

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan harus memiliki satu keunggulan-keunggulan yang berkualitas dan kinerja yang baik yang tidak dimiliki oleh perusahaan lain. Salah satu keunggulan dari perusahaan adalah sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki kinerja yang baik (Syafe'i *et al.*, 2023). Tanpa sumber daya manusia yang baik perusahaan akan sulit bersaing dengan perusahaan lain, karena sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang dapat menggerakkan, mengendalikan, dan mengembangkan perusahaan. Dengan memiliki manajemen sumber daya manusia yang baik dan profesional, karyawan diharapkan dapat bekerja secara profesional juga dalam pekerjaan mereka. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Utami *et al.*, 2020). Kinerja karyawan tidak akan maksimal jika hanya mengandalkan tugas yang diberikan tanpa memperhatikan aspek manusianya. Kinerja karyawan sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan (Andika *et al.*, 2024). Kinerja atau prestasi kerja karyawan adalah prestasi dibandingkan aktual dengan karyawan prestasi yang diharapkan dari karyawan, prestasi kerja yang diharapkan adalah prestasi yang standar yang disusun sebagai acuan sehingga dapat melihat kinerja karyawan sesuai dengan posisinya dibandingkan dengan standar yang dibuat (Utami *et al.*, 2024).

Penelitian ini dilakukan di PT. Atika Mandiri yang merupakan distributor resmi beberapa produk bahan bangunan khususnya bahan pipa saluran air, tahan air

dan elektronik seperti *Maspion, Rucika, Onda, Langgeng, Sika Waterproofing System, Uchida, Philips, Ecolink, Schneider* dan lain-lain. Perusahaan ini merupakan perusahaan swasta lokal, didirikan pada 16 Januari 1992 dan pemilik perusahaan bernama Dra. Fesialina. Perusahaan ini beralamat di Jl. Gatot Subroto Tengah 77 Samping Dunkin Donuts, Denpasar Utara. Adapun pada PT. Atika Mandiri ditemukan permasalahan pada kinerja karyawan yang ditunjukkan pada data target pendapatan dan realisasi bulan Januari-Desember tahun 2022 seperti yang ditunjukkan pada tabel di bawah ini.

Tabel 1. 1
Data Target Pendapatan Dan Realisasi Pada PT. Atika Mandiri
Bulan Januari-Desember Tahun 2022

Bulan	Target Pendapatan	Realisasi	Persentase
Januari	Rp 200.000.000.00	Rp .210.000.000.00	105%
Februari	Rp 230.000.000.00	Rp 180.000.000.00	78%
Maret	Rp 200.000.000.00	Rp 160.000.000.00	65%
April	Rp 200.000.000.00	Rp 150.000.000.00	75%
Mei	Rp 200.000.000.00	Rp 205.000.000.00	102%
Juni	Rp 230.000.000.00	Rp 135.000.000.00	58%
Juli	Rp 200.000.000.00	Rp 120.000.000.00	60%
Agustus	Rp 230.000.000.00	Rp 170.000.000.00	73%
September	Rp 200.000.000.00	Rp 150.000.000.00	75%
Oktober	Rp 230.000.000.00	Rp 160.000.000.00	69%
November	Rp 200.000.000.00	Rp 150.000.000.00	75%
Desember	Rp 220.000.000.00	Rp 170.000.000.00	77%
Rata-Rata			76%

Sumber : PT. Atika Mandiri Tahun 2022.

Berdasarkan tabel 1.1 Data Target Pendapatan dan Realisasi Pada tahun 2022 ditemukan permasalahan kinerja karyawan pada PT. Atika Mandiri yang mengalami fluktuasi setiap bulannya. Pada bulan Juni menunjukkan hasil terendah dengan persentase 58%, sedangkan bulan Januari menunjukkan hasil tertinggi dengan persentase 105%. Kemudian hasil rata-rata pada data target pendapatan dan

realisasi mencapai persentase sebesar 76%. Hal ini menunjukkan bahwa target pendapatan tidak tercapai secara konsisten, yang dapat berdampak negatif pada profitabilitas perusahaan serta dapat menciptakan ketidakstabilan dalam pendapatan bulanan. Dalam hal ini perusahaan perlu melakukan penyesuaian target berdasarkan kondisi nyata dan kapasitas perusahaan. Selain itu perlu dilakukan penerapan sistem insentif untuk mendorong pencapaian target secara konsisten.

Menurut peneliti Puspitasari & Sukotjo (2020) faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yang pertama ialah gaya kepemimpinan. Kepemimpinan ialah salah satu keterampilan yang diperlukan pemimpin perusahaan buat menjalankan perusahaan (Bastari *et al.*, 2020). Kepemimpinan ialah proses menguasai kegiatan yang diorganisasikan pada suatu gerombolan untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan (Lestari, 2020). Dalam mencapai tujuannya itu, pemimpin harus membuat sebuah tim sebagai suatu kelompok yang bersatu padu dan membangun setiap anggota tim agar memberikan yang terbaik, menelaraskan dan mengintegrasikan kebutuhan-kebutuhan yang berkaitan dengan penyelesaian tugas dan tanggung jawab kebutuhan kelompok atau individu-individu dalam kelompok tersebut (Utami, 2016). Kepemimpinan mengajak pengikut serta bawahan buat mencapai tujuan beserta dengan membangun lingkungan kerja yang lebih berwibawa, efektif, terarah dan terkendali (Abadiyah *et al.*, 2020).

