

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kajian Teori

2.1.1. Kepemimpinan

2.1.1.1. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah memandu karyawan dan organisasi untuk membawa pengikutnya kedalam sasaran yang ingin dituju sesuai dengan target dalam memberikan pengawasan dan menjalin hubungan komunikasi yang baik yang dapat membuat karyawan membangun, menjadi termotivasi dalam bekerja dan mengarahkan organisasi (Patras et al., 2019:76).

Dalam perusahaan dengan pemimpin yang baik, dapat memengaruhi kemampuan bawahan untuk bekerja secara optimal, sehingga mereka dapat mempengaruhi hasil kinerja perusahaan. Kepemimpinan adalah kegiatan yang membantu perusahaan mencapai tujuannya (Isvandiari & Idris, 2018:18). Kepemimpinan juga merupakan faktor penting. Karena kepemimpinan bergerak dan membimbing karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Karena kepemimpinan adalah tulang punggung pengembangan perusahaan (Purwati & Nugraha, 2018:88).

kepemimpinan dapat juga diartikan sebagai seseorang yang memiliki kemampuan untuk mengendalikan, memimpin, mempengaruhi pikiran karyawan yang ada agar mau mampu untuk mengikuti perintah yang diberikan oleh pimpinan dalam merancang sesuatu yang lebih bermakna (Suhardi, 2017:28).

Kepemimpinan juga merupakan salah satu faktor yang dapat secara signifikan mempengaruhi kinerja perusahaan. Karena kepemimpinan adalah kegiatan utama yang terkait dengan proses aktivitas karyawan yang memotivasi karyawan dengan memimpin, membimbing, dan memengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu untuk mencapai hasil yang diharapkan (Basuki, 2018:3).

Berdasarkan pemahaman kepemimpinan dari para ahli di atas dapat disimpulkan, kepemimpinan adalah kegiatan yang berdampak pada karyawan dan memungkinkan kita untuk menyimpulkan bahwa karyawan dapat bekerja sama untuk mencapai tujuan perusahaan. Dengan kepemimpinan, membuat orang agar sepakat mengenai bagaimana sesuatu itu harus dilakukan.

2.1.1.2. Peran Kepemimpinan

Pengembangan perusahaan tidak terlepas dari kepemimpinan organisasi yang meningkatkan kinerja karyawan sehingga perusahaan dapat mencapai tujuannya (Suprpta, Sintaasih, & Riana, 2015:431). Sebab itu peran kepemimpinan sangat dibutuhkan oleh perusahaan.

Selepas dari itu peran kepemimpinan dalam manajemen bagi *actuating* mempunyai kaitan dengan fungsi-fungsi manajemen yang lainnya seperti perencanaan, pengorganisasian dan pengawasan yaitu (Wijono, 2018:18): (1) Perencanaan, yaitu rencana yang disiapkan sehingga setiap individu dalam organisasi dapat melakukan kegiatan sesuai dengan tujuan organisasi, (2) Pengorganisasian, yaitu manajemen mengimplementasikan berbagai strategi yang paling cocok untuk menyatukan dan menggabungkan berbagai potensi sumber

daya manusia menjadi satu kesatuan sehingga mereka dapat memberi manfaat bagi organisasi, (3) Pengawasan, yaitu ketika organisasi menghadapi masa mendatang yang kurang kepastian, yang dilakukan organisasi belum dapat bergerak sejalan atas kemauan berdasarkan itu, pemimpin pada lembaga harus melaksanakan perhitungan secara cermat dengan berbagai pilihan saat menjumpai segala kemungkinan yang paling buruk sekalipun.

