

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Tinjauan Empiris

Terdapat penelitian terdahulu yang berkaitan dengan kepemimpinan transaksional, motivasi kerja dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan PT Sekawan Intiplast.

Pada penelitian dari Wa Ode Zusnita Muizu, Umi Kaltum, Ernie T. Sule (2019) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan”. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah survei deskriptif dan survei penjelasan. Alat uji hipotesis menggunakan Structural Equation Model (SEM), sedangkan pengolahan data dilakukan dengan program Tanda tangan LISREL 8.72 (Linier Structural Relationship).

Pada penelitian dari Yandra Rivaldo, Sri Langgeng Ratnasari (2020) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan”. Populasi dalam penelitian ini adalah PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Nagoya Batam yang berjumlah 46 orang, sampel diambil dengan metode sensus.

Pada penelitian dari Mawar Khairunnisa, Yupiter Gulo (2022) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai”. Penelitian hanya dilakukan pada satu cabang regional PT Pelabuhan Indonesia (Persero) yaitu Regional 2 Tanjung Priok dengan jumlah sampel hanya sebanyak 74 orang pegawai.

Pada penelitian dari Servina Siregar, Sjahril Effendy & Syafruddin Ritonga (2022) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan Bagian Produksi Pengolahan PTPN III Rantauprapat”. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 119 orang bagian Produksi Pengolahan. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan Total Sampling.

Pada penelitian dari Nuri Annisa Fitri, Hisbullah Basri, Ima Andriyani, Nur Even (2023) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada

Karyawan Kanca Bank Syariah Indonesia Palembang)”. Penelitian ini menggunakan data primer, dengan cara menyebar kuesioner. Responden penelitian ini adalah pegawai pada PT.Bank Syariah Indonesia (BSI) Kantor Cabang Palembang.

Pada penelitian dari Doni Irawan, Kusjono, Gatot, Suprianto (2021) dengan judul “ Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Serpong”. Metode Pengumpulan data dengan melakukan penyebaran kuesioner terhadap populasi dan sampel berjumlah 53. Analisis data yang digunakan yaitu Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik (Uji Normalitas, Uji Heteroskedastisitas, Uji Multikolinearitas), Analisis Regresi Linear Sederhana dan Berganda.

Pada Penelitian Muhammad Andi Prayogi, Muhammad Taufik Lesmana, Lukman Hakim Siregar (2019) dengan judul “ Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai”. Jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 64 pegawai tetap. Pengujian pada penelitian ini menggunakan regresi linear berganda dengan penggunaan bantuan software statistik yaitu SPSS 23 (Statistical Product and Service Solution).

Pada penelitian Pamed Abdul Sadat, Susi Handayani, M. Kurniawan (2020) dengan judul “ Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan”. Dalam penelitian ini, yang akan menjadi sampel terpilih adalah karyawan PT. Perusahaan Gas negara Kantor Cabang Palembang sebanyak 50 orang dengan teknik pengambilan sampel menggunakan probability sampling.

Pada penelitian Jufrizen Jufrizen (2021) dengan judul “ Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja”. Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif dengan sampel sebanyak 87 responden yang merupakan karyawan pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Teknik pengumpulan data menggunakan daftar pertanyaan seperti kuesioner dan teknik analisis data menggunakan Partial Least Square (SmartPLS).

Pada penelitian Nailul Muna, Sri Isnowati (2022) dengan judul “”. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja

Karyawan (Studi Pada Pt Lkm Demak Sejahtera)". Responden dalam penelitian ini berjumlah 51 karyawan dengan kriteria responden berusia 20-25 tahun. Teknik pengumpulan data menggunakan metode survei melalui kuesioner.

Pada penelitian Ana Salvador, Nuno Rebelo Dos Santos, Leonor Pais & Lisete Monico (2022) dengan judul "Toxic Leadership and Empowering Leadership: Relations with Work Motivation". Sampel sebanyak 408 peserta dikumpulkan, dan diproses dengan perangkat lunak IBM SPSS.

Pada penelitian Yani Maryani, Mohammad Entang, Martinus Tukiran (2021) dengan judul "The Relationship between Work Motivation, Work Discipline and Employee Performance at the Regional Secretariat of Bogor City". Populasi penelitian adalah pegawai non pimpinan berstatus ASN di Sekretariat Daerah Kota Bogor yang berjumlah 158 orang dengan jumlah pegawai non pimpinan berstatus ASN sebanyak 114 orang yang dihitung dengan menggunakan rumus Slovin.

