

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia**

###### **1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu asset yang dimiliki oleh perusahaan dan menjadi elemen kunci dalam kelancaran pelaksanaan kegiatan operasional perusahaan. Pengelolaan yang baik terhadap SDM akan meningkatkan nilai signifikan dari sumber daya tersebut dalam konteks perusahaan. Menurut Hasmin (2021) Manajemen SDM adalah suatu proses pemanfaatan orang atau pegawai, yang meliputi menerima, menggunakan, mengembangkan, dan memelihara SDM yang ada agar dapat mendukung organisasi atau kegiatan organisasi. Ditentukan oleh suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Sedangkan Menurut Kaehler (2019:22) “Manajemen sumber daya manusia adalah proses berkelanjutan yang dirancang untuk menyediakan organisasi dan kelompok atau organisasi dengan personal yang sesuai sehingga mereka dapat ditempatkan pada porsi dan tempat yang sesuai ketika organisasi membutuhkannya”.

Selain itu Menurut Ricardianto (2018:15) menyatakan bahwa “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga (goal) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat maksimal”.

Dari beberapa pendangan di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia memiliki peran sentral dalam

memenuhi kebutuhan sumber daya manusia dari tahap perencanaan hingga pengakhiran hubungan kerja. Tujuannya adalah memberikan kontribusi untuk mencapai tujuan organisasi.

## 2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2019), kegunaan dari manajemen sumber daya manusia sangat luas, antara lain :

- a. Perencanaan (*planning*), berarti sumber daya manusia dipersiapkan dengan optimal untuk memenuhi keperluan dan mendukung mencapai visi misi organisasi.
- b. Pengorganisasian (*organizing*), adalah proses mengatur semua karyawan dalam menetukan tugas, hubungan kerja, delegasi, otoritas, integritas, serta koordinasi dalam struktur organisasi.
- c. Pengarahan (*directing*), yaitu aktivitas untuk memberikan arahan pada semua pegawai agar berkolaborasi dengan maksimal guna memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi, karyawan, serta masyarakat umum.
- d. Pengedalian (*controlling*), ialah tindakan mengarahkan seluruh karyawan supaya mematuhi ketentuan perusahaan serta melakukan pekerjaan supaya mematuhi ketentuan perusahaan serta melakukan pekerjaan sesuai *planning*.
- e. Pengadaan (*procurement*), ialah tahapan perekrutan, pemilihan, penentuan posisi, serta pelatihan tenaga kerja guna memenuhi hal yang dibutuhkan perusahaan.
- f. Pengembangan (*development*), ialah tahapan dalam peningkatan keahlian secara teknis, teoritis, konseptual, serta nilai-nilai dan etika tenaga kerja dengan adanya proses pendidikan dan pelatihan yang diberikan sesuai dengan kebutuhannya.
- g. Kompensasi (*compensation*), merujuk pada imbalan yang dibayarkan kepada karyawan sebagai penghargaan atas

kontribusi yang mereka berikan kepada perusahaan, baik berupa pembayaran tunai maupun bentuk lainnya.

- h. Pengintegrasian (*integration*), merupakan tindakan yang memadukan kepentingan perusahaan dengan keperluan pegawainya sehingga dapat menciptakan suatu kerjasama secara harmonis serta memberikan keuntungan kedua belah pihak.
- i. Pemeliharaan (*maintenance*), merupakan aktivitas yang bertujuan guna melakukan pemeliharaan keadaan fisik dan mental serta kesetiaan tenaga kerja supaya dapat terus melakukan pekerjaan bersamanya hingga masa tua.
- j. Pemberhentian (*separation*), merupakan pemutusan hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan.

### **3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Tiap organisasi, termasuk perusahaan, menetapkan tujuan-tujuan tertentu yang ingin mereka capai dalam memanajemen setiap sumber dayanya termasuk sumber daya manusia. Tujuan MSDM secara tepat sangatlah sulit untuk dirumuskan karena sifatnya bervariasi dan tergantung pada penahapan perkembangan yang terjadi pada masing-masing organisasi. Menurut Sutrisno (2019:9), tujuan MSDM meliputi:

a. Perencanaan SDM

Perencanaan merupakan kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan.

b. Pengadaan SDM

Fungsi ini merupakan aktivitas manajemen sumber daya manusia dalam memperoleh tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan (jumlah dan mutu) untuk mencapai tujuan organisasi.

c. Pengembangan SDM

Fungsi pengembangan merupakan proses peningkatan pengetahuan dan keterampilan. Pada tahap ini, terdapat proses penilaian kinerja dalam rangka peningkatan kinerja untuk karyawan baru maupun karyawan lama.

d. Pengintegrasian (*integration*)

Pengintegrasian berarti mencocokan keinginan karyawan dengan kebutuhan organisasi, hal ini diperlukan perasaan dan sikap karyawan dalam menetapkan kebijakan organisasi.

e. Kompensasi (*compensation*)

Kompensasi merupakan imbalan yang dibayarkan kepada karyawan/jasa-jasa yang mereka sumbangkan kepada perusahaan

f. Pemeliharaan (*maintenance*)

Pemeliharaan karyawan berarti mempertahankan karyawan untuk tetap berada pada organisasi sebagai anggota yang memiliki loyalitas dan kesetiaan yang tinggi.

g. Kedisiplinan (*discipline*)

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.

h. Pemberhentian

Pemberhentian merupakan putusnya hubungan kerja seorang karyawan dari suatu perusahaan.