2.1.1.3. Fungsi Kepemimpinan

Fungsi kepemimpinan merupakan salah satu fungsi manajemen perusahaan dalam mencapai suatu visi perusahaan (Isvandiari & Idris, 2018:21). Dalam visi perusahaan, kepemimpinan mempunyai fungsi yang berbeda-beda. Tiga fungsi itu yaitu fungsi tugas, tim dan individual adalah sebagai berikut (Wijono, 2018:44):

1. Fungsi Tugas (*Task Functions*):
 - a. Mencapai sasaran dari kerja kelompok.
 - b. Mendefinisikan tugas-tugas kelompok.
 - c. Merencanakan kerja.
 - d. Mengalokasikan sumber.
 - e. Mengorganisasikan tugas dan tanggung jawab.
 - f. Mengontrol kualitas dan mengecek kinerja.
2. Fungsi Tim (*Team Functions*):
 - a. Memelihara moral dan membangun spirit tim.
 - b. Kohesif kelompok sebagai suatu unit kerja.
 - c. Menentukan standar dan memelihara kedisiplinan.

d. Sistem komunikasi dalam kelompok.

e. Melatih kelompok.

f. Janji dari bawahan kepada pemimpin.

3. Fungsi Individual (*Individual Functions*):

a. Mempertemukan kebutuhan individu dari antara para anggota kelompok.

b. Menyelesaikan masalah pribadi.

c. Menyelesaikan konflik di antara kebutuhan kelompok dan kebutuhan-kebutuhan individu.

d. Melatih individu.

2.1.1.4. Indikator-indikator Kepemimpinan

Adapun indikator yang mempengaruhi kepemimpinan tersebut berdasarkan (Nuriana & Soehari, 2019:99) yaitu (1) *Directive* (pengarahan), (2) *Supportive* (mendukung), (3) *Participative* (partisipatif) dan (4) *Achievement-Oriented* (berorientasi pada prestasi).

2.1.2. Disiplin Kerja

2.1.2.1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan tingkah laku patuh kepada aturan serta kebijakan perseroan, ada di dalam pribadi pekerja dapat membuat orang mencocokkan sendiri dengan bebas atas kaidah serta ketentuan perseroan (Galih Arga Nurcahya,

2018:303). Dapat diwujudkan kultur yang membawa berdirinya kedisiplinan.

Kultur baik itu sebagai berikut:

1. Saling menghargai satu sama lain bila bertemu di kantor.
2. Sering melibatkan pekerja saat pertemuan-pertemuan terutama yang berhubungan dengan pekerjaan serta nasib pekerja.
3. Memberikan informasi kepada teman kerja bila ingin meninggalkan tempat mau kemana, izin jika memiliki urusan, walaupun bawahan sendiri.

Dengan kata lain, disiplin sangat membantu bagi para pemimpin untuk berkomunikasi melalui pekerja. Oleh karena itu, kemauan untuk mengubah perilaku juga membutuhkan upaya untuk meningkatkan daya ingat dan mematuhi kebijakan yang ada. (Ratnasari, 2018:284).

Disiplin adalah sikap seorang pekerja terhadap kemampuan untuk mengikuti aturan-aturan kebijakan yang diterapkan di perusahaan (Basuki, 2018:3). Tindakan yang diambil pada karyawan yang melanggar aturan perusahaan telah mengakibatkan hasil yang buruk yang memerlukan tindakan korektif (Bharata, 2016:3).

Disiplin adalah tindakan, perilaku, dan perbuatan yang sesuai dengan aturan yang tercatat atau tidak tercatat ketika melanggar aturan akan ada hukuman atas pelanggaran (Isvandiari & Idris, 2018:18).

Definisi lain dari disiplin adalah sikap mental yang ada dalam diri seseorang atau orang lain, berguna untuk mengikuti aturan yang ditentukan, memperkuat arahan atau meningkatkan pedoman organisasi yang ditetapkan (Armansyah et al., 2018:237).

Berdasarkan uraian disiplin kerja menurut para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah kegiatan manajemen yang memberi pekerja berbagai peraturan dan regulasi yang harus mereka penuhi. Untuk mencapai sasaran kebijakan dibuat dengan perusahaan.

