

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Kinerja karyawan**

###### **2.1.1.1 Definisi Kinerja**

Karyawan Kinerja dapat diartikan sebagai suatu pencapaian hasil kerja sesuai dengan aturan dan standar yang berlaku pada masing-masing organisasi. Menurut Mathis dan Jackson dalam Nimpuno(2015:15), kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja karyawan adalah yang memengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Perbaikan kinerja baik untuk individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi.

Menurut Sutrisno(2016:170), kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas.

Menurut Hermawati dalam Prakoso(2016:11), kinerja merupakan hasil kerja seorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target, atau kriteria lain yang telah ditentukan terlebih dahulu oleh perusahaan dan telah disepakati bersama.

Melalui definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat di capai oleh seseorang / sekelompok orang dalam suatu organisasi atas wewenang atau tanggung jawab yang sudah diserahkan untuk diselesaikan dalam waktu tertentu

### **2.1.1.2 Unsur-unsur dalam Kinerja**

Tika dalam Nimpuno (2015:16), mengemukakan bahwa ada 4 (empat) unsur-unsur yang terdapat dalam kinerja yaitu:

1. Hasil-hasil fungsi pekerjaan
2. Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap prestasi karyawan
3. Pencapaian tujuan organisasi
4. Periode waktu tertentu

Kinerja pada dasarnya ditentukan oleh tiga hal, yaitu:

1. Kemampuan
2. Keinginan
3. Lingkungan

Ada empat aspek yang terdapat pada kinerjakaryawan:

1. Kemampuan
2. Penerimaan tujuan perusahaan
3. Tingkat tujuan yang dicapai
4. Interaksi antara tujuan dan kemampuan para karyawandalam perusahaan

### **2.1.1.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Menurut Suprihatiningrum (2012:22), menyebutkan bahwa terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja antara lain:

#### 1) Motivasi

Motivasi dapat berupa motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi yang bersifat intrinsik adalah ketika sifat pekerjaan itu sendiri yang membuat seseorang termotivasi, bukan karena adanya rangsangan lain seperti status ataupun uang, dapat juga dikatakan seorang yang sedang melakukan hobinya. Sedangkan motivasi ekstrinsik adalah ketika faktor faktor diluar pekerjaan tersebut menjadi faktor utama yang membuat seorang termotivasi.

#### 2) Kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristiknya. Kepuasan kerja yang tinggi akan membuat pegawai semakin meningkatkan komitmen dan rasa tenang dalam bekerja sehingga akan meningkatkan kinerjanya.

#### 3) Tingkat stres

Stres merupakan suatu kondisi internal yang terjadi dengan ditandai gangguan fisik, lingkungan, dan situasi sosial yang berpotensi pada kondisi yang tidak baik.

#### 4) Kondisi fisik pekerjaan

Suatu perusahaan perlu memikirkan bagaimana menciptakan lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan bagi pegawainya karena lingkungan kerja diduga memiliki pengaruh yang kuat dengan kinerja pegawai. Lingkungan kerja

yang baik tidak hanya dapat memuaskan pegawai dalam melaksanakan tugasnya tetapi juga berpengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai, peningkatan kinerja pegawai akan berdampak pada prestasi perusahaan.

#### 5) Desain Pekerjaan

Desain pekerjaan yaitu proses penentuan tugas yang akan dilaksanakan, metode yang digunakan untuk melaksanakan tugas, dan bagaimana pekerjaan berhubungan dengan pekerjaan lainnya di dalam organisasi (Simamora 2006). Desain pekerjaan sangat menentukan bagaimana pekerjaan dilakukan, seberapa besar pengambilan keputusan yang dibuat oleh pegawai terhadap pekerjaannya, dan seberapa banyak tugas yang harus diselesaikan oleh pegawai. .  
nyesuaikan diri dengan lingkungan dan juga pekerjaannya.

#### 7) Inisiatif

Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreativitas dalam bentuk ide untuk suatu tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan. Bila atasan selalu menjegal inisiatif karyawan maka organisasi akan kehilangan energi atau daya dorong untuk maju.

#### 8) Kemandirian

Kemandirian yaitu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaannya sendiri.

