

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Uraian Teoritis

2.1.1. Kinerja Pegawai

Silaen (2021, hal 2) dalam bukunya menyatakan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.1.1.1. Penilaian Kinerja Pegawai

Silaen (2021, hal 7) menyatakan dalam bukunya bahwa penilaian kinerja berperan dalam pengambilan keputusan:

- 1) Perencanaan sumber daya manusia
- 2) Rekrutmen dan seleksi
- 3) Pelatihan dan pengembangan
- 4) Perencanaan dan pengembangan karir
- 5) Program kompensasi
- 6) Hubungan internal karyawan
- 7) Penilaian potensi karyawan.

2.1.1.2. Karakteristik Kinerja Pegawai

Silaen (2021, hal 4) dalam bukunya menyatakan bahwa terdapat beberapa karakteristik kinerja pegawai:

- 1) Variabel individual, terdiri dari:
 - a. Kemampuan dan ketrampilan: mental dan fisik

- b. Latar belakang: keluarga, tingkat sosial, penghasilan
 - c. Demografis: umur, asal-usul, jenis kelamin.
- 2) Variabel organisasional, terdiri dari:
- a. Sumberdaya
 - b. Kepemimpinan
 - c. Imbalan
 - d. Struktur
 - e. Desain pekerjaan.

2.1.1.3. Indikator Kinerja Pegawai

Silaen (2021, hal 6) dalam bukunya menyatakan bahwa terdapat beberapa indikator kinerja pegawai:

1) Kuantitas Kerja

Standar ini dilakukan dengan cara membandingkan antara besarnya volume kerja yang seharusnya (standar kerja normal) dengan kemampuan sebenarnya.

2) Kualitas Kerja

Standar ini menekankan pada mutu kerja yang dihasilkan dibandingkan volume kerja.

3) Pemanfaatan Waktu

Penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijaksanaan perusahaan

4) Efektivitas

Penilaian berdasarkan keterlibatan seluruh karyawan dalam mencapai target yang ditetapkan akan mempengaruhi keberhasilan bagian yang diawasi.

5) Kamandirian

Penilaian berdasarkan keterlibatan seluruh karyawan yang mampu menyelesaikan tugas yang telah ditetapkan tanpa bantuan orang lain.

2.1.2. Kepemimpinan

Ningrum (2021, hal 139) dalam bukunya menyatakan kepemimpinan adalah kemampuan dari seorang pemimpin untuk memicu perasaan positif dalam diri orang lain atau kelompok yang dipimpinnya dan mempengaruhinya untuk menggapai tujuan yang diinginkan.

Jumady (2022, hal 601) mengatakan kepemimpinan merupakan fenomena kelompok yang sangat vital bagi setiap organisasi. Kepemimpinan selalu berkorelasi dengan kepedulian sosial yang berarti ada interaksi dari pemimpin kepada bawahan dan atau sebaliknya untuk mencapai tujuan dan sasaran yang sama.

Huseno (2022, hal 2) mengatakan bahwa Kepemimpinan adalah perilaku individu yang mengarahkan aktivitas kelompok untuk mencapai sasaran bersama.

2.1.2.1. Indikator Kepemimpinan

Erlangga (2021, hal 61) menyatakan bahwa beberapa indikator dari variabel kepemimpinan adalah sebagai berikut:

- 1) Pengarahan, Kemampuan dalam membuat aturan yang diperlukan untuk mengerjakan pekerjaan, dan menceritakan kepada karyawan tentang apa, siapa, dimana, bagaimana, kapan, dan mengapa harus mengerjakan tugas.
- 2) Komunikasi, Menyangkut langkah pemimpin memerintah karyawan dengan perintah terstruktur dan harus dilakukan secara suportif.
- 3) Pengambilan keputusan, Pemimpin dan karyawan bekerja sama dalam membuat dan menjalankan keputusan yang telah ditetapkan untuk mencapai kualitas kerja yang baik.
- 4) Motivasi, Pemimpin memberikan arahan mengenai sesuatu secara spesifik, dan mendelegasikan kepada karyawan untuk melaksanakan tugas sesuai arahan.