#### **4. Metode Pendekataan Sumber Daya Manusia**

Pendekataan manajemen sumber daya manusia menurut Kawiana (2020:6) terbagi menjadi tiga yaitu :

a. Pendekataan Mekanisasi (*mechanization*)

Pendekataan Mekanisasi adalah mengganti peranan tenaga kerja manusia dengan tenaga mesin untuk melakukan pekerjaan. Perkembangan di bidang industri dengan menggunakan mesin-

mesin dan alat-alat elektronika membawa kemajuan yang sangat pesat dalam efisiensi kerja.

b. Pendekatan Paternalisme

Pendekatan Paternalisme merupakan suatu konsep yang menganggap manajemen sebagai pelindung terhadap pegawai, berbagai usaha telah dilakukan oleh pimpinan perusahaan supaya para pekerja tidak mencari bantuan dari pihak lain.

c. Pendekatan Sistem Sosial (*Human Belation*)

Pendekatan Sistem Sosial ini memandang bahwa organisasi atau perusahaan adalah suatu sistem yang kompleks yang bisa disebut sebagai sistem yang ada di luar.

### 2.1.2 Kinerja Karyawan

#### 1. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2019:43) Kinerja adalah hasil kerja dan tindakan yang dicapai dengan memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu. Sejalan dengan Afandi (2021:83) menguraikan bahwa kinerja adalah kesediaan seseorang atau sekelompok orang untuk meningkatkan kegiatan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil yang diharapkan. Sedangkan Putri (2020:38) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi pada periode waktu tertentu yang merefleksikan seberapa baik seseorang atau kelompok tersebut memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi.

Dari beberapa pengertian kinerja karyawan di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah suatu hasil yang dapat dilihat dari segi kuantitas dan kualitas pelaksanaan tanggung jawab tugas yang diberikan kepada karyawan dalam jangka waktu tertentu dengan mematuhi semua ketentuan yang berlaku. Aturan dan

memperhatikan moral dan etika. Dalam mewujudkan tujuan perusahaan.

## 2. Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan

Kinerja Lembaga dicerminkan oleh kinerja karyawannya, dimensi dan indikator kinerja pegawai menurut Maryari (2021:15) adalah sebagai berikut :

### a. Kuantitas Kerja

Yaitu menunjukkan kemampuan pegawai pada hasil tugas yang telah dikerjakan, apakah sesuai dengan yang diperintahkan atau karyawan tersebut teliti, rapih dan lengkap dalam mengerjakan setiap tugas-tugasnya, kuantitas kerja memiliki indikator sebagai berikut :

- 1) Memperhatikan kerapian, ketelitian dan keterampilan dalam melaksanakan tugas.
- 2) Tidak melakukan kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan.

### b. Kualitas Kerja

Yaitu lebih mengarah kepada seberapa lama seseorang pegawai bekerja dalam satu harinya dan dilihat dari kecepatan kerja setiap harinya. Kualitas kerja memiliki indikator sebagai berikut :

- 1) Memperhatikan kecepatan dalam menyelesaikan tugas.
- 2) Hasil kerja pegawai sesuai dengan jumlah pekerjaan yang sudah ditentukan.

### c. Kerja Sama

Kemampuan bekerja sama yaitu kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain baik atasan maupun rekan kerja dalam organisasi. Kerja sama memiliki indikator sebagai berikut :

- 1) Selalu mengambil keputusan dengan cara bermusyawarah.
- 2) Mampu bekerja sama dengan tim.

### 3. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Maryati (2021:15) Kinerja karyawan pada saat melakukan pencapaian dapat disebabkan oleh beberapa faktor diantara lain yaitu :

a. Keahlian dan kemampuan

Setiap orang baik atasan maupun bawahan pasti mempunyai kemampuan dan keterampilan yang dapat digunakan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Semakin terampil dan cakap sorang pekerja dalam menyelesaikan tugasnya dengan benar maka akan semakin mudah pula seseorang menyelesaikan pekerjaannya dengan benar, oleh karena itu kemampuan dan ketrampilan yang dimiliki seseorang akan mempunyai pengaruh terhadap kinerja setiap orang tersebut.

b. Pengetahuan

Seseorang yang mempunyai hasil kerja yang baik disebabkan karena orang tersebut mempunyai kemampuan yang lebih detail dalam bidang tersebut. Sebaliknya jika orang tidak mempunyai keterampilan kerja yang memadai, maka hasil output yang diperolehnya cenderung rendah.

c. Rencangan Kerja

Faktor yang memudahkan pegawai dalam melaksanakan tanggung jawab dan tugasnya. Suatu pekerjaan dengan desain yang baik akan mengurangi tingkat kesulitan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang dilaksanakannya.

d. Kepribadian

Kepribadian adalah totalitas individu yang berinteraksi dan bereaksi satu sama lain dalam suatu organisasi. Seseorang yang berkepribadian baik dijamin akan mampun menjalankan kewajibannya dengan penuh tanggung jawab dan sungguh-sungguh, yang akan terdampak pada kinerjanya yang semakin baik.

e. Motivasi Kerja

Faktor ini muncul dari dalam diri seorang pegawai sehingga seseorang tergerak atau terpengaruh dalam menjalankan sesuatu. Apabila seseorang mendapat dukungan yang kuat dari orang-orang disekitarnya, maka orang tersebut akan termotivasi dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya.

f. Kepemimpinan

Merupakan sikap atasan dalam mengatur sistem kerja bagi anggotanya dalam mendorong terselesaikannya tugas dan kewajiban yang dipercayakan kepadanya. Peningkatan kinerja pegawai dapat dilihat dari perilaku seorang pemimpin. Apabila pemimpinnya menyenangkan, mampu mengayomi dan membimbing dengan baik, maka dapat meningkatkan kinerja pegawainya dengan baik.

g. Komitmen

\* Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah komitmen dengan kepatuhan pegawai dalam menjalankan setiap peraturan yang berlaku pada suatu organisasi atau perusahaan. Dengan adanya kesepakatan bahwa karyawan akan mematuhi setiap SOP yang berlaku, maka karyawan akan berusaha maksimal dalam bekerja dan merasa bersalah jika peraturan tersebut dilanggar.

h. Gaya Kepemimpinan

Merupakan sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya. Sebenarnya kepemimpinan dapat diterapkan menyesuaikan dengan kondisi suatu organisasi atau instansi.

i. Lingkungan Kerja

Yaitu suasana dan kondisi lingkungan sekitar seseorang yang bekerja. Suasana yang nyaman dan aman akan memberikan kenyamanan sehingga kinerja pegawai semakin optimal.