2.1.2.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Adapun beberapa faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja ialah sebagai berikut (Sutrisno, 2016:89):

1. Ukuran distribusi kompensasi. Karyawan akan mengikuti jika hasil dari upaya mereka untuk mendapatkan jaminan hadiah sebanding dengan pekerjaan yang dilakukan.
2. Kepemimpinan di perusahaan. Model kepemimpinan sangat penting. Dalam lingkungan perusahaan, setiap karyawan terus-menerus memperhatikan bagaimana para pemimpin dapat menegakkan disiplin dan bagaimana mereka dapat mengendalikan diri dari kata-kata, tindakan, dan sikap yang dapat merusak peraturan disiplin yang telah ditetapkan.
3. Apakah ada aturan eksplisit yang dapat dijadikan pegangan. Panduan disiplin tidak dapat diterapkan oleh perusahaan kecuali aturan tertulis yang jelas dibuat bersama.
4. Keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan. Dengan mengambil tindakan terhadap pelanggaran disiplin, dan sesuai dengan sanksi yang ada, semua karyawan merasa terlindungi dan berjanji untuk tidak melakukan hal yang sama di hati mereka.

5. Pengawasan kepemimpinan. Semua kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan memerlukan pengawasan, yang mengarahkan karyawan untuk melakukan tugasnya dengan tepat dan sesuai dengan persyaratan yang ditetapkan.

Dari beberapa faktor-faktor menunjukkan, karyawan yang tidak punya kepedulian terhadap para karyawan. Pekerja adalah orang yang mempunyai moral dan karakteristik berbeda satu sama lain. Sebagai karyawan tidak hanya puas saat menerima gaji yang banyak, aturan yang tidak pasti, karyawan juga membutuhkan kepedulian yang besar dari pemimpin sendiri.

2.1.2.3. Peraturan-Peraturan Disiplin Kerja

Mengenai kaidah yang akan bersangkutan dengan disiplin perusahaan antara lain sebagai berikut (Sutrisno, 2016:94):

1. Tata tertib jam masuk, pulang dan istirahat kerja.
2. Kebijakan dasar tentang cara berpakaian dan tingkah laku dalam bekerja.
3. Kaidah usaha melakukan kegiatan yang berhubungan dengan unit kerja lain.
4. Regulasi tentang apa yang karyawan boleh lakukan dan tidak boleh dilakukan selama masih di dalam organisasi.

Jika melanggar peraturan organisasi kerja atau peraturan kerja akan dikenakan sanksi-sanksi yang dikenakan oleh karyawan tersebut adalah dengan dikenakan tindakan disipliner yang dikenakan oleh pimpinan perusahaan terhadap karyawan yang melanggar aturan disiplin yang ditetapkan oleh pemimpin perusahaan.

2.1.2.4. Indikator-indikator Disiplin Kerja

Beberapa hal dimensi disiplin pekerjaan dibagi kedalam empat diantara lainnya sebagai berikut (Sutrisno, 2016:94):

1. Patuh kepada ketentuan waktu. Dilihat dari jam masuk kerja, balik serta rehat yang tepat waktu sesuai dengan kaidah yang berlaku.
2. Patuh kepada peraturan perusahaan. Tatanan tentang cara berpakaian dan sikap dalam pekerjaan.
3. Patuh dalam aturan tingkah laku perkerjaan. Mengacu pada cara melakukan pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berkomunikasi dengan unit kerja lain.
4. Berpegang teguh terhadap norma-norma apa saja yang berlaku dan yang wajib dipatuhi dan diikuti oleh para pekerja.

