

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Definisi sumber daya manusia

Sumber daya manusia adalah bagian terpenting dalam organisasi. Dalam prosesnya peran manajemen yaitu pengelolaan, pengorganisasi, pengarahan, dan pengawasan. Sumber daya manusia perlu dikelola dengan baik untuk mengatur tugas serta mengatasi masalah pada Sumber daya manusia. Dalam buku Farida (2015) Mendefinisikan MSDM secara sederhana yaitu bagaimana Orang-orang dapat dikelola dengan cara yang terbaik dalam kepentingan Organisasi. Mathis&Jackson dalam Hasibuan (2016) menyatakan 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.

Berdasarkan pendapat ahli diatas maka penulis menarik kesimpulan bahwa sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur peranan tenaga kerja seperti proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan yang harus dikelola dengan cara terbaik dalam kepentingan sebuah organisasi.

2.2 Kinerja

2.2.1 Defisi Kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan standar atau kriteria yang telah ditetapkan. Felicia (2018) menyatakan bahwa kinerja karyawan menunjukkan kemampuan seorang

karyawan dalam menjalankan tugas sesuai dengan standar yang ditentukan oleh perusahaan kepada karyawan yang sesuai dengan jobdesknya.

Menurut Budi Wibowo dalam Nunu Nurjaya (2021) kinerja adalah hasil nyata yang ditampilkan seseorang setelah yang bersangkutan menjalankan tugas dan perannya dalam organisasi. Kinerja merupakan implementasi dari perencanaan yang telah disusun tersebut. Nande Dkk (2020) Kinerja karyawan merupakan tindakan yang dilakukan oleh karyawan dengan tujuan untuk menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya dalam kurun waktu tertentu dan dapat diukur melalui kuantitas, kualitas, jangka waktu, tingkat kehadiran, dan kerjasama. Kristanti (2020) bahwa istilah kinerja berasal dari kata job performance (prestasi kerja) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Rivai Dalam Jaenab Dkk (2020) berpendapat kinerja merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Adanya definisi-definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah kemampuan untuk mencapai syarat-syarat yang ada dalam pekerjaan, yang mana suatu target kerja harus dapat diselesaikan dengan tepat waktu.

2.2.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja seorang karyawan dengan karyawan yang lainnya dalam perusahaan tentunya berbeda-beda, tergantung dari faktor-faktor yang mempengaruhinya. Rasa puas yang di dapatkan karyawan disaat mereka bekerja, dapat membuat mereka bekerja secara maksimal dan menunjukkan hasil terbaik. Ada tiga faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Devita (2017) Antara lain:

1. Faktor individu

Faktor individu adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja. Kompetensi seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat dikelompokkan dalam dua golongan, yaitu kemampuan dan keterampilan kerja serta motivasi dan etos kerja.

2. Faktor dukungan organisasi.

Dalam melaksanakan tugasnya, pegawai memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Dukungan tersebut adalah dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, kenyamanan lingkungan kerja, serta kondisi dan syarat kerja. Pengorganisasian dimaksudkan untuk memberi kejelasan bagi setiap orang tentang sasaran yang harus dicapai dan apa yang harus dilakukan untuk mencapai sasaran tersebut. Setiap orang perlu memiliki dan memahami uraian jabatan dan tugas yang jelas.

3. Faktor dukungan manajemen

Kinerja perusahaan dan kinerja setiap orang juga sangat tergantung pada kemampuan manajerial para manajemen atau pimpinan, baik dengan membangun sistem kerja dan hubungan industrial yang aman dan harmonis, maupun dengan mengembangkan kompetensi pekerja, demikian juga dengan menumbuhkan motivasi seluruh karyawan untuk bekerja secara optimal.

