

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teori

Two factors theory berhasil di temukan oleh Frederick Herzberg yang menjelaskan tentang variable-variable yang mempengaruhi keinginan orang untuk bekerja guna memenuhi tuntutan. Menurut *two factors theory*, Terdapat dua faktor yaitu faktor Motivasional dan faktor hygiene merupakan bagian dari teori dua faktor yang dikemukakan oleh Herzberg yang dikenal dengan Herzberg's Two Factors Motivational Theory. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Herzberg, diketahui ada tiga hal penting yang harus diperhatikan dalam memotivasi bawahan yaitu

1. Hal-hal yang mendorong karyawan adalah pekerjaan yang menantang yang mencakup perasaan untuk berprestasi, bertanggungjawab, kemajuan dapat menikmati pekerjaan itu sendiri dan adanya pengakuan atas semuanya.
 2. Hal-hal yang mengecewakan karyawan adalah terutama faktor yang bersifat embel-embel saja pada pekerjaan, peraturan pekerjaan, penerangan, istirahat, sebutan jabatan, hak, gaji, tunjangan dan lain-lainnya.
 3. Karyawan akan kecewa apabila peluang untuk berprestasi terbatas. Mereka akan menjadi sensitif pada lingkungannya serta mulai mencari-cari kesalahan.
- Herzberg selanjutnya menetapkan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan kerja adalah dua hal yang berbeda. Teori ini membedakan dua kelompok faktor pekerjaan. Kelompok yang pertama berhubungan dengan aspek intrinsik pekerjaan yang disebut sebagai faktor motivator atau faktor intrinsik. Kelompok kedua berhubungan dengan lingkungan pekerjaan atau faktor ekstrinsik pekerjaan. Secara ringkas, dinyatakan oleh Herzberg bahwa hygiene factor atau faktor pemeliharaan menyebabkan banyak ketidakpuasan bila faktor tersebut tidak ada, tetapi memberi motivasi jika faktor itu ada. Sebaliknya motivator membimbing kearah motivasi yang kuat dan pemuasan bila faktor itu ada, tetapi tidak menyebabkan ketidakpuasan jika faktor tersebut tidak ada.

2.1.1 Kepemimpinan

Kepemimpinan diperlukan oleh lembaga atau instansi dalam upaya pencapaian tujuan suatu organisasi. Pegawai dituntut untuk dapat mengikuti arahan dari pimpinannya karena merekalah yang dianggap mampu menjadi influence bagi karyawan untuk dapat memiliki tujuan yang sama dengan perusahaan. Jika tujuan yang dituju tidaklah sama maka akan sulit bagi suatu organisasi menjalankan proses pencapaiannya.

2.1.1.1 Pengertian Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah perilaku memotivasi yang memotivasi orang lain untuk menyelesaikan tugas tertentu guna mencapai tujuan tertentu. Pentingnya persepsi orang dalam konteks ini tidak dapat dilebih-lebihkan (Sugiyanto & Sutija, 2022). Sejauh ini, ketika membahas gaya kepemimpinan, orang berfokus pada dua ekstrem: otoriter dan demokratis. Sebagai gaya yang didasarkan pada kekuatan posisi dan pelaksanaan otoritas, pendekatan manajemen otoriter dapat digambarkan sebagai kekuatan posisi untuk melaksanakan kekuatannya. Berkenaan dengan kekuatan individu dan tingkat partisipasi pengikut, gaya kepemimpinan demokratis lebih ke arah proses partisipasi anggotanya dalam memberikan pendapat dan menentukan keputusan suatu organisasi.

Untuk menjalankan kegiatan dalam sebuah organisasi, sistem kepemimpinan yang baik sangatlah penting dan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sikap seorang pemimpin dapat dianggap sebagai bentuk pencegahan untuk mengantisipasi kinerja buruk dari pegawai sehingga kinerja mereka menjadi lebih baik dan perusahaan dapat terus berkembang. Selain mampu mengembangkan taktik dan strategi yang efektif, seorang pemimpin juga harus memiliki kemampuan untuk mengambil keputusan secara cepat dan tepat. Terlambatnya pengambilan keputusan dapat berakibat pada kerugian organisasi, terutama dalam era persaingan yang ketat.