Adapun beberapa indikator-indikator disiplin kerja sebagai berikut (Dea Fanny Sefriady & Iskandar, 2018:62):

1. Dimensi absensi dengan indikator: tepat waktu, presentase kehadiran, ketentuan jam kerja.
2. Dimensi kreativitas dengan indikator: keterampilan, inovatif.
3. Dimensi loyalitas dengan indikator: semangat kerja, sikap yang baik

2.1.3. Indikator-indikator Disiplin Kerja

2.1.3.1. Pengertian Pelatihan

Pelatihan adalah cara untuk mengembangkan keterampilan khusus pekerjaan karyawan untuk mendukung pencapaian tujuan industri (Rizki Indah

Kartikasari, 2017:3). Perusahaan perlu memberikan pelatihan kepada karyawan dan menciptakan pekerja yang siap menghadapi era globalisasi ini yang diperoleh dari menambah kompetensi berbagai kemampuan serta teknik bekerja khusus, mendetail serta teratur (Imam, Management, Faculty, Utami, & Faculty, 2019:205).

Pelatihan adalah karyawan belajar untuk menyerap pengetahuan baru, sehingga karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan profesinya sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan (Dea Fanny Sefriady & Iskandar, 2018:58).

Definisi lain dari pelatihan adalah untuk berevolusi dalam keterampilan, pengetahuan, keahlian, atau sifat orang lain yang berubah untuk membenarkan memperoleh pengetahuan dan metode yang berbeda dalam melakukan tugas-tugas spesifik secara jelas dan sering dilakukan (Tri Widodo, Alamsyah, & Utomo, 2018:98).

Pelatihan ialah faktor yang dapat dilihat dari tujuan untuk perkembangan kinerja pegawai melalui dilakukannya *training* bagi pekerja, yang berguna bagi kemajuan ilmu dan kemampuan di dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan. (Anwar Nurdin, 2019:101).

Berdasarkan pengertian pelatihan dari para ahli di atas dapat disimpulkan, pelatihan dapat melatih dirinya sendiri, membenarkan kecakapan kerja, meningkatkan keterampilan dan menggantikan sikap pekerja dengan sesuatu yang lebih bermanfaat bagi perusahaan dan bagi diri sendiri. Bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi untuk hasil yang maksimal.

2.1.3.2. Tujuan Pelatihan

Adapun beberapa sasaran pelatihan yang telah diberikan oleh perusahaan (Rachmawati, Ekuitas, & Jabar, 2016:4) sebagai berikut:

1. Memajukan keterampilan para karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas kerja.
3. Mengurangi waktu belajar agar karyawan baru menjadi efektif.
4. Membantu masalah operasional.
5. Memberi pandangan kepada karyawan.
6. Menambah keahlian peserta latihan dalam menyelesaikan tugasnya.
7. Penguasaan menumbukan sikap empati dari orang lain.
8. Meningkatkan penalaran karyawan.
9. Meningkatkan keterampilan karyawan dalam analisis masalah dan pengambilan keputusan.

Dari tujuan pelatihan yang telah diberikan oleh perusahaan, karyawan agar dapat lebih berhati-hati lagi dalam bekerja sehingga karyawan tidak melakukan kesalahan yang sama yang dapat membuat pekerjaan menjadi lebih efektif dan efisien.

2.1.3.3. Manfaat Pelatihan

Manfaat dilakukannya kegiatan pelatihan dan peningkatan ialah untuk kebutuhan karyawan dan organisasi yakni (Leonu et al., 2017:45):

1. Kebutuhan karyawan:
 - a. Memberikan kemahiran dan keahlian yang diperlukan karyawan.

- b. Menaikkan etika karyawan. Dengan kemahiran dan kepandaian yang sangat antusias dengan pekerjaan mereka dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik.
 - c. Meluruskan kinerja. Kegiatan pelatihan serta peningkatan dapat meminimalisir ketidakpuasan pekerja dalam melakukan pekerjaan.
 - d. Membantu karyawan merespons perubahan dalam struktur organisasi, teknologi, dan SDM.
 - e. Meningkatkan karir karyawan. Peluang ini sangat bagus sebagai dukungan keterampilan dan keahlian.
 - f. Meningkatkan jumlah manfaat karyawan yang dapat diterima.
2. kebutuhan organisasi:
- a. Melengkapi keinginan pekerja.
 - b. Pengiritan. Dengan penataran dan perluasan diharapkan karyawan dapat hemat waktu dan efektif dalam bekerja.
 - c. Menyusutkan tingkat kehancuran dan insiden yang terjadi.
 - d. Mempererat janji antar karyawan.