#### 9) Kreativitas

Kreativitas adalah kemampuan untuk mengajukan ide-ide/usulan- usulan baru yang konstruktif demi kelancaran pekerjaan, mengurangi biaya, memperbaiki hasil kerja dan menambah produktivitas. Prakoso,( 2016)

#### **2.1.1.4 Manfaat Penilaian Kinerja**

Adapun secara terperinci manfaat penilaian kinerja bagi organisasi menurut Rivai dalam Nimpuno (2015:21) diantaranya:

##### 1) Perbaikan kinerja

Umpan balik pelaksanaan kerja yang bermanfaat bagi karyawan dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan atau memperbaiki kinerja karyawan.

##### 2) Penyesuaian kompensasi

Penilaian kinerja membantu pengambil keputusan dalam penyesuaian ganti rugi, menentukan siapa yang perlu dinaikkan upah, bonus atau kompensasi lainnya.

##### 3) Keputusan penempatan

Membantu dalam promosi, keputusan penempatan, perpindahan dan penurunan pangkat pada umumnya didasarkan pada masa lampau atau mengantisipasi kinerja.

##### 4) Pelatihan dan pengembangan

Kinerja buruk mengindikasikan adanya suatu kebutuhan untuk latihan. Demikian juga kinerja baik dapat mencerminkan adanya potensi yang belum digunakan dan harus dikembangkan.

##### 5) Perencanaan dan pengembangan karier

Umpan balik penilaian kinerja dapat digunakan sebagai panduan dalam perencanaan dan pengembangan karier karyawan

### **2.1.1.5 Indikator-indikator Kinerja**

Menurut Bernardin dalam Prakoso (2016:12) terdapat empat indikator untuk mengukur kinerja pegawai:

#### 1) Kualitas kerja

Kualitas kerja yang dimaksud adalah pekerjaan yang karyawan lakukan sesuai dengan standar kerja yang ada, tepat waktu, dan akurat.

#### 2) Kuantitas kerja

Kuantitas kerja yaitu target kerja yang telah ditetapkan dan berhasil dicapai oleh karyawan, serta volume pekerjaan yang karyawan lakukan telah sesuai dengan harapan atasan.

#### 3) Pengetahuan

Pengetahuan yaitu kemampuan karyawan memahami tugas – tugas yang berkaitan dengan pekerjaan, serta kemampuan menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan oleh atasan.

#### 4) Kerjasama

Karyawan mampu bekerjasama dengan rekan kerja, Karyawan bersikap positif terhadap setiap pekerjaan tim, Karyawan bersedia membantu anggota tim kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.

Indikator yang digunakan dalam penelitian ini merupakan indikator Kualitas kerja, Kuantitas kerja, Pengetahuan, dan Kerjasama.

### **2.1.2 Pengertian Disiplin**

Disiplin kerja karyawan sangat penting bagi perusahaan dalam rangka mewujudkan tujuan instansi. Tanpa disiplin kerja karyawan yang baik, sulit bagi

suatu instansi mencapai hasil yang optimal. Disiplin kerja mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong semangat kerja sehingga dapat terwujud tujuan perusahaan. Dapat dikatakan bahwa disiplin kerja merupakan kunci keberhasilan instansi dalam mencapai tujuannya. (R. Sujadat 2017:23)

Berikut ini pengertian disiplin kerja yang dikemukakan oleh para ahli :

Menurut Gauzali (2010:284), menyatakan bahwa “Disiplin kerja merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati segala norma-norma yang berlaku di sekitarnya.” Menurut Muchdarsyah Sinungan(2011:146), menyatakan bahwa “Disiplin kerja adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok, masyarakat yang berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan-peraturan yang ditetapkan.”

Menurut Bejo Siswanto (2010:291), menyatakan bahwa : “Disiplin kerja adalah sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak, serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.” Dengan demikian dari konsep diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin merupakan ketaatan/kepatuhan terhadap peraturan perorangan, kelompok dan suatu organisasi.

#### **2.1.2.1 Tujuan Disiplin**

Menurut Bejo Siswanto dalam Sinambela (2016:341), menguraikan bahwa maksud dan sasaran dari disiplin kerja adalah terpenuhinya beberapa tujuan seperti berikut:

1. Tujuan umum disiplin.

Tujuan umum disiplin adalah demi kelangsungan perusahaan sesuai dengan motif organisasi bagi yang bersangkutan baik hari ini maupun hari esok.