Pada penelitian M. Syamsul Hidayat, Didin Hikmah Perkasa, Maria Imelda Novita Susiang, Ryani Dhyan Parashakti (2023) dengan judul "The Influence of Motivation, Work Discipline, and Leadership on Employee Performance at PT. Kalimutu Mitra Perkasa". Populasi dalam penelitian ini adalah 91 karyawan. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan wawancara dan skala likert. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda.

Pada penelitian Mochamad Irfan (2022) dengan judul "The Influence Of Work Discipline, Work Motivation And Leadership Style On Employee Performance". Populasi penelitian ini adalah karyawan pada salah satu perusahaan yang berjumlah 87 orang. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda.

Pada penelitian Nur Aeni, Heri Gatot Kuswanto (2021) dengan judul "The Influence of Leadership Style, Motivation and Work Discipline on Employee Performance". Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 82 orang karyawan PT HTSI. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah nonprobability sampling yaitu metode sampling jenuh dengan alat bantu berupa software statistik SPSS.

Tabel 2. 1 Matriks Penelitian Terdahulu

No.	Judul Atikel dan Sumber Jurnal	Tujuan Penelitian	Variabel Penelitian	Sampel, Pengumpulan data, dan Metode analisis	Hasil Penelitian
1.	Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. Sumber : (Wade Zusanita Muizu, Umi Kaltum, 2019) E-ISSN: 2655-5638	Mengetahui deskripsi kepemimpinan, dan kinerja karyawan perbankan Sulawesi Tenggara. Mengkaji dan menganalisis besarpengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan perbankan Sulawesi Tenggara.	X : Kepemimpinan Y : Kinerja karyawan	Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah survei deskriptif dan survei penjelasan. Alat uji hipotesis menggunakan Structural Equation Model (SEM), sedangkan pengolahan data dilakukan dengan program LISREL 8.72 (Linier Structural Relationship).	Kinerja karyawan yang tinggi dapat dicapai jika setiap elemen dalam organisasi terintegrasi dengan baik dan mampu menjalankan perannya. Dalam penelitian ini, elemen mengacu pada variabel kepemimpinan. Hasil survei pendahuluan menunjukkan bahwa kinerja karyawan belum optimal. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja

No.	Judul Atikel dan Sumber Jurnal	Tujuan Penelitian	Variabel Penelitian	Sampel, Pengumpulan data, dan Metode analisis	Hasil Penelitian
					berpengaruh signifikan, baik secara parsial maupun simultan, terhadap kinerja karyawan. Ini berarti bahwa jika implementasi
2.	Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Sumber : (Rivaldo & Ratnasari, 2020) ISSN:	Menguji konfirmasi model teoritis dengan data empiris. Memberikan pemahaman mengenai bagaimana peran kepemimpinan dan motivasi dapat meningkatkan	X1 : Kepemimpinan X2 : Motivasi Y1: Kepuasan kerja Y2 : Kinerja karyawan	Penelitian ini menggunakan metode survei model kausal menggunakan teknik analisis jalur. Penelitian ini menguji hipotesis yang digunakan. Populasi dalam penelitian ini adalah PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang	Kepemimpinan secara langsung berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Nagoya Batam. Motivasi secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja

No.	Judul Atikel dan Sumber Jurnal	Tujuan Penelitian	Variabel Penelitian	Sampel, Pengumpulan data, dan Metode analisis	Hasil Penelitian
	2085-999	kepuasan kerja karyawan, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja mereka di perusahaan.		Nagoya Batam yang berjumlah 46 orang, sampel diambil dengan metode sensus. Hasil penelitian ini terdapat bahwa secara langsung kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.	karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Nagoya Batam. Kepemimpinan secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Nagoya Batam. Motivasi secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk

No.	Judul Atikel dan Sumber Jurnal	Tujuan Penelitian	Variabel Penelitian	Sampel, Pengumpulan data, dan Metode analisis	Hasil Penelitian
					Cabang Nagoya Batam. Kepuasan kerja secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Nagoya Batam. Kepemimpinan melalui kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Nagoya Batam. Motivasi melalui