#### 4. Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2019:32) mengemukakan bahwa tujuan penilaian kinerja pada dasarnya meliputi :

a. Peningkatan Kinerja

Hasil penilaian kinerja memungkinkan pimpinan dan pegawai untuk mengambil tindakan yang berkaitan dengan peningkatan kinerja.

b. Penyesuaian Kompensasi

Hasil evaluasi kinerja membantu pengambilan keputusan tentang siapa yang berhak mendapatkan kenaikan gaji atau sebaliknya.

c. Keputusan Penempatan

Hasil penilaian kinerja memberikan kontribusi pada penempatan, transfer, dan demosi pegawai.

d. Kebutuhan Pengembangan dan Pelatihan

Hasil penilaian kinerja membantu untuk mengevaluasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan pegawai agar kinerjanya lebih optimal.

e. Perencanaan dan pengembangan karir

Hasil penilaian kinerja menjadi pedoman penentuan jenis karir dan potensi karir yang dapat dicapai.

f. Prosedur perekrutan

Hasil penilaian kinerja mempengaruhi prosedur rekrutmen pegawai yang berlaku di lingkungan instansi.

g. Kesalahan desain pekerjaan dan informasi yang tidak akurat

Hasil penilaian kinerja membantu menjelaskan kesalahan apa saja yang terjadi dalam pengelolaan sumber daya manusia, khususnya pada bidang informasi kepegawaian,desain pekerjaan, dan informasi sumber daya manusia lainnya.

h. Kesempatan yang sama

Hasil penilaian kinerja menunjukkan bahwa keputusan penempatan tidak bersifat diskriminatif karena setiap pegawai mempunyai kesempatan yang sama.

i. Tantangan eksternal

Hasil penilaian kinerja dapat menggambarkan sejauh mana faktor eksternal seperti keluarga, keuangan pribadi, kesehatan dan lain-lain mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

j. Masukan

Hasil penilaian kinerja memberikan umpan balik bagi kepentingan personalia khususnya bagian sumber daya manusia mengenai kepentingan pegawai itu sendiri.

### 2.1.3 Disiplin Kerja

#### 1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin adalah suatu hal yang sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, terutama digunakan untuk memotivasi pegawai agar mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun secara kelompok. Disamping itu, disiplin juga bermanfaat untuk mendidik karyawan dalam mematuhi dan menyenangi peraturan, prosedur, serta kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik.

Banyak para ahli yang mendefinisikan tentang pengertian disiplin kerja, dan setiap ahli menjelaskannya secara berbeda sehingga dibawah ini penulis mencantumkan beberapa pengertian dari beberapa ahli diantaranya:

Menurut Sinambela (2018:35) menyimpulkan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan

demikian, disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan perusahaan. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Artinya, tanpa dukungan disiplin kerja pegawai yang baik, sulit bagi organisasi tersebut untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Menurut Sri (2018:42) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Arif (2020:42) disiplin merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi yang dapat dicapai.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa disiplin kerja karyawan adalah tindakan manajemen untuk mendorong agar para anggota organisasi memenuhi berbagai ketentuan dan peraturan yang berlaku berupa tata tertib agar para karyawan dapat memperbaiki sikap dan moral yang ada pada masing-masing individu dalam melakukan tugas yang diberikan.

## 2. Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja

Menurut Singodimejo (2019:94) menjelaskan tentang dimensi disiplin kerja yang dibagi dalam empat diantaranya adalah :

- a. Taat terhadap aturan waktu

Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan. Taat terhadap aturan waktu memiliki indikator sebagai berikut :

- 1) Menaati aturan jam masuk kerja dan jam pulang kerja
  - 2) Menaati aturan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan
- b. Taat terhadap peraturan perusahaan
- Peraturan dasar tentang sesuai SOP perusahaan, dan berperilaku baik dalam pekerjaan. Taat terhadap peraturan perusahaan memiliki indikator sebagai berikut :
- 1) Menaati peraturan sesuai SOP perusahaan
  - 2) Berperilaku baik dalam pekerjaan
- c. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

Ditunjukan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan memiliki indikator sebagai berikut :

- 1) Melaksanakan *jobdesk-jobdesk* masing-masing
- 2) Bertangung jawab pada *jobdesk* masing-masing

### **3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Menurut Sutrisno (2019:95) faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai adalah sebagai berikut :

- a. Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para pegawai akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila pegawai merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi instansi.
- b. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan semua pegawai akan selalu memerhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana pegawai dapat mengendalikan dirinya dari ucapan,

perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

- c. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam intansi bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin kerja mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.
- d. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan bila ada seorang pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggar disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua pegawai akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.
- e. Ada tidaknya pengawasan pimpinan dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh intansi perlu ada pengawasan yang akan mengarahkan para pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Dengan adanya pengawasan seperti demikian, maka sedikit banyak pegawai akan terbiasa melakukan disiplin kerja.
- f. Ada tidaknya perhatian pegawai kepada pegawai pegawai adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang pegawai tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri.

## 2.1.4 Kompetensi

### 1. Pengertian Kompetensi

Menurut Undang-Undang No.13 Tahun 2003 kompetensi adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. Dan menurut Wibowo (2017:271) kompetensi adalah kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan tersebut. Sedangkan menurut Sutrisno (2016:203) kompetensi adalah pengetahuan, Keterampilan, dan kemampuan yang dikuasai oleh dirinya, sehingga ia dapat melakukan perilaku-perilaku kognitif, efektif, dan psikomotoritik dengan sebaik-baiknya.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kompetensi pada dasarnya adalah pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki individu yang telah melekat pada perilakunya dan dituntut oleh pekerjaan tersebut.

