

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Kepemimpinan

##### 2.1.1 Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya suatu tujuan. Definisi kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya (Robbins dan Judge, 2018). Menurut Runa (2020) kepemimpinan adalah proses mempengaruhi kegiatan kelompok yang diorganisir menuju kepada penentuan dan pencapaian tujuan.

Northouse (2022) kepemimpinan adalah proses di mana seseorang mempengaruhi kelompok untuk mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan melibatkan kemampuan untuk mengarahkan, memotivasi, dan menginspirasi orang lain dalam mencapai hasil yang diinginkan. Yukl et al. (2022) kepemimpinan didefinisikan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi orang lain dalam suatu organisasi agar bekerja sama mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Menurut Robbins dan Coulter (2022) kepemimpinan adalah proses mempengaruhi aktivitas suatu kelompok yang diarahkan untuk mencapai tujuan tertentu. Pemimpin harus mampu menyesuaikan gaya kepemimpinan dengan situasi yang ada.

Kepemimpinan menurut Yusuf dan Adriansyah (2022) adalah kemampuan yang dapat dipengaruhi oleh seseorang dan sekumpulan orang yang berkeinginan untuk menghasilkan suatu tujuan. Hutahean (2021) dikatakan bahwa Kepemimpinan adalah sebuah kemampuan atau kekuatan didalam diri seseorang

untuk untuk memimpin dan mempengaruhi orang lain dalam hal bekerja, dimana tujuannya adalah untuk mencapai target (goal) yang telah ditentukan. Goleman (2022) kepemimpinan efektif sangat dipengaruhi oleh kecerdasan emosional pemimpin dalam mengelola hubungan interpersonal dan membuat keputusan yang bijak.

Kepemimpinan yang berhasil tidak hanya bergantung pada kekuasaan formal, tetapi juga pada kualitas pribadi pemimpin, seperti kecerdasan emosional, integritas, dan visi yang jelas. Pemimpin harus mampu membangun kepercayaan dan memfasilitasi perubahan positif demi kemajuan organisasi. kepemimpinan yang efektif tidak hanya berperan dalam mengarahkan, tetapi juga dalam menciptakan atmosfer kerja yang positif sehingga karyawan merasa nyaman dan termotivasi. Kondisi ini secara keseluruhan berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan yang berdampak positif bagi keberhasilan organisasi.

Dari beberapa pengertian yang telah dikemukakan oleh para pakar, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses yang kompleks dan dinamis, di mana seorang individu secara aktif memengaruhi, mengarahkan, dan membimbing orang lain atau kelompok agar dapat bekerja sama secara efektif dalam mencapai tujuan bersama yang telah ditetapkan. Proses ini bukan hanya sekadar menjalankan perintah atau mengatur aktivitas, melainkan melibatkan interaksi sosial yang meliputi komunikasi, motivasi, dan pengembangan potensi setiap anggota kelompok.

Kepemimpinan tidak semata-mata terkait dengan posisi formal atau jabatan yang dipegang seseorang dalam organisasi, melainkan lebih kepada kemampuan individu tersebut dalam menjalankan fungsi-fungsi kepemimpinan secara efektif. Hal ini mencakup kemampuan untuk memberikan inspirasi dan motivasi kepada

anggota tim agar mereka merasa terlibat dan berkomitmen dalam pekerjaan yang dilakukan. Seorang pemimpin yang baik mampu menanamkan visi dan misi organisasi ke dalam diri setiap anggota sehingga mereka merasa memiliki tujuan yang sama dan terdorong untuk mencapainya bersama-sama.

### **2.1.2. Faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan**

Menurut Samsul Arifin (2019) ada beberapa faktor kepemimpinan di antaranya adalah sebagai berikut:

#### **1. Karakteristik Pribadi Pemimpin**

Faktor ini meliputi sifat-sifat, kepribadian, dan kemampuan individu pemimpin seperti integritas, kejujuran, rasa percaya diri, serta kemampuan komunikasi yang baik. Karakter pemimpin sangat berpengaruh dalam membangun kepercayaan dan motivasi anggota tim.

