

## **BAB II**

### **KAJIAN TEORI DAN HIPOTESIS**

#### **A. Kajian Teori**

##### **1. Kinerja**

###### **a. Definisi Kinerja**

Menurut Kasmir (2019), kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam pemenuhan tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama periode waktu tertentu. Selain itu, menurut Mangkunegara (2018), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai. Sedangkan menurut Hasibuan (2019), kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas- tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan.

Dari beberapa pendapat tentang kinerja menurut para ahli di atas dapat peneliti simpulkan bahwa kinerja merupakan suatu proses seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya dari awal hingga akhir (hasil) dalam rangka mencapai tujuan perusahaan.

###### **b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai**

Menurut Kasmir (2019), faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

- 1) Keterampilan dan pengetahuan khusus
- 2) Pengetahuan
- 3) Desain pekerjaan
- 4) Kepribadian

- 5) Motivasi kerja
- 6) Kepemimpinan
- 7) Gaya manajemen
- 8) Budaya organisasi
- 9) Kepuasan kerja
- 10) Iklim kerja
- 11) Loyalitas
- 12) Komitmen
- 13) Kedisiplinan

**c. Tujuan dalam penilaian kinerja**

Menurut Hamali (2018), tujuan penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

- 1) Administrasi penggajian
- 2) Umpan balik kinerja
- 3) Identifikasi kekuatan dan kelemahan individu
- 4) Mendokumentasikan keputusan karyawan
- 5) Penghargaan terhadap kinerja individu
- 6) Mengidentifikasi kinerja buruk
- 7) Membantu dalam mengidentifikasi tujuan
- 8) Menetapkan keputusan promosi
- 9) Pemberhentian karyawan
- 10) Mengevaluasi pencapaian tujuan.

**d. Manfaat dalam penilaian kinerja**

Menurut Sedarmayanti (2018), manfaat penilaian kinerja karyawan sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan prestasi kerja  
Dengan adanya penilaian kerja, baik pimpinan maupun karyawan memperoleh umpan balik dan mereka dapat memperbaiki pekerjaannya.
- 2) Memberikan kesempatan kerja yang adil  
Penilaian akurat dapat menjamin karyawan memperoleh kesempatan menempati sisi pekerjaan sesuai kemampuannya.
- 3) Kebutuhan pelatihan dan pengembangan  
Melalui penilaian kinerja, terdeteksi karyawan yang kemampuannya rendah sehingga memungkinkan adanya program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan mereka.

- 4) Penyesuaian kompensasi  
Melakukan penilaian, pimpinan dapat mengambil keputusan dalam menentukan perbaikan pemberian kompensasi, dan sebagainya.
- 5) Keputusan promosi dan demosi  
Hasil penelitian kinerja dapat digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan untuk mempromosikan karyawan.
- 6) Mendiagnosis kesalahan desain pekerjaan  
Kinerja yang buruk mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. Penilaian kinerja dapat membantu mendiagnosis kesalahan tersebut.
- 7) Menilai proses rekrutmen dan seleksi  
Kinerja karyawan baru yang rendah dapat mencerminkan adanya penyimpangan proses rekrutmen dan seleksi.

#### e. Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Kasmir (2019), indikator dari kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

- 1) Kualitas  
Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- 2) Kuantitas  
Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang di selesaikan.
- 3) Ketepatan waktu  
Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil *output* serta maksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- 4) Efektivitas  
Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi yang dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

## 2. Kepemimpinan

### a. Definisi Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau tujuan yang telah

ditetapkan (Robbins & Judge, 2018). Menurut Adam & Efni (2021), kepemimpinan adalah hubungan yang ada dalam diri seseorang atau pemimpin, mempengaruhi orang lain untuk bekerja secara sadar dalam hubungan tugas untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Sedangkan menurut Siagian (2019), kepemimpinan bisa diartikan sebagai kemampuan seseorang saat menjabat sebagai pimpinan organisasi tertentu dalam mempengaruhi orang lain, khususnya bawahannya.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah seni atau proses untuk memotivasi, mempengaruhi, mengkoordinasi, memberikan dorongan, perintah dan bimbingan terhadap individu atau kelompok untuk mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dengan kemauan dan antusias tanpa adanya paksaan.