2. Tujuan khusus disiplin. Tujuan khusus antara lain:

- a. Untuk para karyawan menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan, serta kebijakan perusahaan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen:
- b. Dapat melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya, serta mampu memberikan servis yang maksimum pada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya;
- c. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya;
- d. Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan;
- e. Tenaga kerja mampu memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

### **2.1.2.2 Jenis-Jenis Disiplin**

Menurut Sinambela(2016:36-37), ada 2 bentuk disiplin kerja yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif.

#### **a. Disiplin Preventif**

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara preventif, pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan atau institusi. Pemimpin perusahaan mempunyai tanggungjawab dalam membangun iklim organisasi dengan disiplin preventif. Begitu pula pegawai harus dan wajib mengetahui, memahami semua pedoman kerja serta peraturan-peraturan yang ada dalam organisasi.

Disiplin preventif merupakan suatu sistem yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua bagian sistem yang ada dalam organisasi. Jika sistem organisasi baik maka diharapkan akan lebih mudah menggerakkan disiplin kerja.

#### **b. Disiplin Korektif**

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan atau organisasi. Pada disiplin korektif, karyawan yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

### **2.1.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin**

Banyak faktor yang mempengaruhi tingkat disiplin karyawan pada suatu organisasi atau perusahaan yang dapat mempengaruhi kreativitas dan kinerja seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan kewajibannya, seorang pemimpin perusahaan harus mengetahui faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi tingkat disiplin karyawannya. Menurut Hasibuan(2016:195), faktor faktor yang mempengaruhi disiplin adalah :

#### **1. Tujuan dan kemampuan**

Tujuan yang dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada seorang karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan berdisiplin untuk mengerjakannya

#### **2. Teladan pimpinan**

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan, karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberikan contoh yang baik, berdisiplin, baik, jujur, adil serta sesuai kata dengan perbuatan.

#### **3. Balas jasa**

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan, karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya.

#### **4. Keadilan**

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

#### 5. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan efektif untuk mencegah/mengetahui kesalahan, membetulkan kesalahan, memelihara kedisiplinan, meningkatkan prestasi kerja, mengaktifkan peranan atasan dan bawahan, menggali sistem-sistem kerja yang paling efektif dan menciptakan sistem internal kontrol yang terbaik dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat

#### 6. Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Karena dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut untuk melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku yang indisipliner karyawan akan berkurang

#### 7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.

#### **2.1.2.4 Bentuk-Bentuk Disiplin**

Terdapat 4 (empat) perspektif yang menyangkut disiplin kerja menurut Vaitzal Rivai dalam Sinambela (2016:337), yaitu :

1. Disiplin Distributif, yaitu berusaha memberi hukuman orang yang berbuat salah.
2. Disiplin Korektif, yaitu berusaha membantu karyawan mengoreksi perilakunya yang tidak tepat.
3. Perspektif hak-hak individu, yaitu berusaha membantu melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner.
4. Perspektif utilitarium, yaitu berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya(Sinambela, 2016)

#### **2.1.2.5 Indikator Disiplin**

Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Adapun indikator menurut Sutrisno ( 2016:96), sebagai berikut :

1. Taat terhadap aturan waktu

Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.

2. Taat terhadap peraturan perusahaan

Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.

#### **2.1.3 Definisi Gaya Kepemimpinan**

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba memengaruhi perilaku orang lain Suranta, dalam Nimpuno (2015:27). Gaya kepemimpinan cocok apabila tujuan perusahaan telah dikomunikasikan dan bawahan telah menerimanya. Seorang

pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat memengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Suranta telah meneliti pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja, menyatakan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan adalah kemampuan mempersuasi orang-orang untuk mencapai tujuan yang tegas dengan gairah (*leadership is the ability to persuade other to seek defined objectives enthusiastically*) oleh Kaith Davis dalam (Dr.H. Syamsul Arifin 2012:4)

Kepemimpinan menurut Amirullah, S.E. (2015:167), adalah orang yang wewenang memberi tugas, mempunyai kemampuan untuk membujuk atau mempengaruhi orang lain melalui pola hubungan yang baik guna mencapai tujuan yang telah ditentukan. Kepemimpinan dalam organisasi diarahkan untuk mempengaruhi orang-orang yang dipimpinnya, agar mau berbuat seperti yang diharapkan ataupun diarahkan oleh orang lain yang dipimpinnya (Dr. M. Sobry Sutikno 2014:15)

Dengan demikian seperti yang dikatakan oleh para ahli di atas gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin untuk mengarah atau memberi motivasi pada karyawannya untuk menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu.