2.1.1.2 Tipe Kepemimpinan

Dalam melaksanakan fungsi-fungsi kepemimpinan, maka akan berlangsung aktivitas kepemimpinan. Apabila aktivitas tersebut dipilah-pilah, maka akan terlihat gaya kepemimpinan dengan polanya masing-masing. Gaya kepemimpinan tersebut merupakan dasar dalam mengklasifikasikan tipe kepemimpinan. Gaya kepemimpinan memiliki tiga pola dasar, yaitu:

- Gaya kepemimpinan yang berpola pada kepentingan pelaksanaan tugas
- Gaya kepemimpinan yang berpola pada pelaksanaan hubungan kerja sama
- Gaya kepemimpinan yang berpola pada kepentingan hasil yang dicapai

Berdasarkan ketiga pola di atas terbentuk perilaku kepemimpinan yang mengarah pada kategori kepemimpinan yang terdiri dari tiga pokok kepemimpinan, yaitu :

1. Tipe kepemimpinan otoriter

Tipe kepemimpinan ini menempatkan kekuasaan di tangan satu orang. Pemimpin bertindak sebagai penguasa tunggal. Kedudukan dan tugas anak buah semata-mata hanya pelaksana keputusan, perintah, dan bahkan kehendak pimpinan. Pimpinan memandang diri lebih dalam segala hal. Dibandingkan dengan bawahannya. Kemampuan bawahan selalu dipandang rendah sehingga dianggap tidak mampu berbuat sesuatu tanpa diperintah

2. Tipe Kepemimpinan kendali bebas

Tipe kepemimpinan ini merupakan kebalikan dari tipe kepemimpinan otoriter. Pemimpin berkedudukan sebagai simbol. Kepemimpinan dijalankan dengan memberikan kebebasan penuh pada orang yang dipimpin dalam mengambil keputusan dan melakukan kegiatan menurut kehendak dan kepentingan masing-masing, baik secara perorangan maupun kelompok-kelompok kecil. Pemimpin hanya memfungsikan dirinya sebagai penasihat.

3. Tipe kepemimpinan demokratis

Tipe kepemimpinan ini menempatkan manusia sebagai faktor utama dan terpenting dalam setiap kelompok/organisasi. Pemimpin memandang dan menempatkan orang-orang yang dipimpinnya sebagai subjek yang memiliki kepribadian dengan berbagai aspeknya, seperti dirinya juga. Kemauan, kehendak, kemampuan, buah pikiran, pendapat, kreativitas, inisiatif yang berbeda-beda dan dihargai disalurkan secara wajar. Tipe pemimpin ini selalu

berusaha untuk memanfaatkan setiap orang yang dipimpin. Kepemimpinan demokratis adalah kepemimpinan yang aktif, dinamis, dan terarah. Kepemimpinan tipe ini dalam mengambil keputusan sangat mementingkan musyawarah, yang diwujudkan pada setiap jenjang dan di dalam unit masing-masing.

2.1.1.3 Pengertian Kepemimpinan Demokratis

Menurut Rohmat dalam Amanda dan Sofro (2018), gaya Kepemimpinan Demokratis ialah cara pimpinan memberikan tanggung jawab kepada orang yang dipimpin dan senantiasa melibatkan karyawan dalam mengambil solusi atas permasalahan sebagai kelompok yang utuh. Sedangkan menurut Busro (2018), gaya Kepemimpinan Demokratis ialah strategi memimpin yang menekankan musyawarah dan berorientasi pada kerja sama untuk meraih sasaran organisasi, pimpinan yang mempunyai sifat bersedia menerima kritik, saran, dan memahami kebutuhan karyawannya. Sementara menurut Woods dalam Djunaedi & Gunawan (2018), gaya Kepemimpinan Demokratis merupakan kapasitas pemimpin memengaruhi orang lain supaya bersedia terlibat kerja sama dalam meraih tujuan yang sudah ditentukan melalui beragam program yang hendak diaplikasikan ditetapkan secara kolektif antara pimpinan dan karyawan.