#### **b. Fungsi-fungsi Kepemimpinan**

Menurut Rivai (2019), fungsi pokok kepemimpinan adalah sebagai berikut:

- 1) Fungsi instruktif  
Fungsi ini bersifat komunikasi satu arah. Pemimpin sebagai komunikator merupakan pihak yang menentukan apa, bagaimana, bilamana dan dimana perintah itu dikerjakan agar keputusan dapat dilaksanakan secara efektif.
- 2) Fungsi konsultif  
Fungsi ini bersifat komunikasi dua arah. Pada tahap pertama dalam usaha menetapkan keputusan, pemimpin kerap kali memerlukan bahan pertimbangan yang mengharuskannya berkonsultasi dengan orang-orang yang dipimpinnya yang dinilai mempunyai berbagai bahan informasi yang diperlukan dalam menetapkan keputusan. Tahap berikutnya konsultasi dari pimpinan pada orang-orang yang dipimpin

dapat dilakukan setelah keputusan ditetapkan dan dalam pelaksanaan.

3) Fungsi partisipasi

Dalam menjalankan fungsi ini pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya, baik dalam keikutsertaan mengambil keputusan maupun dalam melaksanakannya.

4) Fungsi delegasi

Fungsi ini dilaksanakan dengan memberikan pelimpahan wewenang membuat atau menetapkan keputusan, baik melalui persetujuan maupun tanpa persetujuan dari pimpinan.

5) Fungsi pengendalian

Fungsi pengendalian bermaksud bahwa kepemimpinan yang sukses/efektif mampu mengatur aktivitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif, sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara maksimal.

### c. Gaya Kepemimpinan

Menurut Rivai (2019), gaya kepemimpinan memiliki tiga pola dasar, yaitu sebagai berikut:

- 1) Gaya kepemimpinan yang berpola pada kepentingan pelaksanaan tugas
- 2) Gaya kepemimpinan yang berpola pada pelaksanaan hubungan kerja sama.
- 3) Gaya kepemimpinan yang berpola pada kepentingan hasil yang dicapai.

### d. Peran Kepemimpinan

Menurut Sedarmayanti (2018), terdapat tiga peran seorang pemimpin dalam proses memimpin, yaitu:

- 1) Peran Antar Manusia  
Peran antar manusia ini meliputi:
  - a) Peran selaku tokoh
  - b) Peran selaku pemimpin
  - c) Peran selaku penghubung
- 2) Peran informatif  
Peran informatif meliputi:
  - a) Peran selaku pemantau

- b) Peran selaku penyebar
- c) Peran selaku *public relation* (hubungan masyarakat)
- 3) Peran pembuat keputusan  
Peran seorang pemimpin selaku pembuat keputusan meliputi:
  - a) Peran selaku wiraswasta
  - b) Peran selaku penanggung jawab risiko
  - c) Peran selaku pembagi sumber daya
  - d) Peran selaku perunding.

#### e. Indikator Kepemimpinan

Menurut Harahap & Khair (2019), indikator kepemimpinan adalah sebagai berikut:

- 1) Kemampuan mengambil keputusan  
Pengambilan keputusan merupakan suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.
- 2) Kemampuan motivasi  
Kemampuan motivasi ini menjadi daya pendorong yang mengakibatkan anggota suatu organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan melaksanakan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.
- 3) Kemampuan komunikasi  
Kemampuan komunikasi adalah kesanggupan menyampaikan pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut mampu memahami apa yang dimaksudkan dengan baik secara langsung maupun tidak langsung.
- 4) Kemampuan mengendalikan bawahan  
Seorang pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan jangka panjang perusahaan.
- 5) Tanggung jawab  
Tanggung jawab menjadi salah satu faktor yang wajib dimiliki oleh seorang pemimpin, yang diartikan sebagai kewajiban dalam menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya.

### **3. Motivasi**

#### **a. Definisi Motivasi**

Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas (Afandi, 2018). Menurut Siswanto (2020), motivasi merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi yang dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya. Sedangkan menurut Hasibuan (2019), motivasi adalah suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai.

Dari beberapa pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah segala sesuatu yang mendukung tindakan karyawan agar menimbulkan semangat seseorang karyawan dalam bekerja untuk memenuhi kebutuhan karyawan tersebut.

#### **b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi**

Menurut Afandi (2018) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi adanya motivasi kerja adalah sebagai berikut:

- 1) **Kebutuhan hidup**  
Kebutuhan untuk mempengaruhi hidup, yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah makan, minum, perumahan, udara, dan sebagainya.