2.2.3 Indikator Kinerja

Indikator kinerja karyawan yaitu menurut Hasibuan yang dikemukakan dalam Fauzi Dkk (2020) Antara lain:

1. Tanggung Jawab, merupakan suatu kewajiban karyawan dalam mempertanggung jawabkan kebijakannya, pekerjaannya, hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang digunakan serta perilaku karyawan dalam bekerja.
2. Tenggang rasa, merupakan bentuk sikap pimpinan yang dilakukan oleh karyawan atas hubungannya disuatu organisasi. Peranan inilah menjadi pimpinan lebih menghargai antar sesama karyawan dengan perwujudan tingkah laku, ucapan dan tindakan.
3. Kerjasama, adalah kesediaan karyawan berprestasi dan bekerja sama dengan karyawan lainnya secara vertikal dan horizontal didalam maupun diluar pekerjaannya.
4. Disiplin, Mencerminkan kepatuhan karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya.
5. Loyalitas, adalah suatu bentuk kesetiaan dan pengabdian karyawan untuk perusahaan tempat mereka bekerja. Serta sikap kesediaan karyawan dalam menjaga kemauan dan hasrat bekerjanya sebagai bentuk loyalitas pada perusahaan.

2.2.4 Penilaian Kinerja /Evaluasi kinerja

Dalam organisasi sebuah perusahaan merupakan kunci dalam pengembangan karyawan. Evaluasi kinerja pada prinsipnya merupakan manifestasi dari bentuk penilaian kinerja seorang karyawan. Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Menurut Bangun dalam (Priastayadi & Sudarnaya, 2023) Penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai karyawan dengan standar pekerjaan. Bila hasil kerja yang diperoleh sampai atau melebihi standar pekerjaan dapat dikatakan kinerja seorang karyawan

termasuk kategori baik. Demikian sebaliknya, seorang karyawan yang hasil pekerjaannya tidak mencapai standar pekerjaan termasuk pada kinerja yang tidak baik atau berkinerja rendah. Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan salah satu faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien. Karena adanya kebijakan atau program penilaian kinerja, berarti organisasi telah memanfaatkan secara baik atas sumber daya manusia dalam organisasi.

2.2.5 Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Rivai (2015) penilaian kinerja dapat digunakan untuk:

1. Mengetahui pengembangan, yang meliputi:

- 1) Identifikasi kebutuhan pelatihan
- 2) umpan balik kinerja
- 3) menentukan transfer dan penugasan
- 4) identifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan.

2. Pengambilan keputusan administratif, yang meliputi:

- 1) keputusan untuk menentukan gaji, promosi, mempertahankan atau memberhentikan karyawan
- 2) pengakuan kinerja karyawan
- 3) pemutusan hubungan kerja
- 4) mengidentifikasi yang buruk.

3. Keperluan perusahaan, yang meliputi:

- 1) perencanaan SDM
- 2) menentukan kebutuhan pelatihan
- 3) evaluasi pencapaian tujuan perusahaan
- 4) informasi untuk identifikasi tujuan
- 5) evaluasi terhadap system SDM
- 6) penguatan terhadap kebutuhan pengembangan perusahaan.

2.3 Kepemimpinan

2.3.1 Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan salah satu unsur penentu keberhasilan organisasi, terlebih lagi dalam menuju perubahan. Kepemimpinan dibutuhkan manusia karena adanya keterbatasan keterbatasan tertentu pada diri manusia. Dari sinilah timbul kebutuhan untuk memimpin dan dipimpin. Dalam perusahaan atau organisasi, pemimpin merupakan faktor kunci untuk mencapai keberhasilan tujuan perusahaan. Menurut Hasibuan dalam (Thoah,2022) menyatakan gaya kepemimpinan adalah merupakan norma yang

digerakkan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Pemimpin perlu memikirkan gaya kepemimpinan yang paling tepat yaitu gaya kepemimpinan yang dapat memaksimalkan kinerja, dan mudah dalam menyesuaikan dengan segala situasi dalam organisasi. Menurut Kartono dalam Nuryati Djihadah (2020), dalam bukunya “pemimpin dan Kepemimpinan”, menyatakan bahwa Kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang-orang agar mereka mau bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Menurut Jaenab Dkk (2020) merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Menurut Fauzi Dkk (2020) mengatakan gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri-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. Sementara itu Menurut Lagohan Dkk (2020) secara spesifik seorang pemimpin sebisa mungkin lebih mengenal dan memahami kondisi dari para karyawan, dengan seperti itu berdasarkan analisis peneliti dapat meningkatkan kinerja dari para karyawannya. Menurut Suwanto Dkk (2020) Gaya kepemimpinan adalah suatu bakat yang diperoleh orang sebagai kemampuan istimewa yang dibawa sejak lahir Berdasarkan definisi gaya kepemimpinan diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan orang lain atau bawahan untuk bisa melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela dalam mencapai suatu tujuan tertentu.

