

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Uraian Teoritis

2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1.1. Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Irham Fahmi (2016) “Manajemen Sumber Daya Manusia (human resources management) adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif.”

Menurut Mangkunegara (2013) “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai.

Berdasarkan pengertian diatas, bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) dapat diartikan sebagai ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam penggunaan kemampuan manusia agar dapat mencapai tujuan di setiap perusahaan.

2.1.1.2. Tujuan Sumber Daya Manusia

Menurut (Henry Simamora,2018) dapat dibedakan menjadi empat tujuan:

1. Tujuan social

Manajemen sumber daya manusia bertujuan agar organisasi dapat bertanggung jawab secara social dan etis terhadap kebutuhan maupun tantangan masyarakat, serta meminimalkan dampak lელიable dari tuntutan

terhadap organisasi. Manajemen juga diharapkan dapat meningkatkan kualitas masyarakat dan membantu memecahkan masalah social.

2. Tujuan Organisasional

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah memiliki sasaran formal organisasi yang dibuat untuk membentuknya mencapai tujuan.

3. Tujuan fungsional

Merupakan tujuan untuk mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Dengan adanya tujuan fungsional ini, departemen sumber daya manusia harus menghadapi peningkatan pengelolaan sumber daya manusia yang kompleks dengan cara memberikan konsultasi yang berimbang dengan kompleksitas tersebut.

4. Tujuan Pribadi

Manajemen sumber daya manusia berperan serta untuk mencapai tujuan pribadi dari setiap anggota organisasi. Oleh karena itu, aktivitas sumber daya manusia yang dibentuk oleh pihak manajemen haruslah terfokus pada pencapaian keharmonisan antara pengetahuan, kemampuan, kebutuhan, dan minat karyawan dengan organisasi.

2.1.2. Kinerja Karyawan

2.1.2.1. Definisi Kinerja Karyawan

Menurut (Moh.Pabundu,2012) Kinerja karyawan adalah fungsi hasil-hasil pekerjaan/kegiatan yang ada dalam perusahaan yang dipengaruhi faktor-faktor

intern dan ekstern organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan selama periode waktu tertentu .

Menurut (Mangkunegara,2010) Kinerja juga merupakan hasil kerja yang dihasilkan atau disumbangkan seorang karyawan yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab kepada karyawan yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab kepada karyawan.

Menurut Fattah (2016) menjelaskan bahwa kinerja karyawan ialah tindakan yang dapat diamati yang dikerjakan karyawan yang penting untuk tujuan organisasi atau perusahaan. Kinerja mengacu pada hasil kerja, ketika orang sumber daya dan lingkungan tertentu digabungkan dengan tujuan untuk memberikan hasil spesifik dan kinerja adalah hasilnya.

Kinerja menurut silalahi (2021) kinerja karyawan adalah pelaksanaan dan hasil kerja yang dicapai oleh orang-orang yang disesuaikan dengan nilai-nilai standar tertentu atau ukuran perusahaan yang dapat dinilai dengan indikator.

Berdasarkan beberapa teori diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai melalui kontribusi karyawan, yang mungkin bersifat positif atau negative dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan ketentuan tertentu.

Kinerja karyawan yang baik diharapkan perusahaan mampu bersaing dengan perusahaan lain sehingga dapat diakui bahwa perusahaan mempunyai kinerja yang berkualitas. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui peningkatan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja.

2.1.2.2. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Karyawan yang bekerja di sebuah perusahaan mempunyai kinerja yang berbeda-beda. Kinerja karyawan yang baik maupun yang buruk selalu dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal.

Faktor-faktor yang mempengaruhi tersebut dapat dilihat pada Tabel 2.1 berikut (Nimran & Amirullah,2015).

Tabel 2. 1
Faktor Internal Dan Eksternal Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

	Internal (Personal)	Eksternal (Environment)
Kinerja baik	Kemauan tinggi Kerja keras	Pekerjaan mudah, nasib baik, bantuan dari rekan kerja, pimpinan yang baik.
Kinerja buruk	Kemauan rendah, upaya terbatas	Pekerjaan sulit, nasib buruk, rekan kerja tidak produktif, pimpinan tidak simpatik

Sumber: Nimran & Amirullah,2015

Menurut (Djeremi et al,2014) mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu:

1. Efektifitas dan efisiensi yaitu, suatu tujuan tertentu akhirnya tercapai berarti kegiatan yang dilakukan efektif, tetapi apabila melakukan kegiatan yang tidak dicari atau tidak ada tujuannya walaupun hasilnya memuaskan maka kegiatan tersebut tidak efisien.
2. Otoritas (wewenang) yaitu, perintah anggota kepada anggota yang lain untuk melakukan kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya.
3. Disiplin yaitu, mematuhi hukum dan peraturan yang berlaku. Disiplin anggota kerja berarti kegiatan anggota yang bersangkutan sesuai perjanjian kerja dengan organisasi dimana ia bekerja.

