

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Teori Dasar

2.1.1 Kepemimpinan

2.1.1.1 Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan ialah penggerak utama dalam sebuah organisasi. Suatu perusahaan dapat dinyatakan sukses atau tidaknya organisasi tersebut dapat dilihat dari tingkat kemampuannya dalam meraih tujuan yang sudah direncanakan. Di sini lah tergantung pada cara memimpin yang diperagakan dan mengatur karyawannya untuk bekerja maksimal (Suryani, 2016:165).

Kepemimpinan ialah kemampuan kepemimpinan membujuk pengikutnya untuk mau bekerja sesuai dengan keinginan pemimpinnya tanpa paksaan sedikit pun. Salah satu definisi kepemimpinan adalah kemampuan untuk menginspirasi sekelompok individu untuk bekerja sama dalam melakukan tindakan yang awalnya dimaksudkan (Asmarazisa, 2016:2).

Kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai kemampuan dan motivasi seseorang untuk mengubah pemikiran orang lain sehingga mereka secara sukarela dan sukarela mengikuti instruksi mereka dan menawarkan ide-ide baru kepada orang lain sehingga mereka dapat merencanakan hal-hal yang lebih berkualitas. orang lain sehingga mereka akan bereaksi dan menjalankan tujuan dan misi perusahaan (Sulasri & Suhardi, 2017:28).

Pemimpin adalah pemimpin yang menunjukkan jalan, kata "kepemimpinan" juga memiliki arti memimpin tugas. Ini berasal dari kata kerja

"untuk memimpin," yang berarti mengarahkan dan memimpin. Seorang pemimpin adalah seseorang yang membentuk sikap sosial, baik melalui upaya mereka pada orang lain atau melalui posisi atau kekuasaan mereka, dengan membimbing, mengatur, atau mengelola orang (Gede & Priartini, 2018:1116).

Perencanaan bisnis didasarkan pada kepemimpinan karena tanpa kepemimpinan yang kuat, mencapai tujuan organisasi tidak diragukan lagi sulit. Seorang pemimpin harus mempertimbangkan gaya kepemimpinannya karena mereka berusaha mempengaruhi perilaku tenaga kerja mereka (Tampubolon, 2018:90).

Kepemimpinan yakni upaya para pemimpin untuk mendapatkan kerja sama dan dukungan penuh dari tenaga kerja mereka untuk mencapai tujuan organisasi (Hasni, Noviantoro, & Septiani, 2020:29). Kepribadian dan sikap pemimpin itu sendiri memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepemimpinan.

2.1.1.2 Fungsi Kepemimpinan

Adapun fungsi kepemimpinan Febriyan dan Siagian(2020:28) yaitu:

1. Mengarahkan organisasi untuk mencapai tujuannya.
2. Perwakilan organisasi yang berinteraksi dengan pihak di luar organisasi.
3. seorang komunikator yang baik.
4. Mediator, terutama dalam hal koneksi internal termasuk isu-isu yang muncul.
5. Rasional, tidak memihak, dan efektif sebagai integrator.

2.1.1.3 Indikator Kepemimpinan

Febriyan dan Siagian (2020:28) menyatakan lima indikator didalam pengukuran kepemimpinan:

1. **Integritas**

Alat yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin untuk menentukan dalam kegiatannya dan untuk menilai tujuan yang ingin dicapai.
2. **Kompeten**

Kemampuan kepemimpinan yang memungkinkan tingkat keberhasilan yang tinggi dalam melaksanakan kewajibannya.
3. **Konsistensi**

Konsistensi kepemimpinan dalam mengimplementasikan kebijakannya.
4. **Loyal**

Setia kepada pelanggan Anda dan kepemimpinan perusahaan Anda.
5. **Terbuka**

Keterbukaan kepemimpinan terhadap umpan balik dari semua karyawan dan kelompok secara keseluruhan saat membuat keputusan.