No.	Judul Atikel dan Sumber Jurnal	Tujuan Penelitian	Variabel Penelitian	Sampel, Pengumpulan data, dan Metode analisis	Hasil Penelitian
					kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Nagoya Batam
3.	Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sumber : (Khairunnisa & Gulo, 2022)	Dengan data empiris. Memberikan pemahaman mengenai bagaimana peran kepemimpinan dan motivasi dapat meningkatkan kepuasan kerja	X1 : Motivasi Kerja X2:Kompetensi Sumber Daya Manusia X3 : Disiplin Kerja Y : Kinerja Pegawai	Karakteristik responden yang diperoleh dari 74 responden dalam penelitian ini yang selanjutnya akan dianalisa menggunakan software pengelolaan statistic	Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 2 Tanjung Priok, sedangkan kompetensi sumber daya

No.	Judul Atikel dan Sumber Jurnal	Tujuan Penelitian	Variabel Penelitian	Sampel, Pengumpulan data, dan Metode analisis	Hasil Penelitian
	E-ISSN: 2775 – 8370	karyawan, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja mereka di perusahaan.			manusia dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 2 Tanjung Priok.
4	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pengolahan Ptpn Iii Rantauprapat Sumber : (Siregar et al., 2022)	Mengidentifikasi seberapa besar kontribusi motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap peningkatan kinerja karyawan.	X1 : Motivasi kerja X2 : Disiplin kerja Y : Kinerja karyawan	Metode pengambilan data adalah skala likert motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. Analisis data menggunakan model analisis regresi berganda.	Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka hipotesis mayor yang diajukan dalam penelitian ini yaitu terdapat pengaruh positif motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, dinyatakan diterima.

No.	Judul Atikel dan Sumber Jurnal	Tujuan Penelitian	Variabel Penelitian	Sampel, Pengumpulan data, dan Metode analisis	Hasil Penelitian
	ISSN 2622 -3740				
5	Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan Kanca Bank Syariah Indonesia Palembang) Sumber : (Fitri et al., 2023) ISSN: 2338-8412	Memberikan rekomendasi bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui pengelolaan motivasi dan disiplin kerja yang lebih efektif.	X: Gaya Kepemimpinan Y1: Kinerja Karyawan Y2 : Motivasi Kerja	Jumlah responden penelitian sebanyak 35 orang, namun kuesioner yang kembali sebanyak 26, sehingga jumlah responden pada penelitian ini sebanyak 26 orang yang merupakan para pegawai PT. Bank Syariah Indonesia Cabang Palembang. Pengujian hipotesis pertama menggunakan	Nilai t hitung sebesar 0.344 dengan nilai Sig. = 0.734 > 0.05. Artinya, tidak ada Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan secara signifikan. Nilai signifikansi variabel Gaya Kepemimpinan sebesar 0.070 (>0.05). Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja. Berdasarkan Uji Sobel Tes, nilai

No.	Judul Atikel dan Sumber Jurnal	Tujuan Penelitian	Variabel Penelitian	Sampel, Pengumpulan data, dan Metode analisis	Hasil Penelitian
	e-ISSN : 2716-4411			analisis regresi sederhana	a -0.412, nilai b 0.620, nilai Sa 0.0218, nilai Sb 0.158. Nilai Test Statistic -1.702 dan P-Value sebesar 0.088. Artinya, tidak berpengaruh signifikan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening.
6	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor	Memberikan rekomendasi terkait strategi peningkatan kinerja pegawai melalui peningkatan	X1 : Disiplin kerja X2 : Lingkungan kerja Y : Kinerja Pegawai	Metode Pengumpulan data dengan melakukan penyebaran kuesioner terhadap populasi dan sampel berjumlah 53.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Secara Parsial Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja dengan nilai T-hitung (-0.232) lebih kecil

No.	Judul Atikel dan Sumber Jurnal	Tujuan Penelitian	Variabel Penelitian	Sampel, Pengumpulan data, dan Metode analisis	Hasil Penelitian
	Kecamatan Serpong Sumber : (Irawan et al., 2021) p-ISSN: 2775-6025 e-ISSN: 2775-9296	n disiplin kerja dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif.		Analisis Regresi Linear Sederhana dan Berganda	dibandingkan T-tabel (2.007), dan signifikansi (0.817) lebih besar dari (0.05).
7	Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sumber : (Prayogi et al., 2019)	Penelitian ini bertujuan untuk melihat seberapa besar Pengaruh Kompetensi i dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.	X1 : Kompetensi i X2 : Disiplin kerja Y : Kinerja pegawai	Teknik pengumpulan data yaitu dengan melakukan studi dokumentasi dan penyebaran kuisioner. Jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 64 pegawai tetap.	Uji Fhitung sebesar 114,917 dengan probabilitas sig $0,000 < \alpha 0,05$ menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti kompetensi (X1) dan disiplin kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja

No.	Judul Atikel dan Sumber Jurnal	Tujuan Penelitian	Variabel Penelitian	Sampel, Pengumpulan data, dan Metode analisis	Hasil Penelitian
	ISSN : 2614 – 6681				pegawai (Y) pada taraf α 0,05.
8	Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Sumber : (Sadat et al., 2020) ISSN 1978-6387 E-ISSN 2623-050X	Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.	X1 : Disiplin kerja X2 : Motivasi Y : Kinerja karyawan	Sumber data merupakan data primer. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner dan observasi untuk melengkapi informasi penelitian.	Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi di siplin karyawan akan semakin tinggi kinerjanya. Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan se makin tinggi motivasi karyawan akan semakin tinggi pula kinerja karyawan.
9	Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap	Penelitian bertujuan untuk menganalisis pengaruh fasilitas	X1 : Fasilitas kerja X2 : Disiplin kerja	Sampel sebanyak 87 responden yang merupakan karyawan pada	Berdasarkan analisis dan pembahasan dari hasil penelitian, peneliti menyimpulkan

No.	Judul Atikel dan Sumber Jurnal	Tujuan Penelitian	Variabel Penelitian	Sampel, Pengumpulan data, dan Metode analisis	Hasil Penelitian
	Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sumber : (Jufrizen, 2021) E-ISSN 2443-0064 P-ISSN 2622-037	kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.	Y1 : Kinerja karyawan Y2 : Motivasi kerja	PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Teknik pengumpulan data menggunakan daftar pertanyaan seperti kuesioner dan teknik analisis data menggunakan Partial Least Square (SmartPls)	bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, disiplin kerja berpengaruh positif dan

No.	Judul Atikel dan Sumber Jurnal	Tujuan Penelitian	Variabel Penelitian	Sampel, Pengumpulan data, dan Metode analisis	Hasil Penelitian
					signifikan terhadap motivasi kerja, fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
10	Pengaruh kepuasan kerja, Disiplin Kerja Dan	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui	X1 : Kepuasan kerja X2 : Disiplin	Sampel yang digunakan adalah 80 karyawan tetap. Teknik	Hasil uji hipotesis I, H_0 1 ditolak sehingga dapat disimpulkan

No.	Judul Atikel dan Sumber Jurnal	Tujuan Penelitian	Variabel Penelitian	Sampel, Pengumpulan data, dan Metode analisis	Hasil Penelitian
	Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Sumber : (Suryawan & Salsabilla, 2022) P-ISSN 2407-8018 E-ISSN 2721-73101	apakah terdapat pengaruh antara kepuasan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. KWS.	kerja X3 : Motivasi kerja Y : Kinerja karyawan	pengambilan sampel menggunakan teknik nonprobabilitas, yaitu purposive sampling.	terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. KWS. Hasil uji hipotesis II, Ho2 ditolak sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. KWS. Hasil uji hipotesis III, Ho3 ditolak sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. KWS
11	Toxic	Penelitian	X1 : Toxic	Sampel kepada	Penelitian ini

No.	Judul Atikel dan Sumber Jurnal	Tujuan Penelitian	Variabel Penelitian	Sampel, Pengumpulan data, dan Metode analisis	Hasil Penelitian
	Leadership And Empowering Leadership: Relations With Work Motivation Sumber : (Semedo et al., 2022) Psychology Research and Behavior Management 2022:15 1885–1900	ini bertujuan untuk memverifikasi hubungan antara dua model kepemimpinan yang berlawanan, yaitu kepemimpinan toksik dan kepemimpinan pemberdayaan, serta berbagai dimensi motivasi kerja.	leadership X2 :Empowering leadership Y : Work motivation	408 pekerja. Analisis klaster yang dilakukan.	menyoroti pentingnya memilih dan mengembangkan gaya kepemimpinan yang mendukung dan memberdayakan agar organisasi dapat menjaga tingkat motivasi dan produktivitas karyawan.
12	The Relationship between Work Motivation,	Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui	X1 : Work Motivation X2 : Work Discipline Y	Populasi penelitian adalah pegawai non pimpinan	Motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama memberikan