Pada perusahaan PT. Atika Mandiri setelah dilakukan wawancara ditemukan penerapan gaya kepemimpinan yang belum optimal dilakukan seperti pemimpin yang kurang mengendalikan bawahan dalam mengarahkan tugas-tugas sehingga koordinasi pekerjaan yang bersifat tim berjalan lebih lambat dari

pekerjaan individu. Selain itu kurangnya keterbukaan komunikasi antara pimpinan dan anggota. Maka, hal ini menunjukkan bahwa pemimpin belum sepenuhnya menjalankan perannya dalam mengarahkan dan memotivasi tim untuk mencapai tujuan bersama sehingga hal ini bisa berdampak terhadap efisiensi kerja secara keseluruhan.

Berdasarkan fenomena tersebut diperkuat dengan hasil terdahulu menurut penelitian yang dilakukan oleh Puspitasari & Sukotjo (2020), Ismail *et al.*, (2023), Manurung, (2020) menyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa gaya kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan. Sedangkan hasil penelitian yang berbeda menurut penelitian yang dilakukan oleh Sinta & Retno (2020), Rahmawati *et al.*, (2023) menyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya jika pemimpin menerapkan gaya yang tidak tepat atau terlalu keras itu bisa mengurangi semangat kerja dan produktivitas karyawan.

Menurut peneliti Winata, dkk (2021) faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yang kedua ialah kompensasi. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan dari organisasi berupa kompensasi finansial langsung, finansial tidak langsung, dan non finansial (Efendi *et al.*, 2020). Kompensasi juga merupakan alat untuk menggairahkan karyawan dalam menjalankan tugasnya dengan baik (Berdi, 2019). Kompensasi adalah semua pendapat yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan (Utami *et al.*, 2024).

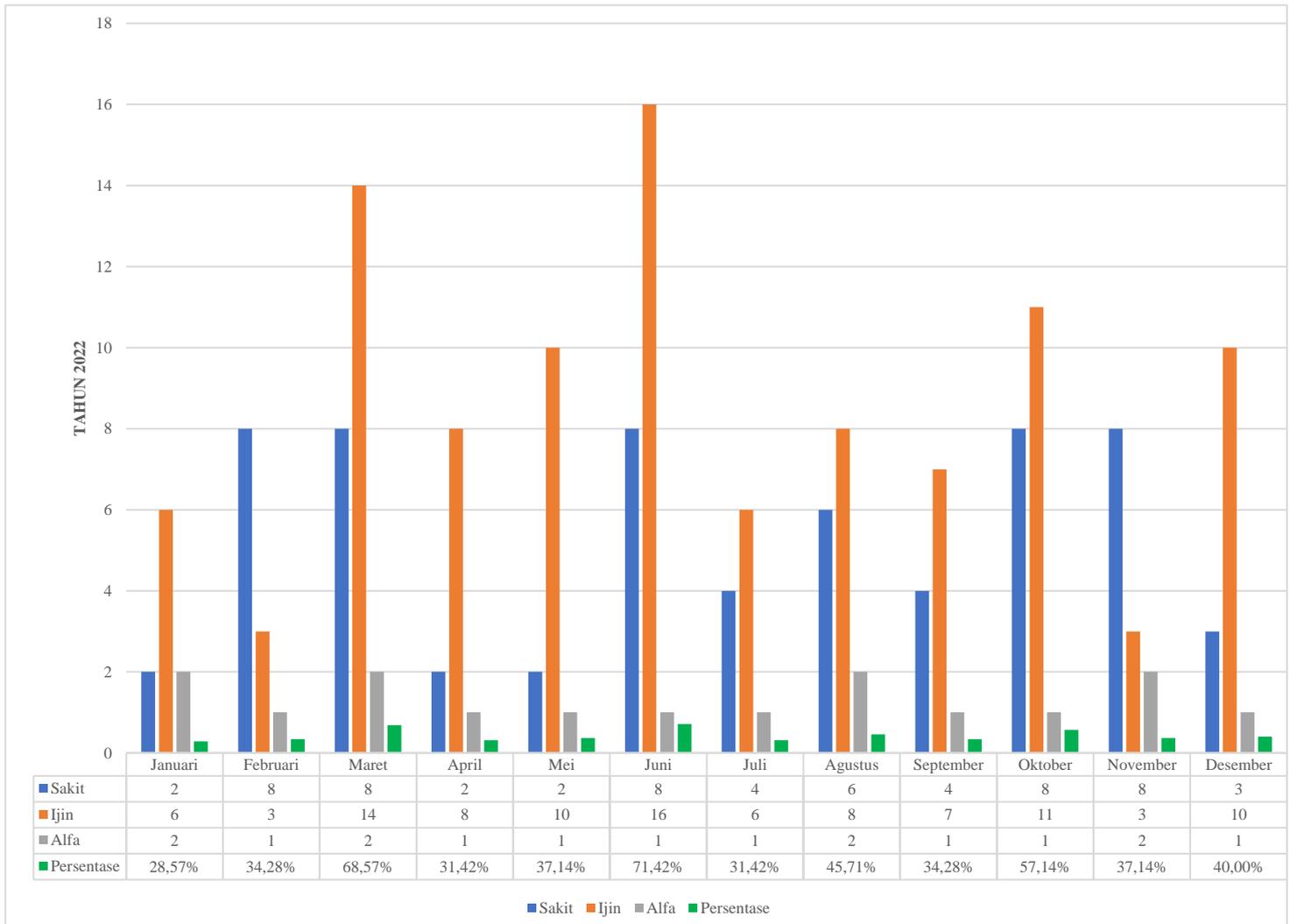
Fenomena mengenai kompensasi yang ada pada PT. Atika Mandiri setelah dilakukan observasi ditemukan masih belum adanya pemberian kompensasi kepada karyawan yang seharusnya hal ini mendapat perhatian yang utama dari pimpinan, karena dengan gaji atau upah yang cukup dan memadai akan membawa pengaruh positif terhadap semangat kerja dan kinerja karyawan dibanding dengan sumbangan tenaga maupun keahlian yang diberikan oleh perusahaan. Dengan demikian, diharapkan tujuan perusahaan tersebut bisa tercapai dengan baik.