2.1.1.4 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepemimpinan

Menurut Suryani (2016:166) Faktor yang memengaruhi timbulnya kepemimpinan yaitu

1. **Faktor Biologis/Keturunan**

Seorang bisa dijadikan pimpinan bila ia keturunan seorang pemimpin pula. Didalam alur hidup kerajaan, raja/sultan pastinya ialah seorang anak dari raja/sultan sebelumnya.

2. Faktor Religius atau Agama

Seseorang dapat diangkat sebagai pemimpin jika orang lain menganggapnya kompeten, berpengetahuan, dan bahkan berpengetahuan tentang agama. Mengenai kesulitan dengan masalah agama, itu akan dilihat sebagai wawasan.

3. Faktor Kekuatan (*power*)

Agar semua perintah dipatuhi dalam organisasi kriminal, seseorang dapat diangkat menjadi pemimpin karena menjadi yang terkuat di antara orang-orang di sekitarnya. Biasanya, anggota memilih pemimpin mereka berdasarkan komponen kekuatan ini.

4. Faktor Sosial Ekonomi

Orang kaya sering dianggap sebagai orang yang terlihat. Akibatnya, orang kaya biasanya menjadi pemimpin daerah..

5. Faktor Profesional

Setelah seseorang diakui sebagai spesialis atau profesional di sektor tertentu, ia dapat dipilih untuk melayani sebagai pemimpin..

2.1.1.5 Jenis Kepemimpinan

Jenis kepemimpinan dibedakan menjadi beberapa jenis yaitu (Mattayang, 2019: 46):

1. Jenis kepemimpinan otoritas

Jenis kepemimpinan ini dikenal sebagai pemimpin yang absolut. Pemimpin yang dalam kategori gaya ini biasanya memiliki sifat dimana aturan yang ditetapkan harus berjalan sesuai apa yang diinginkan, pekerjaan yang diberikan harus dijalankan baik karyawan ingin atau tidak jadi lebih bersifat paksa. Pemimpin ini dikenal memiliki sifat autokratik, yang terdiri dari sifat egoisnya yang besar sehingga membuat karyawan dan bawahannya merasa tertekan atas sifat yang dimiliki.

2. Jenis kepemimpinan peternalistik

Jenis kepemimpinan ini dikenal sebagai pemimpin yang membimbing. Pemimpin yang dalam kategori gaya ini biasanya memiliki sifat dimana memberikan harapan dan kenyamanan kepada karyawannya sehingga karyawannya merasa nyaman dan terlindungi. Pemimpin ini dikenal memiliki sifat yang ingin mengatasi semua masalahnya sendiri, sehingga membuat karyawan dan bawahannya kurang mandiri dalam mengatasi sebuah masalah.

3. Jenis kepemimpinan karismatik

Jenis kepemimpinan ini dikenal sebagai pemimpin yang memiliki karisma dan memiliki sifat tersendiri dalam menarik perhatian bawahannya. Pemimpin yang dalam kategori gaya ini biasanya memiliki sifat dimana dalam segala sifat dan sisi selalu dikagumi. Pemimpin ini dikenal memiliki sifat yang ingin selalu menjadi contoh atau standar pemimpin yang

berkategori baik sehingga banyak bawahan merasa kagum kepada atasannya.

4. Jenis kepemimpinan demokratis

Jenis kepemimpinan ini dikenal sebagai pemimpin yang memiliki demokrasi. Pemimpin yang dalam kategori gaya ini biasanya selalu menghargai seluruh pandangan yang berasal dari bawahannya. Pemimpin ini selalu dikenal sebagai pemimpin yang diinginkan setiap karyawan karena rasa kekeluargaan dalam tim tersebut sangat tinggi sehingga karyawan selalu nyaman berada di posisi tersebut. Pemimpin ini dikenal memiliki sifat yang ingin selalu menjadi pemimpin yang disegani dan dihormati setiap karyawannya.