4. Inisiatif yaitu, kreatifitas dalam membentuk ide dalam merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.
5. Menurut (Nimran & Amirullah,2015), mengatakan bahwa ada beberapa faktor yang menentukan bear kecilnya produktifitas kerja, yaitu:
6. Kepuasan kerja. Karyawan yang merasa puas akan berusaha mencapai tingkat kepuasan yang lebih tinggi dengan cara mengoptimalkan hasil kerja (Output). Jika output yang diberikan tidak sebanding dengan semangat yang diberikan maka kepuasan kerja akan menurun sehingga produktifitas juga akan menurun.
7. Input. Besar kecilnya input yang diberikan dalam sebuah proses produksi akan menentukan hasil akhir (Output) dari sebuah pekerjaan. Input yang dimiliki karyawan adalah motivasi, tenaga, sikap, pengetahuan dan keterampilan, sarana yang mendukung dan lingkungan kerja.
8. Waktu kerja. Jam kerja yang lama mendorong karyawan untuk terus memperbanyak dan meningkatkan hasil kerja. Faktor ini relative, harus didukung faktor lainnya, seperti input.

2.1.2.3. Manfaat Kinerja Karyawan

Menurut (wibowo,2017) dan (Harvard,2002) menyatakan bahwa “meningkatkan bahwa orang sering sekali lupa untuk membicarakan untuk apa sebenarnya performance appraisal. ”Menurut Harvard penilaian kinerja dapat dipergunakan untuk:

1. Memperkenalkan perubahan termasuk perubahan budaya organisasi.
2. Mendefenisikan tujuan,target, dan sasaran untuk periode yang akan datang.

3. Memberi orang target yang tidak mungkin dapat diapai, sebagai alat untuk memecat dikemudian hari.
4. Memberikan gambaran bahwa organisasi dalam menantang pekerjaan untuk memberikan kinerja tinggi.
5. Meninjau kembali kinerja yang lalu dengan maksud untuk mengevaluasi dan mengaitkan dengan pengupahan.
6. Melobi penilaian untuk kepentingan politis, dan bahkan akhir yang meragukan.
7. Mendapat kesenangan khusus.
8. Menyepakati tujuan pengupahan
9. Mengidentifikasi dan merenanakan membangun kekuatan
10. Mengidentifikasi dan merencanakan membangun kekuatan.
11. Membangun dialog konstruktif tentang kinerja yang dapat dilanjutkan setelah diskusi penilaian.
12. Membangun dialog yang sudah ada antara manajer dengan anak buahnya, dan
13. Menjaga perusahaan atau pemegang saham utama senang tetapi tanpa maksud menggunakan penilaian menjalankan perusahaan.

2.1.2.4. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Silaen (2021:6) indikator-indikator mengukur kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Kualitas Kerja. Kesempurnaan tugas pada keterampilan dan kemampuan pegawai terhadap kualitas pekerjaannya yang dihasilkan merupakan ukuran kualitas.
2. Kuantitas Kerja. Jumlah yang dinyatakan dalam unit dan siklus kegiatan yang diselesaikan adalah jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam kuantitas.
3. Ketetapan Waktu. Selesaikan aktivitas tepat waktu dan memaksimalkan waktu yang tersedia dengan aktivitas lain.
4. Efektivitas. Meningkatkan hasil setiap unit dalam penggunaan sumber daya dengan memaksimalkan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, bahan baku) yang ada
5. Komitmen. Tingkat dimana seorang pegawai dapat melaksanakan fungsi dan tanggung jawabnya terhadap instansi atau perusahaan disebut komitmen.

Dari pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa indikator kinerja sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai.