2.1.2.2. Sifat-Sifat Kepemimpinan

Ningrum (2021, hal 147) dalam bukunya menyatakan sifat-sifat seorang pemimpin yang baik ialah sebagai berikut:

- 1) Jujur. pemimpin yang baik akan menjalankan tanggung jawabnya dengan penuh ketulusan, memiliki integritas, dan selalu menunjukkan transparansi disetiap tindakannya.
- 2) Kompeten. pemimpin harus bertindak berdasarkan prinsip moral dan pemikiran yang logis, tidak mengedepankan visi individu dan

emosi dalam pengambilan keputusan, namun harus sesuai dengan kepentingan organisasi.

- 3) Memiliki pandangan kedepan dan menetapkan tujuan. Pemikiran seorang pemimpin dalam menetapkan tujuan harus tertanam sebuah konsep bahwa tujuan tersebut hanya milik organisasi atau kelompok, bukan milik pribadi. Pemimpin harus peka dan sadar tentang apa yang diinginkan organisasi serta bagaimana cara mewujudkan keinginan tersebut. Tentunya perlu skala prioritas berdasarkan nilai dasarnya.
- 4) Memberi inspirasi. Dalam menjalankan tugas sebagai seorang pemimpin, pemimpin harus menampakkan rasa percaya diri yang tinggi, ketahanan fisik, ketahanan mental, dan ketahanan spiritual. Dengan demikian, secara tidak langsung bawahan akan termotivasi dan mencontoh untuk meraih capaian kinerja yang lebih baik lagi.
- 5) Cerdas. Pemimpin yang produktif dan efektif harus memiliki kecerdasan dan pengetahuan yang cukup tinggi, dalam diri seorang pemimpin harus mempunyai kemauan untuk mengasah dan mengembangkan pengetahuannya seperti belajar, membaca, dan mencari tugas – tugas yang menguji pengetahuannya.
- 6) Bersikap adil. Seorang pemimpin tidak boleh membedakan setiap individu bawahannya, harus memperlakukan semua bawahan sama, baik yang memiliki hubungan dekat maupun

tidak. Pemimpin harus memiliki rasa empati dan peka terhadap perasaan, nilai, minat serta keberadaan orang lain. Bukan berdasarkan like and dislike.

- 7) Berpikiran luas. Seorang pemimpin yang baik harus sadar dengan keberagaman dan perbedaan dilingkungan organisasinya, baik dari perbedaan kepribadian maupun perbedaan pendapat dan pemimpin harus mau menerima perbedaan tersebut.
- 8) Berani. Seorang pemimpin harus berani menghadapi permasalahan-permasalahan yang dihadapi, namun tetap fokus pada arah untuk mencapai tujuan organisasi. Pemimpin yang efektif tidak terus-terusan mengurus permasalahan yang jelas-jelas sulit untuk diatasi, tapi harus memiliki keberanian untuk mengubah pola kebijakan dalam upaya mempercepat mengatasi permasalahan. Seorang pemimpin yang baik berani mempertanggungjawabkan segala bentuk perbuatannya.
- 9) Tegas. Seorang pemimpin bisa gagal dalam menjalankan kepemimpinannya apabila tidak tegas dalam pengambilan keputusan pada saat yang tepat. Jika keputusan diyakini benar pada waktu yang tepat maka segera ambil keputusan tanpa ada keraguan.

2.1.2.3. Implikasi Penting Dari Definisi Kepemimpinan

Ningrum (2021, hal 145) dalam bukunya menyatakan bahwa ada tiga implikasi penting dari definisi kepemimpinan:

- 1) Kepemimpinan menyangkut orang lain, bawahan atau pengikut. Kepemimpinan tidak akan berkualitas jika bawahan tidak bersedia mengikuti arahan dari pemimpin. Kesiediaan bawahan dalam mengikuti arahan pemimpin merupakan bentuk dukungan yang dapat mempermudah jalannya proses kepemimpinan.
- 2) Kepemimpinan berkaitan dengan pembagian kekuasaan yang terdapat ketimpangan antara para pemimpin dengan anggota kelompok. Dimana hal ini pemimpin memiliki wewenang dalam memberikan pengarahan secara langsung di berbagai kegiatan para anggota kelompok, sedangkan para anggota kelompok tidak dapat mengarahkan secara langsung pada kegiatan-kegiatan pemimpin, namun dapat juga dilakukan secara tidak langsung.
- 3) Tidak hanya memberikan pengarahan kepada bawahan, pemimpin juga dapat memanfaatkan pengaruhnya. Artinya pemimpin tidak hanya dapat memberikan instruksi langsung kepada bawahan mengenai apa yang harus dilakukan, akan tetapi pemimpin juga dapat mempengaruhi bawahan dalam menentukan cara yang tepat dalam menyelesaikan pekerjaan yang diperintahkan .