Berdasarkan definisi gaya kepemimpinan diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan orang lain atau bawahan untuk bisa melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela dalam mencapai suatu tujuan tertentu.

2.3.2 Terdapat Berbagai Gaya Kepemimpinan yaitu:

1. Gaya Kepemimpinan Otoriter/Authoritarian:

Gaya kepemimpinan otoriter adalah gaya pemimpin yang memusatkan segala keputusan dan kebijakan yang diambil dari dirinya sendiri secara penuh. Segala pembagian tugas dan tanggung jawab dipegang oleh si pemimpin yang otoriter tersebut, sedangkan para bawahan hanya melaksanakan tugas yang telah diberikan.

2. Gaya kepemimpinan demokratis/Democratic:

Gaya kepemimpinan demokrasi adalah gaya kepemimpinan yang memberikan wewenang secara luas kepada para bawahan, setiap ada permasalahan selalu mengikutsertakan bahwa sebagai suatu tim yang utuh. Dalam gaya kepemimpinan yang demokratis pemimpin memberikan banyak informasi tentang tugas serta tanggung jawab para bawahannya.

3. Gaya Kepemimpinan Bebas/Laissez Faire:

Gaya kepemimpinan bebas ini pemimpin terlibat dalam kuantitas yang kecil di mana para bawahannya yang secara aktif menentukan tujuan dan penyelesaian masalah yang dihadapi.

2.3.3 Tipe-Tipe Kepemimpinan

Menurut Suhendra dalam Napitupulu dan Lela Novita (2020). Terdapat empat macam gaya kepemimpinan, sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan Direktif. Gaya kepemimpinan yang mempunyai hubungan yang positif dengan kepuasan dan harapan bawahan..
2. Gaya Kepemimpinan yang Mendukung, kepemimpinan tipe ini mempunyai hubungan yang sangat manusiawi dengan bawahan. Ia sangat bersahabat dan selalu menjelaskan tugas-tugas yang harus dilaksanakan oleh bawahan secara persuasif motivatif.
3. Gaya kepemimpinan Partisipatif. Gaya kepemimpinan yang meminta dan menggunakan saran dari bawahan dalam rangka mengambil sebuah keputusan.
4. Kepemimpinan berorientasi prestasi kepemimpinan ini menetapkan tujuan yang menantang dan mengharapkan bawahan untuk berprestasi pada tingkat tertinggi mereka.

2.3.4 Sifat Pemimpin yang Mempengaruhi Keberhasilan Kepemimpinan

Menurut Keith Davis dalam Utomo (2014) menyatakan bahwa sifat umum pemimpin dalam mempengaruhi keberhasilan dan efektifitas dalam kepemimpinannya, antara lain:

- 1) Kecerdasan, dimana pemimpin mempunyai tingkat kecerdasan lebih tinggi dibandingkan dengan yang dipimpinnya.
- 2) Kedewasaan dan keluasan hubungan sosial, pemimpin cenderung menjadi matang dan mempunyai perhatian yang luas terhadap aktivitas-aktivitas sosial.
- 3) Motivasi diri dan dorongan berprestasi, para pemimpin secara relative mempunyai dorongan motivasi yang kuat untuk berprestasi.