#### **2. Gaya Kepemimpinan**

Gaya atau pendekatan yang digunakan pemimpin dalam mengarahkan dan memotivasi bawahannya, seperti gaya otokratis, demokratis, atau laissez-faire. Pemilihan gaya yang tepat sesuai situasi dan kebutuhan organisasi akan menentukan efektivitas kepemimpinan.

#### **3. Kemampuan dan Kompetensi**

Faktor ini mencakup pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman yang dimiliki oleh pemimpin dalam menjalankan tugasnya. Kompetensi yang memadai membantu pemimpin dalam pengambilan keputusan serta penyelesaian masalah secara efektif.

#### **4. Komunikasi**

Kemampuan pemimpin dalam menyampaikan pesan, mendengarkan, dan memberikan umpan balik yang jelas serta terbuka kepada anggota

tim sangat penting untuk memastikan koordinasi dan pemahaman bersama.

#### 5. Motivasi dan Pengaruh Sosial

Seorang pemimpin harus mampu memotivasi bawahannya melalui berbagai cara, termasuk memberikan penghargaan, mengakui prestasi, serta menciptakan hubungan sosial yang positif dalam lingkungan kerja.

#### 6. Situasi dan Lingkungan Organisasi

Faktor eksternal seperti kondisi organisasi, budaya kerja, tekanan dari luar, dan sumber daya yang tersedia juga memengaruhi gaya dan keberhasilan kepemimpinan yang diterapkan.

#### 2.1.3. Indikator Kepemimpinan

Menurut Samsul Arifin (2019) ada beberapa indikator kepemimpinan di antaranya adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan untuk membina kerjasama dan hubungan yang baik  
Lebih mengutamakan membina kerjasama dan hubungan baik dengan para pegawai masing-masing. Selain itu, kemampuan seorang pimpinan dalam memotivasi para pegawai pun sangat diperlukan.
2. Kemampuan yang efektifitas Berusaha untuk dapat menyelesaikan tugas di luar kemampuannya apabila diperlukan.  
Selain itu, bagi pimpinan maupun pegawai mampu menyelesaikan tugas yang dibebankan dengan tepat waktu, serta dapat hadir tepat waktu dan tidak terlambat.
3. Kepemimpinan yang partisipatif Dalam pengambilan keputusan, lebih mengutamakan penentuan secara musyawarah bersama

dengan para pegawai. Pimpinan juga diharapkan mampu dengan cepat meneliti masalah yang terjadi pada pekerjaan, sehingga masalah dapat diselesaikan secara cepat dan tepat pula.

4. Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau waktu Pimpinan diharapkan bersedia untuk membawa kepentingan pribadi dan organisasi kepada kepentingan yang lebih luas, yaitu kepentingan organisasi menggunakan waktu sisa untuk keperluan pribadi. Selain itu juga selalu berusaha untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang telah ditentukan
5. Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau wewenang Mengutamakan tanggung jawab pimpinan dalam menyelesaikan tugas mana yang harus ditangani sendiri, dan mana yang harus ditangani secara berkelompok. Pimpinan harus selalu memberikan bimbingan dan pelatihan dalam pengambilan keputusan kepada para pegawai.