2.1.3. Gaya Kepemimpinan Situasional

2.1.3.1. Definisi Gaya Kepemimpinan Situasional

Hersey dalam Wahyuningsih (2021) menyatakan Gaya kepemimpinan biasanya disesuaikan dengan perusahaan yang dipimpin. Contohnya, jika dalam dunia militer, gaya kepemimpinan otoriter adalah yang terbaik, sedangkan jika diaplikasi di dunia pendidikan menjadi tidak cocok.

Menurut Hasibuan (2016) menyatakan bahwa Gaya kepemimpinan adalah ara seorang pemimpin mempengaruhi bawahan yang bertujuan untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerja dan produktifitas karyawan yang tinggi, agar dapat mencapai tujuan organisasi yang maksimal.

Menurut Riva'I, (2014) menyatakan gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin.

Menurut Yuliawan (2011) gaya kepemimpinan yang baik adalah gaya yang dapat memberikan motivasi kerja pada bawahannya. Kepemimpinan itu adalah sifat kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain. Gaya kepemimpinan yang efektif di butuhkan dalam suatu perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan yang ditelah di tetapkan perusahaan.

Dari beberapa pengertian menurut para ahli, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah kemampuan memengaruhi orang lain, perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin dan disesuaikan dengan situasi yang ada dalam perusahaana ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya.

2.1.3.2. Faktor yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan Situasional

Hersey dan Blanchard dalam Wahyuningsih (2021) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan yang efektif tergantung kesesuaian beberapa faktor, yaitu

1. Perilaku Tugas

Upaya pemimpin dalam mengorganisasi dan menetapkan peran bawahan, dicirikan dengan perilaku tugas dan indikator perilaku tugas sebagai berikut: menyusun tujuan, pengorganisasian, penetapan batas waktu, pengarahan dan pengendalian.

2. Perilaku Hubungan

Upaya pemimpin dalam membina hubungan pribadi dengan bawahan dengan menggunakan saluran komunikasi, menyediakan dukungan sosio-emosional, dan kemudahan perilaku. Indikatornya adalah: memberikan dukungan, mengomunikasikan, memudahkan interaksi, aktif mendengarkan dan memberikan umpan balik.

3. Kematangan Bawahan

Kemampuan individu untuk memikul tanggung jawab sehingga dapat mengarahkan perilaku bawahan. Kematangan bawahan dibagi menjadi dua, yaitu: 1) matang karena mempunyai pengetahuan, pengalaman dan keterampilan individual dalam melaksanakan tugas. 2) mempunyai tanggung jawab. 3) berpendidikan atau memiliki pengalaman dibidangnya.

2.1.3.3. Indikator Gaya Kepemimpinan Situasional

Menurut Sedarmayanti (2011) ada empat dimensi teori gaya kepemimpinan situasional Hersey dan Blanchard yaitu:

1. *Telling* atau memberitahukan. Dengan indikator: pimpinan mampu memberi perintah kerja dengan jelas, pimpinan selalu memberi pengarahan dalam menyelesaikan masalah pekerjaan.
2. *Selling* atau menjajakan. Dengan indikator: pimpinan memberikan kesempatan kepada bawahan untuk berpendapat, pimpinan selalu memberikan dorongan motivasi kepada bawahan dalam menyelesaikan pekerjaan
3. *Participating* atau mengikutsertakan. Dengan indikator: pimpinan meminta masukan dari bawahan dalam mengambil keputusan, pimpinan ikut serta dalam menyelesaikan masalah pekerjaan
4. *Delegating* atau wewenang. Dengan indikator pimpinan memberikan tanggung jawab penuh kepada bawahan dalam menyelesaikan pekerjaan.

2.1.4. Disiplin Kerja

2.1.4.1. Definisi Disiplin Kerja

Menurut (Riva'I dan segala,2009) menyatakan bahwa “ Disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku.”

Menurut (Tani Handoko,2012) Disiplin kerja adalah suatu kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Disiplin kerja

yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan.

Menurut (Malayu Hasibuan,2012) Kedisiplinan kerjaan adalah fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia. Kedisiplinan kerjaan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai.

Dari beberapa pengertian disiplin kerja yang dikemukakan oleh beberapa para ahli dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesadaran, komunikasi, tanggung jawab dan kesediaan seseorang dalam menaati peraturan dan norma-norma yang berlaku di lingkungan organisasi.

2.1.4.2. Jenis Disiplin Kerja

Menurut (siagian,2013) terdapat dua jenis disiplin dalam organisasi yaitu bersifat preventif dan yang bersifat korektif.