- 4) Sikap dan hubungan kemanusiaan, pemimpin-pemimpin yang berhasil mau mengakui harga diri dan kekuatan para pengikutnya dan mampu berpihak kepadanya.
- 5)

2.3.5 Indikator Kepemimpinan

Menurut Any Isvandriari dkk (2018) Kepemimpinan merupakan pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

- 1) Sifat, sifat seorang pemimpin sangat berpengaruh dalam gaya kepemimpinan untuk menentukan keberhasilan menjadi seorang pemimpin yang berhasil, serta ditentukan oleh kemampuan pribadi pemimpin.
- 2) Kebiasaan, kebiasaan memegang peranan kepemimpinan sebagai penentu pergerakan perilaku seorang pemimpin yang menggambarkan segala tindakan yang dilakukan sebagai pemimpin yang baik.
- 3) Temperamen adalah gaya perilaku yang cara khasnya dalam memberi tanggapan dalam berinteraksi dengan orang lain.
- 4) Watak, Watak seorang pemimpin yang lebih subyektif dapat menjadi penentu bagi keunggulan seorang pemimpin dalam mempengaruhi keyakinan, ketekunan, daya tahan dan keberanian.
- 5) Kepribadian, kepribadian seorang pemimpin menentukan keberhasilannya yang ditentukan oleh sifat-sifat atau karakteristik kepribadian yang dimilikinya.

2.4 Displin Kerja

2.4.1 Pengertian Displin Kerja

Menurut Indah Puji Hartatik Dalam Katarina dan Firmansyah Kusumayadi (2021) bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menanti semua peraturan-peraturan serta norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Saripuddin (2017) Disiplin adalah suatu kegiatan manajemen untuk menegakan peraturan-peraturan perusahaan yang berlaku. Peraturan sangat berlaku memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi katyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan. Dan dengan tata tertib yang baik semangat kerja, moral kerja, efisiensi dan efektivitas kerja karyawan akan meningkat. Hal ini sangat mendukung tercapainya tujuan perusahaan.

Menurut Syafrina (2017) Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Menurut Liyas (2017) Disiplin kerja dapat diartikan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku, dimana karyawan selalu datang dan pulang tepat waktu dan mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik dan disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksana manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi, latihan batin dan watak dengan maksud supaya perbuatannya selalu mentaati tata tertib dan ketaatan pada aturan tata tertib. Mailiana (2018) mengatakan bahwa disiplin karyawan adalah perilaku seseorang dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis. Jadi dapat disimpulkan dari beberapa definisi di atas bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku untuk mencapai prestasi kerja yang baik.

2.4.2 faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin kerja

Disiplin yang baik adalah diri. Kecendrungan orang normal adalah melakukan apa yang menjadi kewajibannya dan mematuhi sudah ditetapkan oleh perusahaan. Menurut Harianto (2020) Faktor faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah:

- a. Peraturan jam masuk, pulang dan jam istirahat
- b. Peraturan dasar tentang berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan
- c. Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja yang lain.
- d. Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan selama dalam organisasi dan sebagainya.

2.4.3 Jenis-jenis Disiplin Kerja

Menurut Moenir dalam Indah Puji Hartatik (2014) ada 2 jenis disiplin, yaitu:

- a. Disiplin waktu

Disiplin waktu adalah jenis disiplin yang paling mudah dilihat dan dikontrol baik oleh manajemen yang bersangkutan maupun oleh masyarakat. Disiplin terhadap jam kerja misalnya melalui sistem daftar absensi yang baik atau sistem apel, dapat dipantau secara tepat dan cepat.

b. Disiplin kerja

Isi pekerjaan pada dasarnya terdiri dari metode pengerjaan, prosedur kerjanya, waktu dan jumlah unit yang telah ditetapkan dan mutu yang telah dibakukan. Aturan kerja ini dicakup satu istilah disiplin kerja. Betapapun tersedianya peralatan canggih yang serba otomatis, disiplin kerja dari tenaga kerja tetap menjadi andalan utama.

2.4.4. Indikator Disiplin kerja

Menurut Wardana dkk (2019) Disiplin Kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Adapun beberapa indikator disiplin kerja, Antara lain:

- 1) Tujuan dan Kemampuan: ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan.
- 2) Teladan Pimpinan: sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin), para bawahan pun akan kurang disiplin.
- 3) Balas Jasa: (gaji) dan kesejahteraan ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/ pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.
- 4) Keadilan: Keadilan mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.
- 5) Sanksi Hukuman: Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indiscipliner karyawan akan berkurang.