2.1.3. Motivasi

Suswati (2020, hal 47) dalam bukunya menyatakan motivasi sejatinya dimiliki setiap manusia yang berusaha untuk menimbulkan, mengarahkan dan mengorganisasi tingkah lakunya. Hal dapat diuraikan dengan adanya ciri-ciri motif individu sebagai berikut:

- 1) Motif itu majemuk, artinya bahwa sesuatu perbuatan tidak hanya mempunyai satu tujuan, namun multi tujuan yang herlangsung bersama-sama.
- 2) Motif dapat berubah-ubah, maksudnya motif pada seseorang sering mengalami perubahan karena keinginan manusia dapat berubah-ubah sesuai dengan kebutuhannya.
- 3) Motif berbeda antar individu, hal ini berarti motif sebagai kekuatan atau dorongan seseorang melakukan tindakan atau bertingkah laku, maka akan dapat berbeda antara individu yang satu dengan yang lainnya.
- 4) Motif individu bersifat kompleks, artinya pada diri individu akan didapati beberapa atau banyak motif diri untuk melakukan tindakan. Dari motif yang banyak tersebut akan saling berinteraksi pada diri individu, sehingga akan nampak adanya motif yang kompleks pada diri seseorang.

Perubahan perilaku akibat munculnya motivasi didasari karakteristik didasari:

- 1) Nilai intensitas yang berhubungan dengan kuat dan lemahnya dorongan yang menyebabkan individu bersikap;
- 2) Memiliki kecenderungan mengulang perilaku secara berulang-ulang;
- 3) Mengarahkan sosok dalam bertindak, melakukan atau menghindari suatu perilaku tertentu.

2.1.3.1. Indikator Motivasi

Widjaja dan Ginanjar (2022) menyatakan terdapat dimensi dan indikator dalam motivasi kerja yaitu:

1) Kebutuhan fisiologi

Kebutuhan untuk mempertahankan hidupnya secara fisik. Kebutuhan-Kebutuhan itu seperti kebutuhan akan makanan, minuman, tempat berteduh, tidur dan oksigen (sandang, pangan, papan). Kebutuhan-kebutuhan ini fisiologis adalah potensi paling dasar dan besar bagi semua pemenuhan kebutuhan di atasnya.

2) Kebutuhan rasa aman

Kebutuhan-kebutuhan akan rasa aman ini diantaranya adalah rasa aman fisik, stabilitas, ketergantungan, perlindungan dan kebebasan dari daya-daya mengancam seperti kriminalitas, perang, terorisme, penyakit, takut, cemas, bahaya, kerusakan dan bencana alam. Serta kebutuhan secara psikis yang mengancam kondisi kejiwaan seperti tidak diejek, tidak direndahkan, tidak stress. Kebutuhan akan rasa aman berbeda dari kebutuhan fisiologis karena kebutuhan ini tidak bisa terpenuhi secara total.

3) Kebutuhan Sosialisasi

Kebutuhan-Kebutuhan ini meliputi dorongan untuk dibutuhkan oleh orang lain agar dia dianggap sebagai warga komunitas sosialnya. Bentuk akan pemenuhan kebutuhan ini seperti bersahabat, keinginan memiliki pasangan dan keturunan,

kebutuhan untuk dekat pada keluarga dan kebutuhan antarpribadi seperti kebutuhan untuk memberi dan menerima cinta.

4) Kebutuhan akan penghargaan

Setiap orang yang memiliki dua kategori mengenai kebutuhan penghargaan, yaitu kebutuhan yang lebih rendah dan lebih tinggi. Kebutuhan yang lebih rendah adalah kebutuhan untuk menghormati orang lain, kebutuhan akan status, ketenaran, kemuliaan, pengakuan, perhatian, reputasi, apresiasi, martabat, bahkan dominasi. Kebutuhan yang tinggi adalah kebutuhan akan harga diri termasuk perasaan, keyakinan, kompetensi, prestasi, penguasaan, kemandirian dan kebebasan.