Menurut beberapa karyawan yang peneliti wawancara mereka menyetujui fenomena kepemimpinan demokratis yang dilakukan pemimpin mereka dan ada beberapa poin yang peneliti dapatkan yaitu

1. Pemimpin di PT Ra promosindo selalu mengajak karyawannya untuk memberikan saran Ketika terjadi sesuatu masalah atau Ketika sedang mengerjakan suatu project.
2. Karyawan diberikan kebebasan bersuara untuk memberikan saran dan seluruh keputusan disusun berdasarkan diskusi Bersama

2.1.1.4 Ciri-Ciri Gaya Kepemimpinan Demokratis

Sudriamunawar dalam Ariani dalam Irdyanti et al (2021) menyatakan terdapat sejumlah ciri-ciri seorang pemimpin yang demokratis, yaitu:

1. Pemimpin sebagai pendorong dan seluruh keputusan disusun berdasarkan diskusi dan ditetapkan secara kolektif.
2. Mengembangkan rencana bersama untuk mencapai tujuan kelompok. Pemimpin menyarankan sejumlah pilihan jika saran teknis diperlukan..
3. Pembagian tugas diserahkan kepada kelompok dan anggota kelompok bebas menentukan dengan siapa mereka akan bekerjasama

2.1.1.5 Indikator Gaya Kepemimpinan Demokratis

Beberapa indikator gaya Kepemimpinan Demokratis sejalan dengan karakteristiknya berdasarkan pendapat Pasolong dalam Regi et al (2021) diantaranya adalah:

1. Kebijakan disusun Bersama Berpartisipasti aktif dalam merumuskan kebijakan dan menetapkan keputusan. Pemimpin akan melibatkan pekerja-pekerjanya dalam mengambil sebuah keputusan ataupun didalam melakukan setiap pekerjaan guna mencapai sasaran organisasi.
2. Menghargai potensi karyawannya Menghargai kemampuan karyawannya yang mempunyai kemungkinan untuk dikembangkan. Pemimpin yang demokratis akan menghargai kemampuan bawahannya serta mau mengakui keterampilan anggotanya dalam bidangnya sendiri-sendiri, dan dapat memanfaatkannya seefektif mungkin dalam situasi yang tepat.
3. Mendengar dan menerima pendapat, saran, dan kritik dari karyawan Mampu mendengarkan setiap tanggapan karyawan yang bersifat baik ataupun buruk terhadap suatu hal yang dihasilkan. Didalam Kepemimpinan Demokratis memperoleh saran dan kritik dari karyawan adalah sesuatu yang wajar. Akibatnya, terdapat dorongan kearah peningkatan kemampuan dan keahlian diri untuk menjadi lebih baik, dan belajar dari kesalahan masa lalu.
4. Menjalin kerja sama dengan karyawan. Bekerja sama untuk menyelesaikan tugas-tugas yang akan membantu organisasi mencapai tujuannya. Dalam Kepemimpinan Demokratis, pemimpin juga tidak takut untuk langsung turun ke lapangan melakukan tugasnya.

2.1.2 Disiplin kerja

Disiplin kerja merupakan suatu kewajiban kantor atau instansi tempat bekerja wajib untuk memperhatikan kedisiplinan kerja pegawai agar kerja pegawai lebih meningkat dari sebelumnya dan pegawai tidak sesuka hati melakukan kegiatan yang tidak penting pada saat jam kerja

2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan sebuah sikap kepatuhan, dan ketaatan sekuat individu terhadap adanya suatu aturan atau ketentuan yang ada dan berlaku di dalam suatu perusahaan. Kedisiplinan dalam perusahaan sangat berguna untuk kesuksesan suatu perusahaan.

Menurut (Anjar Dewi, 2020) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan sebuah alat yang digunakan oleh manajer guna berkomunikasi dengan para bawahannya agar mereka bersedia untuk mengubah sebuah perilaku serta suatu upaya yang berguna untuk meningkatkan kesadaran serta kesediaan seseorang dalam menaati seluruh peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku di perusahaan.

Menurut Siagian dalam Wulantika.L (2018) menjelaskan mengenai pengertian disiplin adalah sebagai berikut: Disiplin adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja kooperatif dengan para pegawai yang lain serta meningkatkan kinerja karyawan.