- 2) **Kebutuhan masa depan**  
Kebutuhan akan masa depan yang cerah dan baik sehingga tercipta suasana tenang, harmonis dan optimis.
- 3) **Kebutuhan harga diri**  
Kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan penghargaan prestasi dari karyawan dan masyarakat lingkungannya.
- 4) **Pengakuan prestasi kerja**  
Kebutuhan atas prestasi kerja yang dicapai dengan menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan.

### **c. Jenis-jenis Motivasi**

Menurut Hasibuan (2019), jenis-jenis motivasi adalah sebagai berikut:

- 1) **Motivasi positif**  
Motivasi positif adalah manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar.
- 2) **Motivasi negatif**  
Motivasi negatif adalah manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapatkan hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka panjang dapat berakibat kurang baik.

### **d. Tujuan Pemberian Motivasi**

Menurut Hasibuan (2019), tujuan pemberian motivasi bagi seorang karyawan adalah sebagai berikut:

- 1) Dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- 2) Dapat mendorong semangat dan gairah kerja karyawan.
- 3) Dapat mempertahankan kestabilan karyawan.
- 4) Dapat meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- 5) Dapat menciptakan suasana dan hubungan kerja yang karyawan.
- 6) Dapat meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan.
- 7) Dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan.
- 8) Dapat meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan.



- 9) Dapat mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.

#### **e. Indikator Motivasi**

Menurut Afandi (2018), indikator dari motivasi adalah sebagai berikut :

- 1) **Kebutuhan hidup**  
Kebutuhan untuk mempengaruhi hidup, yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah makan, minum, perumahan, udara, dan sebagainya.
- 2) **Kebutuhan masa depan**  
Kebutuhan akan masa depan yang cerah dan baik sehingga tercipta suasana tenang, harmonis dan optimis.
- 3) **Kebutuhan pengakuan prestasi kerja**  
Kebutuhan atas prestasi kerja yang dicapai dengan menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan.

### **4. Disiplin Kerja**

#### **a. Definisi Disiplin Kerja**

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Afandi, 2018). Menurut Siswanto (2020), disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati , menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Hasibuan (2019), disiplin kerja adalah kesadaran

dan kesediaan seseorang yang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah alat yang digunakan manajer untuk meningkatkan kesadaran seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku.

#### **b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Ada beberapa faktor yang dapat mmengaruhi disiplin kerja seorang karyawan dalam sebuah perusahaan seperti yang dikemukakan oleh Hasibuan (2019) sebagai berikut:

##### 1) Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut memengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal. Hal ini berarti bahwa tujuan atau pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, agar karyawan dapat bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

##### 2) Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berberan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan. Para pimpinan harus memberikan contoh yang baik maka kedisiplinan karyawan pun akan meningkat.

##### 3) Balas Jasa

Balas jasa berupa gaji dan kesejahteraan ikut memengaruhi kedisiplinan karyawan. Dengan adanya balas jasa yang cukup, hal itu akan memberikan kepuasan bagi karyawan, sehingga apabila kepuasan karyawan tercapai maka kedisiplinan akan terwujud didalam perusahaan.

##### 4) Keadilan

Keadilan yang dijadikan dasar kebijakan dalam pemberian balas jasa atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan karena sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan meminta diberlakukan secara adil dengan manusia yang lain.

- 5) **Pengawasan Melekat**  
Pengawasan melekat ini yaitu atasan harus aktif dan turun langsung mengawasi perilaku yang dilakukan karyawannya. Hal ini berarti atasan harus selalu hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk kepada karyawan, apabila ada karyawannya yang mengalami kesulitan. Pengawasan melekat merupakan tindakan yang paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan kerja para karyawan dalam perusahaan.
- 6) **Sanksi Hukuman**  
Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan adanya sanksi hukuman, kemungkinan besar karyawan tidak akan melanggar peraturan-peraturan yang berlaku. Berat atau ringan sanksi yang diberikan dapat mengubah perilaku para karyawan agar tidak mengulangi kesalahan sebelumnya.
- 7) **Ketegasan**  
Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan memengaruhi kedisiplinan karyawan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk memberikan hukuman kepada setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditentukan. Pimpinan yang tegas dalam menerapkan hukuman akan disegani dan diakui kepemimpinannya.
- 8) **Hubungan Kemanusiaan**  
Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara pegawai ikut menciptakan kedisiplinan yang baik di suatu perusahaan. Manajer atau pimpinan harus mewujudkan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi, vertikal maupun horizontal. Hubungan vertikal disini yaitu antara karyawan dengan pimpinan. Sedangkan hubungan horizontal yaitu antara sesama karyawan. Jadi, terciptanya hubungan kemanusiaan yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman.

