) merupakan dorongan untuk melebihi, berprestasi sesuai dengan seperangkat standar, berjuang untuk sukses.
2. Kebutuhan akan keterhubungan (*Need for affiliation*) adalah keinginan untuk menjalin hubungan interpersonal yang ramah dan dekat.
3. Kebutuhan akan kepemimpinan (*Need for power*) merupakan kebutuhan untuk mempengaruhi orang lain dalam cara yang tidak akan mereka lakukan tanpa paksaan atau sebagai ekspresi individu untuk mengontrol dan mempengaruhi orang lain..

### 2.2.3 Prinsip – Prinsip dalam Motivasi Kerja

Terdapat beberapa prinsip yang dapat diterapkan dalam memotivasi karyawan sebagaimana dijelaskan oleh Anwar dalam mengutip dari Regita (2020) . Prinsip – prinsip tersebut antara lain :

1. Prinsip partisipasi  
Karyawan perlu diberi kesempatan untuk berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin. Hal ini meningkatkan motivasi kerja karyawan.
2. Prinsip komunikasi  
Pemimpin perlu mengkomunikasikan segala hal yang berkaitan dengan upaya pencapaian tugas. Dengan memberi informasi yang jelas, karyawan akan lebih mudah termotivasi dalam bekerja.
3. Prinsip mengakui andil bawahan  
Pemimpin perlu mengakui bahwa bawahan (karyawan) memiliki kontribusi dalam upaya pencapaian tujuan. Dengan mengakui kontribusi mereka, karyawan akan lebih mudah termotivasi dalam bekerja.

#### 4. Prinsip pendelegasian wewenang

Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada karyawan untuk mengambil keputusan terkait pekerjaan yang mereka lakukan akan membuat karyawan tersebut termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

#### 5. Prinsip pemberi perhatian

Pemimpin perlu memberikan perhatian kepada kebutuhan dan keinginan karyawan bawahannya. Hal ini akan memotivasi karyawan untuk bekerja sesuai dengan harapan pemimpin.

### 2.2.4 Jenis – Jenis Motivasi

Motivasi kerja dapat dibagi menjadi beberapa jenis, seperti yang dijelaskan Winardi (2016) dalam mengutip MF Ginanjar (2018) . Jenis – jenis dapat berifat positif dan negatif mengutip antara lain :

1. Motivasi positif sering disebut sebagai motivasi yang mengurangi kecemasan”. Dalam jenis ini, individu diberi tawaran sesuatu yang bernilai, seperti imbalan berupa uang, pujian, atau peluang untuk menjadi karyawan tetap, jika kinerjanya memenuhi standar yang ditetapkan.
2. Motivasi negatif, sering disebut sebagai “pendekatan tongkat pemukul”. Dalam jenis ini, individu diancam dengan hukuman seperti teguran, ancaman PHK (Pemutusan Hubungan Kerja), penurunan pangkat, dan sebagainya, jika kinerjanya dibawah standar yang ditetapkan.

## 2.3 Disiplin

### 2.3.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (2016), disiplin kerja dijelaskan sebagai implementasi manajemen untuk memperkuat ketetapan – ketetapan organisasi. Terkadang, tingkah laku karyawan dalam organisasi menjadi amat mengganggu sehingga berdampak kinerja yang menurun.

Menurut Bagus (2022), Hasibuan menyatakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran seseorang untuk mematuhi segala aturan yang berlaku. Dari pendapat ini, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja lebih berkaitan dengan terciptanya ketertiban, baik dalam tingkat individu maupun kelompok yang

bergabung dalam suatu organisasi. Hal ini dicapai dengan menjalankan peraturan yang telah ditetapkan.

### **2.3.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Hasibuan (2016) mengidentifikasi beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan antara lain sebagai berikut :

1. Tujuan dan kemampuan mempengaruhi tingkat disiplin karyawan. Pekerjaan yang diberikan harus sesuai dengan kemampuan karyawan agar mereka bekerja dengan disiplin dan tekun.
2. Kepemimpinan memainkan peran penting dalam menentukan kedisiplinan kerja karyawan karena pemimpin adalah contoh bagi bawahannya.
3. Kompensasi berperan penting dalam kedisiplinan karyawan, semakin besar kompensasi yang diberikan, semakin baik kedisiplinan karyawan; sebaliknya karyawan akan sulit disiplin jika kebutuhan primer tidak terpenuhi
4. Sanksi hukum yang lebih berat akan membuat karyawan takut melakukan tindakan indisipliner dan ketaatan karyawan terhadap perusahaan akan semakin baik.
5. Pengawasan adalah tindakan yang paling efektif untuk mencapai kedisiplinan kerja karyawan.