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

2.4.5 Penilaian Disiplin Kerja

Menurut Veithzal Rivai Zainal Dalam Violetta Maharani Putri dan Rudi Afriyadi (2020), terdapat tiga konsep dalam pelaksanaan disipliner yaitu :

- a. Aturan tungku panas. Pendekatan untuk melaksanakan tindakan disipliner disebut sebagai aturan tungku panas (hot stove rule). Menurut pendekatan ini, tingkatan disipliner haruslah memiliki konsekuensi yang analog dengan menyentuh sebuah tungku panas
- b. Tindakan Disiplin Progresif. Tindakan disiplin progresif di (progressive discipline) dimaksudkan untuk memastikan bahwa terdapat hukuman minimal yang tepat terhadap setiap pelanggaran.
- c. Tindakan disiplin positif. Dalam banyak situasi, hukum tidaklah memotivasi karyawan mengubah suatu perilaku. Namun, hukuman hanya mengajar seseorang agar takut atau membenci alokasi hukuman yang dijatuhkan penyelesaian. Tindakan disiplin positif dimaksudkan untuk menutupi kelemahan, yaitu mendorong karyawan memantau perilaku mereka sendiri dan memikul tanggung jawab atas konsekuensi dari tindakan-tindakan mereka.

2.5 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Nama, Tempat, dan Tahun Penelitian	Judul	Hasil Penelitian	Perbedaan Dengan Penelitian ini	Kontribusi Terhadap Penelitian
1.	Denok sunarsi,S.PD., M.M.,CHt (Pamulang, 2019)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Usaha	Hasil penenelitian menunjukan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Gaya	Perbedaan dengan penelitian ini adalah terdapat pada objek penelitiannya	Penelitian sebelumnya menjadi acuan hipotesis hasil penelitian bahwa

		Mandiri Jakarta.	kepemimpinan(X1) dan Displin kerja (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y) pada CV. Usaha mandiri jakarta.		pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Displin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2.	Arlis Yulgendri1, Amrullah2, Yulihardi3, Rina Febriani4 (Lamongan, 2022)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kurnia Abadi Padang.	Hasil penenelitian menunjukan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Gaya kepemimpinan(X1) dan Displin kerja (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y) Pada PT. Kurnia Abadi Padang.	Perbedaan dengan penelitian ini adalah terdapat pada objek penelitiannya	Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi acuan hipotesis bahwa dari kedua variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3.	Asti Setya Hardhiyanti1, Pompong Budi Setiadi, Sri Rahayu (2022)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Era Mulia Abadi Sejahtera.	Hasil penenelitian menunjukan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Gaya kepemimpinan(X1) dan Displin kerja (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y) Pada PT. Era Mulia Abadi Sejahtera	Perbedaan dengan penelitian ini adalah terdapat pada objek penelitiannya serta tahun penelitiannya berbeda.	Penelitian sebelumnya menjadi acuan hipotesis Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi acuan hipotesis bahwa dari kedua variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
4.	Ramlan Dkk (2018)	Effect of Leadership Style, Motivation and Work Discipline	Hasil penelitian ini menunjukkan secara simultan pengaruh gaya kepemimpinan,	Perbedaan dengan penelitian ini adalah terdapat pada	Penelitian sebelumnya menjadi acuan hipotesis hasil