Berdasarkan fenomena tersebut diperkuat dengan hasil terdahulu menurut penelitian yang dilakukan oleh Winata *et al.*, (2021), Kahuningan & Netra (2023), Dahlia & Fadli (2022) menyatakan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya Ini berarti ada hubungan langsung antara tingkat kompensasi yang diterima dan kualitas hasil kerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian yang berbeda menurut penelitian yang dilakukan oleh Faiza *et al.*, (2022) , Hutabarat *et al.*, (2023). menyatakan kompensasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya ini berarti bahwa peningkatan kompensasi tidak secara langsung meningkatkan kinerja, bahkan dapat menurunkannya.

Menurut peneliti Wachidah & Luturlean (2019) faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yang ketiga ialah disiplin kerja. Kurangnya kedisiplinan karyawan bisa berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Utami *et al.*, 2021). Disiplin kerja adalah kemampuan dan sikap dalam mengendalikan diri untuk taat pada suatu peraturan yang telah diberikan oleh perusahaan guna mencapai tujuan (Jufrizen & Hadi, 2021). Disiplin kerja sangat penting dalam usaha untuk menjamin terpeliharanya tata tertib serta kelancaran pelaksanaan setiap tugas

(Vallennia *et al.*, 2020). Adapun fenomena disiplin kerja pada PT. Atika Mandiri ialah menurunnya tingkat absensi karyawan pada tahun 2022 yang di tunjukan pada gambar di bawah ini.

Gambar 1. 1
Tingkat Absensi Karyawan Pada PT. Atika Mandiri
Bulan Januari-Desember Tahun 2022



Sumber : PT. Atika Mandiri Tahun 2022.

Berdasarkan gambar 1.1 Tingkat Absensi Karyawan pada PT. Atika Mandiri Bulan Januari-Desember Periode Tahun 2022 ditemukan tingkat absensi karyawan yang mengalami fluktuasi setiap bulannya yang tertinggi terjadi pada

bulan Juni dengan persentase 71,42%, kemudian tingkat absensi karyawan yang terendah terjadi pada bulan Januari dengan persentase 28,57%. Sedangkan rata-rata tingkat absensi karyawan pada bulan Januari-Desember 2022 sebesar 43.09% atau lebih dari 3%. Adapun tingkat maksimum absensi 3%, apabila tingkat absensi pada suatu perusahaan melebihi dari 3% maka dikategorikan tinggi (Desmarini & Rukun, 2020). Dalam hal ini berarti bahwa tingkat absensi karyawan pada PT. Atika Mandiri tergolong tinggi karena tingkat absensi yang wajar berada di bawah 3%, di atas 3 sampai 10 persen dianggap tinggi. Maka, tingginya tingkat absensi karyawan dapat menurunkan produktivitas karyawan. Ketika banyak karyawan tidak hadir, beban kerja akan beralih ke karyawan yang hadir, yang dapat menyebabkan kelelahan dan penurunan efisiensi kerja.

Berdasarkan fenomena tersebut diperkuat dengan hasil terdahulu menurut penelitian yang dilakukan oleh Wachidah & Luturlean (2019), Jufrizen & Hadi (2021), Vallennia, *et al.*, (2020) menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya hal ini berarti bahwa disiplin kerja dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja. Sedangkan hasil penelitian yang berbeda menurut penelitian yang dilakukan oleh Neldiyati (2023), Sanjaya & Prijati (2020). menyatakan disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya meskipun disiplin kerja dapat dipandang sebagai faktor yang seharusnya meningkatkan kinerja, dalam konteks penelitian ini, hubungan tersebut tidak terbukti kuat atau relevan.

Berdasarkan adanya latar belakang di atas, dalam hal ini penulis merasa tertarik dan perlu mengkaji penelitian ini dengan lebih lanjut, maka dari itu

penelitian ini berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Atika Mandiri”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan pada latar belakang permasalahan diatas, maka dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Atika Mandiri?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Atika Mandiri?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Atika Mandiri?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka dapat ditemukan tujuan dari penelitian ini, yaitu :

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Atika Mandiri.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Atika Mandiri.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Atika Mandiri.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan pada tujuan penelitian diatas, maka penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang mempunyai kaitan dengan penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Adapun manfaat teoritis secara keseluruhan pada penelitian ini yang membahas tentang pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Atika Mandiri diharapkan hasil dari penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan dan sebagai bahan referensi untuk para peneliti selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

Adapun manfaat praktis secara keseluruhan pada penelitian yang membahas pengaruh disiplin kerja, komitmen organisasi, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Atika Mandiri diharapkan dapat memberikan pemahaman dan pengetahuan yang mendalam bagi perusahaan dan karyawan yang ada pada PT. Atika Mandiri.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1 Pengertian *Goal Setting Theory* (Penetapan Tujuan)

Goal setting theory dikembangkan oleh Locke (1968) yang mengemukakan teori penetapan tujuan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya (Utami *et al.*, 2024). *Goal Setting Theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan (Utami *et al.*, 2024). Teori ini menyatakan bahwa karyawan yang memiliki kinerja dan tujuan tinggi akan mempengaruhi kinerja (Utami *et al.*, 2024). Dengan adanya tujuan yang besar bagi tiap individu dapat memberikan pengaruh bagi karyawan untuk lebih termotivasi dalam mencapai tujuan mereka. Teori penetapan tujuan mengusulkan bahwa individu akan termotivasi untuk berjuang menuju sasaran dan pendekatan ini efektif karena proses psikologis pengaturan diri, seperti adanya komitmen pada tujuan, keyakinan diri, atau yang disebut pemodifikasian pemikiran, efek dan perilaku seseorang (Locke & Latham, 2019).