### 2. Dimensi Kompetensi dan Indikatornya

Menurut Wibowo (2017:272) terdapat lima dimensi dan indikator kompetensi yaitu :

#### a. Motif

Motif adalah suatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan orang yang menyebabkan tindakan motif mendorong, mengarahkan dan memilih perilaku menuju tindakan atau tujuan tertentu. Indikatornya sebagai berikut :

- 1) Memberi dorongan dalam bekerja agar dapat lebih giat lagi dalam bekerja
- 2) Guna memenuhi keinginan dan kebutuhan pegawai

#### b. Konsep Diri

Konsep diri adalah sikap, nilai-nilai atau citra diri seseorang, percaya diri merupakan keyakinan orang bahwa mereka dapat

efektif dalam situasi, hal itu merupakan bagian dari konsep diri seseorang. Indikatornya sebagai berikut :

- 1) Untuk berpenampilan yang baik didalam perusahaan
- 2) Tutur bahas yang baik didalam perusahaan
- 3) Perilaku yang baik didalam perusahaan

c. Pengetahuan

Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki orang dalam bidang spesifik. Pengetahuan adalah kompetensi yang kompleks. Skor pada tes pengetahuan sering gagal memprediksi prestasi kerja karena gagal mengukur pengetahuan dan keterampilan dengan cara yang sebenarnya digunakan dalam pekerjaan. Indikatornya sebagai berikut :

- 1) Dorongan untuk para pegawai agar dapat memperluas pengetahuan tentang tugas atau pekerjaan yang diberikan perusahaan.

### **3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi**

Kompetensi bukan merupakan kemampuan yang tidak dipengaruhi. Menurut Wibowo (2017:283) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kompetensi seseorang,yaitu sebagai berikut :

a. Keyakinan dan Nilai-Nilai

Keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku. Apabila orang percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif, mereka tidak akan berusaha berpikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu.

b. Keterampilan

Keterampilan memainkan peran di kebanyakan kompetensi. Berbicara didepan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, diperbaiki. Keterampilan menulis

juga dapat diperbaiki dengan intruksi, praktik, dan umpan balik. Dengan memperbaiki keterampilan berbicara didepan umum dan menulis, individu akan meningkat kecakapannya dalam kompetensi tentang perhatian terhadap komunikasi. Pengembangan keterampilan yang secara spesifik berkaitan dengan kompetensi dapat berdampak baik pada budaya organisasi dan kompetensi individual.

c. Pengalaman

Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasi orang, komunikasi di hadapan kelompok, menyelesaikan dengan organisasi besar dan kompleks tidak mungkin mengembangkan kecerdasan organisasional untuk memahami dinamika kekuasaan dan pengaruh dalam lingkungan seperti tersebut. Orang yang pekerjaannya memerlukan sedikit pemikiran strategis kurang mengembangkan kompetensi dari pada mereka yang telah menggunakan pemikiran strategis bertahun-tahun. Pengalaman merupakan elemen penting kompetensi yang perlu, tetapi untuk menjadi ahli tidak cukup dengan pengalaman.

d. Karakteristik Kepribadian

Dalam kepribadian termasuk banyak faktor yang diantaranya sulit untuk berubah. Akan tetapi, kepribadian bukannya sesuatu yang tidak dapat berubah. Kenyataannya, kepribadian seseorang dapat berubah sepanjang waktu. Orang merespon dan berinteraksi dengan kekuatan dan lingkungan sekitarnya. Kepribadian dapat mempengaruhi keahlian manajer dan pekerja dalam sejumlah kompetensi, termasuk dalam penyelesaian konflik, menujukkan kepedulian interpersonal, kemampuan bekerja dalam tim, memberikan pengaruh dan membangun hubungan. Orang yang cepat marah mungkin sulit untuk menjadi kuat dalam

penyelesaian konflik dari pada mereka yang mudah mengelolah emosionalnya.

e. Motivasi

Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah. Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi seorang bawahan. Apabila manajer dapat mendorong motivasi pribadi seorang pekerja, kemudian menyelaraskan dengan kebutuhan bisnis, mereka akan sering menemukan peningkatan penguasaan dalam sejumlah kompetensi yang memengaruhi kinerja. Kompetensi menyebabkan orientasi bekerja seseorang pada hasil, kemampuan memengaruhi orang lain, meningkatnya inisiatif, dan sebagainya. Pada gilirannya, peningkatan kompetensi akan meningkatkan kinerja bawahan dan kontribusinya pada organisasi pun menjadi meningkat.

f. Isu Emosional

Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi. Takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai atau tidak menjadi bagian, semuanya cenderung membatasi motivasi dan inisiatif. Perasaan tentang kewenangan dapat memengaruhi kemampuan komunikasi dan menyelesaikan konflik dengan manajer. Orang mungkin mengalami kesulitan mendengar orang lain apabila mereka tidak menyenangkan akan memperbaiki penguasaan dalam banyak kompetensi. Akan tetapi, tidak beralasan mengharapkan pekerja mengatasi hambatan emosional tanpa bantuan banyak diantaranya dianggap tabu dalam lingkungan kerja.

g. Kemampuan Intelektual

Kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti konseptual dan pemikiran analitis. Tidak mungkin memperbaiki

melalui setiap intervensi yang diwujudkan suatu organisasi. Sudah tentu faktor seperti pengalaman dapat meningkatkan kecakapan dalam kompetensi ini.

### **2.1.5 Kepemimpinan**

#### **1. Pengertian Kepemimpinan**

Menurut Hafizah (2020) mengemukakan bahwa kepemimpinan itu adalah kualitas mempengaruhi orang atau kelompok untuk mencapai tujuan perusahaan, mulai dari visi dan misi hingga tujuan yang lebih baik di masa depan. Bunawan (2021:279) pemimpin yang menunjukkan kemampuan kepemimpinan dengan baik dapat meningkatkan kepuasaan kerja karena karyawan merasa aman dalam diawasi. Sinurat (2017:94) mengemukakan bahwa kepemimpinan sebagai proses pengarahan dan mampu mempengaruhi aktivitas dan kelompok anggota tugas-tugas tersebut saling berkaitan.

Dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan yang ada di dalam diri seorang pemimpin dalam memberikan inovasi yang baik, komunikasi yang baik dan mempu memberikan motivasi terhadap para karyawan untuk memberikan motivasi terhadap para karyawan untuk mempertahankan kinerja perusahaan.

#### **2. Dimensi dan Indikator Kepemimpinan**

Menurut Hafizah (2020:7) yaitu dimensi kepemimpinan sebagai berikut :

- a. Kepemimpinan sebagai inovator

Konsep dimana seorang pemimpin tidak hanya mengarahkan dan mengelola, tetapi juga aktif berperan dalam mendorong dan menciptakan inovasi dalam perusahaan. Kepemimpinan sebagai inovator memiliki indikator sebagai berikut :

- 1) Kemampuan pimpinan dalam berinovasi
  - 2) Kemampuan pimpinan dalam konseptual yang keseluruhannya dilaksanakan dalam upah mempertahankan dan meningkatkan kinerja perusahaan
- b. Kepemimpinan sebagai komunikator

Konsep dimana seorang pemimpin tidak hanya bertanggung jawab untuk mengarahkan dan mengelola tim, tetapi juga memainkan peran kunci dalam menyampaikan informasi, inspirasi, dan arah yang jelas kepada anggotanya. Kepemimpinan sebagai motivator memiliki indikator sebagai berikut :

- 1) Kemampuan menyampaikan maksud dan tujuan komunikasi
  - 2) Kemampuan pimpinan dalam memahami, mengerti dan mengambil intisari pembicaraan
- c. Kepemimpinan sebagai motivator

\* Konsep seorang pemimpin tidak hanya bertanggung jawab untuk mengarahkan dan mengelola tim, tetapi juga memainkan peran kunci dalam menyampaikan informasi, inspirasi, dan arah yang jelas kepada anggotanya. Kepemimpinan sebagai motivator memiliki indikator sebagai berikut :

- 1) Kemampuan pimpinan mendorong karyawan untuk bekerja sesuai tanggung jawab
- 2) Kemampuan pimpinan memberikan sumbangan terhadap keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan.

### **3. Faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan**

Menurut Joseph (2017:2) dalam melaksanakan aktivitas pemimpin, ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan yaitu :

- a. Kepribadian
- b. Harapan dan perilaku atasan

- c. Karakteristik, perilaku dan harapan bawahan mempengaruhi terhadap apa kepemimpinan
- d. Kebutuhan tugas, setiap tugas bawahan juga akan mempengaruhi gaya pemimpin
- e. Iklim dan kebijakan organisasi mempengaruhi harapan dan perilaku bawahan
- f. Harapan dan perilaku rekan

#### **4. Fungsi Kepemimpinan**

Menurut Nawawi (2018:47) secara operasional dapat dibedakan menjadi lima fungsi pokok kepemimpinan yaitu :

a. Fungsi Instruktif

Pemimpin berfungsi sebagai komunikator yang menentukan apa (isi perintah), bagaimana (cara mengerjakan perintah) bila mana (waktu memulai, melaksanakan dan melaporan hasilnya), dan dimana (tempat mengerjakan perintah) agar keputusan dapat diwujudkan secara efektif, sehingga fungsi orang yang dipimpin hanyalah melaksanakan perintah.

b. Fungsi Konsultif

Pemimpin dapat menggunakan fungsi konsultif sebagai komunikasi dua arah. Hal tersebut digunakan mana kala pemimpin dalam usaha menetapkan keputusan yang memerlukan dalam pertimbangan dan berkonsultasi dengan orang-orang yang dipimpinnya.

c. Fungsi Partisipasi

Dalam menjalankan fungsi partisipasi pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya, baik dalam pengambilan keputusan maupun dalam melaksanakannya. Setiap anggota kelompok memperoleh kesempatan yang sama untuk berpartisipasi dalam melaksanakan kegiatan yang dijabarkan dari tugas-tugas pokok, sesuai dengan posisi masing-masing.

d. Fungsi Delegasi

Dalam menjalankan fungsi delegasi pemimpin memberikan pelimpahan wewenang membuat atau menetapkan keputusan. Fungsi delegasi sebenarnya adalah kepercayaan seorang pemimpin kepada orang yang diberi kepercayaan untuk pelimpahan wewenang dengan melaksanakannya secara bertanggung jawab. Fungsi pendeklegasian ini, harus diwujudkan karena kemajuan dan perkembangan kelompok tidak mungkin diwujudkan oleh seorang pemimpin seorang diri.

e. Fungsi Pengendalian

Fungsi pengendalian berasumsi bahwa kepemimpinan yang efektif harus mampu mengatur aktivitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif, sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara maksimal. Dalam melaksanakan fungsi pengendalian ini, pemimpin harus dapat mewujudkan melalui kegiatan bimbingan, pengarahan, dan pengawasan.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Dalam penulisan penelitian ini penulis mencari berbagai sumber informasi terlebih dahulu baik dari jurnal maupun skripsi yang sudah ada sebelumnya dengan judul yang sama oleh judul penelitian penulis. Hal ini dilakukan untuk mengetahui serta membandingkan hasil yang diperolehnya sebagai bahan pertimbangan dan landasan teori-teori yang akan digunakan dalam penulisan penelitian ini. Adapun penelitian yang diambil adalah :

**Tabel 2. 1**  
**Penelitian Terdahulu**

NO.	Nama Penelitian/Tahun /Judul penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
1.	Elok Rahma Sarita/2022/Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi, Lingkungan kerja dan Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di UD. Bagong Kediri	<b>Disiplin Kerja :</b> a) Ketepatan Waktu b) Ketaatan  <b>Kompetensi :</b> a) Gaji b) Insentif c) Tunjangan d) Fasilitas  <b>Lingkungan Kerja :</b> a) Lingkungan Fisik b) Lingkungan No Fisik  <b>Kepemimpinan :</b> a) Gairah Kerja b) Kepuasan Kerja c) Produktivitas Karyawan	<b>Metode :</b> Kuantitatif  <b>Alat</b>  <b>Analisa :</b> Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja (X1) terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD. Bagong kediri. Nilai signifikan $0,002 < \text{dari } 0,05$ , (2) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi (X2) terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD.