2.1.2.2 Jenis- Jenis Disiplin Kerja

Setiap usaha selalu mempunyai tujuan yang hendak dicapai begitu pula dengan suatu perusahaan ataupun instansi juga mempunyai tujuan yang pada akhirnya wajib dicapai. Tindakan disiplin berlaku untuk semua, tidak memilih serta memihak kepada siapa pun yang melanggar akan dikenakan sanksi yang sama termasuk pimpinan ataupun atasan, karena pimpinan wajib memberi contoh terhadap bawahannya.

Mangkunegara dalam Lijan Poltak Sinambela (2018) mengungkapkan bahwa jenis kedisiplinan dibagi menjadi dua bentuk disiplin kerja yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif.

1. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan karyawan mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan karyawan, mendisiplinkan diri. Dengan cara preventif, karyawan dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan atau instansi. Pemimpin perusahaan mempunyai tanggung jawab dalam membangun iklim organisasi dengan disiplin preventif. Begitu pula karyawan 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. Tujuan pokok dari disiplin preventif ini adalah mendorong karyawan agar memiliki disiplin diri yang baik, jangan sampai para karyawan berperilaku negatif atau melanggar aturan yang ada.

2. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan karyawan dalam menyetujui 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 karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

2.1.2.3 Indikator Disiplin Kerja

Prestasi atau kinerja adalah catatan tentang hasil yang diperoleh dari fungsifungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu. Sehingga untuk menilai suatu prestasi atau kinerja dibutuhkan indikator-indikator yang mampu memberikan penilaian yang objektif bagi kinerja tersebut. Indikator disiplin kerja menurut Rivai dalam Syafira et al., (2022):

1. Kehadiran, hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya pegawai yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk datang terlambat dalam bekerja.
2. Ketaatan pada standar kerja, hal ini bisa dilihat melalui besarnya tanggung jawab pegawai terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya
3. Tingkat kewaspadaan tinggi, pegawai memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien
4. Bekerja Etis, beberapa pegawai mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan kepada pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja pegawai.

2.1.3 Kinerja Karyawan

Hasil kerja karyawan harus bisa dinilai agar karyawan mengetahui apa yang harus di perbaiki dan termotivasi saat melakukan pekerjaannya. Kinerja karyawan harus memiliki tingkat efisiensi yang baik sehingga dapat menghasilkan kualitas dan kuantitas melebihi standar, jika instansi tersebut sudah melebihi standar artinya instansi akan mendapat kepercayaan dalam bidang yang di kerjakannya

2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja dalam bahasa indonesia sebenarnya terjemahan secara bebas dari kata “performance”. Kinerja dalam arti yang agak terbatas sering digunakan untuk mengukur pencapaian kerja seseorang seperti tugas yang diberikan kepada seseorang dalam organisasi. Dalam hal ini sebenarnya terdapat hubungan yang erat antara kinerja perorangan (individual performance) dengan kinerja lembaga (corporate performance). Dengan kata lain, bila kinerja karyawan baik, maka kemungkinan besar kinerja perusahaan juga baik.

Kinerja adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Perbaikan kinerja baik untuk individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi, seperti yang diungkapkan oleh Maltis dalam (Rafiq, 2019). Veihzal Rivai dalam

Wulantika.L (2019) menyatakan bahwa Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Berdasarkan pendapat beberapa ahli yang telah disebutkan di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merujuk pada tindakan individu yang bekerja dan menghasilkan sesuatu yang bermanfaat bagi perusahaan di mana mereka bekerja.

2.1.3.2 Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Terdapat banyak kendala yang dapat memengaruhi performa kerja pegawai serta kondisi organisasi di tempat kerja, dan baik situasi seseorang maupun situasi organisasi tidak selalu ideal. Oleh karena itu, menurut Kasmir dalam Ronaldo (2022 : 18-19) harus dianalisis lebih awal beberapa faktor yang memengaruhi kinerja. Faktor ini yaitu:

1. Kemampuan dan skill
Keterampilan yang dimiliki karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Jika mereka memiliki kemampuan memadai, kinerja mereka dapat lebih baik, dan sebaliknya.
2. Pengetahuan
Seseorang akan dapat menyelesaikan tugas dengan lebih mudah jika memiliki wawasan kerja yang baik.
3. Rancangan kerja
Mengerjakan pekerjaan dengan benar dan tepat akan lebih mudah jika ada rencana kerja untuk itu.
4. Kepribadian
Kepribadian adalah karakter yang unik untuk setiap orang dan dimiliki oleh mereka semua. Hasil kerja seseorang juga akan memuaskan jika memiliki kepribadian yang bertanggung jawab.
5. Motivasi kerja
Merupakan dukungan bagi seseorang untuk menyelesaikan kewajibannya, motivasi tersebut bisa hadir dari internal ataupun dukungan orang lain.
6. Kepemimpinan