### **2.1.3.1 Teori Kepemimpinan**

Dalam teori kepemimpinan ada beberapa para ahli mengemukakan tentang teori kepemimpinan yaitu sebagai berikut

### **1. Teori Genetik (*Genetic Theory*).**

Penjelasan kepemimpinan yang paling lama adalah teori kepemimpinan “*genetic*” dengan ungkapan yang sangat populer waktu itu yakni “*a leader is born, notmade*”. Seorang dilahirkan dengan membawa sifat-sifat kepemimpinan dan tidak perlu belajar lagi. Sifat-sifat utama seorang pemimpin diperoleh secara genetik dari orang tuanya. Syamsul Arifin, (2012)

### **2. Teori Sifat (*Trait Theory*).**

Sesuai dengan namanya, maka teori ini mengemukakan bahwa efektivitas kepemimpinan sangat tergantung pada kehebatan karakter pemimpin. “*Trait*” atau sifat-sifat yang dimiliki antara lain kepribadian, keunggulan fisik dan kemampuan social. Penganut teori ini yakin dengan memiliki keunggulan karakter di atas, maka seseorang akan memiliki kualitas kepemimpinan yang baik dan dapat menjadi pemimpin yang efektif. Karakter yang harus dimiliki oleh seseorang menurut Judith R. Gordon mencakup kemampuan yang istimewa dalam (1) Kemampuan Intelektual (2) Kematangan Pribadi (3) Pendidikan (4) Status Sosial dan Ekonomi (5) “Human Relations” (6) Motivasi Intrinsik dan (7) Dorongan untuk maju (*achievement drive*).

### **3. Teori Perilaku (*The Behavioral Theory*).**

Mengacu pada keterbatasan peramalan efektivitas kepemimpinan melalui teori “*trait*”, para peneliti pada era Perang Dunia ke II sampai era di awal tahun 1950-an mulai mengembangkan pemikiran untuk meneliti “*behavior*” atau perilaku seorang pemimpin sebagai cara untuk meningkatkan efektivitas kepemimpinan. Fokus pembahasan teori kepemimpinan pada periode ini beralih dari siapa yang

memiliki kemampuan memimpin ke bagaimana perilaku seseorang untuk memimpin secara efektif (Syamsul Arifin 2012:25)

### **2.1.3.2 Tipe-tipe kepemimpinan**

#### 1. Tipe Otokritas

1. Memiliki ciri ciri dalam kepemimpinannya sebagai berikut:
2. Menganggap organisasi sebagai milik pribadi.
3. Mengidentikan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi.
4. Menganggap bawahan sebagai alat semata mata.
5. Tidak mau menerima kritik saran dan pendapat.
6. Terlalu tergantung kepada kekuasaan formilnya.

Dalam tindakan pergerakannya sering menggunakan pendekatan yang mengandung unsure pemaksaan(bersifat menghukum)

#### 2. Tipe Militeristis

1. Dalam menggerakan bawahannya lebih sering menggunakan sistem perintah.
2. Dalam menggerakan bawahannya senang bergantung pada pangkat dan jabatan.
3. Senang pada formalitas yang berlebih-lebihan.
4. Menuntut disiplin yang tinggi dan kaku dari bawahan.
5. Sukar menerima kritik dari bawahan.
6. Menggemari upacara-upacara untuk beerbagai keadaan.

#### 3. Tipe Paternalistis

Seorang pemimpin yang bertipe paternalistis memiliki ciri ciri sebagai berikut:

1. Menganggap bawahannya sebagai manusia yang tidak dewasa Bersikap terlalu melindungi
2. Jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk ikut mengambil keputusan.
3. Jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk ikut mengambil inisiatif.
4. Jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk ikut mengembangkan daya kreasi dan fantasinya.
5. Sering bersikap maha tau.

#### 4. Tipe Kharismatis

Tidak banyak hal yang dapat disimak dari literatur yang ada tentang kriteria kepemimpinan yang kharismatik. Memang ada karakteristiknya yang khas yaitu daya tariknya yang sangat memikat sehingga mampu memperoleh pengikut yang jumlahnya kadang-kadang sangat besar. Tegasnya seorang pemimpin yang kharisnatik adalah seseorang yang dikagumi oleh banyak pengikut meskipun para pengikut tersebut tidk selalu dapat menjelaskan secara konkret mengapa orang tersebut dikagumi..