No.	Judul Atikel dan Sumber Jurnal	Tujuan Penelitian	Variabel Penelitian	Sampel, Pengumpulan data, dan Metode analisis	Hasil Penelitian
	Work Discipline and Employee Performance at the Regional Secretariat of Bogor City Sumber : (Maryani et al., 2021) e-ISSN: 2775-0809	hubungan antara motivasi kerja dan disiplin kerja dengan kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kota Bogor.	:Employee Performance	berstatus ASN di Sekretariat Daerah Kota Bogor yang berjumlah 158 orang dengan jumlah pegawai non pimpinan berstatus ASN sebanyak 114 orang. Teknik analisis data menggunakan teknik analisis statistik deskriptif dan teknik analisis statistik inferensial.	kontribusi sebesar 65,6% terhadap kinerja karyawan.
13	The Influence of Motivation, Work Discipline, and Leadership on Employee	Menganalisis dan memahami sejauh mana pengaruh variabel motivasi,	X1 : Work Motivation X2 :Work Discipline X3 : Leadership Style Y :	Populasi dalam penelitian ini adalah 91 karyawan. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan	Bahwa motivasi, disiplin kerja, dan kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja

No.	Judul Atikel dan Sumber Jurnal	Tujuan Penelitian	Variabel Penelitian	Sampel, Pengumpulan data, dan Metode analisis	Hasil Penelitian
	Performance at PT. Kalimutu Mitra Perkasa Sumber : (Syamsul Hidayat et al., 2023) DOI 10.18502/kss.v8i12.13691	disiplin kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Kalimutu Mitra Perkasa.	Employee Performane	wawancara dan skala likert.	karyawan di PT. Kalimutu Mitra Perkasa.
14	The Influence Of Work Discipline, Work Motivation And Leadership Style On Employee Performance Sumber : (Irfan, 2023)	Mengetahui sejauh mana disiplin kerja yang diterapkan di perusahaan mempengaruhi peningkatan atau penurunan kinerja karyawan.	X1 : Work Discipline X2 : Work Motivation X3 : Leadership Style Y : Employee Performance	Populasi penelitian ini adalah karyawan pada salah satu perusahaan yang berjumlah 87 orang. Data yang terkumpul akan dianalisis dengan regresi.	Bahwa disiplin kerja, motivasi kerja, dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

No.	Judul Atikel dan Sumber Jurnal	Tujuan Penelitian	Variabel Penelitian	Sampel, Pengumpulan data, dan Metode analisis	Hasil Penelitian
	eISSN 2830-604X	Untuk melihat secara bersamaan bagaimana disiplin kerja, motivasi kerja, dan gaya kepemimpinan secara kolektif mempengaruhi kinerja karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung			
15	The Influence of Leadership Style, Motivation and Work Discipline	Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui besarnya pengaruh	X1 : Work Discipline X2 : Work Motivation X3 : Leadership Style	Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 82 orang karyawan PT HTSI. Metode	Secara keseluruhan, penelitian ini menyimpulkan bahwa ketiga faktor tersebut – gaya

No.	Judul Atikel dan Sumber Jurnal	Tujuan Penelitian	Variabel Penelitian	Sampel, Pengumpulan data, dan Metode analisis	Hasil Penelitian
	Employee Performanc Sumber : (Aeni & Kuswanto, 2021) ISSN: 2774-5694	antara Gaya Kepemimpi nan, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.	Y : Employee Performanc e	pengambilan sampel yang digunakan adalah nonprobability sampling yaitu metode sampling jenuh dengan alat bantu berupa software statistik SPSS.	kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja – saling mendukung dalam meningkatkan kinerja karyawan. Perusahaan disarankan untuk mengembangkann gaya kepemimpinan yang inspiratif, meningkatkan motivasi, dan menegakkan disiplin agar dapat mencapai kinerja organisasi yang optimal.