- a. Pendiplisan bersifat preventifTindakan yang mendorong para karyawan untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan . Artinya melalui kejelasan dan penjelasan tentang pola sikap, tindakan dan perilaku yang diinginkan setiap anggota organisasi di usahakan pencegahan jangan sampai para karyawan berperilaku 11eliable.
- b. Pendisiplinan Korektif
 - 1) Jika ada karyawan yang nyata-nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang telah ditetapkan kepadanya dikenakan sanksi disiplin.

- 2) Berat atau ringannya suatu sanksi tentunya tergantung pada bobot pelanggaran yang telah terjadi.
- 3) Pengenaan sanksi biasanya mengikuti prosedur yang sifatnya hierarki, artinya pengenaan sanksi diprakarsai oleh atasan langsung karyawan yang bersangkutan diteruskan kepada pimpinan yang lebih tinggi dan keputusan akhir pengenaan sanksi tersebut diambil oleh pejabat pimpinan yang memang berwenang untuk itu.

2.1.4.3. Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2004) faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu perusahaan, adalah:

a. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada seseorang karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan.

b. Teladan pemimpin

Dalam menentukan disiplin kerja karyawan maka pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Hal inilah yang mengharuskan agar pimpinan mempunyai kedisiplinan yang baik, supaya para bawahannya pun berdisiplin baik.

c. Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan, karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjanya. Perusahaan harus memberikan balas jasa yang sesuai. Kedisiplinan karyawan tidak mungkin baik apabila balas jasa yang mereka terima kurang memuaskan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya beserta keluarganya.

d. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani tegas bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan disipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahannya. Dengan demikian, pimpinan akan dapat memelihara kedisiplinan karyawan perusahaan.

e. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan – hubungan itu baik bersifat vertical maupun horizontal yang terdiri dari single relationship, direct group relationship, dan ross relationship hendaknya harmonis.

2.1.4.3. Indikator Disiplin Kerja

Menurut (Riva'I,2006) yang digunakan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kehadiran
2. Jam kerja
3. Sikap dan etika kerja
4. Tanggung jawab terhadap pekerjaan
5. Kepatuhan pada standar waktu penyelesaian kerja
6. Kepatuhan pada peraturan dan tata tertib.
7. Kinerja karyawan

2.2. Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan telah dilakukan oleh beberapa peneliti dengan hasil yang berbeda-beda.

Penelitian terdahulu juga dapat membantu sebagai referensi untuk penelitian ini

Tabel 2. 2
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1	Maudy Rosalina, Lela Nurlela wati Vol 10, No 1 2020. STIE Muhammadiyah Jakarta	Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin kerja dan dampaknya terhadap Kinerja Karyawan.	Variabel independen: Gaya Kepemimpinan Variabel Dependen: Disiplin Kerja dan Dampaknya Dan Kinerja Karyawan.	Berdasarkan uji hipotesis Koefisien parameter jalur yang diperoleh dari pengaruh variabel gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja adalah sebesar 0.312 dengan nilai Tstatistik 2.233 > 1.660 pada taraf signifikansi $\alpha = 0.05$ (5%) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif

No	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
				antara gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja.
2	Kasino dan Nurul Fitri Indrayanti fakultas ekonomi dan bisnis Universitas Maarif Hasyim Latif, Vol. 7 No. 1 tahun 2020	Analisis pengaruh motivasi kerja, gaya kepemimpinan, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Siantar Top Waru-Sidoarjo	Variabel Independen: Motivasi kerja, gaya kepemimpinan, disiplin kerja Variabel Dependen: Kinerja Karyawan	Hasil pengujian membuktikan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3	Trenggono Widodo , Nanang Alamsyah , Chandyka Bagus Utomo Jln.Teuku Umar Lubuk Baja. Jl. Jaksa Agung R suprpto Sekupang Batam Program Studi Teknik Industri, STT Ibnu Sina; PT TELKOM INDONESIA BATAM. Vol 2 No. 1 2018	Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan , Disiplin Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Telkom Indonesia Cabang Batam.	Variable independen: Gaya kepemimpinan, pelatihan kerja dan disiplin kerja Variabel Dependen: Kinerja Karyawan	Gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Telkom Indonesia cabang Kota Batam.
4	Gabriela V. Wales Silvy L. Mandey Rudy S. Wenas, Jurnal	Pengaruh budaya organisasi, Gaya kepemimpinan dan Disiplin	Variabel independen: Budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan disiplin kerja Variabel dependen: Kinerja Karyawan	Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Bank