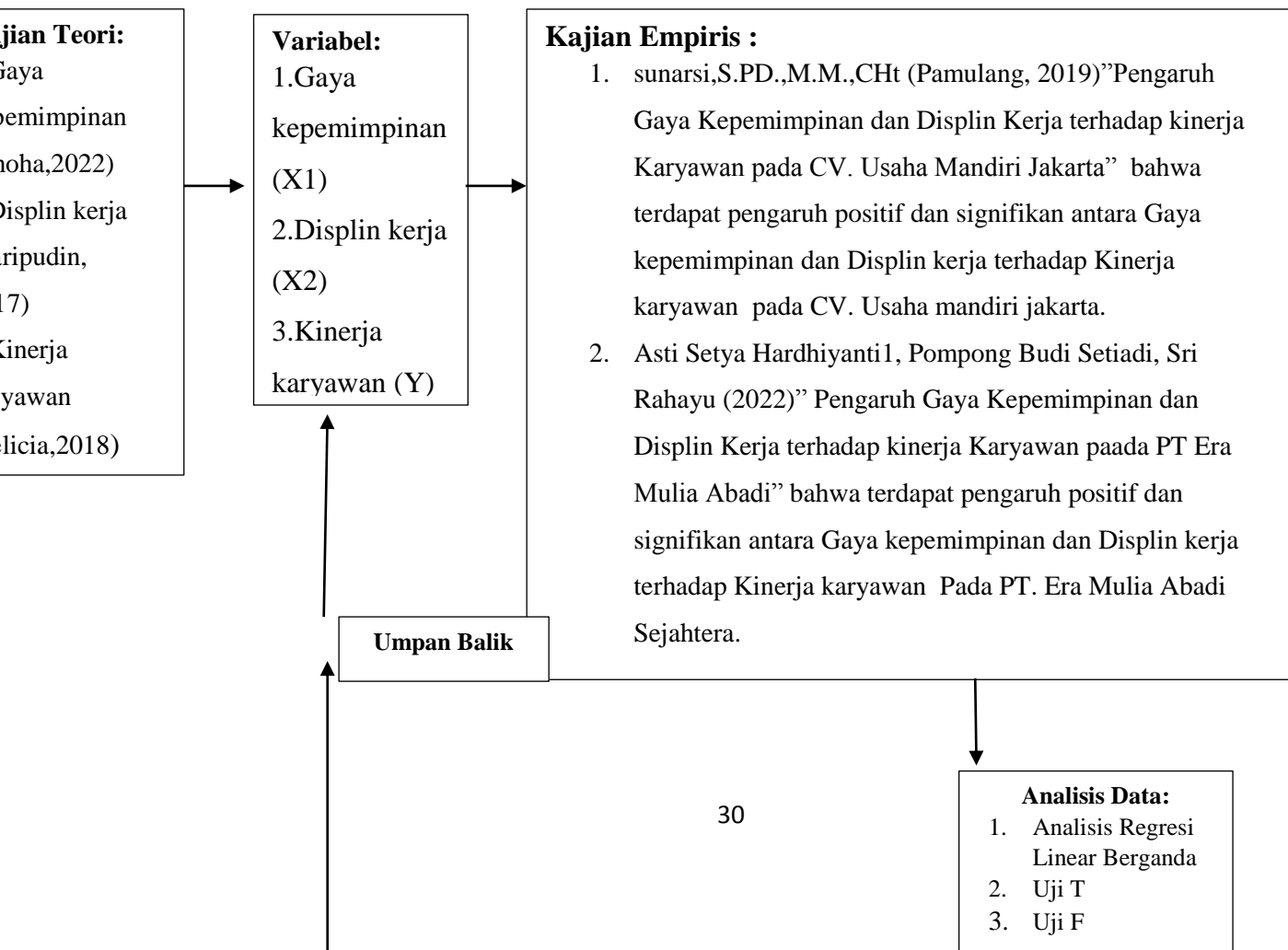
		on Employee Performance in PT. ABC Makassar	motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial hanya disiplin kerja yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Disiplin kerja memiliki pengaruh terbesar terhadap kinerja karyawan.	objek dan variabel penelitiannya	penelitian bahwa pengaruh Gaya Kepemimpinan, motivasi dan Displin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
5.	Suyono (2019)	The Effect of Responsibility, Job Satisfaction, Communication and Work Discipline on the Performance of Employees In Office Of STIE IBNU SINA BATAM'	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tanggung jawab, kepuasan kerja, komunikasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan Di Kantor STIE IBNU SINA BATAM'	Perbedaan dengan penelitian ini adalah terdapat pada objek serta penelitian ini menggunakan variabel lebih dari dua variabel.	Penelitian sebelumnya menjadi acuan hipotesis hasil penelitian bahwa pengaruh tanggung jawab, kepuasan kerja, komunikasi, dan Displin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