## **2.2 Disiplin Kerja**

### **2.2.1. Pengertian Disiplin Kerja**

Disiplin kerja adalah kemampuan seseorang untuk bekerja secara terus menerus dan tekun sesuai dengan aturan yang berlaku dan tidak menyalahi aturan yang telah ditetapkan (Munajat 2021, 65) Disiplin kerja adalah kemampuan seseorang untuk bekerja secara terus menerus dan tekun sesuai dengan aturan yang berlaku dan tidak menyalahi aturan yang telah ditetapkan (Munajat 2021, 65) Disiplin kerja adalah kemampuan seseorang untuk bekerja secara terus

menerus dan tekun sesuai dengan aturan yang berlaku dan tidak menyalahi aturan yang telah ditetapkan (Munajat 2021)

Menurut Munajat (2021) Disiplin kerja adalah kemampuan seseorang untuk bekerja secara terus menerus dan tekun sesuai dengan aturan yang berlaku dan tidak menyalahi aturan yang telah ditetapkan. Disiplin kerja adalah kemampuan seseorang untuk bekerja secara terus menerus dan tekun sesuai dengan aturan yang berlaku dan tidak menyalahi aturan yang telah ditetapkan. Menurut (Sisca et al., 2020) Disiplin kerja adalah aturan dan pedoman kerja yang dipatuhi karyawan sesuai dengan standar operasional prosedur yang ditetapkan Perusahaan. Afandi (2021) disiplin kerja sebagai perintah atau aturan yang dikeluarkan oleh pengelola suatu organisasi agar anggotanya mematuhi peraturan yang ada, yang kemudian membentuk serangkaian perilaku yang mencerminkan nilai-nilai ketaatan dan ketertiban.

Menurut (Yantika et al., 2018) Disiplin kerja merupakan aspek tambahan yang dapat mempengaruhi produktivitas. Semua tindakan seorang pekerja, termasuk memenuhi tugasnya, harus konsisten dengan standar profesionalisme dan disiplin kerja yang tinggi. Menurut Putri dan Winarningsih (2020) disiplin kerja merupakan kesediaan dan kesadaran seorang karyawan dalam mentaati suatu peraturan atau norma yang berlaku dalam sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Hasibuan (2019) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Ganyang (2018) disiplin kerja merupakan suatu kondisi dimana karyawan bersedia menerima, melaksanakan

berbagai peraturan yang ada, baik yang dinyatakan secara konkrit maupun kebiasaan yang sudah menjadi budaya, dan berhubungan dengan pelaksanaan tugas, wewenang, tanggung jawab perusahaan.

Dari beberapa pengertian yang telah dikemukakan oleh para pakar, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan fondasi penting dalam menciptakan keteraturan, tanggung jawab, dan produktivitas di lingkungan organisasi. Disiplin kerja bukan hanya soal kehadiran tepat waktu atau mengikuti instruksi atasan, melainkan juga mencerminkan sikap mental dan komitmen moral seorang individu dalam mematuhi segala bentuk aturan, tata tertib, prosedur operasional, serta standar kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi. Disiplin kerja mencerminkan ketaatan dan kepatuhan seseorang terhadap sistem yang berlaku, baik yang tertulis seperti peraturan perusahaan maupun yang tidak tertulis seperti nilai dan budaya kerja. Kepatuhan ini tidak hanya menunjukkan loyalitas terhadap organisasi, tetapi juga merupakan bentuk tanggung jawab individu atas tugas dan peran yang diembannya. Dengan demikian, disiplin kerja menjadi salah satu indikator utama profesionalisme karyawan.

### **2.2.2. Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Menurut Hasibuan (2021) faktor-faktor utama yang mempengaruhi disiplin kerja:

#### **1. Tujuan dan Kemampuan**

Disiplin karyawan akan meningkat jika tujuan yang ditetapkan jelas dan menantang, serta sesuai dengan kemampuan karyawan. Ketika karyawan memahami dengan baik target

yang harus dicapai dan merasa mampu melaksanakannya, mereka akan lebih termotivasi untuk berdisiplin.

## 2. Keteladanan Pimpinan

Pimpinan yang menunjukkan sikap disiplin dan bertanggung jawab dapat menjadi contoh yang baik bagi karyawan. Keteladanan ini mendorong karyawan untuk mengikuti perilaku disiplin tersebut dalam pelaksanaan tugas.

## 3. Balas Jasa (Kompensasi)

Kompensasi yang adil dan memadai, baik berupa gaji, tunjangan, maupun penghargaan lainnya, dapat meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi sehingga berdampak positif terhadap kedisiplinan kerja.