		<p><b>Kerja</b></p> <p><b>Karyawan :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Kesetiaan</li> <li>b) Kejujuran</li> <li>c) Kerja Sama</li> <li>d) Tanggung Jawab</li> </ul>	<p>Bagong Kediri.</p> <p>Nilai signifikan <math>0,001 &lt;</math> dari <math>0,05, (3)</math> terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja (X3) terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD.</p> <p>Bagong Kediri.</p> <p>Nilai signifikan <math>0,005 &lt;</math> dari <math>0,05, (4)</math> terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan (X4) terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD.</p> <p>Bagong Kediri.</p> <p>Nilai signifikan <math>0,005 &lt;</math> dari <math>0,05, (5)</math></p>
--	--	---	---

				terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja (X1), kompensasi (X2), lingkungan kerja (X3), dan kepemimpinan (X4) secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD. Bagong Kediri. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan sebesar $0,000 <$ dari 0,05. Perhitungan analisis regresi linear berganda dengan menggunakan persamaan regresi diperoleh nilai
--	--	--	--	---

				$Y = 4.019 + 0.296 X_1 + 0.311 X_2 + 0.230 X_3 + 0.797 X_4$
2.	Rahayu Oktania Sari/2022/Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Sales Promotion Girl. PT Kaenka Intikreasi)	<p><b>Kompensasi :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Upah</li> <li>b) Gaji</li> <li>c) Tunjangan</li> </ul> <p><b>Motivasi :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Faktor Eksternal</li> <li>b) Faktor Internal</li> </ul> <p><b>Disiplin Kerja :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Kehadiran</li> <li>b) Ketepatan jam kerja</li> <li>c) Mengenakan pakaian dan tanda pengenal</li> </ul> <p><b>Kinerja Karyawan :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Hasil Kerja</li> <li>b) Pengetahuan Pekerjaan</li> <li>c) Inisiatif</li> </ul>	<p><b>Metode :</b></p> <p>Kuantitatif</p> <p><b>Alat</b></p> <p><b>Analisa :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Regresi Linier</li> <li>Berganda</li> </ul>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

		d) Sikap e) Disiplin Waktu dan Absensi		
3.	Mega Putri Yuni Rahmawati/2022/ Pangaruh Kompetensi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pos Cabang Utama Surabaya	<b>Kompetensi :</b> a) Kompensasi langsung b) Kompensasi tidak langsung  <b>Motivasi :</b> a) Faktor Ekternal b) Faktor Internal  <b>Lingkungan Kerja :</b> a) Lingkungan Fisik b) Lingkungan No Fisik  <b>Kinerja Karyawan :</b> a) Kualitas b) Waktu c) Pengawasan	<b>Metode :</b> Kuantitatif f  <b>Alat :</b> Analisa : Regresi Linier Berganda  <b>Analisa :</b> Berdasarkan hasil pengujian yang menggunakan analisis data menunjukkan analisis data menunjukkan bahwa secara simultan variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan kantor pos cabang utama Surabaya  60000, sedangkan variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan	Berdasarkan hasil pengujian yang menggunakan analisis data menunjukkan analisis data menunjukkan bahwa secara simultan variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan kantor pos cabang utama Surabaya  60000, sedangkan variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan

		d) Hubungan antar pegawai	terhadap kinerja karyawan kantor pos cabang utama Surabaya 60000, kemudian variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan kantor pos cabang utama Surabaya 60000. Hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sangat kuat. Adanya kompensasi yang sesuai, serta motivasi dan lingkungan
--	--	---------------------------	--

				kerja yang baik merupakan hal yang sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.
4.	Fitria Ningsih, Ferry Muliadi Manalu, Dhenny Asmarazisha/202 1/ Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Alusteel Engineering Indonesia	<p><b>Kompensasi :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Upah dan Gaji</li> <li>b) Insentif</li> <li>c) Tunjangan</li> <li>d) Fasilitas</li> </ul> <p><b>Motivasi :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Faktor internal</li> <li>b) Faktor Ekternal</li> </ul> <p><b>Disiplin Kerja :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Sikap dalam menjalankan tugas</li> <li>b) Sikap dalam menerima sanksi</li> </ul>	<p>Metode :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Kuantitatif</li> <li>f</li> </ul> <p>Alat</p> <p>Analisa :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Regresi</li> <li>Linier</li> <li>Berganda</li> </ul>	<p>Disimpulkan bahwa hasil penelitian menunjukkan variabel kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan lingkungan</p>

		<p><b>Lingkungan Kerja :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Lingkungan Fisik</li> <li>b) Lingkungan No Fisik</li> </ul> <p><b>Kinerja Karyawan :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Kualitas</li> <li>b) Kuantitas</li> <li>c) Ketepatan waktu</li> <li>d) Efektivitas biaya</li> <li>e) Hubungan antar perseorangan</li> </ul>		<p>kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan kompensasi, motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>
5.	Albert Budiyanto/2021/ Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Suryamas	<p><b>Kompensasi :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Kompensasi Langsung</li> <li>b) Kompensasi Tidak Langsung</li> </ul>	<p><b>Metode :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Kuantitatif</li> <li>b) Analisa :</li> <li>c) Regresi</li> <li>d) Linier</li> <li>e) Berganda</li> </ul>	<p>Dari Uji F menunjukkan bahwa kompensasi, disiplin kerja, lingkungan kerja dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan</p>