5) Kebutuhan aktualisasi diri

Kebutuhan yang melibatkan keseimbangan, tetapi melibatkan keinginan yang terus menerus untuk memenuhi potensi.

2.1.3.2. Tujuan Motivasi

Bormasa (2019, hal 69) dalam bukunya menyatakan bahwa tujuan motivasi antara lain sebagai berikut:

- 1) Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
- 2) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- 3) Meningkatkan produktifitas kerja karyawan
- 4) Memperthankan loyallitas dn kestabilan karyawanperusahaan
- 5) Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensikaryawan

- 6) Mengefektifkan pengadaan karyawan
- 7) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- 8) Meningkatkan kreatifitas dan partisipasi karyawan
- 9) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
- 10) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.

2.1.3.3. Jenis-Jenis Motivasi

Bormasa (2019, hal 68) dalam bukunya menyatakan bahwa jenis-jenis motivasi antara lain sebagai berikut:

1) Motivasi Positif (Insentif Positif)

“Pemimpin memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik.” Dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik.

2) Motivasi negatif (Insentif Negatif)

Pemimpin memotivasi bawahannya dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dengan motivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat, karena mereka takut di hukum; tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu diambil dari beberapa jurnal yang terkait dengan penelitian ini dan disajikan sebagai berikut:

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Aisyah Rahadi Firmayanti (2022) Vol. 9, No. 9	Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pupr Kabupaten Karawang	Variabel Independen: Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2) Variabel Dependen: Kinerja Pegawai (Y)	Setelah dilakukannya pengujian hipotesis, peneliti menyimpulkan bahwasannya korelasi ditemukan kuat serta signifikan diantara Kepemimpinan (X1) dengan Motivasi Kerja (X2). Dalam pengujian pengaruh parsial ditemukan dampak positif serta signifikan secara parsial pada Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja (Y) serta ditemukan dampak yang positif serta signifikan pada Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y). Sementara itu, hasil uji pengaruh simultan juga menunjukkan bahwa kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2) berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja (Y).
2.	Erlangga (2021) Vol. 2, No. 1	Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Musi Unit Sako Kenten	Variabel Independen: Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2) Variabel Dependen: Kinerja	Hasil penelitian dengan menggunakan analisis Koefisien Determinasi (R^2) adalah sebesar 0,273. Hal ini menunjukkan besarnya kontribusi variabel Kepemimpinan (X1)

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
			Karyawan (Y)	dan Motivasi (X2) bisa menjelaskan variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 27,3% sedangkan sisanya 72,7% bisa dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak di masukkan dalam penelitian ini.
3.	Suryanto (2020) Vol. 8, No. 1	Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Payakumbuh Utara Kota Payakumbuh	Variabel Independen: Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2) Variabel Dependen: Kinerja Pegawai (Y)	Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan temuan yang ada pada bab sebelumnya, tentang “Pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai Kecamatan Payakumbuh Utara Kota Payakumbuh”, dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama, kedua dan ketiga secara empiris ditemukan pengaruh yang signifikan antarakepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai Kecamatan Payakumbuh Utara Kota Payakumbuh. Temuan ini menunjukkan bahwa kepemimpinan dan motivasi yang ada cukup signifikan. Namun temuan ini juga menunjukkan bahwa kepemimpinan dan motivasi dalam kegiatan masih cukup baik dan masih belum

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
				mencapai pada tingkatan yang sangat baik.
4.	Suryaningsih (2019) Vol. 9, No. 3	Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Pada Depot Rawon Rosobo Mojoagung	Variabel Independen: Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2) Variabel Dependen: Kinerja Karyawan (Y)	Berdasarkan pembahasan teori dan analisis yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan bahwa secara parsial variabel kepemimpinan Islami tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dan untuk variabel motivasi kerja Islami secara parsial memberikan pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, sedangkan secara simultan atau bersamaan variabel kepemimpinan Islami dan motivasi kerja Islami berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan.
5.	Widjaja dan Ginanjar (2022) Vol. 4, No. 1	Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Variabel Independen: Kepemimpinan (X1), Motivasi Kerja (X2) Variabel Dependen: Kinerja Karyawan (Y)	Kepemimpinan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Bandung Barat menurut persepsi responden adalah baik. Hal ini dapat terbukti dengan besarnya skor total pada hasil angket kuesioner ditarik kesimpulan bahwa Kepemimpinan yang ada pada Dinas Perindustrian .