5. Jenis kepemimpinan militeristik

Jenis kepemimpinan ini dikenal sebagai pemimpin yang bersifat tegas. Pemimpin yang dalam kategori gaya ini biasanya memiliki sifat dimana aturan yang ditetapkan harus berjalan sesuai apa yang diinginkan, pekerjaan yang diberikan harus dijalankan baik karyawan ingin atau tidak jadi lebih bersifat paksa dan jenis ini mirip dengan otokratik. Pemimpin ini dikenal memiliki sifat tegas, yang terdiri dari sifat keras dan menuntut semua karyawannya harus patuh serta disiplin.

2.1.2 Disiplin Kerja

2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Jeffrey dan Dinata (2017: 7302) menyatakan disiplin dapat diartikan sebagai suatu siasat, meskipun makna sesungguhnya tidaklah demikian. Disiplin

berasal dari bahasa latin (*Disciplina*) yang berarti latihan atau edukasi kesopanan dan kerohanian serta pengembangan karakter. Disiplin merupakan sikap, tingkah laku, perbuatan dan etika yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang berbentuk tertulis maupun tidak tertulis. Peraturan yang di maksud termasuk absensi, keterlambatan masuk, serta jam pulang karyawan. Jadi hal ini merupakan suatu sikap indisipliner karyawan yang perlu di kelola dengan baik oleh pihak manajemen.

Mashudi *et al.*(2020: 320) menyatakan disiplin adalah sikap dalam mental yang tercermin dalam tingkah laku atau perbuatan individu, kelompok atau masyarakat yang berupa ketaatan (*obedience*) terhadap suatu ketentuan atau peraturan-peraturan yang di tetapkan oleh perusahaan dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu. Hakim dan Alhakim (2020: 25) berpandangan bahwa disiplin kerja hanya mematuhi aturan dan peraturan lembaga atau organisasi dalam segala hal, tanpa memperhitungkan perasaan sendiri., melainkan berdasarkan keyakinan dan pengakuan bahwa tanpa ketaatan tersebut semua ketentuan dalam tujuan organisasi tidak dapat tercapai.

Gabriela *et al.* (2018: 4435) menyatakan disiplin kerja merupakan kemampuan seseorang dalam bekerja secara tekun, teratur, berkepanjangan dan bekerja sesuai dengan tata cara yang sudah berlaku dengan tidak melanggar tata cara yang sudah dipilih perusahaan dalam prosesnya. Penjelasan diatas dapat menyatakan bahwa disiplin dikenal sebagai sikap tersendiri dalam diri konsumen dimana dapat diukur dari rasa tanggung jawab dan setiaannya terhadap aturan perusahaan sehingga berpegang teguh untuk tidak melanggarnya.

Nababan dan Siagian (2020: 159) menyatakan disiplin kerja dikenal sebagai suatu aksi yang dibuat dan dijalankan karyawan dengan maksud agar dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Cara yang dapat diambil yaitu menjalankan segala aksi sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan dan bijak mengatasi segala masalah yang ada.

Kesimpulan yang dapat diambil yaitu disiplin kerja merupakan aturan yang dibuat perusahaan untuk dijalankan karyawan agar dapat mencapai hal-hal yang ditetapkan perusahaan. Proses tersebut dapat mengukur sifat karyawan apakah karyawan tersebut tekun atau tidak dan dapat mengetahui tingkat kebijakan karyawan.

2.1.2.2 Jenis Disiplin Kerja

Terdapat beberapa jenis dalam disiplin kerja menurut Pramularso (2017: 173) sebagai berikut:

1. Disiplin kerja terhadap diri sendiri

Karyawan yang tekun terhadap diri sendiri dan mengendalikan segala keinginan untuk membuktikan diri sebagai orang yang bertanggung jawab dan tekun dalam menjalankan aturan yang ada. Jenis ini lebih ke mengoreksi diri menjadi lebih baik dan benar.