	Gemilang Lubricant	<p><b>Disiplin Kerja :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Ketepatan waktu</li> <li>b) Tingkat kesetiaan/ kepatuhan</li> <li>c) Menggunakan peralatan kantor dengan baik</li> <li>d) Tanggung jawab</li> </ul> <p><b>Lingkungan Kerja:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Lingkungan Fisik</li> <li>b) Lingkungan No Fisik</li> </ul> <p><b>Kinerja Karyawan:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Kepribadian</li> <li>b) Prakarsa</li> <li>c) Kecakapan</li> <li>d) Tanggung jawab</li> </ul>		terhadap kinerja karyawan pada PT. Suryamas Gemilang Lubricant.
6.	Siti Fatimah, Dinti Linidah/2019/ Pengaruh	<p><b>Kompensasi :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Kompensasi Langsung</li> </ul>	<p><b>Metode :</b></p> <p>Kuantitatif</p>	Hasil pengujian hipotesis dengan Structural

<p>Kompensasi, Kompetensi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kepatuhan Bidan Dalam Penerapan SOP Penanganan Awal Preeklamsi Berat di Puskesmas Ponel</p>	<p>b) Kompensasi Tidak Langsung</p> <p><b>Kompetensi :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Stress Lingkungan</li> <li>b) Stress Organisasi</li> <li>c) Stress Individu</li> </ul> <p><b>Lingkungan Kerja :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Lingkungan Kerja</li> <li>b) Lingkungan No Fisik</li> </ul> <p><b>Kinerja Karyawan :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Kesetiaan</li> <li>b) Kejujuran</li> <li>c) Kedisiplinan</li> <li>d) Kreativitas</li> <li>e) Kerja sama</li> </ul>	<p><b>Alat Analisa :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Regresi Linier</li> <li>Berganda</li> </ul>	<p>Equation Model (SEM) dengan metode smartPLS dipengaruhi oleh variabel kompensasi (2,72%), kompetensi (36,74%), lingkungan kerja (8,54%), stres kerja (4,05%) dan disiplin kerja (27,73%) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepatuhan bidan.</p>
---	--	---	--

Sumber : diolah oleh penulis 2024

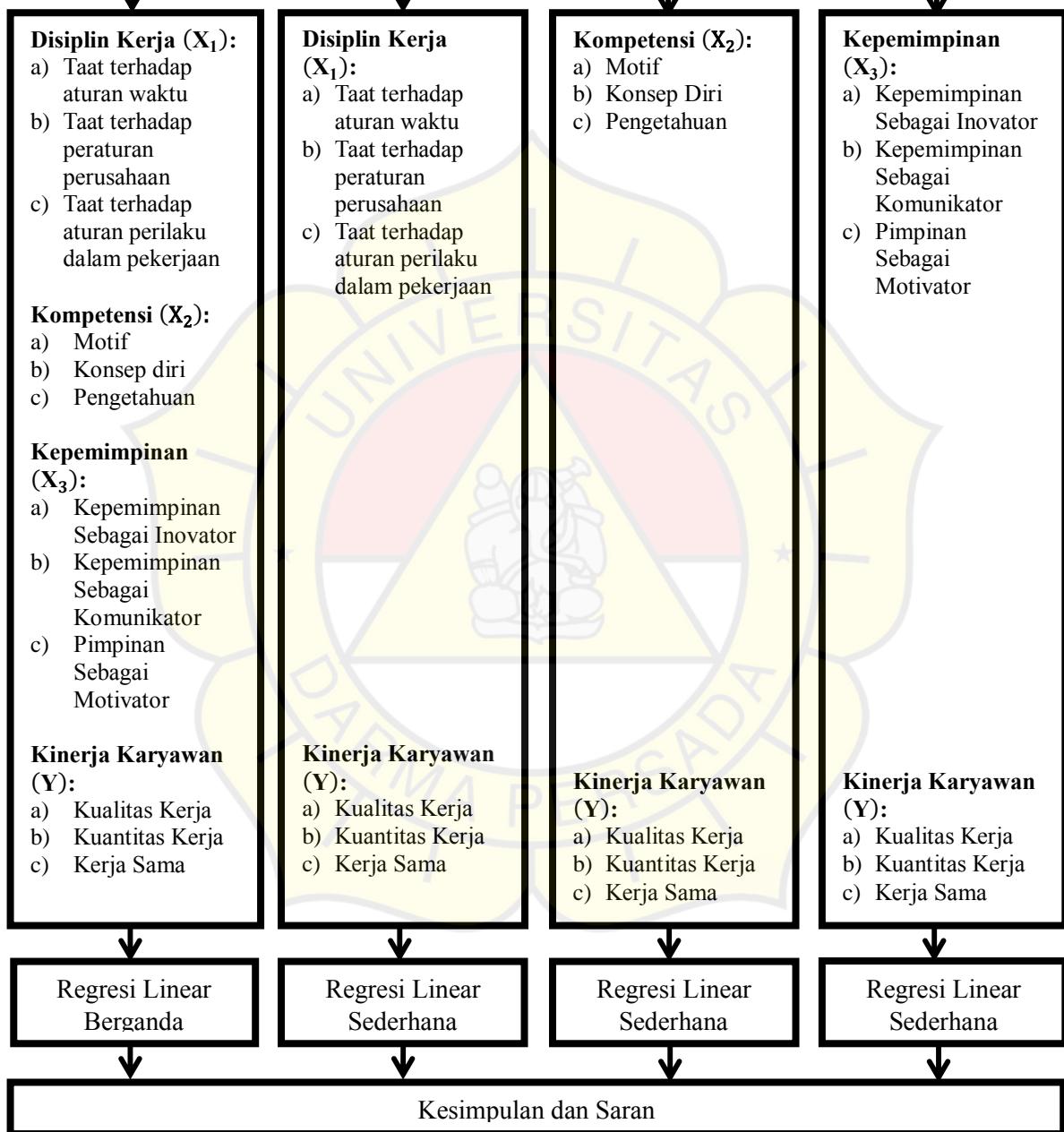
### 2.3 Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiyono (2019:93) kerangka berpikir merupakan konseptual mengenai bagaimana suatu teori berhubungan diantara berbagai faktor yang telah di identifikasi penting terhadap masalah penelitian. Adapun masalah yang dianggap penting ini adalah kinerja karyawan.