Tata cara bertingkah laku seorang pimpinan yang diterapkan dalam perkumpulan untuk mengkoordinasikan, mengawasi dan mengatur bawahannya untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Kinerja karyawan dapat meningkat jika tindakan pemimpin menyenangkan dan mengayomi.

7. Gaya kepemimpinan

Cara di mana seorang pemimpin menanggapi situasi yang terjadi di organisasi.

8. Budaya organisasi

Norma maupun praktik yang dimiliki organisasi serta seluruh karyawan harus taat dan mengikuti.

9. Kepuasan kerja

Rasa suka atau senang seseorang sebelum atau sesudah bekerja; jika mereka bekerja dengan senang hati, tidak akan ada tekanan untuk mencapai kinerja yang optimal.

10. Lingkungan kerja

Keadaan tempat bekerja sehari-hari, termasuk ruang, fasilitas, dan infrastruktur, serta hubungan antar rekan kerja.

11. Loyalitas

Loyalitas karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja, bahkan dalam menghadapi keadaan yang merugikan.

12. Komitmen

Kepatuhan karyawan terhadap kebijakan perusahaan untuk mendorong karyawan bekerja secara maksimal dan meningkatkan kinerja.

13. Disiplin kerja

Ketika seorang karyawan mengikuti instruksi, itu menunjukkan bahwa dia mengerjakan pekerjaannya dengan serius.

2.1.3.3 Indikator Kinerja

Menurut Wilson Bangun dalam Sunarto (2021) indikator-indikator kinerja terdiri dari :

1. Jumlah pekerjaan

Banyaknya tugas yang didapatkan oleh perorangan maupun tim menjadi suatu standar tugas. Karena tiap pekerjaan mempunyai persyaratannya sendiri, karyawan diharapkan untuk mematuhi kompetensi, pengetahuan, dan keterampilan yang diperlukan. Menurut syarat pekerjaan bisa ditetapkan banyaknya tenaga kerja yang diinginkan guna bekerja pada berapa unit kerja.

2. Kualitas pekerjaan

Yaitu tingkat seberapa baik pekerjaan/tugas yang telah dilakukan. Setiap pekerja di organisasi harus memenuhi ketentuan agar mampu menciptakan pekerjaan yang bermutu. Tiap tugas harus mematuhi batas kualitas tertentu, dimana seluruh pegawai harus menyesuaikan, agar bisa beroperasi sebagaimana dengan standar ini. Dapat dikatakan bahwa pegawai berkinerja baik apabila mampu menghasilkan pekerjaan yang memenuhi standar kualitas yang diperlukan.

3. Ketepatan waktu

Menjalankan pekerjaan dengan tepat waktu, karena mempunyai ketergantungan terhadap tugas yang lain. Kondisi ini dikarenakan ciri-ciri dan sifat yang berbeda dari masing-masing posisi. Pekerjaan pada suatu divisi akan terhambat apabila pekerjaan divisi lain terlambat dalam penyelesaiannya, oleh karenanya berdampak pada jumlah dan hasil kerja. Karyawan tidak hanya harus menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu tetapi juga harus datang tepat waktu karena salah satu hal yang cepat selesai adalah dalam waktu yang ditentukan.

4. Kehadiran

Perihal tingkat kedatangan atau absensi karyawan dalam menjalankan pekerjaan. Untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dalam waktu yang ditentukan, diperlukan kehadiran karyawan. Karyawan dituntut untuk

hadir dalam 5 hari kerja dengan lama 8 jam perhari. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh frekuensi absen kerjanya.