### **c. Jenis-jenis Disiplin Kerja**

Menurut Mangkunegara (2018), jenis-jenis disiplin kerja adalah sebagai berikut:

- 1) **Disiplin preventif**  
Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh organisasi. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin

diri. Dengan cara preventif, pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan organisasi.

2) **Disiplin korektif**

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyetujui suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada organisasi. Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

#### **d. Pendekatan Disiplin Kerja**

Menurut Mangkunegara (2018) pendekatan disiplin kerja ada tiga, yaitu:

1) **Pendekatan disiplin modern**

Pendekatan disiplin modern yaitu mempertemukan sejumlah keperluan atau kebutuhan baru di luar hukuman. Pendekatan ini berasumsi:

- a) Disiplin modern merupakan suatu cara menghindari bentuk hukuman secara fisik.
- b) Melindungi tuduhan yang benar untuk diteruskan pada proses hukum yang berlaku.
- c) Keputusan-keputusan yang semauanya terhadap kesalahan atau prasangka harus diperbaiki dengan mengadakan proses penyuluhan dengan mendapatkan fakta-faktanya.
- d) Melakukan protes terhadap keputusan yang berat sebelah pihak terhadap kasus disiplin.

2) **Pendekatan disiplin dengan tradisi**

Pendekatan disiplin dengan tradisi, yaitu pendekatan disiplin dengan cara memberikan hukuman. Pendekatan ini berasumsi:

- a) Disiplin dilakukan oleh atasan kepada bawahan, dan tidak pernah ada peninjauan kembali bila telah diputuskan.
- b) Disiplin adalah hukuman untuk pelanggaran, pelaksanaannya harus disesuaikan dengan tingkat pelanggarannya.
- c) Pengaruh hukuman untuk memberikan pelajaran kepada pelanggar maupun kepada pegawai lainnya.
- d) Peningkatan perbuatan pelanggaran diperlukan hukuman yang lebih keras.

- e) Pemberian hukuman terhadap pegawai yang melanggar kedua kalinya harus diberi hukuman yang lebih berat.
- 3) Pendekatan disiplin bertujuan  
Pendekatan disiplin bertujuan berasumsi bahwa:
  - a) Disiplin kerja harus dapat diterima dan dipahami oleh semua pegawai.
  - b) Disiplin bukanlah suatu hukuman, tetapi merupakan pembentukan perilaku.
  - c) Disiplin ditujukan untuk perubahan perilaku yang lebih baik.
  - d) Disiplin pegawai bertujuan agar pegawai bertanggung jawab terhadap perbuatannya.

#### e. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (2018), disiplin kerja dapat diukur dengan indikator sebagai berikut:

- 1) Ketepatan waktu datang ke tempat kerja  
Efisiensi terhadap waktu sangat diperlukan, dengan datang tepat waktu karyawan dapat melaksanakan tugas agar lebih cepat selesai atau tepat waktu.
- 2) Kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku  
Ketaatan karyawan terhadap aturan kerja merupakan suatu kewajiban, yaitu untuk menciptakan hubungan kerja harmonis, aman dan dinamis antara karyawan dan atasan, dalam usaha bersama memajukan dan menjamin kelangsungan perusahaan, serta meningkatkan kesejahteraan.
- 3) Tanggung jawab dalam mengerjakan tugas  
Rasa tanggung jawab yang tinggi menunjukkan kedisiplinan dalam bekerja, seperti mengerjakan tugas-tugas yang diberikan dan menyelesaikannya tepat waktu.