Manfaat pelatihan dari kepentingan karyawan dan perusahaan mencakup manfaat meningkatkan kinerja karyawan dan perusahaan untuk menghasilkan kinerja optimal bagi perusahaan.

2.1.3.4. Indikator-indikator Pelatihan

Adapun beberapa aspek kegiatan pelatihan yang berhasil mampu diukur melewati sebagai berikut (Syamsuri & Siregar, 2018:98):

1. Isi pelatihan, yakni apakah isi kegiatan latihan dapat sejalan dan relevan dengan keperluan pelatihan dan selalu *update*.
2. Teknik pelatihan, apakah teknik pelatihan yang didistribusikan sesuai untuk topik, dan apakah teknik pelatihan sesuai untuk peserta yang mengikutinya.
3. Perilaku dan kemampuan pembimbing, yakni pembimbing harus memiliki sikap membawa diri orang lain untuk melatih diri.
4. Jangka waktu pelatihan, berapa lama waktu yang diberikan pembimbing untuk ditekuni serta durasi presentasi yang diberikannya.
5. Akomodasi pelatihan, yakni lokasi untuk pelatihan apakah dapat dikendalikan melalui pembimbing agar relevan dengan pelatihan.

Berikut ini beberapa indikator pelatihan antara lain ialah berikut ini:

(Jumawan & Mora, 2018:345):

1. Instruktur
2. Peserta
3. Materi
4. Tujuan pelatihan

2.1.4. Kinerja Karyawan

2.1.4.1. Pengertian Kinerja Karyawan

(Purwati & Nugraha, 2018:87) Kinerja karyawan adalah kualitas atau kuantitas yang beberapa orang ingin capai untuk memenuhi tugas mereka sebagaimana mestinya melalui kriteria atau tindakan yang ditentukan. Kinerja karyawan adalah performa pekerjaan, atau hasil pekerjaan (output), dan baik

kualitas atau kuantitas yang harus dicapai pekerja selama periode pemenuhan tugas pekerjaan tergantung pada beban yang diberikan kepadanya sehingga tidak terealisasi dengan baik apa yang dikerjakannya (Septiasari, 2017:97).

Kinerja karyawan adalah kemampuan karyawan untuk melakukan keterampilan tertentu dalam pekerjaan yang dilakukan di perusahaan maka karyawan harus bekerja dengan hasil pekerjaan yang lebih baik (Galih Arga Nurcahya, 2018:303).

Definisi lain dari kinerja karyawan adalah kinerja dan penampilan pekerjaan karyawan, yang dievaluasi dalam hal kualitas dan nilai berdasarkan ukuran pekerjaan yang disediakan oleh perusahaan (Rukhayati, 2018:99).

Kinerja karyawan adalah seperti kinerja karyawan ketika ia melakukan pekerjaannya, atau penampilan yang muncul setelah pekerjaan karyawan ketika melakukan pekerjaan yang ditawarkan oleh perusahaan. (Patras et al., 2019:77).

Menurut para ahli yang disebutkan di atas, berdasarkan tujuan kinerja karyawan, pertimbangkan bahwa kinerja karyawan adalah kinerja pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan yang diberikan kepada perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan.

2.1.4.2. Kriteria Mengukur Kinerja Karyawan

Ada tujuh tolok ukur yang dapat dipergunakan untuk mengukur kinerja karyawan secara perseorangan ialah (Indrasari, 2017:55):

1. Kualitas, yaitu pekerjaan yang dilakukan hampir sempurna atau telah menyelesaikan tujuan yang diperlukan dari pekerjaan yang ditentukan.