5. Kemampuan kerja sama

Menjalankan pekerjaan dengan bekerja sama untuk mewujudkan visi misi organisasi. Semua pekerjaan yang perlu dilakukan tidak bisa dituntaskan secara sendirian.. Dalam hal ini terdapat tugas yang harus dilakukan oleh 2 atau lebih karyawan karena membutuhkan partisipasi antar perwakilan divisi. Kinerja seorang karyawan dapat dievaluasi berdasarkan kapasitas mereka untuk bekerja sama dengan rekan kerjanya.

2.2 Penelitian Terdahulu

1. Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Karyawan PT. EQS Toours dan Travel Kantor Pusat Menara 165 TB. Simatupang oleh Rahma Fitha (2017)

Tema yang diangkat pada penelitian ini mengenai *pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan*. Penelitian bertujuan untuk menjelaskan pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin kerja pada Kinerja Karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. EQS Toours dan Travel. Dengan menggunakan teknik *Skala Likert*, karakteristik dari target sampel penelitian adalah berusia di atas 20 tahun, berdomisili di Jakarta, bekerja PT. EQS Toours dan Travel di Surabaya. Total sampel penelitian ini sebanyak 37 sampel

yang memenuhi kriteria. Teknik analisis data penelitian ini menggunakan regresi linier berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Kepemimpinan dan Disiplin Kerja* berpengaruh positif pada Kinerja.

2. Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Central Capital Futures cabang Malang oleh Any Isvandiari dan Bagus Al Idris (2018)

Tema yang diangkat pada penelitian ini adalah *leadership, disiplin work, employee performance*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, pengaruh disiplin kerja, dan pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan.

Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada *PT Central Capital Futures Cabang Malang* yang berjumlah 37 orang tidak termasuk pimpinan yang berjumlah 1 orang.

Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa konflik peran berpengaruh negatif terhadap kinerja akuntan sedangkan ambiguitas peran sebaliknya. Selanjutnya, hasil bagi emosional sebagai faktor moderasi memiliki dampak signifikan pada kinerja akuntan. Sebaliknya, ambiguitas peran tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja akuntan.

Dalam teknik pengambilan sampel penelitian ini menggunakan teknik sampling penuh. Sampling penuh adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. (Sugiono, 2009 : 96). Karena jumlah populasi kurang dari 100 orang, maka yang menjadi sampel adalah karyawan PT Central Capital Futures Cabang Malang yang berjumlah 37 orang.

Sementara variabel disiplin kerja pengaruhnya secara parsial terhadap kinerja karyawan hasil perhitungan dari uji t menunjukkan, bahwa berpengaruh positif dan signifikan.

3. Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin oleh Amalia dan Muhammad Rudiansyah (2019)

Tema penelitian ini adalah *Leadership, Work Discipline, dan Employee Performance*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja secara parsial, dan pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin.

Data untuk penelitian ini dikumpulkan melalui Observasi, Interview dan kuesioner. Populasi penelitian ini merupakan pegawai dinas Pendidikan kota banjarmasi. Total respon penelitian ini sebanyak 51 Orang pegawai. Teknik analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah Analisa deskriptip, Analisa regresi linier, Uji parsial, dan Uji serempak.

Berdasarkan hasil Uji Normalitas, Uji Multikolonirieritas, Uji Heteroskedastisitas dan Analisis Regresi Linier Berganda. menyatakan bahwa secara simultan Kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin.

4. Pengaruh Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Indosat Tbk Jakarta selatan Oleh Widia Astuti (2020)

Tema penelitian ini adalah *Leadership, Work Discipline, dan Employee Performance*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis kinerja karyawan berdasarkan kepemimpinan dan disiplin kerja di Pt. Indosat.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Indosat Tbk Jakarta, yang berjumlah 125 karyawan. Dalam menentukan sampel, penulis menggunakan sampling jenuh, sehingga semua jumlah populasi yang ada secara keseluruhan dijadikan sampel.. Total responden yang datanya dapat diolah sebanyak 125 responden. Teknik analisis yang digunakan mencakup Skala Likert, skala interval dan Analisis data.