## B. Penelitian Terdahulu

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

| Nama (Tahun)             | Judul                            | Variabel         | Metodologi  | Persamaan dan Perbedaan                      | Hasil Penelitian                                 |
|--------------------------|----------------------------------|------------------|-------------|--|--|
| Maryadi & Sjarlis (2023) | Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, | X1: Kepemimpinan | Kuantitatif | Seluruh variabelnya sama, yang berbeda hanya | Kepemimpinan, motivasi, dan disiplin berpengaruh |

| Nama (Tahun)            | Judul  | Variabel  | Metodologi  | Persamaan dan Perbedaan   | Hasil Penelitian  |
|-------------------------|--|---|-------------|---|---|
|                         | dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Polewali Mandar  | X2: Motivasi<br>X3: Disiplin<br>Y: Kinerja                              |             | permasalahan dan tempat penelitiannya.  | signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Polewali Mandar.  |
| Hairunnisa & Ali (2023) | Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Perbenihan Tanaman Pangan, Kementerian Pertanian Jakarta | X1: Motivasi<br>X2: Disiplin kerja<br>X3: Kepuasan kerja<br>Y : Kinerja | Kuantitatif | Sama-sama menggunakan pendekatan kuantitatif, perbedaannya pada penelitian saya tidak ada variabel kepuasan kerja.                  | Motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pegawai Direktorat Perbenihan Tanaman Pangan, Kementerian Pertanian Jakarta.   |
| Maytari & Lubis (2021)  | Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Wilayah Kantor Bupati Serdang Bedagai                       | X1 : Budaya Organisasi<br>X2 : Motivasi<br>Y : Kinerja Pegawai          | Kuantitatif | Membahas tentang motivasi dan kinerja pegawai<br><br>Pada penelitian saya tidak membahas tentang kepemimpinan dan kedisipinan kerja | Disimpulkan bahwa bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Wilayah Kantor Bupati Serdang Bedagai. Berdasarkan hasil uji F (Simultan) bahwa secara bersama-sama Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja berpengaruh |

| Nama (Tahun)                | Judul   | Variabel   | Metodologi  | Persamaan dan Perbedaan  | Hasil Penelitian   |
|-----------------------------|---|--|-------------|--|--|
|                             |   |  |             |  | secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Wilayah Kantor Bupati Serdang Bedagai.  |
| Muslimin (2020)             | Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian Kota Bima                              | X1: Kompensasi<br>X2: Motivasi<br>X3: Kepuasan kerja<br>Y: Kinerja | Kuantitatif | Sama-sama menggunakan metodologi kuantitatif, perbedaannya terletak pada variabel bebasnya.                                    | Kompensasi, motivasi, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Kota Bima.  |
| Kusumaningrum & Tari (2019) | Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Unit Pelaksana Teknis (UPT) Dinas Pertanian Wilayah Kabupaten Gresik | X1: Motivasi<br>X2: Disiplin kerja<br>Y: Kinerja                   | Kuantitatif | Sama-sama menggunakan metodologi penelitian kuantitatif, perbedaannya pada penelitian tersebut tidak ada variabel kepemimpinan | Motivasi tidak berpengaruh signifikan, disiplin kerja berpengaruh signifikan. Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai di Unit Pelaksana Teknis (UPT) Dinas Pertanian Wilayah Kabupaten Gresik. |

Sumber : Maryadi & Sjarlis (2023), Hairunnisa & Ali (2022), Maytari & Lubis (2021), Kusumaningrum & Sari (2019), dan Muslimin (2020)

## **C. Kerangka Berfikir**

### **1. Hubungan Kepemimpinan dengan Kinerja Pegawai**

Menurut Adam & Efni (2021) kepemimpinan adalah hubungan yang ada dalam diri seseorang atau pemimpin, mempengaruhi orang lain untuk bekerja secara sadar dalam hubungan tugas untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Apabila kepemimpinan yang diterapkan mampu membuat karyawan sadar untuk bekerja dalam mencapai tujuan perusahaan, artinya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian Maryadi & Sjarlis (2023) membuktikan bahwa kepemimpinan mempengaruhi kinerja pegawai.

### **2. Hubungan Motivasi dengan Kinerja Pegawai**

Menurut Afandi (2018), motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Penelitian Maytari (2021) menyimpulkan bahwa antara motivasi kerja dan kinerja pegawai saling berhubungan.