2. Disiplin kerja berbentuk kelompok

Suatu kelompok ingin berjalan lancar pasti memiliki aturan tersendiri dan perlu dicapai oleh individu untuk membawa kelompok tersebut menjadi lebih maju.

3. Disiplin kerja berbentuk preventif

Pemimpin yang ada dalam perusahaan menetapkan aturan yang harus berjalan sesuai apa yang diinginkan, pekerjaan yang diberikan harus dijalankan baik karyawan ingin atau tidak jadi lebih bersifat paksa.

4. Disiplin kerja berbentuk korektif

Pemimpin yang ada dalam perusahaan menetapkan aturan yang harus berjalan sesuai apa yang diinginkan, pekerjaan yang diberikan harus dijalankan baik oleh karyawan apabila tidak maka akan melakukan tindakan mengoreksi jika melanggar aturan yang ada.

5. Disiplin kerja berbentuk progresif

Pemimpin yang ada dalam perusahaan menetapkan aturan yang harus berjalan sesuai apa yang diinginkan, pekerjaan yang diberikan harus dijalankan baik oleh karyawan apabila tidak maka akan memberikan hukuman jika melanggar aturan yang ada.

2.1.2.3 Indikator Disiplin Kerja

Tetuko dan Winarningsih (2017: 7) menyatakan disiplin diukur oleh beberapa indikator yaitu:

1. Waktu jam bekerja yang diatur sesuai dengan jam berapa masuk kerja, jam makan siang, jam pulang kerja.
2. Cara berpakaian yang diatur layak untuk bekerja yaitu sopan dan rapi.
3. Hubungan dengan rekan kerja, dituntut harus memiliki hubungan yang baik tanpa memiliki masalah yang tidak diinginkan.
4. Kebijakan dalam perusahaan yang perlu dijalankan karyawannya.

2.1.2.4 Tujuan Disiplin Kerja

Syarkani (2017: 368) menyatakan disiplin kerja memiliki beberapa tujuan yaitu:

1. Bertujuan agar dapat memberikan konsistensi, tujuan ini dikenal sebagai tujuan pokok agar dapat memastikan seluruh karyawan dapat menjalankan dasar aturan yang ditetapkan perusahaan.
2. Bertujuan agar dapat menciptakan hubungan yang bersinergis antar bawahan dan atasan. Tujuan ini bertujuan agar suasana kerja dan lingkungan kerja yang ada bisa harmonis dan memiliki kepercayaan yang kuat.
3. Bertujuan agar dapat membuat produktifitas kerja semakin meningkat. Tujuan ini memiliki harapan dimana dengan berjalannya disiplin kerja dapat memberikan dan membawa perusahaan mencapai apa yang diinginkan dan membawa perusahaan semakin maju.

2.1.2.5 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin kerja

Azwar (2016: 6) menyatakan disiplin kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu

1. Tujuan dan kemampuan karyawan harus sesuai dengan kapabilitas karyawan.
2. Teladan pemimpin di jadikan panutan oleh para bawahan.
3. Balas jasa berupa gaji dan kesejahteraan ikut mempengaruhi kedisiplinan pekerja.
4. Keadilan dari atasan untuk seluruh karyawan

5. Pengawasan menyeluruh oleh atasan untuk meningkatkan disiplin staf.
6. Hukuman yang diberikan kepada karyawan yang melanggar kebijakan perusahaan dari atasan.
7. Penegakan sanksi oleh atasan terhadap pegawai yang melanggar peraturan yang telah ditetapkan.
8. Keterkaitan yang harmonis antara atasan dan karyawan.

2.1.3 Kinerja karyawan

2.1.3.1 Pengertian Kinerja karyawan

Kinerja adalah untuk mengukur keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan organisasi, atau dapat juga diartikan sebagai hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya karena didasarkan pada kemampuan yang dimiliki. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja dimana pegawai melaksanakan tugasnya sesuai dengan aturan yang ditetapkan oleh perusahaan untuk mencapai target sesuai standar perusahaan baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan (Wasiman et al., 2022).