## 4. Keadilan

Perasaan diperlakukan secara adil dan merata dalam organisasi mendorong karyawan untuk mematuhi peraturan dan menjaga disiplin kerja. Ketidakadilan dapat menimbulkan ketidakpuasan dan menurunkan kedisiplinan.

## 5. Pengawasan (Waskat)

Pengawasan yang efektif dan berkelanjutan membuat karyawan sadar bahwa perilaku kerja mereka diawasi sehingga memacu mereka untuk bertindak sesuai aturan dan prosedur.

## 6. Sanksi dan Hukuman

Penerapan sanksi yang tegas dan konsisten terhadap pelanggaran disiplin berfungsi sebagai efek jera sehingga mencegah pelanggaran yang sama di masa depan.

## 7. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kerja yang baik dan harmonis antara pimpinan dan karyawan serta antar sesama karyawan menciptakan suasana kerja yang kondusif, meningkatkan kenyamanan, dan mendukung terciptanya kedisiplinan.

### 2.2.3. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Syafitri (2020) indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1. Ketaatan terhadap peraturan kerja Karyawan yang taat pada aturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.
2. Ketaatan pada standar kerja Karyawan diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.
3. Kehadiran Karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.
4. Tingkat kewaspadaan tinggi Karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja.

## 2.3 Motivasi Kerja

### 2.3.1. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja menurut (Sudaryo et al., 2018) merupakan bagaimana cara untuk mengarahkan daya dan potensi agar mau bekerja sama secara produktif sehingga berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Motivasi kerja adalah berbagai macam dorongan dalam upaya untuk memperluas pegawai yang

mempengaruhi efisiensi dan kualitas (Sulistiyani dan Rosidah,, 2018). Menurut Hafidzi dkk (2019) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Karen Wilson (2024) motivasi kerja adalah dorongan internal dan eksternal yang menggerakkan individu untuk mencapai tujuan kerja secara optimal, termasuk keinginan untuk memenuhi kebutuhan pribadi sekaligus memberikan kontribusi maksimal bagi organisasi. Menurut Anwar Prabu yang dikutip oleh Eliyanto motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya (Manurung et al., 2018).

Menurut (Maruli Tua Sitorus, 2020) motivasi kerja berasal dari keinginan seseorang, yang dapat membangkitkan semangat dan keinginan serta membantu mengarahkan dan memelihara perilaku agar tercapai tujuan atau keinginan yang sesuai dengan ruang lingkup pekerjaan. Tamara et al. (2024) motivasi kerja adalah kekuatan pendorong yang berasal dari dalam diri karyawan maupun lingkungan yang dapat meningkatkan semangat, fokus, dan kinerja dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan. Sari et al. (2024) motivasi kerja merupakan faktor internal dan eksternal yang menggerakkan seseorang untuk berusaha lebih keras, berkomitmen, dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan. Nugroho et al. (2024) motivasi kerja adalah kombinasi antara kebutuhan individu, harapan, dan penghargaan yang menciptakan semangat dan arah dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaan.

Dari berbagai pandangan para ahli, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan psikologis yang sangat penting dalam dunia kerja. Dorongan ini tidak hanya berasal dari dalam diri individu, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor-faktor

eksternal yang ada di lingkungan kerja. Motivasi kerja menjadi salah satu elemen utama yang mengarahkan seseorang untuk memulai, mempertahankan, dan meningkatkan intensitas upaya serta komitmennya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Motivasi yang muncul dari dalam diri individu biasanya berkaitan dengan kebutuhan personal seperti pencapaian tujuan, pengembangan diri, rasa puas terhadap pekerjaan, serta keinginan untuk diakui dan dihargai. Sementara itu, faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi antara lain kondisi lingkungan kerja yang kondusif, hubungan interpersonal yang baik, penghargaan dan insentif, serta dukungan dari pimpinan dan rekan kerja.

Proses motivasi ini berperan dalam menjaga fokus dan semangat kerja, sehingga karyawan mampu menyelesaikan tugasnya dengan penuh dedikasi dan produktivitas tinggi. Selain itu, motivasi juga membantu karyawan untuk bertahan menghadapi berbagai tantangan dan tekanan di tempat kerja, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien.

### **2.3.2. Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja**

Farisi, Irnawati, dan Fahmi (2020) menyatakan faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah sebagai berikut;

1. Kebutuhan hidup, yaitu 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, yaitu kebutuhan akan masa depan yang cerah dan baik sehingga tercipta suasana tenang, harmonis dan optimisme.
3. Kebutuhan harga diri, yaitu kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestasi dari karyawan dan masyarakat

lingkungannya. Idealnya prestasi timbul karena adanya prestasi, tetapi tidak selamanya demikian. Akan tetapi perlu juga diperhatikan oleh pimpinan bahwa semangkin tinggi kedudukan seseorang dalam masyarakat atau posisi seseorang dalam organisasi semangkin tinggi pula prestasinya.

4. Kebutuhan pengakuan prestasi kerja, yaitu 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.

### **2.3.3. Indikator Motivasi Kerja**

Menurut Hafidzi dkk (2019) ada beberapa Indikator motivasi kerja yaitu:

1. Kebutuhan Fisik, kebutuhan akan fasilitas penunjang yang di dapat di tempat kerja, misalnya fasilitas penunjang untuk mempermudah penyelesaian tugas dikantor.
2. Kebutuhan rasa aman, kebutuhan-kebutuhan akan rasa aman ini, diataranya 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-sama, contohnya interaksi yang baik antar sesama.
4. Kebutuhan akan penghargaan kebutuhan akan penghargaan atas apa yang telah dicapai oleh seseorang, contohnya kebutuhan akan status, kemuliaan, perhatian, reputasi.

5. Kebutuhan dorongan mencapai tujuan, kebutuhan akan dorongan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan, misalnya motivasi dari pimpinan.

## **2.4 Kinerja Pegawai**

### **2.4.1. Pengertian Kinerja Pegawai**

Menurut Afandi (2018) kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok disuatu perusahaan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing agar mencapai tujuan perusahaan serta tidak bertentangan terhadap norma dan etika yang ada. Menurut Kasmir, (2018) Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikan dalam waktu tertentu. Kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang berdasarkan kondisi pegawai yang ada dan harus dilakukan untuk mencapai tujuan (Astuti dan Mujanah, 2023). Karen Wilson (2024) kinerja pegawai melibatkan kemampuan individu dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, mencapai target yang telah ditentukan, dan memberikan kontribusi yang berarti terhadap pencapaian tujuan organisasi. Fauzi et al. (2020) kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Kinerja pegawai adalah kemampuan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan, yaitu ketika target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang telah ditentukan sehingga tujuannya akan sesuai dengan moral maupun etika (Mulyadi dan Pancasasti, 2021). Kinerja pegawai merupakan kunci sukses dari keberhasilan perusahaan, maka karyawan dituntut profesional, integritas serta produktif

dalam pencapaian kerjanya. Agar tujuan perusahaan dapat tercapai secara efisien dan efektif (Tamara et al., 2024). Rachmawati et al. (2020) kinerja merupakan hasil akhir dari aktivitas kerja yang dilakukan individu dalam waktu tertentu, dipengaruhi oleh motivasi dan lingkungan kerja.

Dari beberapa pengertian yang telah dikemukakan oleh para pakar, dapat disimpulkan bahwa kinerja dalam sebuah organisasi merupakan hasil nyata dari pelaksanaan tugas pokok dan fungsi yang diemban oleh setiap individu atau kelompok kerja. Kinerja ini tidak hanya sekadar menyelesaikan pekerjaan, tetapi juga mencakup bagaimana pekerjaan tersebut dijalankan secara sistematis dan terstruktur sesuai dengan tata kerja yang berlaku di organisasi.

Pelaksanaan tugas pokok dan fungsi ini meliputi berbagai aktivitas yang harus dilakukan oleh pegawai dalam kerangka tanggung jawabnya, yang mana setiap tindakan harus diarahkan untuk mendukung tercapainya tujuan organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, kinerja menjadi cerminan efektivitas dan efisiensi individu maupun tim dalam menjalankan peran mereka, termasuk dalam memenuhi standar kualitas, kuantitas, dan waktu yang telah ditetapkan.

Selain itu, tata kerja yang diterapkan dalam organisasi juga berperan penting dalam memastikan kinerja berjalan sesuai rencana. Tata kerja yang baik akan memberikan panduan yang jelas mengenai prosedur, alur kerja, serta koordinasi antar bagian, sehingga karyawan dapat bekerja dengan fokus dan optimal tanpa terjadi tumpang tindih atau kebingungan tugas.

#### **2.4.2. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai**

Putri (2020) menyatakan bahwa menyatakan faktor-faktor yang

mempengaruhi kinerja adalah, sebagai berikut:

1. Kemampuan dan keahlian merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.
2. Pengetahuan merupakan seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik
3. Rancangan kerja merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.
4. Kepribadian yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang.
5. Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.
6. Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelolah dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.
7. Gaya kepemimpinan merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.
8. Budaya organisasi merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau Perusahaan
9. Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau gembira atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.
10. Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja.
11. Loyalitas merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dn membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.

12. Komitmen merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.
13. Disiplin kerja merupakan usaha pegawai untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu
14. Kompensasi berkaitan dengan harapan dan kenyataan terhadap sistem kompensasi.

### **2.4.3. Indikator Kinerja Pegawai**

Menurut (Sugiono, 2018) Ada beberapa indikator dalam kinerja pegawai secara individu ada enam indikator, yaitu:

1. Kualitas kerja. diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas.
2. Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan Waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

## **2.5 Penelitian Terdahulu**

Penelitian sebelumnya mendukung pendapat bahwa penelitian yang dilakukan memiliki peran dalam dunia ilmiah, baik dalam pengembangan teori, pengujian kembali, atau penambahan ruang lingkup

penelitian. Hal ini menunjukkan bahwa penelitian tidak dilakukan tanpa tujuan, melainkan merupakan kelanjutan dari penelitian yang telah dilakukan sebelumnya. Beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini adalah:

*Tabel 3 - Penelitian Terdahulu*

NO	Nama (Tahun/Judul Penelitian)	Variabel Penelitian	Hasil
1	Putri Rahayu Permata Islami, Supardi Supardi, dan Agus Dharmanto (2024)  Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja pada PT. Sebastian Jaya Metal	Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kinerja pegawai	Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja sebagai variabel mediasi.
2	Oktarina Nur Ar Rasyid (2022)  Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD	Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai	Kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.
3	Agastya Yoga Rinaldhy, Rosidi, Sugeng Mulyono (2021)  Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi dan Disiplin Kerja Sebagai Mediasi	Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai	Kepemimpinan berpengaruh tidak langsung melalui motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.
4	Rusydi, Firman, Mustaking (2021)	Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja,	Kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi kerja berpengaruh

	Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai	Kinerja Pegawai	positif terhadap kinerja pegawai
5	Gatot Hery Djatmika, Putu Tirta Sari Ningsih, Budi Harsono, Muhammad Lutfi Irwani (2021)  Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di SMK Islam Diponegoro	Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai	Semua variabel berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
6	Silvia Zurly, Sulaimiah Sulaimiah (2021)  Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada UPT Asrama Haji Embarkasi Lombok	Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai	Semua variabel berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
7	Alimuddin Budung, Masdar Mas'ud, Mukhtar Hamzah (2021)  Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Pinrang	Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai	Kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
8	Mariati, Nikous Soter Sihombing, Erwin Pardede (2021)	Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja, Motivasi	Kepemimpinan, disiplin kerja, dan kemampuan kerja berpengaruh signifikan

	Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Sekolah Buddhis Bodhicitta Medan	Kerja, Kinerja Pegawai	terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja
9	Dewi, N. K. A. L., Saraswati, N. P. A. S., Widyani, A. A. D. (2021)  Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediasi Pada Dinas PUPRKP Kabupaten Klungkung	Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai	Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi.
10	Wiwien Jumadil, Rosdiana, Muhammad Hi. Hasan (2021)  Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Dinas Pertanian Kota Tidore Kepulauan	Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai	Disiplin kerja dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja.
11	Ahmad Ashari, Abdulloh Mubarak (2021)  Pengaruh Kepemimpinan Berorientasi Tugas, Pengawasan Kerja,	Kepemimpinan Berorientasi Tugas, Pengawasan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi	Kepemimpinan berorientasi tugas, pengawasan kerja, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja

	Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi	Kerja, Kinerja Pegawai	
12	Angelina Ginting, Deni Faisal Mirza (2023)  Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan	Kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
13	Ihsan Nasution, Fajar Pasaribu, Hazmanan Khair (2023)  The Influence of Discipline and Leadership on Employee Performance Through Motivation as an Intervening Variable at the Mandailing Natal Regency Agriculture Service	Disiplin Kerja, Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai	Disiplin kerja dan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening.
14	Darwin Saputra, Diah Isnaini Asiati, Fadhil Yamaly (2023)  The Effect of Discipline and Leadership on Employee Performance with Motivation as Intervening Variable: The Case of Palembang City Public Works and Spatial Planning (PUPR) Office	Disiplin Kerja, Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai	Disiplin kerja dan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening.

15	<p>Darwin Saputra, Diah Isnaini Asiati, Fadhil Yamaly (2022)</p> <p>The Effect of Discipline and Leadership on Employee Performance with Motivation as Intervening Variable: The Case of Palembang City Public Works and Spatial Planning (PUPR) Office</p>	<p>Disiplin Kerja, Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai</p>	<p>Disiplin kerja dan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening.</p>
16	<p>Saputra, D., Asiati, D. I., &amp; Yamaly, F. (2024)</p> <p>The Effect of Discipline and Leadership on Employee Performance with Motivation as Intervening Variable: The Case of Palembang City Public Works and Spatial Planning (PUPR) Office</p>	<p>Disiplin Kerja, Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai</p>	<p>Disiplin kerja dan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening.</p>
17	<p>Nasution, I., Pasaribu, F., &amp; Khair, H. (2022)</p> <p>The Influence of Discipline and Leadership on Employee Performance Through Motivation as an Intervening Variable at the Mandailing Natal Regency Agriculture Service</p>	<p>Disiplin Kerja, Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai</p>	<p>Menyatakan bahwa disiplin kerja dan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening.</p>

18	<p>Widdy Ayu Utami Ermanawati, Arie Hendra Saputro (2025)</p> <p>The Influence of Leadership, Work Motivation, and Work Discipline on Employee Performance at RSGM Unjani</p>	<p>Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai</p>	<p>Menyatakan bahwa kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.</p>
19	<p>Wiwik Istyarini (2025)</p> <p>Effect Work Discipline, Leadership and Motivation on Employee Performance</p>	<p>Disiplin Kerja, Kepemimpinan, Motivasi, Kinerja Pegawai</p>	<p>Menyimpulkan bahwa disiplin kerja, kepemimpinan, dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.</p>
20	<p>Hasbunallah, M. H., Kasbuntoro, K., Winarto, P., &amp; Maemunah, S. (2024)</p> <p>The Role of Discipline and Work Motivation in Determining Employee Performance</p>	<p>Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai</p>	<p>Menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.</p>