### **3. Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai**

Menurut Rivai (2019) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Penelitian



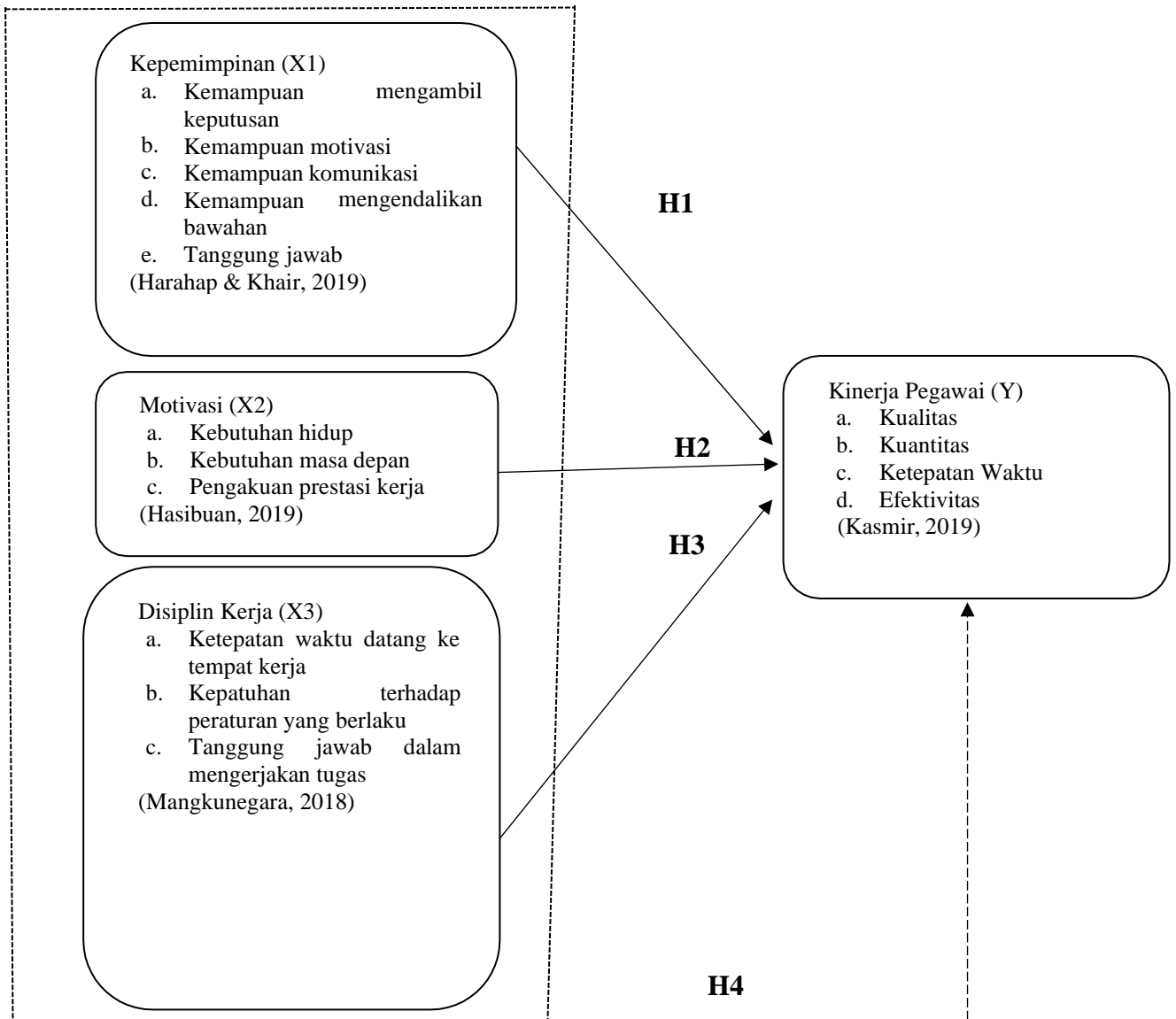
Kusumaningrum & Sari (2019) membuktikan bahwa disiplin kerja mempengaruhi kinerja pegawai.

#### **4. Hubungan Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hubungan-hubungan diatas, dalam suatu organisasi, hubungan kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai jika memiliki kepemimpinan yang baik, motivasi pegawai yang maksimal dan tingkat kedisiplinan kerja tinggi maka kinerja pegawai akan meningkat pada *Green Farm* Kediri.

## D. Kerangka Konseptual

Berdasarkan uraian dari landasan teori yang telah ada di atas maka peneliti membuat kerangka konseptual berikut ini:



**Gambar 2. 1**  
**Kerangka Konseptual**

Keterangan:

————> = Secara Parsial

-----> = Secara Simultan

## E. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk pertanyaan (Sugiyono, 2019). Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**H1:** Diduga kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan *Green Farm Kediri*

**H2:** Diduga motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan *Green Farm Kediri*

**H3:** Diduga disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan *Green Farm Kediri*

**H4:** Diduga kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan *Green Farm Kediri*.