Sumber : Jurnal ISSN

2.2. Tinjauan Teoritis.

2.2.1 Kepemimpinan Transaksional

a) Pengertian Kepemimpinan Transaksional

Kepemimpinan adalah kegiatan seorang pemimpin untuk mempengaruhi, mendorong, membimbing dan mengarahkan kegiatan orang lain agar mereka dapat menerima pengaruh tersebut dan kemudian dapat memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Sedangkan kepemimpinan transaksional menurut (Budiwibowo, 2016) Pemimpin transaksional adalah pemimpin yang membimbing atau memotivasi bawahannya menuju tujuan yang ditetapkan dengan memperjelas peran dan persyaratan tugas. Gaya kepemimpinan transaksional lebih menitik beratkan pada hubungan pemimpin pengikut tanpa berusaha menciptakan perubahan bagi bawahan Terdapat empat karakteristik pemimpin transaksional yaitu:

- 1) Imbalan bersyarat, kontrak untuk menukar imbalan dengan usaha, janji imbalan atas kinerja yang baik, pengakuan atas pencapaian.
- 2) Manajemen berbasis pengecualian (aset), melihat dan menyelidiki penyimpangan dari aturan dan standar, mengambil tindakan korektif.
- 3) Manajemen dengan pengecualian (pasif), hanya melakukan intervensi jika standar tidak dipatuhi.
- 4) Lakukan saja, lepas tanggung jawab, hindari mengambil keputusan.

b) Indikator Kepemimpinan Transaksional

Indikator kepemimpinan transaksional menurut (Robbins, Stephen P ; Coulter, 2010), mengemukakan bahwa adanya beberapa tuntutan dalam kepemimpinan transaksional yaitu :

- 1) Imbalan bersyarat (*Conditional reward*), sebuah bentuk apresiasi oleh pimpinan terhadap karyawannya yang dapat memenuhi target yang ditentukan. Hal ini dikarenakan untuk menambah semangat kerja karyawan dan imbalan untuk karyawan yang telah memenuhi target yang menjadi tujuan Perusahaan
- 2) Manajemen dengan pengecualian aktif (*Management by exception active*),

pimpinan melakukan penilaian atau evaluasi secara aktif serta memperbaiki segala hal yang berhubungan dengan perusahaan serta karyawannya.

- 3) Manajemen dengan pengecualian pasif (*Management by exception passive*), pemimpin akan melakukan tindakan jika hanya terjadi kesalahan pada perusahaan dan karyawannya. Tindakan ini dilakukan guna memperbaiki di dalam operasional perusahaan.
- 4) Memberikan kebebasan (*Laissez-Faire*), pimpinan memberikan kebebasan kepada karyawannya dalam bentuk pengambilan keputusan tentang segala hal yang mencakup tentang pekerjaan. Pemimpin ini memberikan tanggung jawab sebebass mungkin serta tidak membatasi karyawannya untuk ikut mengelola perusahaan.

c) **Faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan Transaksional**

Reitz (1981) yang dikutip Fattah (1996) mengatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kepemimpinan transaksional adalah sebagai berikut :

- 1) Kepribadian (personality), pengalaman masalalu dan harapan pemimpin, hal ini mencakup nilai-nilai, latar belakang dan pengalamannya akan memengaruhi pilihan akan kepemimpinan.
- 2) Harapan dan perilaku atasan
- 3) Karakteristik, harapan dan perilaku bawahan memengaruhi terhadap apa kepemimpinan.
- 4) Kebutuhan tugas, setiap tugas bawahan juga akan memengaruhi kepemimpinan.
- 5) Iklim dan kebijakan organisasi memengaruhi harapan dan perilaku bawahan.
- 6) Harapan dan perilaku rekan

Berdasarkan faktor-faktor tersebut, maka jelaslah bahwa kesuksesan pemimpin dalam aktivitasnya dipengaruhi oleh faktor-faktor yang dapat menunjang untuk berhasilnya suatu kepemimpinan, oleh sebab itu suatu tujuan akan tercapai apabila terjadinya keharmonisan dalam hubungan atau interaksi yang baik antara atasan dengan bawahan, disamping dipengaruhi oleh latar belakang yang dimiliki pemimpin, seperti motivasi diri untuk berprestasi, kedewasaan dan keleluasaan dalam hubungan sosial dengan sikap-sikap hubungan manusiawi.