No	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
	EMBA Vol.5 No.3 2019	Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara persero Tbk. Kantor cabang manado.		Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Manado. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Manado . 2. Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara
5	Hema Fortunaela Br Sembiring, Patar Narbun. Vol 2, No 2 2021. Program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area, Indonesia.	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perseroan Terbatas Perusahaan Listrik Negara (Persero) Pembangunan Sumatera.	Variable independen: Gaya kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Variable dependen: kinerja karyawan	Berdasarkan hasil uji parsial gaya kepemimpinan (X1. Hal ini menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan..
6	Maudy	Pengaruh gaya	Variable independen:	Berdasarkan uji

No	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
	Rosalina Lela Nurlaela Wati JURNAL EKOBIS: EKONOMI, BISNIS & MANAJEME N Volume 10 Nomor 1 (2020)	kepemimpinan terhadap disiplin kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan	Gaya kepemimpinan Variable dependen: Disiplin kerja dan kinerja karyawan	hipotesis Koefisien parameter jalur yang diperoleh dari pengaruh variabel gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja terdapat pengaruh positif antara gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja. Hasil pengujian hipotesis penelitian kedua ditolak bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
7	Aries Susanty, Sigit Wahyu Baskoro Program Studi Teknik Industri, Universitas Diponegoro, J@TI Undip, Vol VII, No 2, Mei 2019	Pengaruh motivasi kerja dan kepemimpinan terhadap disiplin kerja serta dampaknya pada kinerja karyawan (Studi kasus pada PT. PLN Persero	Variable independen: Motivasi kerja dan kepemimpinan Variable dependen: Disiplin kerja dan kinerja karyawan	Penelitian ini dapat membuktikan bahwa motivasi kerja gaya kepemimpinan dari pimpinan PT. PLN (Persero) APD Semarang memiliki pengaruh positif secara signifikan terhadap disiplin kerja. Penelitian ini juga dapat membuktikan

No	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
				bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja dari karyawan PT. PLN (Persero) APD Semarang Walaupun
8	Kasino kasino Nurul fitri Indrayanti Vol 7, No. 1 2020 ECOBISMA universitas Labuhan Batu.	Analisis pengaruh motivasi kerja, Gaya kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Siantar TOP Waru-Sidoarjo.	Variabel Dependen : Motivasi kerja, Gaya kepemimpinan Dan Disiplin Kerja. Variabel Independen : Kinerja Karyawan.	Pengujian membuktikan bahwa motivasi dan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
9	Nirmadaningsih Hiya, Hasyim Syarif Vol 1, No. 2 2021 Universitas Pembinaan Masyarakat Indonesia, Dan Universitas IBBI Medan Indonesia.	Pengaruh Gaya Kepemimpinan , Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Siantar Top Tbk Tanjung Morawa.	Variable dependen : Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja. Variabel Independen : Kinerja Karyawan.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Organizational Citizenship Behavior (OCB) (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,713 yang dapat dikategorikan bahwa pengaruh tersebut adalah