2. Daya produksi, yaitu hasil yang dapat dicapai atau kegiatan yang dapat dituntaskan.
3. Akurasi durasi, yaitu menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang tersedia untuk tugas tertentu dan memaksimalkan waktu untuk kegiatan lain.
5. Efektivitas, memanfaatkan sumber daya yang ada untuk mengurangi kerugian yang ada dan meningkatkan laba.
6. Kemandirian, yaitu melakukan pekerjaan tanpa bala bantuan guna menghindari kerugian yang ada.
7. Kontrak kerja, yaitu janji pekerja antara karyawan dan perusahaan.
8. Kewajiban pekerja terhadap perusahaannya, ialah pekerja mampu hadir secara terus-menerus datang tepat waktu ke organisasi, pekerja dapat mengikuti petunjuk-petunjuk yang diberikan oleh organisasi, juga pekerja dapat membereskan pekerjaan serta menepati kewajiban melalui batas durasi yang sudah diberikan.

Dari kriteria diatas kita dapat mengukur kinerja karyawan yang ada di perusahaan, sehingga kita dapat mencari tau hasil kerja yang telah diberikan karyawan pada saat melakukan pekerjaan di perusahaan.

2.1.4.3. Faktor-faktor Kinerja Karyawan

Aspek yang dapat digunakan sebagai model peran untuk menyimpulkan dan memperkirakan kinerja pekerja, yaitu (Indrasari, 2017:57):

1. Aspek kualitas kerja, dalam hal akurasi dan keteraturan kerja, ketangkasan untuk menyelesaikan pekerjaan, keterampilan dan kemampuan kerja.

2. Aspek kerja, diukur dengan keterampilan dalam hal tujuan dan penampilan saat mencapai pekerjaan baru.
3. Aspek ilmu, melihat kompetensi pekerja bagaimana mereka mengartikan tentang tugas yang dikerjakan.
4. Faktor kecakapan, mengukur kemahiran dan kepandaian saat melakukan pekerjaan, baik dalam melaksanakan kebijakan dan gagasan serta disiplin.
5. Aspek kedatangan, yakni memantau keaktifan pekerja saat aktivitas rutinitas dikantor.
6. Aspek kolaborasi, memeriksa bagaimana pekerja bekerja sama dengan karyawan lain dalam membereskan pekerjaannya.

2.1.4.4. Indikator-indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja yang diukur ialah sebagai berikut (Isvandiari & Idris, 2018:19):

1. Kualitas.
2. Kuantitas.
3. Pelaksanaan.
4. Tanggung jawab.

2.2. Penelitian Terdahulu

Pada skripsi ini terdapat landasan yang sangat penting dari penelitian terdahulu berkaitan dengan variabel yang diteliti, berikut penelitian terdahulu dapat dilihat pada tabel 2.1 sebagai berikut:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama (tahun)	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	(Ahmad Adi Arifai, 2018)	Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv.Arwana Mas Palembang	regresi linear berganda	1. kepemimpinan motivasi dan disiplin kerja berpengaruh simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan.
2	(Galih Arga Nurcahya, 2018)	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Arah Environmental Indonesia Bag.Surakarta	regresi linear sederhana	1. disiplin kerja berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.
3	(Ginting, 2018)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT.Sekar Mulia Abadi Medan	regresi berganda	1. disiplin kerja dan komunikasi secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
4	(Rukhayati, 2018)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Puskesmas Talise	regresi berganda	1. motivasi dan disiplin kerja secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Puskesmas Talise.

5	(Purwati & Nugraha, 2018)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	regresi berganda	1. gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
6	(Anwar Nurdin, 2019)	Pengaruh Kepemimpinan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Bank DKI Jakarta	regresi berganda dan sederhana	1. kepemimpinan dan pelatihan berpengaruh positif secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan.
7	(Isvandiari & Idris, 2018)	Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Central Capital Futures Cabang Malang	Regresi berganda	1. kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.3. Kerangka Pemikiran