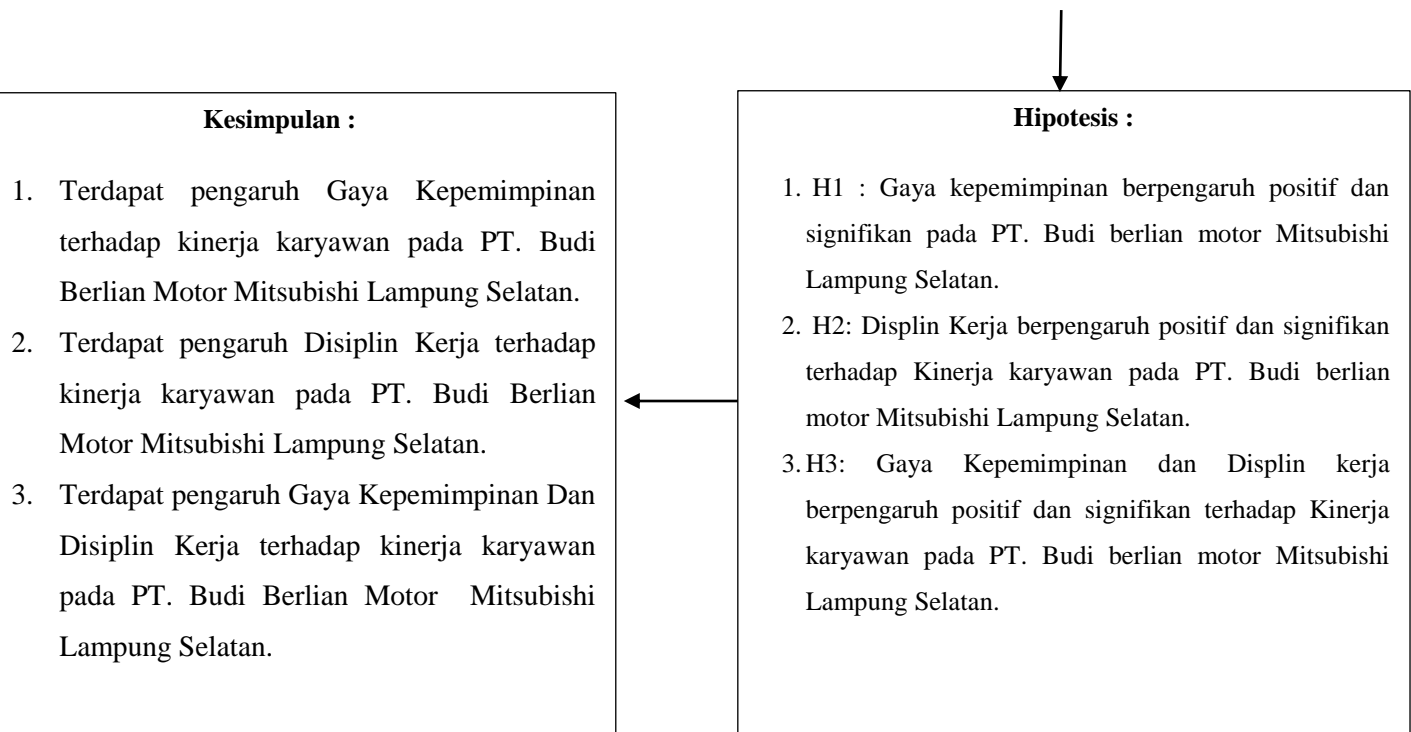
Sumber: journal

2.6 Kerangka Pemikiran

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Displin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Budi berlian Mitsubishi Lampung Selatan. Kinerja yang tinggi merupakan salah satu tujuan yang diinginkan oleh perusahaan, tercapai atau tidaknya tujuan perusahaan itu sangat tergantung dari sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan. Dari landasan teori dan penelitian terdahulu yang telah disajikan