2.2.2 Motivasi Kerja

a) Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi merupakan proses psikologis yang berasal dari faktor internal dan eksternal. Berkat motivasi kerja, seseorang akan mampu melaksanakan tanggung jawab pekerjaannya secara maksimal sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Menurut (Adha et al., 2019) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerja sama, bekerja efektif dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah apa yang membuat seseorang ingin melakukan pekerjaannya, sehingga ia dapat mencapai tujuannya.

b) Indikator Motivasi Kerja

Menurut (Adha et al., 2019) motivasi kerja memiliki beberapa indikator yaitu :

- 1) Kebutuhan Fisik, kebutuhan akan fasilitas penunjang yang didapat di tempat kerja, misalnya fasilitas penunjang untuk mempermudah penyelesaian tugas dikantor.
- 2) Kebutuhan Rasa Aman, kebutuhan-kebutuhan akan rasa aman ini, diantaranya adalah rasa aman fisik, stailitas, ketergantungan, perlindungan dan kebebasan dari daya-daya mengancam seperti: takut, cemas, bahaya.
- 3) Kebutuhan Sosial, kebutuhan yang harus dipenuhi berdasarkan kepentingan bersama dalam masyarakat, kebutuhan tersebut dipenuhi bersama, contohnya interaksi yang baik antar sesama.
- 4) Kebutuhan Dorongan Mencapai Tujuan, kebutuhan akan dorongan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan, misalnya motivasi dari pimpinan.

c) Faktor yang Motivasi Kerja

Menurut (Adha et al., 2019) mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu :

- 1) Kebutuhan Hidup, Kebutuhan untuk mempengaruhi hidup, yang termasuk

dalam kebutuhan ini adalah makan, minum, perumahan, udara, dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku dan giat bekerja.

- 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. Idealnya prestasi timbul karena adanya prestasi, tetapi tidak selamanya. Akan tetapi perlu juga diperhatikan oleh pimpinan bahwa semakin tinggi kedudukan seseorang dalam masyarakat atau posisi seseorang dalam organisasi semakin tinggi pula prestasinya.
- 4) Kebutuhan Pengakuan Prestasi Kerja, Kebutuhan atas prestasi kerja yang dicapai dengan menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan. Kebutuhan ini merupakan realisasi lengkap potensi seseorang secara penuh.

2.2.3 Kedisiplinan Kerja

a) Pengertian Kedisiplinan Kerja

Kedisiplinan kerja yaitu suatu sikap dan perilaku seseorang yang menunjukkan ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban pada peraturan Perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja adalah derajat kepatuhan pegawai dan pengetahuannya terhadap peraturan kebijakan, prosedur, dan standar kerja yang ditetapkan organisasi. Disiplin mencerminkan tanggung jawab dan komitmen pribadi terhadap tugas dan kewajiban di tempat kerja untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan kondusif. Menurut (Hasibuan & Sembiring, 2022) kedisiplinan adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan organisasi, baik tertulis maupun tidak tertulis. Kedisiplinan yang baik mencerminkan kepatuhan karyawan terhadap aturan serta meningkatkan efisiensi kerja.

b) Indikator Kedisiplinan Kerja

Menurut (Putra, A. F., & Raharjo, 2020) kedisiplin kerja memiliki beberapa indikator yaitu :

- 1) Kehadiran, Hal ini menjadi indikator yang mendasarkan untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.
- 2) Ketaatan pada peraturan kerja, Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan.
- 3) Ketaatan pada standar kerja , Hal ini bisa dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.
- 4) Bekerja etis, Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan kepada kepemimpinan atau terlibat Tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk Tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja karyawan.

c) Faktor yang Mempengaruhi Kedisiplinan Kerja

(Siswanto, 2005) berpendapat bahwa faktor-faktor dari kedisiplinan kerja ada lima yaitu :

- 1) Frekuensi kehadiran, salah satu tolak ukur untuk mengetahui Tingkat kedisiplinan kerja. Semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka karyawan tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.
- 2) Tingkat kewaspadaan, pegawai yang dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki Tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap dirinya maupun pekerjaannya.
- 3) Ketaatan pada standar kerja, dalam melaksanakan pekerjaannya pegawai diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.
- 4) Ketaatan pada peraturan kerja, dimaksudkan demi kenyamanan dan kelancaran

bekerja.

- 5) Etika bekerja, diperlukan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai sesama karyawan.