Berlandaskan kajian dasar teori dan riset di masa lampau, maka pembuatan kerangka pemikiran ini dilakukan dengan maksud untuk menggambarkan hubungan antara variabel bebas (Kepemimpinan (X1), Disiplin (X2) dan Pelatihan (X3)) serta variabel terikatnya (Kinerja Karyawan (Y)). Bentuk dari kerangka pemikiran ini dibuat berdasarkan kerangka pemikiran pada penelitian terdahulu yang dapat dilihat pada penjelasan dibawah ini dan bentuk dari kerangka pemikiran dapat dilihat pada gambar 2.1 yaitu sebagai berikut:

Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Bentuk kerangka pemikiran yang digunakan oleh peneliti berdasarkan teori (Ahmad Adi Arifai, 2018). Hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa secara parsial variabel kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada Cv. Arwana Mas Palembang, secara parsial variabel motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada Cv. Arwana Mas Palembang, dan secara parsial variabel disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada Cv. Arwana Mas Palembang. Sedangkan pada uji secara simultan variabel kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan Cv. Arwana Mas Palembang.

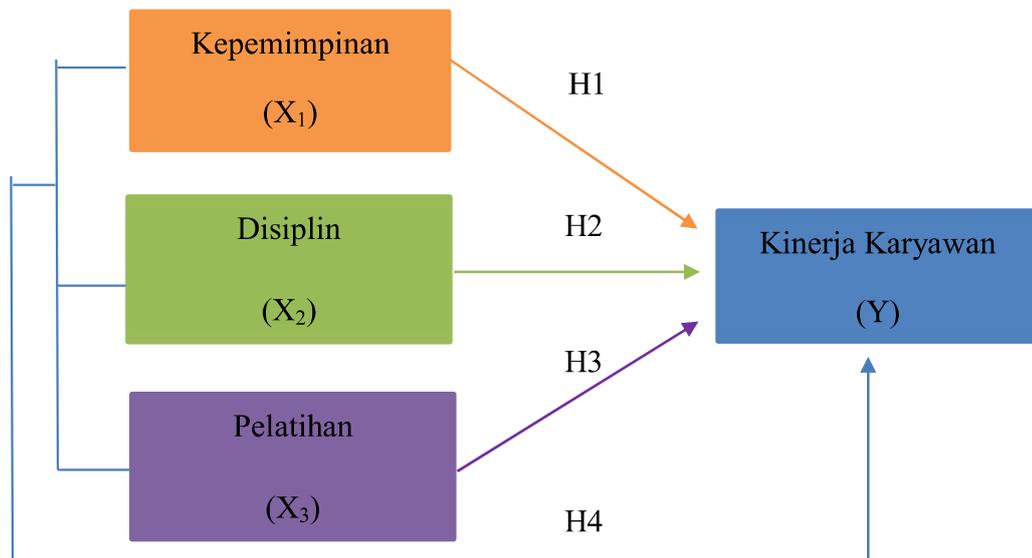
Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan

Bentuk kerangka pemikiran yang digunakan oleh peneliti berdasarkan teori (Isvandiari & Idris, 2018) melalui judul Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Central Capital Futures Cabang Malang. Dengan hasil riset bahwa kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan.

Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Bentuk kerangka pemikiran yang digunakan oleh peneliti berdasarkan teori (Anwar Nurdin, 2019) melalui judul Pengaruh Kepemimpinan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Bank DKI Jakarta. Dengan hasil penelitian bahwa variabel kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank DKI Jakarta dan secara parsial variabel pelatihan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan Bank DKI Jakarta. Sedangkan pada uji secara bersama-

sama variabel kepemimpinan dan pelatihan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan Bank DKI Jakarta.



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.4. Hipotesis

Berlandaskan dasar teori untuk kerangka pemikiran diatas, dalam riset ini hipotesis yang akan dipergunakan ialah:

- H1 : Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Top Baker Indonesia di Kota Batam.
- H2: Disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Top Baker Indonesia di Kota Batam.
- H3 : Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Top Baker Indonesia di Kota Batam.
- H4 : Kepemimpinan, disiplin dan pelatihan secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Top Baker Indonesia di Kota Batam.