### **2.3.1 Bentuk - Bentuk Disiplin Kerja**

Menurut Handoko (2014) terdapat beberapa jenis kedisiplinan dalam pekerjaan antara lain sebagai berikut :

1. Kedisiplinan preventif yang bertujuan untuk mendorong kesadaran karyawan dalam mematuhi standar dan peraturan sehingga dapat mencegah pelanggaran.
2. Kedisiplinan korektif yang dilakukan untuk menangani pelanggaran terhadap peraturan dan menghindari pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif ini dapat berupa tindakan hukuman atau tindakan pengaturan disiplin seperti peringatan atau skorsing..

### **2.3.4 Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja**

Secara umum, terdapat banyak faktor yang mempengaruhi keterlibatan karyawan dalam perusahaan. Menurut Edy Sutrisno (2016), disiplin kerja dapat dikategorikan menjadi empat hal berikut:

1. Kepatuhan terhadap waktu. Hal ini mencakup jumlah jam kerja, waktu yang dihabiskan diluar kantor, dan waktu tidur sesuai dengan peraturan yang berlaku.
2. Kepatuhan terhadap kebijakan perusahaan. Ini mencakup pedoman dasar mengenai berpakaian dan berperilaku profesional.
3. Kepatuhan terhadap aturan berpakaian di tempat kerja. Hal ini melibatkan tindakan yang menunjukkan bagaimana seseorang menjalankan tugas sesuai dengan jabatan, tanggung jawab, dan hubungannya dengan unit kerja lainnya.
4. Kepatuhan terhadap kebiasaan karyawan. Karyawan diharapkan mematuhi aturan yang mengatur norma – norma yang wajib dan tidak wajib dalam lingkungan kerja.

## **2.4 Kinerja Karyawan**

### **2.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja dapat dianggap sebagai tindakan konkret yang ditampilkan oleh setiap individu sebagai hasil prestasi kerja yang dilakukan oleh karyawan sesuai dengan peran mereka dalam sebuah organisasi. Menurut Prawirosentono dalam dikutip Edison dkk (2016), kinerja merujuk pada hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok individu dalam suatu organisasi, sejalan dengan kewenangan dan tanggung jawab masing – masing, dengan tujuan mencapai tujuan organisasi secara sah, tanpa melanggar hukum, serta sesuai dengan norma dan etika yang berlaku.

Menurut Sutrisno dalam Regita (2020), kinerja adalah hasil upaya individu yang dipengaruhi oleh karakteristik pribadinya dan persepsinya terhadap peran dalam pekerjaan. Dari berbagai pendapat ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dapat ditemukan



dalam bentuk kualitas dan kuantitas ketika seorang karyawan melaksanakan tugas yang diberikan, yang mencerminkan pencapaian sasaran, visi, misi, dan tujuan organisasi atau perusahaan.

#### **2.4.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Menurut Simajuntak (2011), kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor antara lain sebagai berikut :

1. Faktor individu.

Kemampuan dan keterampilan kerja seseorang, serta motivasi dan etos kerja. Kompetensi seseorang dipengaruhi oleh berbagai faktor yang dapat dikelompokkan menjadi kemampuan dan keterampilan kerja, serta motivasi dan sikap kerja.

2. Faktor dukungan organisasi

Karyawan membutuhkan dukungan dari organisasi tempat mereka bekerja. Dukungan tersebut dapat berupa pengorganisasian yang jelas, penyediaan sarana dan prasarana kerja, lingkungan kerja yang aman, serta penjelasan yang jelas mengenai sasaran yang harus dicapai dan langkah – langkah yang harus dilakukan untuk mencapai sasaran tersebut. Setiap individu juga perlu memahami tugas dan tanggung jawab mereka dengan jelas.