#### 5. Tipe Demokratis

ciri ciri dalam kepemimpinannya sebagai berikut :

1. Dalam Proses penggerakan bawahan melalui kritik tolak dari pendapat bahwa manusia adalah makhluk yang termulia .
2. Selalu berusaha menyelaraskan kepentingan dan tujuan organisasi dengan kepemimpinan dan tujuan pribadi dari pada bawahannya .

3. Senang menerima saran , pendapat dan bahkan kritik dari bawahannya .
4. Selalu berusaha mengutamakan kerjasama dan kerja tim dalam usaha mencapai tujuan
5. Dengan ikhlas memberikan kebebasan yang seluas luasnya kepada bawahan untuk berbuat kesalahan yang kemudian dibandingkan dan ddiperbaiki agar bawahan itu tidak berbuat kesalahan yang sama , tetapi tetap berani berbuat kesalahan yang lain.Selalu berusaha menjadikan bawahan lebih sukses dari pada diri sendiri.
6. Berusaha mengembangkan kapasitas diri pribadi sebagai seorang pemimpin.

#### 6. Tipe Laissez Faire

Pemimpin ini berpandangan bahwa umumnya organisasi akan berjalan lancar dengan sendirinya karena para anggota organisasi terdiri dari orang-orang yang sudah dewasa yang mengetahui apa yang menjadi tujuan organisasi, sasaran-sasaran apa yang ingin dicapai, tugas yang harus ditunaikan oleh masing-masing anggota dan pemimpin tidak terlalu sering intervensi. (Syamsul Arifin, 2012:89)

#### **2.1.3.3 Faktor-faktor yang Memengaruhi gaya kepemimpinan**

Menurut Setiawan, (2013;31) ada beberapa faktor yang mempunyai relevansi atau pengaruh positif terhadap proses kepemimpinan dalam organisasi, yaitu:

- a) Kepribadian (*personality*), pengalaman masa lalu dan harapan pemimpin, hal ini mencakup nilai-nilai, latar belakang dan pengalaman yang akan mempengaruhi pilihan gaya kepemimpinan;

- b) Harapan dan perilaku atasan;
- c) Karakteristik, harapan, dan perilaku bawahan akan berpengaruh terhadap gaya kepemimpinan;
- d) Kebutuhan tugas, setiap tugas bawahan juga akan mempengaruhi gaya kepemimpinan;
- e) Iklim dan kebijakan organisasi mempengaruhi harapan dan perilaku bawahan;  
dan
- f) Harapan dan perilaku rekan.

Berdasarkan faktor-faktor tersebut, maka jelaslah bahwa kesuksesan pemimpin dalam aktivitasnya dipengaruhi oleh faktor-faktor yang dapat menunjang untuk berhasilnya suatu kepemimpinan, oleh sebab itu suatu tujuan akan tercapai apabila terjadinya keharmonisan dalam hubungan atau interaksi yang baik antara atasan dengan bawahan, di samping dipengaruhi oleh latar belakang yang dimiliki pemimpin, seperti motivasi diri untuk berprestasi, kedewasaan dan keleluasaan dalam hubungan sosial dengan sikap-sikap hubungan manusiawi.

#### **2.1.3.4 Indikator Gaya Kepemimpinan**

Menurut Hasibuan, (2016;171) gaya kepemimpinan memiliki empat indikator yaitu:

- a. Pimpinan melimpahkan wewenang lebih banyak kepada bawahan
- b. Keputusan lebih banyak dibuat oleh para bawahan
- c. Bawahan bebas menyampaikan saran dan pendapat

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Untuk dapat memperoleh jawaban sementara dari pemnelitian ini, diperlukan adanya pengkajian terhadap beberapa penelitian terdahulu yang dianggap relevan pada penelitian ini, beberapa diantaranya sebagai berikut :

**Tabel 2. 1** Penelitian Terdahulu

No	Peneltian (tahun) & judul penelitian	Variabel	Hasil penelitian
1	(Rampos, 2018) “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, dan Displin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Minahasa Tenggara”	Gaya kepemimpinan (x1), pengawasan (x2), dan Displin (x3) terhadap kinerja pegawai (y)	Menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan (X2), dan pengawasan, dan displin kerja (X1) secara sr\imultan berpengaruh terhadap kinerja pagawai. Secara persial pengawasan dan displin kerja berpengaruh signifikan sedangkan gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
2	(Paiyo, 2018) “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Displin kerja terhadap Kinerja Pagawai pada Dinas Balai Pelestarian nilai Budaya Manado”	Gaya kepemipinan (Y1), dan kedisplinan (X2) terhadap kinerja pegawai (Y).	Menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial variable Gaya Kepemipinan (X2) dan Dislpin kerja (X1) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
3	(Saputri et al., 2017) “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pada Pegawai Kantor Camat Sagulung”	Gaya kepemimpinan (X1), dan kedesimplinan (X2), terhadap Kinerja pegawai (Y)	menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan parsial (X2) dan a pengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Disiplin (X1) juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja Kemudian secara simultan menguji Gaya Kepemimpinan dan Disiplin pengaruh positif dan signifikan (kuat) terhadap Kinerja Pegawai di Kabupaten Kota Batam
4.	(Suwuh, 2015) the Influence of Leadership Style,	Leadership Style (X1), Motivation (X2), Discipline	The results showed leadership style and motivation have a significant influence on employee

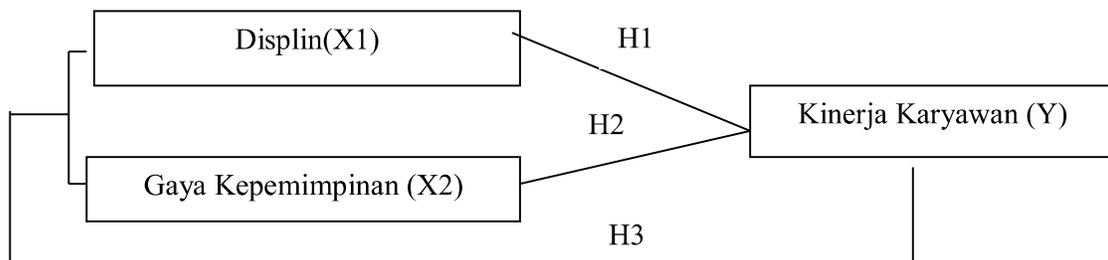
	Motivation, and Work Discipline on Employee Performance At Bank Sulut Kcp Likupang	(X3), Of Work On Employee Performance In (Y)	performance and discipline do not have a significant impact on employee performance. Recommendations for this research that led Bank of North Sulawesi Likupang KCP must maintain discipline, especially discipline of employeest
5	(Zainal Arifudin, 2017)'' Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PD BPR Daerah Kabupaten Kediri''	Gaya kepemimpinan (X1), dan Displin (X2), terhadap kinerja karyawan (Y)	hasil penelitian dan analisis data disimpulkan bahwa : Kepemimpinan (X2)berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PD BPR Bank Daerah Kabupaten Kediri. Disiplin Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PD BPR Bank Daerah Kabupaten Kediri. Kepemimpinan (X2) dan Disiplin (X1) Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PD BPR Bank Daerah Kabupaten Kediri.

Pemilihan penelitian terdahulu yang di uraikan diatas berdasarkan variable-variable yang telah di uji dalam kurun waktu yang berbeda-beda, obyek penelitian yang berbeda dan memiliki hasil yang bervariasi. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hasil yang akan di peroleh nantinya mendekati hasil, atau hasil yang berbeda.

### 2.3 Kerangka Pemikiran

Seorang peneliti harus menguasai teori-teori ilmiah sebagai dasar bagi argument dalam menyusun kerangka pemikiran yang membuahkan hipotesis. Kerangka pemikiran ini merupakan penjelasan sementara terhadap gejala-gejala yang menjadi objek permasalahan. Suriasumantri, dalam (Sugiyono, 2017 :60)

Berdasarkan pada konsep teoritis dan penelitian terdahulu yang telah disampaikan, penulis sajikan kerangka pemikiran penelitian mengenai Pengaruh Displin dan Gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, sebagai berikut:



**Gambar 2. 1Kerangka Berfikir Teoritis**

#### 2.4 Hipotesis Teori

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Sugiyono,( 2017;63)

Berdasarkan latar belakang maslaha serta tujuan dan manfaat penelitian yang telah diuraikan, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

1.  $H_1$ : Displin berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Idea Design PT. Idea Design di Kota Batam
2.  $H_2$ : Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Idea Design PT. Idea Design di Kota Batam
3.  $H_3$ : Displin dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawnpada PT. Idea Designdi Kota Batam