2.2.4 Kinerja Karyawan

a) Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dilakukan oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan. Kinerja karyawan seringkali diukur berdasarkan indikator tertentu seperti produktivitas, efisiensi, disiplin, tanggung jawab, dan kemampuan menyelesaikan tugas. Menurut (Samsudin., 2019) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesesungguhan serta waktu.

b) Indikator Kinerja Karyawan

Dimensi atau indikator kinerja merupakan aspek-aspek yang menjadi ukuran dalam menilai kinerja antara lain :

John dalam (Ahmad, 2013) mengemukakan 5 dimensi yang dapat dijadikan sebagai tolak ukur dalam menilai kinerja, yaitu :

- 1) Kualitas, yaitu : Tingkat kesalahan, kerusakan, kecerdasan.
- 2) Kuantitas, yaitu : Jumlah pekerjaan yang dihasilkan.
- 3) Penggunaan waktu dalam kerja, yaitu : Tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif atau jam kerja yang hilang.
- 4) Kerja sama

c) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja suatu organisasi dapat dijelaskan sebagai berikut:

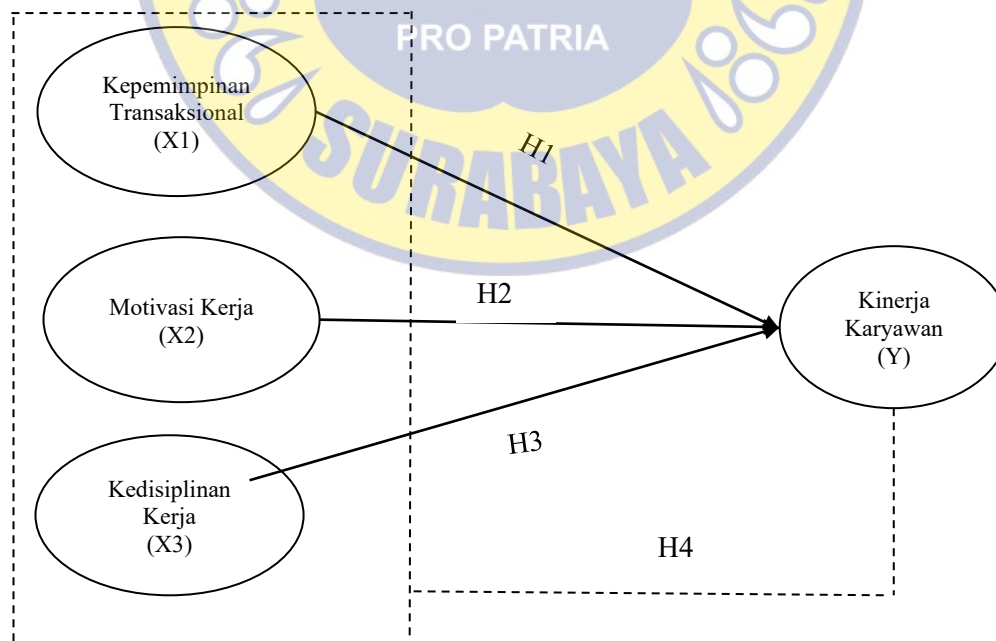
- 1) Pada dasarnya kemampuan adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan.
- 2) Kemauan atau motivasi adalah kesedian untuk mengeluarkan Tingkat Upaya

yang tinggi untuk tujuan organisasi.

- 3) Pikiran sesuatu yang dikuasai, jika dalam keadaan energi mengalir dalam keahlian mampu merespon dan berinteraksi terhadap apapun yang dibutuhkan, tanpa berpikir Panjang atau perhatian secara sadar.
- 4) Teknologi dapat dikatakan Tindakan yang dikerjakan oleh individu untuk membuat beberapa perubahan terhadap objek tersebut.
- 5) Kompensasi adalah sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai jasa atas kinerja bermanfaat baginya.
- 6) Kejelasan tujuan merupakan salah satu faktor penentu dalam pencapaian kinerja.
- 7) Keamanan merupakan kebutuhan manusia yang menyatakan lebih penting keamanan pekerjaannya daripada kenaikan pangkat.

2.3. Kerangka Konseptual

Kerangka konsep dalam penelitian ini yang berjudul “Kepemimpinan Transaksional, Motivasi Kerja, dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sekawan Intiplast” sebagai berikut :



Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual

Dari kerangka konseptual penelitian tersebut, maka dapat disusun hipotesis

sebagai berikut :

- H1:Kepemimpinan transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Sekawan Intiplast.
- H2:Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Sekawan Intiplast.
- H3:Kedisiplinan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Sekawan Intiplast.
- H4:Kepemimpinan transaksional, motivasi kerja, dan kedisiplinan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Sekawan Intiplast