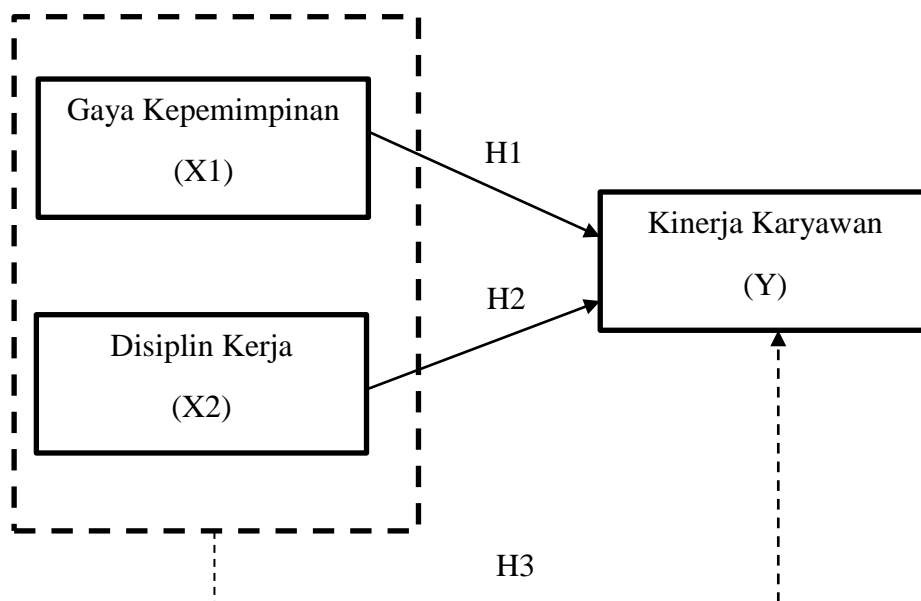
No	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
				kuat dibuktikan dengan F hitung $105,457 > F$ tabel 3.10, dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ artinya Organizational Citizenship Behavior (OCB) (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
10	Aditya Irawan, Nanik Suryani, 2018 Universitas Negeri Semarang.	Pengaruh Gaya Kepemimpinan , Fasilitas Kantor, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan Kota Semarang.	Variabel Independen: Gaya Kepemimpinan, Fasilitas Kantor Variabel Dependen: Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan	Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Fasilitas Kantor, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan Kota Semarang baik secara partial maupun simultan.

Sumber: Data Diolah

2.3. Kerangka Konseptual

Kerangka berpikir yang baik akan menjelaskan seara teoritis hubungan antara variable yang akan diteliti. Kerangka berpikir merupakan

model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah didefinisikan sebagai masalah yang penting. Yang mana hal ini berarti kerangka pemikiran merupakan penjelasan sementara terhadap gejala-gejala yang menjadi objek permasalahan, serta dapat disimpulkan bahwa kerangka berpikir adalah penjelasan sementara secara konseptual tentang keterkaitan hubungan pada setiap objek permasalahan berdasarkan teori yang telah dikaji oleh penulis.



Gambar 2. 1
Kerangka Konseptual
Sumber: Data Diolah

Keterangan:

H1 : Gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Siantar Top Tbk

H2 : Disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Siantar Top Tbk

H3 : Gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Siantar Top Tbk

1. Pengaruh gaya kepemimpinan situasional terhadap kinerja karyawan

Menurut (H.Joseph Reitz dan Indah Dwi Rahayu,2017) dalam melaksanakan aktivitas pemimpin ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan adalah: karakteristik dan kepribadian.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dari tiga, yaitu: pengambilan keputusan, perilaku pemimpin, dan orientasi kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian (Sjafri dan Aida, 2007) yang menyatakan setiap manajemen perlu mengelola dan mengetahui kinerja pegawainya, apakah sudah sesuai dengan standar kinerja perusahaan atau tidak. Dengan mengetahui kinerja perusahaan maka akan lebih mudah untuk mengetahui seberapa efektif dan berhasilnya pengembangan pegawai. Dengan demikian, dapat diketahui faktor-faktor apa yang mempengaruhi kinerja baik ditinjau dari sisi maupun ekstrinsik pegawai. Sehingga perusahaan mengetahui cara kerja gaya kepemimpinan, dimana gaya kepemimpinan mencerminkan apa yang dilakukan oleh pimpinan dalam mempengaruhi para pengikutnya untuk merealisasi misinya.

2. Pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Menurut (Sutrisno,2009) Menyatakan “disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan meperlambat pencapaian perusahaan. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang di lakukan oleh (Jufrize,2018) yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. (Jufrizen,2016) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja. Penelitian ini juga didukung penelitian terdahulu yang dilakukan (Mujtahidin,2013) dan (Arda,2017) yang menyimpulkan bahwa: disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

3. Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Menurut (Suwanto,2014) mengemukakan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian dari (Rizki,2010) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan.

2.4. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan dugaan sementara yang selanjutnya diuji kebenarannya sesuai dengan model dan analisis yang cocok. Hipotesis penelitian dirumuskan atas dasar kerangka piker yang merupakan jawaban sementara atas masalah yang dirumuskan. Berdasarkan perumusan masalah diatas, hipotesis yang penulis ajukan adalah sebagai berikut:

- H1 : Gaya kepemimpinan situasional berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Siantar Top Tbk
- H2 : Disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Siantar Top Tbk
- H3 : Gaya kepemimpinan situasional dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Siantar Top Tbk