Dapat disimpulkan teori penetapan tujuan menekankan pentingnya pemahaman tujuan yang jelas oleh individu untuk mempengaruhi perilaku dan kinerja mereka. Selain itu, teori ini menekankan pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan tingkat kinerja yang dihasilkan. Karyawan yang memiliki tujuan yang tinggi, yang terukur dan realistis, cenderung memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan mereka yang tidak memiliki tujuan yang jelas.

2.2 Kinerja Karyawan

2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Utami *et al.*, 2020) . Kinerja karyawan bukan sekedar informasi untuk dapat melakukan promosi jabatan atau penetapan gaji bagi perusahaan (Putri & Frianto, 2023). Tetapi dapat sebagai motivasi karyawan dan memperbaiki kemerosotan kinerja bahkan menghindari penurunan tersebut (Putri & Frianto, 2023). Kinerja juga merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu perusahaan atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional (Utami *et al.*, 2024).

Dapat disimpulkan kinerja karyawan ialah ukuran hasil kerja yang mencakup kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab. Selain itu kinerja ini tidak hanya penting untuk promosi atau gaji, tetapi juga berfungsi sebagai motivasi bagi karyawan dan dapat mencegah penurunan kinerja.

2.2.2 Faktor-Faktor Kinerja Karyawan

Menurut Kharuman *et al.*, (2021) ada dua faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja yaitu adalah :

1) Faktor Individu

Secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah).

Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka

individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi.

2) Faktor Lingkungan

Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja.

2.2.3 Indikator Kinerja karyawan

Indikator kinerja karyawan menurut Asari (2022) ada empat, yaitu :

1) Kualitas

Kualitas merujuk pada standar atau tingkat keunggulan hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan. Ini mencakup seberapa baik tugas atau pekerjaan dilakukan sesuai dengan ekspektasi dan kebutuhan perusahaan. Kualitas kerja yang tinggi biasanya ditandai dengan ketelitian, keakuratan, dan kemampuan untuk memenuhi atau melampaui standar yang ditetapkan. Karyawan yang menghasilkan pekerjaan berkualitas tinggi berkontribusi pada reputasi dan keberhasilan organisasi.

2) Kuantitas

Kuantitas berfokus pada jumlah atau volume pekerjaan yang diselesaikan dalam periode waktu tertentu. Ini mengukur seberapa banyak tugas atau proyek yang dapat diselesaikan oleh seorang karyawan. Meskipun kuantitas penting, harus diingat bahwa ini harus seimbang dengan kualitas; menyelesaikan banyak tugas tidak berarti apa-apa jika hasilnya tidak memuaskan.

3) Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu merujuk pada kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas dan proyek sesuai dengan tenggat waktu yang ditetapkan. Mematuhi jadwal menunjukkan profesionalisme dan tanggung jawab, serta membantu menjaga alur kerja tim dan organisasi secara keseluruhan. Karyawan yang dapat diandalkan dalam hal ketepatan waktu sering kali dianggap lebih berharga bagi perusahaan.

4) Kerjasama

Kerjasama adalah kemampuan karyawan untuk bekerja sama dengan rekan-rekan, atasan, dan anggota tim lainnya untuk mencapai tujuan bersama. Ini mencakup komunikasi yang efektif, saling mendukung, dan berkolaborasi dalam menyelesaikan tugas. Kerjasama yang baik menciptakan lingkungan kerja yang positif dan meningkatkan produktivitas tim secara keseluruhan.

2.3 Gaya Kepemimpinan

2.3.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah kemampuan atau keterampilan seorang pemimpin atau atasan untuk secara langsung atau tidak langsung mendorong seseorang atau kelompok untuk melaksanakan kehendaknya (Ramadhanti & Iskandar, 2023). Gaya kepemimpinan dapat diartikan sebagai kode etik yang digunakan seseorang untuk mempengaruhi perilaku orang lain menurut pengamatan dan pandangannya (Ramadhanti & Iskandar, 2023). Pemimpin yang efektif dapat mempengaruhi bawahan agar dapat mencapai tujuan organisasi (Setiawan & Sutrisno, 2023). Seorang pemimpin merupakan contoh, panutan, idola

dan pembina bagi seluruh anggota organisasi yang dipimpinnya dalam peningkatan hasil kerja (Setiawan & Sutrisno, 2023).

Dapat disimpulkan gaya kepemimpinan ialah kemampuan pemimpin untuk mempengaruhi individu atau kelompok dalam mencapai tujuan organisasi. Ini mencakup pendekatan yang digunakan untuk mendorong dan mengarahkan bawahan, serta berfungsi sebagai kode etik dalam interaksi mereka. Selain itu pemimpin yang mampu menginspirasi dan memotivasi timnya, berperan sebagai panutan, dan berkontribusi pada peningkatan hasil kerja.

2.3.2 Faktor-Faktor Gaya Kepemimpinan

Menurut Siswanti, (2015:78) faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan, yaitu :

1) Sistem Nilai

Sistem nilai pemimpin, seperti keyakinan pribadi, etika, dan prinsip, sangat mempengaruhi bagaimana mereka memimpin. Nilai-nilai ini membentuk cara pemimpin berinteraksi dengan bawahan, membuat keputusan, serta menetapkan prioritas dalam organisasi.

2) Rasa Yakin terhadap Bawahan

Seorang pemimpin yang percaya pada kemampuan bawahan akan cenderung memberikan kepercayaan lebih, memberi otonomi, dan mendukung pengembangan diri mereka. Sebaliknya, jika pemimpin tidak yakin pada kemampuan bawahan, mereka mungkin lebih cenderung untuk mengontrol atau memerintah secara lebih otoriter.

3) Inklinasi Kepemimpinan

Ini merujuk pada preferensi atau kecenderungan alami pemimpin terhadap pendekatan kepemimpinan tertentu. Beberapa pemimpin mungkin lebih cenderung ke gaya kepemimpinan yang lebih partisipatif, sementara yang lain lebih memilih gaya yang lebih otoriter atau delegatif, tergantung pada kepribadian dan pengalaman mereka.

4) Perasaan Aman dalam Situasi Tertentu

Seorang pemimpin yang merasa aman dan percaya diri dalam situasi tertentu, seperti menghadapi krisis atau mengambil keputusan sulit, akan lebih mampu memimpin dengan baik. Rasa aman ini dapat datang dari pengalaman, dukungan tim, atau pemahaman yang mendalam tentang situasi yang dihadapi.

2.3.3 Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut Muangsal *et al.*, (2022) gaya kepemimpinan seseorang dapat dilihat dan dinilai dari beberapa indikator sebagai berikut :

1) Kemampuan Mengambil Keputusan

Kemampuan mengambil keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap pengambilan tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.

2) Kemampuan Memotivasi

Kemampuan memotivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang karyawan mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk

menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya.

3) Kemampuan Komunikasi

Kemampuan komunikasi adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik. Secara langsung lisan atau tidak langsung.

4) Kemampuan Mengendalikan Bawahan

Kemampuan mengendalikan bawahan adalah seorang pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan jangka panjang perusahaan. Termasuk di dalamnya memberitahukan orang lain apa yang harus dilakukan dengan nada yang bervariasi mulai dari nada tegas sampai meminta atau bahkan mengancam. Tujuannya adalah agar tugas-tugas dapat terselesaikan dengan baik.

5) Tanggung Jawab

Tanggung jawab adalah seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab bisa diartikan sebagai kewajiban yang wajib menanggung. Menanggung segala sesuatunya atau memberikan tanggung jawab dan menanggung akibatnya.

6) Kemampuan Mengendalikan Emosional

Kemampuan mengendalikan emosional adalah hal yang sangat penting bagi keberhasilan hidup kita. Semakin baik kemampuan kita mengendalikan emosi semakin mudah kita akan meraih kebahagiaan.

2.4 Kompensasi

2.4.1 Pengertian Kompensasi

Kompensasi adalah imbalan perusahaan atas tugas dan kontribusi yang diselesaikan (Anas & Puspa, 2023). Kompensasi adalah upah atau gaji yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi dan kinerja yang telah diberikan (Ronaldi, 2023). Karyawan yang merasa bahwa kompensasi yang diterima sepadan dengan kontribusi dan kinerja yang telah diberikan akan merasa dihargai dan termotivasi untuk terus meningkatkan kinerjanya (Ronaldi, 2023). Kompensasi yang tepat dapat menjadi stimulus bagi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi, meningkatkan produktivitas, dan mendorong kinerja yang tinggi (Aswaruddin *et al.*, 2023).

Dapat disimpulkan kompensasi ialah imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi dan kinerja mereka. Selain itu kompensasi yang sesuai dapat meningkatkan motivasi karyawan, membuat mereka merasa dihargai, dan mendorong peningkatan kinerja. Dengan kompensasi yang tepat, karyawan lebih termotivasi untuk mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan produktivitas, yang pada akhirnya berkontribusi pada kesuksesan perusahaan.

2.4.2 Faktor-Faktor Kompensasi

Menurut Farida (2024:71) faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi, yaitu :

1) Faktor Pemerintah

Kebijakan kompensasi di pemerintah dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti standar upah minimum, biaya transportasi, tingkat inflasi, devaluasi, pajak penghasilan dan harga bahan baku. Semua faktor ini mempengaruhi kompensasi karyawan.

2) Penawaran Antara Karyawan Dan Perusahaan

Kebijakan kompensasi juga dapat bergantung pada penawaran antara pekerja dan perusahaan. Negosiasi gaji seringkali menjadi bagian dari proses wawancara, terutama ketika perusahaan membutuhkan seseorang yang memiliki keahlian di bidang khusus.

3) Standar Biaya Hidup

Kebutuhan dasar karyawan tercakup dalam standar biaya hidup. Oleh karena itu, tingkat kompensasi harus memenuhi kebutuhan hidup dasar karyawan. Pemenuhan kebutuhan karyawan dan keluarganya akan memotivasi mereka dalam bekerja.

4) Perbandingan Upah

Perbandingan gaji juga dapat digunakan untuk menentukan kompensasi pada perusahaan dengan memepertimbangkan kinerja karyawan. Kompensasi berbeda-beda tergantung pada tingkat pendidikan karyawan di perusahaan, masa kerja atau pengalaman kerja, dan besar kecilnya sebuah oerorganisasi atau perusahaan tersebut.

5) Permintaan Dan Persediaan

Pertimbangan terhadap kondisi pasar juga dapat mempengaruhi keputusan dalam menetapkan kompensasi, dengan memantau tingkat ketersediaan dan permintaan di pasar sebagai acuan.

6) Kemampuan membayar

Penetapan kompensasi juga dipengaruhi oleh kemampuan keuangan perusahaan. Jika situasi keuangan perusahaan tidak stabil, maka penerapan kebijakan kompensasi tidak dapat dipaksakan.

2.4.3 Indikator Kompensasi

Menurut Azhar *et al.*, (2020) indikator kompensasi karyawan yaitu :

1) Gaji yang Adil Sesuai dengan Pekerjaan

Gaji harus mencerminkan nilai pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Gaji yang adil berarti bahwa karyawan menerima imbalan yang sebanding dengan tanggung jawab dan kompleksitas tugas yang mereka jalankan. Hal ini penting untuk menciptakan rasa keadilan di antara karyawan, yang dapat meningkatkan motivasi dan loyalitas mereka terhadap perusahaan.

2) Insentif yang Sesuai dengan Pengorbanan

Insentif merupakan tambahan kompensasi yang diberikan kepada karyawan berdasarkan prestasi atau pengorbanan mereka dalam bekerja. Insentif yang sesuai mendorong karyawan untuk berusaha lebih keras dan mencapai hasil yang lebih baik, karena mereka merasa dihargai atas usaha ekstra yang mereka lakukan.

3) Tunjangan yang Sesuai dengan Harapan

Tunjangan mencakup berbagai bentuk imbalan non-finansial, seperti asuransi kesehatan, tunjangan transportasi, dan cuti tahunan. Tunjangan yang sesuai dengan harapan karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja dan membantu memenuhi kebutuhan pribadi mereka, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif.

4) Fasilitas yang Memadai

Fasilitas kerja seperti ruang kerja yang nyaman, peralatan yang memadai, dan lingkungan kerja yang mendukung sangat penting untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Fasilitas yang baik menunjukkan bahwa perusahaan peduli terhadap kesejahteraan karyawannya, sehingga dapat meningkatkan semangat dan efisiensi kerja.

2.5 Disiplin Kerja

2.5.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin merupakan perilaku yang sesuai dengan aturan dan prosedur kerja apa yang tertulis dan apa yang tidak tertulis dalam organisasi (Azuzazah & Sari, 2022). Disiplin adalah sebagai sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa ketaatan (obedience) terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan pemerintah atau etik, norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk untuk tujuan tertentu (Azuzazah & Sari, 2022). Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan (Fahmi & Wardani, 2023). Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh

hasil yang optimal (Fahmi & Wardani, 2023). Sedangkan bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya (Fahmi & Wardani, 2023).

Dapat disimpulkan disiplin kerja diartikan sebagai perilaku yang menunjukkan kepatuhan terhadap aturan dan prosedur kerja yang baik secara resmi tertulis maupun yang tidak tertulis yang memberikan manfaat bagi suatu organisasi maupun para karyawan.

2.5.2 Faktor-Faktor Disiplin Kerja

Menurut Burhannudin (2019) menjelaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah sebagai berikut :

- 1) Tujuan dan kemampuan, yaitu pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuannya, agar ia dapat bersungguh-sungguh dalam mengerjakan pekerjaannya tersebut.
- 2) Kepemimpinan, yaitu menjadi contoh atau panutan bagi bawahannya.
- 3) Kompensasi, yaitu besar kecilnya imbalan yang dapat mempengaruhi kedisiplinan kerja karyawan. Sebaliknya, karyawan akan sulit bekerja dengan disiplin tinggi jika kebutuhan primer mereka tidak terpenuhi.
- 4) Sanksi hukum, yaitu karyawan takut melakukan tindakan indisipliner apabila sanksi hukum lebih ketat, sehingga ketaatan karyawan terhadap peraturan perusahaan menjadi semakin baik.
- 5) Pengawasan, yaitu tindakan yang paling efektif untuk mewujudkan kedisiplinan kerja karyawan.

2.5.3 Indikator Disiplin Kerja

Menurut (Jufrizen dan Hadi, 2021) bahwa indikator disiplin kerja yaitu :

- 1) Kepatuhan karyawan pada jam kerja. Ini mencakup ketepatan waktu karyawan dalam hadir di tempat kerja sesuai dengan jam yang telah ditentukan. Ketepatan waktu menunjukkan komitmen dan tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan mereka.
- 2) Kepatuhan pelayanan pada perintah/ instruksi dari pimpinan serta menaati peraturan dan tata tertib yang berlaku. Karyawan diharapkan untuk mematuhi instruksi dan perintah yang diberikan oleh atasan, serta menaati peraturan dan tata tertib yang berlaku di organisasi. Ini penting untuk menjaga kelancaran operasional dan mencapai tujuan perusahaan.
- 3) Menggunakan dan memelihara bahan-bahan dan alat-alat perlengkapan kantor dengan-hati hati. Karyawan harus bertanggung jawab dalam menggunakan sumber daya perusahaan, termasuk peralatan dan bahan kerja. Memelihara alat-alat dengan baik tidak hanya menghindari kerusakan tetapi juga mencerminkan sikap profesionalisme.
- 4) Berpakaian yang baik, sopan, dan menggunakan tanda-tanda pengenal instansi. Penampilan karyawan mencerminkan citra perusahaan. Berpakaian rapi dan sopan serta menggunakan tanda pengenal instansi adalah bagian dari etika kerja yang menunjukkan identitas dan profesionalisme.
- 5) Bekerja dengan mengikuti peraturan yang telah ditentukan oleh organisasi. Karyawan diharapkan untuk menjalankan tugas mereka sesuai dengan prosedur dan peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kepatuhan

terhadap peraturan ini penting untuk menjaga disiplin dan efisiensi dalam bekerja.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

2.2.1 Hubungan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

- 1) Penelitian yang dilakukan oleh Yeni Puspita & Hendri Sukotjo. (2020), dengan judul “Pengaruh Gaya Kepmimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Putra Guna Jaya Mulia”. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Sampel pada penelitian berjumlah sebanyak 45 responden. Penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini tidak adanya kesamaan lokasi penelitian yaitu PT. Putra Guna Jaya Mulia. Sedangkan persamaan penelitian ini memiliki kesamaan menggunakan variabel bebas yaitu disiplin kerja, selain itu adanya kesamaan variabel terkait yaitu kinerja karyawan.
- 2) Penelitian yang dilakukan oleh Iamail, Andi Muhaammad Fara Kessi, Irman Tajuddin & Muhammad Abbas. (2023), dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Teknik analisis data yang digunakan adalah pengumpulan data menggunakan metode wawancara dan kuesioner. Sampel pada penelitian ini berjumlah sebanyak 66 responden. Penelitian ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikansi terhadap kinerja karyawan. Perbedaan pada penelitian ini tidak menggunakan variabel bebas yaitu kompensasi dan disiplin kerja, melainkan menggunakan variabel bebas yaitu lingkungan kerja. Sedangkan persamaan penelitian ini

memiliki persamaan menggunakan variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan, selain itu adanya kesamaan variabel terkait yaitu kinerja karyawan.

- 3) Penelitian yang dilakukan oleh Michael Manurung. (2020), dengan judul “ Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Percetakan Negara Republik Indonesia Cabang Surakarta”. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis data pada penelitian ini menggunakan bantuan SPSS versi 23. Sampel pada penelitian ini berjumlah sebanyak 43 responden. Penelitian ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikansi terhadap kinerja karyawan. Perbedaan pada penelitian ini tidak menggunakan variabel bebas yaitu kompensasi dan disiplin kerja, melainkan menggunakan variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan. Sedangkan persamaan penelitian ini memiliki persamaan menggunakan variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan, selain itu adanya kesamaan variabel terkait yaitu kinerja karyawan.
- 4) Penelitian yang dilakukan oleh Everina Clara Sinta & Mei Retno. (2020), dengan judul ” Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pada Karyawan Sicilian Pizza Cabang Tulungagung”. Teknik analisis data yang digunakan adalah menggunakan teknik analisis PLS (*Partial Least Square*). Sampel pada penelitian ini berjumlah sebanyak 35 responden. Penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh negative dan tidak signifikansi terhadap kinerja karyawan. Perbedaan pada penelitian ini tidak menggunakan variabel bebas yaitu

disiplin kerja, melainkan menggunakan variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan dan kompensasi. Sedangkan persamaan penelitian ini memiliki persamaan menggunakan variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan dan kompensasi, selain itu adanya kesamaan variabel terkait yaitu kinerja karyawan.

- 5) Penelitian yang dilakukan oleh Nadia Rahmawati, Sri Langgeng Ratnasari, Dhenny Asmarazisa Azis & Gandhi Sutjahjo. (2023), dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin kerja, Motivasi kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Teknik analisis data yang digunakan adalah kuisioner menggunakan aplikasi google form. Sampel pada penelitian ini berjumlah sebanyak 82 responden. . Penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh negative dan tidak signifikansi terhadap kinerja karyawan. Perbedaan pada penelitian ini tidak menggunakan variabel bebas yaitu kompensasi, melainkan menggunakan variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan dan disiplin kerja. Sedangkan persamaan penelitian ini memiliki persamaan menggunakan variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan dan disiplin kerja, selain itu adanya kesamaan variabel terkait yaitu kinerja karyawan.

2.2.2 Hubungan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

- 1) Penelitian yang di lakukan oleh Edi Winata, Kartika Sari Lubis & Juli Meliza. (2022), dengan judul "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Khas Parapat". Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah menggunakan AMOS-PLS. Sampel pada penelitian berjumlah sebanyak 38 responden. Penelitian ini menunjukkan bahwa

kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini tidak menggunakan variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan dan disiplin kerja, melainkan menggunakan variabel bebas yaitu kompensasi. Sedangkan persamaan penelitian ini memiliki kesamaan menggunakan variabel bebas yaitu kompensasi, selain itu adanya kesamaan variabel terikat yaitu kinerja karyawan.

- 2) Penelitian yang dilakukan oleh A.A Sagung Pradnyasita Kahuningan & I Gusti Salit Ketut Netra. (2023), dengan judul "Pengaruh Kompensasi Terhadap kinerja karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pasa Karyawan PT. Astra Internasional TBK. Daihatsu Cabang Cokroaminoto, Denpasar). Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah menggunakan metode sampel jenuh atau sensus. Sampel pada penelitian berjumlah sebanyak 55 responden. Penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini tidak menggunakan variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan dan disiplin kerja, melainkan menggunakan variabel bebas yaitu kompensasi. Sedangkan persamaan penelitian ini memiliki kesamaan menggunakan variabel bebas yaitu kompensasi, selain itu adanya kesamaan variabel terikat yaitu kinerja karyawan.
- 3) Penelitian yang dilakukan oleh Mustika Dahlia & Roni Fadli. (2022), dengan judul "Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Fcy Megasolusi Di Tangerang Selatan". Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah menggunakan sampling

jenuh. Sampel pada penelitian berjumlah sebanyak 60 responden. Penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini tidak menggunakan variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan dan disiplin kerja, melainkan menggunakan variabel bebas yaitu kompensasi. Sedangkan persamaan penelitian ini memiliki kesamaan menggunakan variabel bebas yaitu kompensasi, selain itu adanya kesamaan variabel terikat yaitu kinerja karyawan.

- 4) Penelitian yang di lakukan oleh Garwa Faiza, Ferry Muliadi Manalu & Dhenny Asmarazisa Aziz. (2022), dengan judul "Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Motivasi Kerja Dan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan PT Techmicrom". Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah menggunakan kuantitatif. Sampel pada penelitian berjumlah sebanyak 60 responden. Penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini tidak menggunakan variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan dan disiplin kerja, melainkan menggunakan variabel bebas yaitu kompensasi. Sedangkan persamaan penelitian ini memiliki kesamaan menggunakan variabel bebas yaitu kompensasi, selain itu adanya kesamaan variabel terikat yaitu kinerja karyawan.
- 5) Penelitian yang di lakukan oleh Lamminar Hutabarat, Nikous Soter Sihombing, Satria Panji Herlambang, Pandapotan Na Uli Sun Siregar & Johari Sitompul. (2023), dengan judul "*The Effect of Competence,*

Compensation, Workload, and Work Motivation toward Employee Performance". Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah menggunakan statistik deskriptif dan inferensial. Sampel pada penelitian berjumlah sebanyak 140 responden. Penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini tidak menggunakan variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan dan disiplin kerja, melainkan menggunakan variabel bebas yaitu kompensasi. Sedangkan persamaan penelitian ini memiliki kesamaan menggunakan variabel bebas yaitu kompensasi, selain itu adanya kesamaan variabel terikat yaitu kinerja karyawan.

2.2.3 Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

- 1) Penelitian yang dilakukan oleh Luthfia Nur Wachidah & Bachruddin Saleh Luturlean. (2019), dengan judul "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perum Bulog Divisi Regional Jawa Barat". Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linier sederhana. Sampel pada penelitian berjumlah sebanyak 69 responden. Penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini tidak menggunakan variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan & kompensasi, melainkan menggunakan variabel bebas yaitu disiplin kerja. Sedangkan persamaan penelitian ini memiliki kesamaan menggunakan variabel bebas yaitu disiplin kerja, selain itu adanya kesamaan variabel terikat yaitu kinerja karyawan.

- 2) Penelitian yang dilakukan oleh Jufrizen & Fadilla Puspita Hadi. (2021), dengan judul "Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja". Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah Partial Least Square (SmartPLS). Sampel pada penelitian berjumlah sebanyak 87 responden. Penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini tidak menggunakan variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan & kompensasi, melainkan menggunakan variabel bebas yaitu fasilitas kerja dan motivasi kerja sebagai variabel mediasi. Sedangkan persamaan penelitian ini memiliki kesamaan menggunakan variabel bebas yaitu disiplin kerja, selain itu adanya kesamaan variabel terikat yaitu kinerja karyawan.
- 3) Penelitian yang dilakukan oleh Kirana Vallennia, Atik Atikah dan Fitri Nur Azijah. (2020), dengan judul "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT.Sinar Sosro Rancaekek)". Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah data persamaan regresi dan koefisien determinasi. Sampel pada penelitian berjumlah sebanyak 30 responden. Penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini tidak menggunakan variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan & kompensasi, melainkan menggunakan variabel bebas yaitu disiplin kerja. Sedangkan persamaan penelitian ini memiliki kesamaan menggunakan variabel bebas yaitu disiplin kerja, selain itu adanya kesamaan variabel terikat yaitu kinerja karyawan.

- 4) Penelitian yang dilakukan oleh Syarani Neldiyati. (2023), dengan judul " Pengaruh Learning Organization, Budaya Organisasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian Kanwil II Pekanbaru". Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Sampel pada penelitian berjumlah sebanyak 35 responden. Penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini tidak menggunakan variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan & kompensasi, melainkan menggunakan variabel bebas yaitu learning organization & budaya organisasi. Sedangkan persamaan penelitian ini memiliki kesamaan menggunakan variabel bebas yaitu disiplin kerja, selain itu adanya kesamaan variabel terikat yaitu kinerja karyawan.
- 5) Penelitian yang dilakukan oleh Farid Anggara Sanjaya & Prijati. (2020), dengan judul " Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BRI KC Surabaya Jemursari". Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Sampel pada penelitian berjumlah sebanyak 56 responden. Penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini tidak menggunakan variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan, melainkan menggunakan variabel bebas yaitu motivasi. Sedangkan persamaan penelitian ini memiliki kesamaan menggunakan variabel bebas yaitu disiplin kerja & gaya kepemimpinan, selain itu adanya kesamaan variabel terikat yaitu kinerja karyawan.

BAB III

KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS

3.1 Kerangka Berpikir

Perusahaan harus memiliki satu keunggulan-keunggulan yang berkualitas dan kinerja yang baik yang tidak dimiliki oleh perusahaan lain. Salah satu keunggulan dari perusahaan adalah sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki kinerja yang baik (Syafe'i *et al.*, 2023). Tanpa sumber daya manusia yang baik perusahaan akan sulit bersaing dengan perusahaan lain, karena sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang dapat menggerakkan, mengendalikan, dan mengembangkan perusahaan. Dengan memiliki manajemen sumber daya manusia yang baik dan profesional, karyawan diharapkan dapat bekerja secara profesional juga dalam pekerjaan mereka. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Utami *et al.*, 2020).

Kepemimpinan ialah salah satu keterampilan yang diperlukan pemimpin perusahaan untuk menjalankan perusahaan (Bastari *et al.*, 2020). Gaya kepemimpinan adalah kemampuan atau keterampilan seorang pemimpin atau atasan untuk secara langsung atau tidak langsung mendorong seseorang atau kelompok untuk melaksanakan kehendaknya (Ramadhanti & Iskandar, 2023). Gaya kepemimpinan dapat diartikan sebagai kode etik yang digunakan seseorang untuk mempengaruhi perilaku orang lain menurut pengamatan dan pandangannya (Ramadhanti & Iskandar, 2023).