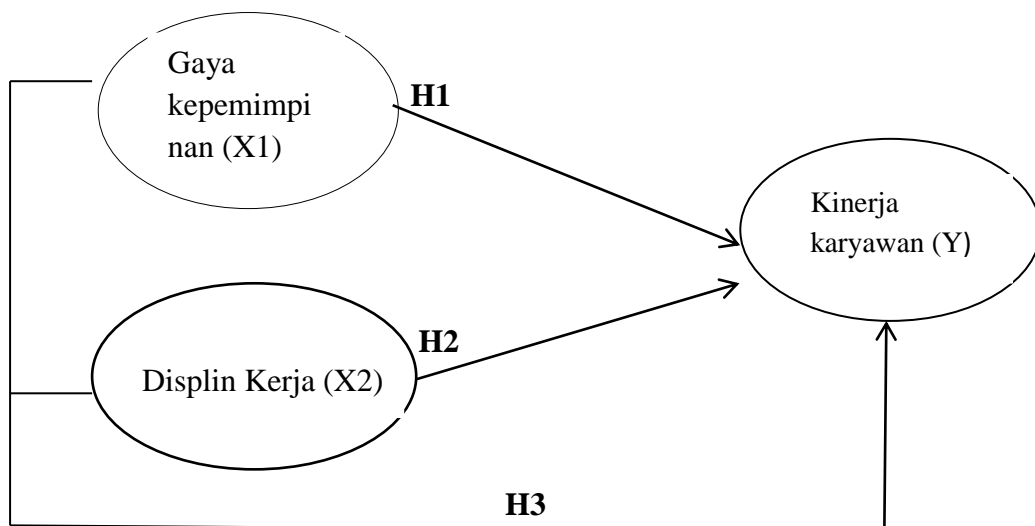
diatas, maka berikut merupakan kerangka pemikiran dari penelitian yang akan dilakukan, seperti gambar dibawah ini:





Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.7 Kerangka penelitian



Gambar 2.2 Kerangka Penelitian

2.8 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara dari sebuah penelitian. Berdasarkan latar belakang, permasalahan, dan kerangka pikir tersebut maka dapat diambil hipotesis, bahwa:

2.8.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja karyawan

Gaya Kepemimpinan merupakan hal yang penting untuk memberikan contoh dalam ruang lingkung organisasi/perusahaan, dengan sikap pimpinan yang mampu memberikan rangsangan semangat kerja terhadap bawahan akan memberikan dampak yang positif terhadap hasil pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan secara langsung terhadap karyawannya. Menurut Jaenab Dkk (2020) merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Menurut Fauzi Dkk (2020) mengatakan gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri-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. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Asti Setya Hardhiyanti¹, Pompong Budi Setiadi, Sri Rahayu (2022) menyatakan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan dan Displin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan pada PT Era Mulia Abadi. Oleh karena itu Berdasarkan penjelasan diatas perlu di uji apakah Gaya kepemimpinan memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1: Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Budi Berlian Motor Mitsubishi lampung Selatan.

2.8.2 Pengaruh Displin kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin Kerja adalah suatu sikap dan tingkah laku yang menunjukkan ketaatan karyawan terhadap peraturan organisasi. Menurut Syafrina (2017) Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh sunarsi,S.PD.,M.M.,CHt (Pamulang, 2019) menyatakan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan dan Displin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan pada CV. Usaha mandiri jakarta. Oleh karena itu Berdasarkan penjelasan

diatas perlu perlu di uji apakah Disiplin Kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2: : Displin Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Budi berlian motor Mitsubishi lampung Selatan.

2.8.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hubungan antara Gaya Kepemimpinan dan Displin kerja terhadap kinerja telah banyak dilakukan, beberpa peneliti yaitu begitu juga bila pemimpin dibahas menggunakan kacamata ideologi kapitalis akan sangat berbeda dengan sosialisasi. Menurut Fauzi Dkk (2020) mengatakan gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri-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 Syafrina (2017) Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Arlis Yulgendri Dkk (Lamongan, 2022) menyatakan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan dan Displin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan Pada PT. Kurnia Abadi Padang. Oleh karena itu Berdasarkan penjelasan diatas perlu di uji apakah Gaya Kepemimpinan Dan Displin Kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan merumuskan hipotesis sebagai berikut :

H3: Gaya Kepemimpinan Dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Budi berlian motor Mitsubishi lampung Selatan.