3. Faktor dukungan manajemen

Kinerja perusahaan dan kinerja individu sangat bergantung pada kemampuan manajerial dari para manajemen atau pemimpin. Hal ini dapat dilakukan dengan membangun sistem kerja dan hubungan industrial yang aman dan harmonis, mengembangkan kompetensi karyawan, serta memotivasi mereka untuk bekerja secara optimal.

### **2.4.3 Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut Sutrisno (2016) terdapat enam indikator kinerja meliputi :

1. Hasil kerja  
Hasil kerja merupakan evaluasi terhadap tingkat kuantitas dan kualitas kerja yang telah dihasilkan, serta sejauh mana pengawasan dilakukan.
2. Pengetahuan pekerjaan  
Mengacu pada pengetahuan yang relevan dengan tugas pekerjaan secara langsung mempengaruhi kuantitas dari hasil kerja yang dicapai.
3. Inisiatif  
Menunjukkan tingkat inisiatif yang ditunjukkan oleh karyawan dalam melaksanakan tugas pekerjaan, terutama dalam menanggapi masalah – masalah yang muncul.
4. Sikap  
Merujuk pada semangat kerja dan sikap sportif yang ditunjukkan oleh karyawan dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
5. Disiplin waktu dan absensi  
Menyajikan ketepatan waktu dalam melaksanakan tugas serta tingkat kehadiran yang konsisten.

### **2.4.4 Tujuan Kinerja Karyawan**

Menurut Rivai (Regita,2020) tujuan kinerja pada dasarnya mencakup beberapa aspek antara lain :

1. Memberikan imbalan yang sepadan, seperti kenaikan gaji pokok dan bonus, sesuai dengan kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan.
2. Mendorong karyawan untuk bertanggung jawab atas tugas dan tanggung jawab mereka.
3. Meningkatkan motivasi kerja karyawan agar mendapat hasil yang lebih baik.
4. Membedakan karyawan satu dengan yang lainnya berdasarkan kualitas dan produktivitas kerja.
5. Memperkuat hubungan antar karyawan melalui diskusi tentang perkembangan pekerjaan yang mereka lakukan.

## **2.5 Hubungan Antar Variabel**

### **2.5.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan**

Kepemimpinan dapat ditunjukkan dan diterapkan melalui gaya kepemimpinan adalah salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini karena kepemimpinan merupakan tulang punggung dalam mengembangkan organisasi, termasuk dalam mendorong dan mempengaruhi semangat kerja yang baik pada bawahan. Oleh karena itu, pemimpin perlu mempertimbangkan dan menunjukkan gaya kepemimpinan yang tepat dalam praktiknya. Gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering dipraktikkan oleh pemimpin, dengan menggabungkan tujuan organisasi dengan tujuan individu atau karyawan, guna mencapai tujuan atau sasaran yang telah menjadi komitmen bersama.

Dalam penelitian yang dilaksanakan oleh Regita (2020) mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Panca Duta Karya Abadi Cabang Surabaya variabel gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

### **2.5.2 Pengaruh Motivasi dengan Kinerja Karyawan**

Motivasi merupakan variabel penting dimana organisasi harus banyak memperhatikan motivasi ketika meningkatkan prestasi karyawan. Motivasi kerja mengacu pada inspirasi atau semangat yang timbul dari diri seseorang atau karyawan untuk melakukan sesuatu atau melakukan pekerjaan karena rangsangan eksternal, juga dengan atasan. lingkungan kerja dan adanya basis untuk memuaskan kebutuhan dan rasa puas, dan memenuhi tugasnya dan menyelesaikan tugasnya dalam organisasi.