Judul penelitian ini adalah “Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi, Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di PT Multi Terminal Indonesia” berdasarkan latar belakang penelitian ini maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. Untuk mengukur sikap dan pendapat para responden, penulis menggunakan metode skala Likert (*Likert's Summated Ratings*). Output yang penulis dapatkan dari uji-uji keabsahan data dijadikan landasan dalam menarik kesimpulan dan saran. Berdasarkan latar belakang permasalahan, perumusan masalah serta tujuan penelitian yang telah di temukan diatas, maka kerangka pemikirannya adalah sebagai berikut :

**Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan  
Pada PT Multi Terminal Indonesia**

- ↓
1. Apakah disiplin kerja, kompetensi dan kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Multi Terminal Indonesia ?
  2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Multi Terminal Indonesia ?
  3. Apakah Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Multi Terminal Indonesia?
  4. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Multi Terminal Indonesia?



**Gambar 2. 1  
Kerangka Pemikiran**

## 2.4 Hipotesis Penelitian

Menurut Raihan (2021:62) Hipotesis merupakan dugaan atau kesimpulan sementara tentang hubungan atau perbedaan antar variabel atau fenomena yang diteliti. Hipotesis merupakan dugaan atau kesimpulan sementara yang dapat didasari dari teori yang sudah ada dan akan diuji kebenarannya.

Berdasarkan uraian hasil penelitian yang dikembangkan oleh para ahli dan peneliti terdahulu, maka penulis dapat mengajukan hipotesis sebagai jawaban sementara terhadap penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Apakah dugaan pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Multi Terminal Indonesia.

Ho: Tidak terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja (X1), Kompetensi (X2) dan Kepemimpinan (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Multi Terminal Indonesia.

Ha: Terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja (X1), Kompetensi (X2) dan Kepemimpinan (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Multi Terminal Indonesia.

2. Apakah dugaan pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Multi Terminal Indonesia.

Ho: Tidak terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja (X1), Terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Multi Terminal Indonesia

Ha: Terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja (X1), Terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Multi Terminal Indonesia.

3. Apakah dugaan pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Multi Terminal Indonesia.

Ho: Tidak terdapat pengaruh antara Kompetensi (X2), Terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Multi Terminal Indonesia.

Ha: Terdapat pengaruh antara Kompetensi (X2), Terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Multi Terminal Indonesia.

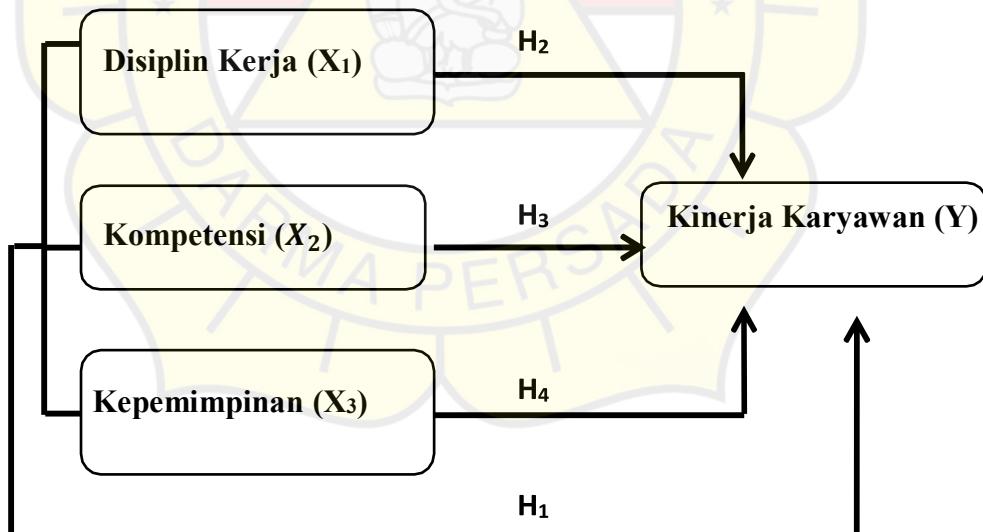
4. Apakah dugaan pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Multi Terminal Indonesia?

Ho: Tidak terdapat pengaruh antara Kepemimpinan (X<sub>3</sub>), Terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Multi Terminal Indonesia.

Ha: Terdapat Pengaruh antara Kepemimpinan (X<sub>3</sub>), Terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Multi Terminal Indonesia.

## 2.5 Paradigma Penelitian

Menurut Sugiyono (2019:6) Paradigma penelitian diartikan sebagai pola piker yang menunjukkan hubungan antara variabel yang akan diteliti dan sekaligus mencerminkan jenis dan jumlah rumusan masalah yang perlu dijawab melalui penelitian, teori yang digunakan. Dimana dalam penelitian ini menggunakan paradigma ganda dengan tiga variabel independent. Untuk menjalankan paradigma tersebut dapat terlihat pada gambar sebagai berikut:



**Gambar 2. 2**  
**Paradigma Penelitian**

Pada gambar diatas menjelaskan mengenai hubungan antara variabel dimana terdapat tiga variabel independen yakni Disiplin Kerja ( $X_1$ ),

Kompetensi ( $X_2$ ), Kepemimpinan ( $X_3$ ) dan satu variabel dependen yakni Kinerja Karyawan (Y), dimana Disiplin Kerja ( $X_1$ ), Kompetensi ( $X_2$ ), Kepemimpinan ( $X_3$ ) mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y) secara parsial atau individual dengan rumusan persamaan regresi:

$$Y = a + bx$$

Dimana:

Y : Variabel Dependen.

a : Konstan (tetap).

b : Koefisien Regresi (Variabel X).

X : Variabel Independen.

Berikutnya Disiplin Kerja ( $X_1$ ), Kompetensi ( $X_2$ ), Kepemimpinan ( $X_3$ ) mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y) secara bersama-sama atau secara simultan dengan rumusan persamaan regresi:

$$Y = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$$

Dimana :

Y : Variabel Dependen.

X : Variabel Independen.

b : Koefisien Determinasi.

a : Konstanta.