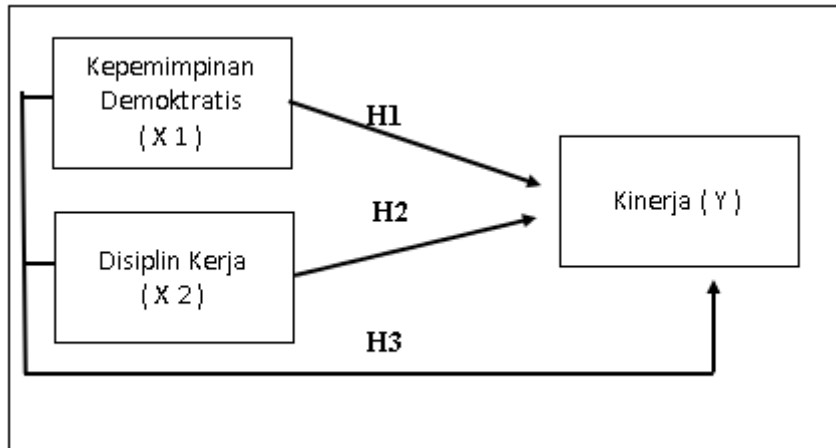
5. Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Pehawai Dinas Tarukim Labyura di Sumatera Utara Oleh Syahputra, Syaiful bahri, dan Muis Fauzi Rambe

Tema penelitian ini adalah Kepemimpinan, Disiplin, dan Motivasi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis Kinerja Pegawai pada kinerja Pegawai Dinas Tarukim di Sumatera Utara.

penelitian ini yaitu dengan menyebarkan daftar pertanyaan berstruktur kepada responden yang dijadikan sebagai sampel, dimana responden dapat memilih salah satu alternatif jawaban yang disediakan. Teknik analisis data menggunakan uji asumsi klasik, uji hipotesis, koefisien determinasi dan regresi linier berganda,

untuk mengumpulkan data di mana 31 Pegawai yang dipakai adalah seluruh pegawai yang ada.

2.3 Kerangka Berpikir



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

2.4 Hipotesis

2.4.1 Pengaruh Kepimpinan Demokratis (X₁) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Kepemimpinan adalah suatu gaya yang mempengaruhi dan tidak memaksakan untuk memotivasi seseorang dalam mencapai tujuan (Gibson) dalam Jurnal (Adella Hukmah, 2020). Definisi kepemimpinan bahwa kepemimpinan melibatkan pengaruh dan bahwa semua berhubungan dapat melibatkan kepemimpinan dan melibatkan pentingnya menjadi agen bagi perubahan mampu mempengaruhi dan kinerja pengikutnya dan memusatkan pencapaian tujuan. Kinerja merupakan suatu kegunaan dari kemampuan seorang pekerja dalam menerima tujuan pekerjaan, suatu tingkat pencapaian tujuan dan interaksi antara tujuan dan kemampuan seorang pekerja (Adella Wanda, 2020). Dengan demikian dapat diartikan bahwa pengaruh kepemimpinan dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, sehingga dapat di rumuskan hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah:

H₁ : Kepemimpinan Demokratis (X₁) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)

2.4.2 Pengaruh Disiplin Kerja (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Siagian (2018) disiplin kerja juga dapat diartikan adalah suatu sikap yang menghargai kebijakan atau norma-norma yang ada dalam suatu organisasi yang perlu ditaati untuk para pegawai yang harus dijalankan dengan menyesuaikan diri dan menaatinya semua dengan ikhlas pada kebijakan dan juga keputusan yang dibuat untuk dapat memaksimalkan pekerjaan yang diberikan. Fathia et al. (2018), dalam penelitiannya menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan.

H₂ : Disiplin Kerja (X₂) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)

2.4.3 Hubungan antara Kepemimpinan Demokratis (X₁) dan Disiplin kerja (X₂) dengan Kinerja Karyawan (Y)

Sukses tidaknya suatu tujuan yang dicapai sangat tergantung dari pemimpinnya. Oleh karena itu kepemimpinan adalah inti daripada manajemen yang menyentuh berbagai segi kehidupan manusia dan mengingat bahwa apa yang digerakan oleh seorang pemimpin dan bukan benda mati tetapi manusia yang mempunyai perasaan, akal dan sifat, maka masalah kepemimpinan tidak dapat dipandang mudah (Brahmasari, 2008). 31 Penelitian yang dilakukan oleh (M. Rio Firdaus, 2016) hasil penelitian mengatakan bahwa faktor paling dominan yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah faktor kepemimpinan.:

H₃: Kepemimpinan Demokratis (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y)