Kerja yakni kemampuan karyawan untuk melakukan tugas dan tanggung jawabnya dengan benar dan memuaskan. Jika tujuan kinerja relevan dengan apa yang diantisipasi, dapat dianggap baik sehingga kinerja karyawan dapat dilacak melalui serangkaian evaluasi. Untuk menerima evaluasi yang menguntungkan atas kinerja karyawan, penilaian pekerjaan harus lebih tinggi dari kinerja karyawan (Farisi et al., 2020:18).

Kinerja karyawan dikenal sebagai kemampuan dalam diri karyawan untuk pencapaian kerja yang berurusan kuat dengan kegiatan kerjanya yaitu kebijakan melayani dan memuaskan kesenangan konsumen. Kemampuan pembentukan pencapaian yang diinginkan perusahaan dalam diri karyawan menandakan karyawan tersebut memiliki kinerja yang bagus dan sebaliknya (Hasni *et al.*, 2020:30).

Kinerja dikenal sebagai sebuah hasil yang dimiliki karyawan melalui kerja kerasnya, baik itu hasil yang bagus ataupun tidak. Menurut Harahap dan Tirtayasa (2020:122) Walaupun suatu desain sudah disistematisasikan seefektif dan serapi mungkin, akan menjadi tidak efektif jika staf yang melaksanakannya kurang berkualitas dan tidak antusias saat bekerja. Kinerja diartikan sebagai hasil kerja keras karyawan, guna memperoleh hasil yang positif.

Kemampuan yang berasal dari perorangan dan kelompok orang dalam mengapai suatu hasil yang sejalan dengan apa yang diinginkan disebut kinerja. Karyawan perlu menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka agar dapat mencapai kinerja yang diinginkan. Kinerja dapat dikatakan baik dan buruk tergantung dari kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan tersebut (Febriyan & Siagian, 2020:29).

Kemampuan yang berasal dari perorangan dan kelompok orang dalam mengapai suatu hasil yang sejalan dengan apa yang diinginkan disebut kinerja. Karyawan dapat mencapai kinerja yang baik apabila memiliki niat kerja yang besar baik dari caranya bekerja, semangatnya, dan lainnya. Kinerja yang baik perlu dilakukan dan dijalankan sesuai rencananya (Sadat *et al.*, 2019:136).

Prestasi kerja yang dicapai oleh karyawan dapat disebut sebagai kinerja karyawan. Kinerja disini dapat diartikan sebagai prestasi kerja yang ada dalam diri karyawan yang diukur melalui dari kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan tersebut(Ekhsan, 2019:3). Karyawan dapat mencapai kinerja yang baik apabila memiliki semangat kerja yang tinggi dan lainnya.

2.1.3.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja karyawan

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut (Farisi *etal.*, 2020:19):

1. Bakat dan keinginannya untuk bekerja.
2. Tugas anggota staf yang ditugaskan kepadanya sudah jelas.
3. sejauh mana karyawan didorong, diarahkan, dan tetap pada jalurnya.
4. kemampuan dan pengetahuan seorang pekerja.
5. sekelompok alat bantu untuk menjalankan bisnis secara efisien.
6. tindakan karyawan yang inovatif dan inventif.
7. gaya kepemimpinan orang yang bertanggung jawab atas timnya.
8. Semua personel harus mematuhi kebijakan perusahaan untuk mencapai tujuan.

2.1.3.3 Indikator Kinerja karyawan

Indikator dalam pengukuran kinerja adalah sebagai berikut (Farisi *et al.*, 2020:19):

1. Kualitas kerja, hasil berkualitas dari usaha.
2. Kuantitas kerja, barang-barang yang harus diselesaikan untuk pekerjaan itu.

3. Kendala kerja, memahami instruksi, memikul tanggung jawab, dan berhati-hati di tempat kerja adalah indikator apakah seseorang dapat diandalkan.
4. Kerja sama di tempat kerja adalah norma bagi karyawan dan orang lain..

2.1.3.4 Karakteristik Kinerja karyawan

Febriyan dan Siagian (2020:29) menyatakan kinerja karyawan yang berkinerja tinggi memiliki beberapa karakteristik antara lain:

1. Baik pribadi maupun bertanggung jawab.
2. Sulit dalam memutuskan bagaimana memecahkan tantangannya.
3. Mirip dengan tujuan yang sebenarnya
4. Memanfaatkan kritik mengenai tugas saat ini.
5. Serangkaian realisasi konsep menawarkan peluang

2.2 Penelitian Terdahulu

Farisi *et al.* (2020) menjalankan penelitian dengan maksud untuk dapat menunjukkan kinerja para karyawan PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau, perusahaan dituntut untuk menegakkan motivasi dan disiplin kerja para karyawan. 162 orang bertempat tinggal di Perkebunan Tanah Putih di provinsi Riau. Sedangkan 62 karyawan dari masing-masing seksi dijadikan sampel untuk penelitian ini. Menggunakan regresi linier berganda untuk analisis data. Temuan menunjukkan bahwa staf di PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Perkebunan Tanah Putih, Provinsi Riau, tampil lebih baik ketika insentif dan disiplin kerja hadir secara bersamaan.

Hasni *et al.* (2020) menjalankan penelitian dengan membahas mengenai pengaruh kepemimpinan kepada kinerja karyawan pada PT. Win Acces Telecommunication Palembang. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT. Win Acces Telecommunication Palembang, teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh dengan jumlah sampel sebanyak 46 responden. Teknik analisis data yaitu kuantitatif dengan menggunakan regresi linier dan analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara kepemimpinan dan kepuasan kerja secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Harahap dan Tirtayasa (2020) menjalankan penelitian dengan membahas mengenai pengaruh motivasi, disiplin dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. Penelitian ini menggunakan metode penelitian asosiatif dengan pendekatan deskriptif kuantitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial dapat disimpulkan bahwa motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Irawati (2020) menjalankan penelitian dengan membahas mengenai pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Tangerang Selatan. Metode yang digunakan adalah penelitian eksplanatori dengan jumlah sampel 55 responden. Hasil menyatakan secara simultan kepemimpinan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Rukmana (2020) menjalankan penelitian dengan membahas mengenai pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra

Steel di Jakarta. Metode yang digunakan adalah penelitian eksplanatori dengan jumlah sampel 82 karyawan. Hasil menyatakan kepemimpinan beserta motivasi secara simultan mampu memberi suatu pengaruh signifikan kepada kinerja karyawan.

Penelitian yang membahas tentang pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengukur pengaruh kepemimpinan transformasional dan kesiapan perubahan terhadap kinerja karyawan pada karyawan industri kimia. Penelitian ini kesiapan untuk berubah merupakan variabel mediasi. Data dikumpulkan dari 220 kuesioner yang dikembalikan dari sampel yang diambil secara *random sampling*. Data dianalisis menggunakan metode SEM dengan *software* SmartPLS 3.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Asbari et al., 2021).

Febriyan dan Siagian (2020) menjalankan penelitian dengan membahas pengaruh kepemimpinan beserta insentif kepada kinerja karyawan yang terdapat pada PT Indoprof D'Penyetz Sejati Kota Batam dengan menggunakan teknik *sampling* jenuh. Jumlah sampel 110. Hasil penelitian dan pembahasan ini dapat disimpulkan bahwa secara simultan kepemimpinan beserta insentif mampu memberi suatu pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Ekhsan (2019) menjalankan penelitian dengan membahas mengenai pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Syncrum Logistics. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner dengan jumlah sampel sebanyak 60 responden dan dengan menggunakan pendekatan

deskriptif kuantitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan variabel motivasi dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Syncrum Logistic.

Gede dan Priartini (2018) menjalankan penelitian pada setiap BPR (Bank Perkreditan Rakyat) cabang di Kabupaten Sukawati Gianyar yang melakukan perbankan. 68 responden merupakan 68 sampel yang digunakan dalam pendekatan Slovin. Jelas dari temuan analisis bahwa kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan dengan cara yang menguntungkan dan signifikan. Kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh motivasi kerja. Motivasi tempat kerja secara signifikan dan positif memoderasi dampak kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Sari dan Masruroh (2018) menjalankan penelitian dengan membahas mengenai pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Magelang Tengah. Metode yang digunakan dalam penelitian ini merupakan penelitian *survey* dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian dilakukan dengan mengumpulkan informasi dari suatu sampel dengan menanyakan melalui angket atau *interview*.

Penelitian dikaji oleh Wasiman et al. (2022) dengan membahas mengenai pengaruh pertukaran anggota tim dan kepemimpinan pelayan pada kinerja karyawan dengan perilaku kewarganegaraan organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah *Servant Leadership* (SLS) dan *Team Member Exchange* (TMX) dan peran mediasi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) layak dan berharga bagi keberhasilan organisasi di perusahaan asuransi jiwa. Data survei yang

dikumpulkan dari 160 karyawan menggunakan teknik analisis data SEM AMOS menunjukkan bahwa *servant leadership* berhubungan positif dengan kinerja melalui *organizational citizenship behavior* dan *Team Member Exchange* berpengaruh negatif terhadap kinerja.

2.3 Hubungan antar variabel

2.3.1 Hubungan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

Kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai kemampuan dan dukungan seseorang untuk membentuk sikap orang lain sehingga mereka mau dan secara sukarela menuruti keinginan mereka dan menawarkan ide-ide baru kepada orang lain sehingga mereka dapat merencanakan hal-hal yang lebih berkualitas. agar mereka dapat mengambil tindakan dan memenuhi visi dan misi perusahaan (Hasni, Noviantoro, & Septiani, 2020:29).

Perusahaan dapat mempertimbangkan proses memosisikan karyawan pada posisi yang tepat perlu adanya seorang pemimpin yang berpotensi mengatur dan membawa tim untuk bekerja sama. Seorang pemimpin dapat dinyatakan memiliki kepemimpinan yang baik yaitu pemimpin yang bisa memanfaatkan atau menggerakkan sumber-sumber yang tersedia, salah satunya adalah sumber daya manusia agar tetap loyal, untuk meningkatkan kinerjanya diperlukan pemimpin yang baik. Pemimpin membawa berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan, karena pemimpin yang baik dapat mempengaruhi karyawan dalam pekerjaannya sehingga memungkinkan tercapainya tujuan perusahaan. perusahaan dituntut harus memiliki pemimpin yang mempunyai sikap yang konsisten dan mampu memberikan contoh yang baik kepada setiap karyawan. Penelitian sejalan dengan

penelitian yang dijalankan oleh Febriyan dan Siagian (2020) bersama Gede dan Priartini (2018) dengan hasil penelitian dan pembahasan ini dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.3.2 Hubungan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

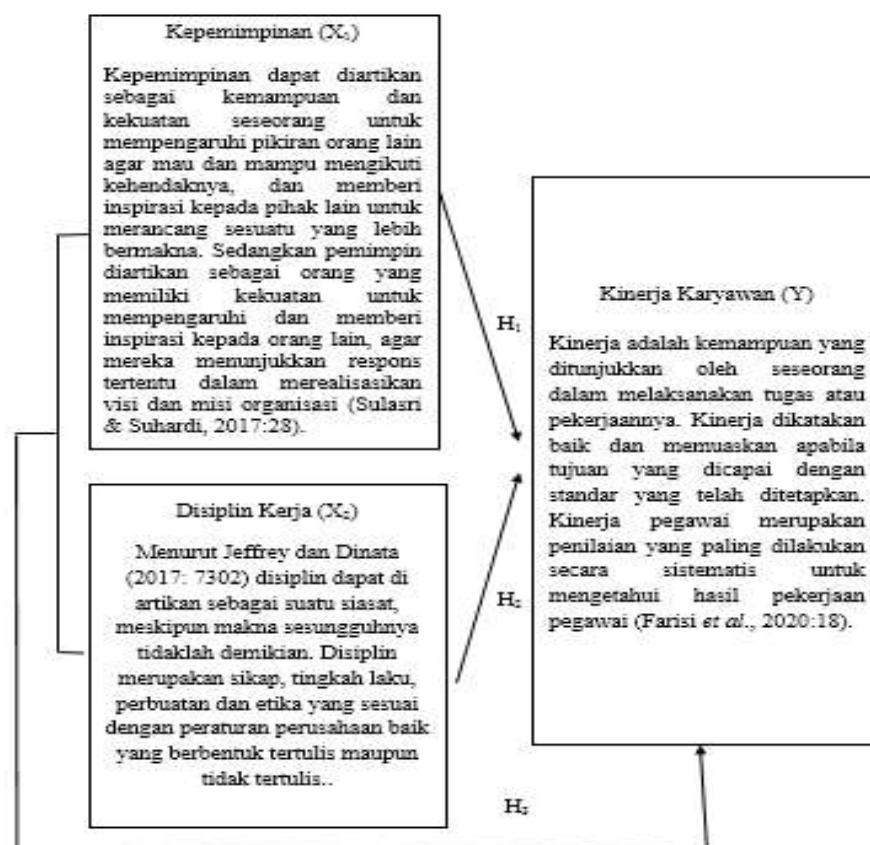
Hakim dan Alhakim (2020: 25) berpandangan bahwa disiplin kerja adalah tanpa mempertimbangkan emosi seseorang, tunduk pada lembaga atau organisasi dan semua aturannya, melainkan berdasarkan keyakinan dan pengakuan bahwa tanpa ketaatan tersebut semua ketentuan dalam tujuan organisasi tidak dapat tercapai. disiplin adalah sikap dalam mental yang tercermin dalam tingkah laku atau perbuatan individu, kelompok atau masyarakat yang berupa ketaatan (*obedience*) terhadap suatu ketentuan atau peraturan-peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu. Hakim dan Alhakim (2020: 25) berpandangan bahwa disiplin kerja itu sendiri adalah tanpa memasukkan perasaan pribadi, tunduk pada aturan institusi atau organisasi dalam semua detailnya, melainkan berdasarkan keyakinan dan pengakuan bahwa tanpa ketaatan tersebut semua ketentuan dalam tujuan organisasi tidak dapat tercapai..

Disiplin yang baik dari karyawan akan menunjukkan bahwa suatu perusahaan dapat memelihara dan menjaga loyalitas maupun kualitas karyawannya. Selain itu, dengan mengetahui disiplin kerja karyawan maka nilai kinerja dari para karyawan pun akan dapat diketahui (Hakim dan Alhakim (2020: 25). Hasil penelitian yang dijalankan Harahap dan Tirtayasa (2020) bersama Sari dan

Masruroh (2018) menyatakan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.4 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran berikut menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bintang Lima Imada. Kerangka berpikir yang digunakan untuk merumuskan hipotesis tentang pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.5 Hipotesis

Berdasarkan pendapat kerangka berpikir di atas, hipotesis pada penelitian ini dapat dinyatakan sebagai berikut:

- H₁ : Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Bintang Lima Imada
- H₂ : Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Bintang Lima Imada
- H₃ : Kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Bintang Lima Imada.