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
6.	Marjaya et al. (2019) Vol. 2, No. 1	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai	Variabel Independen: Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), Pelatihan (X3) Variabel Dependen: Kinerja Pegawai (Y)	Berdasarkan hasil penelitian maka diperoleh nilai thitung untuk variabel motivasi sebesar 4,671 yang dimana lebih besar dari ttabel (2,011) atau nilai sig 0,000 lebih kecil dari nilai signifikan 0,05. Berdasarkan hasil yang telah diperoleh maka H0 ditolak untuk variabel pelatihan, dengan demikian secara parsial variabel pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai PDAM Tirta Deli Kabupaten Deli Serdang. Hal ini berarti berdasarkan hasil pernyataan responden penulis menyimpulkan bahwa semakin meningkatnya pelatihan maka kinerja karyawan juga akan meningkat secara parsial.
7.	Gusti & Sudiro (2019) Vol. 1, No. 1	Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Griya Brawijaya Malang	Variabel Independen: Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2) Variabel Dependen: Kinerja Karyawan (Y)	Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Griya Brawijaya Kota Malang. Dengan kata lain semakin efektif Kepemimpinan maka semakin meningkatkan Kinerja Karyawan. Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Griya Brawijaya Malang. Dengan kata lain semakin meningkat

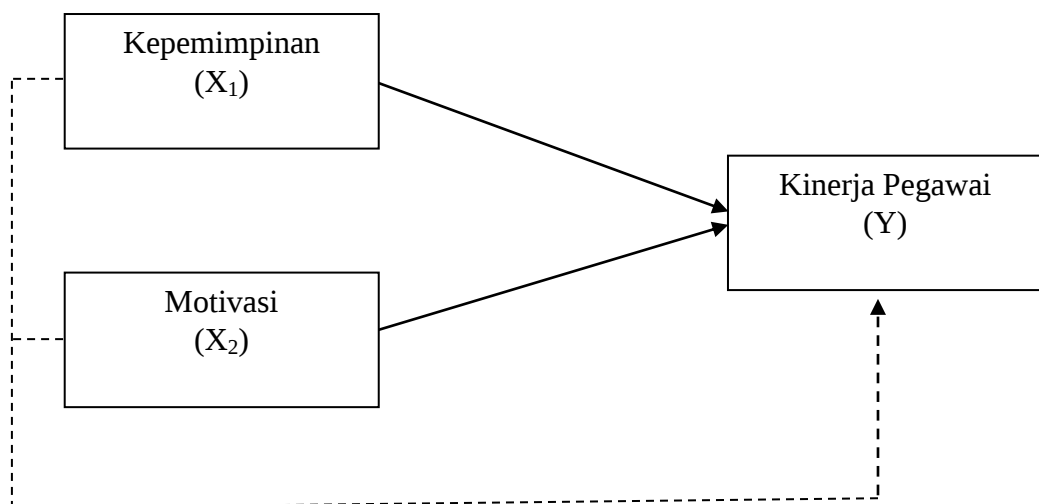
No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
				Motivasi Kerja maka semakin meningkatkan Kinerja Karyawan.
8.	Utomo, et al (2019) Vol. 10, No. 1	Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Oleh Disiplin Kerja Pada Dinas Pencegah Dan Pemadam Kebakaran Kota Medan	Variabel Independen: Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2) Variabel Dependen: Kinerja Pegawai (Y)	Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pencegah Dan Pemadam Kebakaran Kota Medan. Dengan kata lain semakin efektif Kepemimpinan maka semakin meningkatkan Kinerja Karyawan. Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Dinas Pencegah Dan Pemadam Kebakaran Kota Medan. Dengan kata lain semakin meningkat Motivasi Kerja maka semakin meningkatkan Kinerja Karyawan.
9.	Gusti & Sudiro (2019) Vol. 1, No. 1	Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Provinsi Sulawesi Selatan	Variabel Independen: Kepemimpinan (X1), Motivasi Kerja (X2) Variabel Dependen: Kinerja Pegawai (Y)	Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sulawesi Selatan. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perpustakaan dan