Dalam penelitian yang dilaksanakan oleh Birgitta (2022) mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Media Hebat Inspirasi Indonesia bahwa variabel motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **2.5.3 Pengaruh Disiplin dengan Kinerja Karyawan**

Kedisiplinan yang baik mencerminkan seberapa besar tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepada mereka. Aturan sangat penting untuk memberikan arahan dan bimbingan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik bagi perusahaan. Dengan tata tertib yang baik, efektivitas karyawan akan meningkat. Faktor kedisiplinan harus menjadi perhatian yang besar, baik bagi pimpinan maupun karyawan yang bersangkutan (Hidayati et al 2019). Menurut Thoyib (2013) kedisiplinan pegawai dapat dilihat dari tanggung jawab, sikap, perilaku dan tindakan seorang pegawai dalam kepatuhan dalam segala bentuk peraturan bekerja selama di instansi. Hasil penelitian Hidayati et al (2019) membuktikan bahwa kedisiplinan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Suwuh (2015) membuktikan bahwa kedisiplinan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## 2.6 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Daftar Penelitian yang Telah Dilakukan

No.	Nama Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel yang digunakan	Hasil Penelitian
1.	Bagus Putra Adityanto (2022)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Lintas Kumala Abadi Cabang Surabaya	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Gaya kepemimpinan (X1)</li> <li>2. Motivasi (X2)</li> <li>3. Disiplin kerja (X3)</li> <li>4. Kinerja karyawan (Y)</li> </ol>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan dan gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan</p>

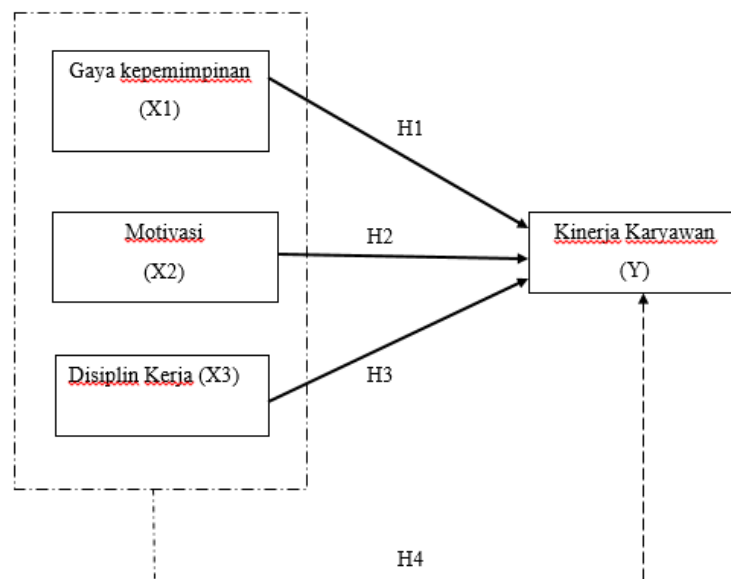
No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel yang digunakan	Hasil Penelitian
2.	Anggun Farisa Agari (2021)	Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan	1. Gaya kepemimpinan (X1) 2. Motivasi (X2) 3. Disiplin kerja (X3) 4. Kinerja karyawan (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan arah pengaruh positif. Terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dan juga terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan
3.	Billy, Lisbeth, Merinda (2017)	Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Bank BNI Cabang Manado	Gaya kepemimpinan (X1) Motivasi (X2) Disiplin kerja (X3) Kinerja karyawan (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan.

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel yang digunakan	Hasil Penelitian
4.	Birgitta Febytri Imanda (2022)	Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Media Hebat Inspirasi Indonesia	Gaya kepemimpinan (X1) Motivasi kerja (X2) Disiplin kerja (X3) Kinerja karyawan (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. secara simultan, gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
5.	Regita Puspitasari (2020)	Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Panca Duta Karya Abadi Cabang Surabaya	Gaya kepemimpinan (X1) Motivasi (X2) Disiplin kerja (X3) Kinerja karyawan(Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh signifikan secara parsial signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan dan gaya kepemimpinan,

				motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.
--	--	--	--	--

Sumber Jurnal Tahun 2023

## 2.7 Kerangka Konseptual



**Gambar 2.1 Kerangka Konseptual**

Sumber : diolah sendiri

Keterangan :

- > : Pengaruh Parsial  
 - - - - -> : Pengaruh Simultan



## **2.8 Hipotesis**

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Sugiyono (2013) menjelaskan bahwa rumusan masalah dapat dinyatakan dalam berbagai bentuk kalimat pertanyaan. Dari rumusan masalah yang telah dirumuskan, kemudian diajukan hipotesis sebagai berikut :

H1 : gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H2 : motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H3 : disiplin secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H4 : gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan