













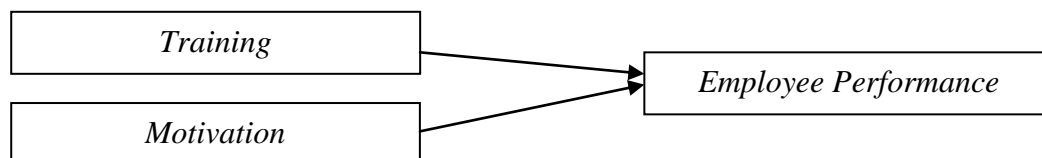






Gambar 2.25 Model Analisis Variabel *Organizational Commitment* terhadap *Employee Performance*, sumber: Memari *et al.* (2013).

Penelitian Khan (2012) melakukan analisa tentang kinerja karyawan di negara Pakistan pada Habis Bank. Uji ini mengambil variabel bebas yakni *training* serta *motivation*.



Gambar 2.26 Model Analisis Variabel *Training* dan *Motivation* terhadap *Performance of Employee Performance*, sumber: Khan (2012).

## 2.2 Definisi Variabel Dependen

### 2.2.1 *Employee Performance*

Menurut Davoudi dan Allahyari (2013) kinerja adalah hasil dari usaha atau kerja yang dilakukan untuk dapat melaksanakan pekerjaan pada periode tertentu. Bagi setiap organisasi, kinerja karyawan merupakan masalah terpenting dan mengacu pada karyawan tersebut dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik ataupun tidak. Menurut Jeffrey dan Ruliyanto (2017) kinerja karyawan merupakan akumulasi dari kinerja individu dan nilai pada perilaku karyawan yang bekerja secara positif dan negatif pada tujuan perusahaan. Kinerja juga terdiri dari elemen yaitu perspektif individu dan perspektif organisasi. Dari pandangan perspektif organisasi, kinerja karyawan adalah nilai yang tercipta dalam organisasi dengan cara menggunakan aset produktivitasnya dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Dari pandangan perspektif individu, kinerja karyawan adalah kemampuan yang dimiliki dalam diri seorang karyawan untuk bekerja sama melakukan kerja yang merupakan bagian dari pekerjaan masing-masing karyawan.

## 2.3 Hubungan antar Variabel

### 2.3.1 Hubungan antara *Discipline* dan *Employee Performance*

Mengutip dari penelitian Chandra dan Priyono (2015) sikap disiplin adalah sikap patuh, menghormati, menaati serta menghargai peraturan yang diberlakukan secara tertulis ataupun tidak tertulis. Disiplin juga menegaskan

seberapa baik seorang manajer dalam mengelola usaha dan mengatur karyawan yang terdapat di perusahaan, sehingga perilaku seorang karyawan sangat berpengaruh kepada sikap dan cerminan dalam diri seorang manajer. Perilaku manajemen dapat terlihat pada masalah dimana mereka tidak dapat dipisahkan dengan pekerjaan dan pekerja. Menurut Chien (2014) keberhasilan disiplin dapat diukur dengan mengelola keseimbangan antara karyawan dan kinerja. Karyawan merupakan kombinasi karyawan dengan manajer, teknik manajemen yang efektif serta lingkungan kerja. Mengutip dari penelitian Hersona (2017) tujuan utama dalam disiplin adalah membantu karyawan untuk dapat memahami setiap masalah kinerja ataupun kesempatan untuk memperbaiki kinerjanya. Proses ini mempunyai upaya formal untuk memberikan umpan balik kepada karyawan sehingga dapat memperbaiki permasalahan yang ada.

### **2.3.2 Hubungan antara *Motivation* dengan *Employee Performance***

Menurut Khan (2012) motivasi merupakan elemen penting dalam memberi pengaruh kepada karyawan untuk mencapai tujuan karyawan tersebut dan tujuan organisasi. Motivasi dilakukan dengan memberikan dorongan kepada karyawan untuk membentuk atau menunjukkan perilaku dalam mencapai tujuan tertentu dan kebutuhan yang tidak terpenuhi. Dorongan kecil pada bagian organisasi memungkinkan karyawan untuk mencapai tujuan mereka secara efisien dengan memotivasi karyawan pada pekerjaan dan usaha mereka, memberikan mereka lingkungan kerja yang baik, mengingat kebutuhan karyawan dan membentuk desain pekerjaan yang menyenangkan. Menurut Asim (2013) menjelaskan bahwa karyawan adalah faktor penting dalam keberhasilan maupun kegagalan sebuah organisasi.

### **2.3.3 Hubungan antara *Organizational Commitment* dan *Employee Performance***

Menurut Rafiei *et al.* (2014) Komitmen organisasi tergantung pada tiga faktor pengendal, yaitu kepercayaan, keadilan dan perhatian terhadap karyawan. Jika pengusaha ingin membangun komitmen, mereka harus menciptakan lingkungan kepercayaan, keadilan, perhatian dan kepedulian dengan bertindak secara konsisten dengan cara menjadi pribadi yang adil, dan dapat dipercaya. Menurut Hafiz (2017) Komitmen Organisasi sangat diperlukan

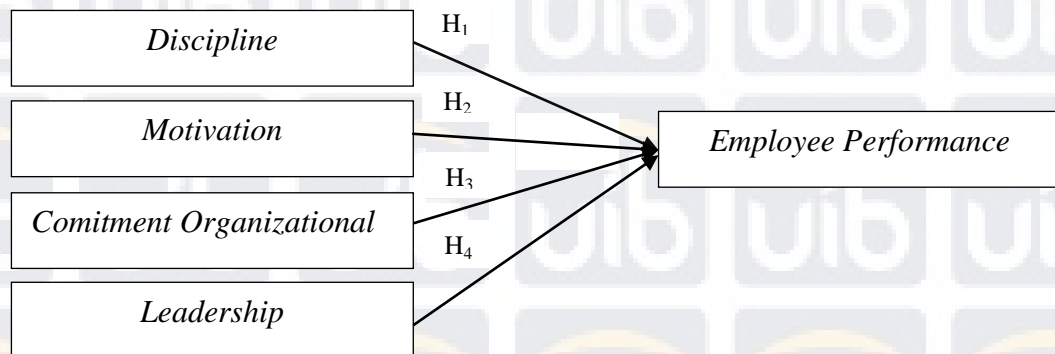
karena tingkat komitmen yang tinggi menyebabkan beberapa hasil organisasi menjadi tercapai. Hal tersebut mencerminkan sejauh mana karyawan mengidentifikasi organisasi dan komitmen untuk mencapai tujuannya.

Komitmen karyawan merupakan masalah penting karena dapat dipergunakan untuk memprediksi kinerja, perilaku serta absensi.

#### **2.3.4 Hubungan antara *Leadership* dan *Employee Performance***

Menurut Paracha *et al.* (2012) Kepemimpinan merupakan proses memotivasi karyawan melalui tindakan dan komunikasi sehingga dapat mempengaruhi karyawan bekerja dengan baik, menanamkan rasa percaya diri serta memberi dukungan kepada karyawan untuk mencapai tujuan. Mengutip dari penelitian Eka *et al.* (2014) kepemimpinan yang baik merupakan faktor yang signifikan terhadap evaluasi, pemantauan dan dorongan kerja kepada karyawan. Organisasi akan maju dan berkembang jika memiliki kepemimpinan yang baik dan organisasi akan tumbuh meniru kinerja yang diterapkan, sehingga sangat penting untuk mengetahui kemajuan kepemimpinan beserta dampaknya terhadap kinerja karyawan.

## 2.4 Model Penelitian dan Perumusan Masalah



Gambar 2.27 Model Analisis Variabel *Discipline*, *Motivation*, *Comitment Organizational*, *Leadership* terhadap *Employee Performance*, Sumber: Simatupang dan Putu (2018).

Berdasarkan model yang di gambarkan pada kerangka model diatas, maka hipotesis untuk penelitian ini sebagai berikut:

- H<sub>1</sub>: Terdapat pengaruh signifikan antara *Discipline* terhadap *Employee Performance*.
- H<sub>2</sub>: Terdapat pengaruh signifikan antara *Motivation* terhadap *Employee Performance*.
- H<sub>3</sub>: Terdapat pengaruh signifikan antara *Organizational Commitment* terhadap *Employee Performance*.
- H<sub>4</sub>: Terdapat pengaruh signifikan antara *Leadership* terhadap *Employee Performance*.