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
				Kearsipan Provinsi Sulawesi Selatan. Kepemimpinan dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sulawesi Selatan.
10.	Kurniawan & Hanifah (2019) Vol. 12, No. 1	Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Di Cemara Motor Main Dealer Honda Leles Garut)	Variabel Independen: Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2) Variabel Dependen: Kinerja Karyawan (Y)	Terdapat pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Cemara Motor Main Dealer Honda Leles Garut. Adapun hasil skoring tertinggi pada variabel kepemimpinan adalah terdapat pada indikator pengalaman memimpin, dimana pengalaman memimpin merupakan salah satu faktor utama dalam peningkatan kinerja karyawan, dengan pengalaman memimpin yang dimiliki pimpinan perusahaan membuat para karyawan dapat bekerja lebih baik, sedangkan untuk hasil skoring terendah variabel kepemimpinan terdapat pada indikator kepribadian, di mana kepribadian merupakan salah satu faktor utama dalam peningkatan kinerja karyawan, dengan kepribadian

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
				yang baik dan dimiliki karyawan akan membuat karyawan disiplin dan memiliki kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

2.3. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan keterkaitan antara teori-teori atau konsep yang mendukung dalam penelitian yang digunakan sebagai pedoman dalam menyusun sistematis penelitian. Menyusun kerangka konseptual adalah menjawab secara rasional masalah yang telah dirumuskan dan diidentifikasi mengapa fenomena itu terjadi yaitu dengan mengalirkan jalanpikiran dari pangkal pikir berdasarkan patokan pikir dengan kerangka yang logis.



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual Penelitian

2.3.1 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Dari penelitian yang dilakukan oleh Erlangga (2021) disimpulkan berdasarkan hasil uji T pada variabel kepemimpinan diperoleh nilai T_{hitung} sebesar $3,647 > T_{tabel}$ 2,021 serta terdapat pada tingkat sig sebesar $0,001 < 0,05$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa untuk H1 bisa dikatakan bahwa secara parsial Kepemimpinan berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Musi Unit Sako Kenten.

2.3.2 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Dari penelitian yang dilakukan oleh Firmayanti dan Ramdani (2022) diketahui hasil pengolahan data pengaruh parsial dari Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y), memperoleh hasil sig. $(0,002) < \alpha$ $(0,05)$ dan t_{hitung} $(3,173) > t_{tabel}$ $(1,98137)$. Dapat dikatakan secara parsial variabel Motivasi Kerja (X2) berdampak positif serta signifikan terhadap Kinerja (Y). Pegawai tentu memerlukan sebuah motivasi agar mampu bersemangat dan konsisten dalam mengerjakan pekerjaannya, dari hasil pengujian tersebut membuktikan bahwasannya apabila motivasi kerja yang didapat oleh pegawai tercukupi secara maksimal, maka kinerja mereka akan meningkat.

2.3.3 Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Dari penelitian yang dilakukan oleh Widjaja dan Ginanjar (2022) diketahui besarnya pengaruh antara variabel Kepemimpinan

dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan memperoleh kesimpulan bahwa Kepemimpinan dan Motivasi Kerja mempunyai hubungan yang kuat terhadap Kinerja Karyawan. Besarnya hubungan yang terjadi ditunjukkan dengan nilai koefisien mendapatkan perolehan angka sebesar 0,771 yang didasarkan pada kategori kuat karena berada pada posisi interval (0,60-0,799). Selain dari nilai kolerasi nilai lainnya diperhatikan pada perhitungan koefisien determinasi bahwa variabel Kinerja Karyawan dipengaruhi sebesar 59,5% oleh variabel Kepemimpinan dan Motivasi Kerja sedangkan 40,5% di pengaruhi faktor lain. diketahui bahwa besar pengaruh secara parsial dari masingmasing variabel bebas yaitu kepemimpinan sebesar 58,3% dan variabel motivasi kerja 22,5% terhadap kinerja karyawan. Sedangkan perhitungan koefisien determinasi besarnya pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 59,5, sisanya sebesar 40,5% dipengaruhi faktor-faktor lain.

2.4. Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian ini yaitu mengenai adanya pengaruh motivasi kepemimpinan dan pengawasanterhadap disiplin kerja mencakup :

- H₁ : Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Pelabuhan indonesia (Persero) Regional 1
- H₂ : Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Pelabuhan indonesia (Persero) Regional 1

H₃ : Kepemimpinan dan Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 1

