

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu sistem yang bertujuan untuk mempengaruhi, sikap, perilaku, dan kinerja karyawan agar mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam rangka mencapai sasaran-sasaran perusahaan. Menurut Arif Yusuf Hamali (2018:2), menyatakan bahwa : “Manajemen SDM merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan, dan manajemen pengorganisasian sumber daya”. sedangkan menurut Prasadja Ricardianto (2018:15), menyatakan bahwa : “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga (goal) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat maksimal”.

2.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Arif Yusuf Hamali (2018,6), yaitu:

1. Perencanaan

Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bentuk bagan organisasi.

3. Pengarahan dan pengadaan

Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada karyawan, agar mau kerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi.

4. Pengendalian

Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan karyawan agar mentaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana. Bila terdapat

penyimpanan diadakan tindakan perbaikan dan/atau penyempurnaan. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku kerja sama, dan menjaga situasi lingkungan kerja.

5. Pengembangan

Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

6. Kompensasi

Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi

7. Pengintegrasian

Pengintegrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

8. Pemeliharaan

Pemeliharaan merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

2.2. Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan proses mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan. kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin (Alimudin, A., & Sukoco, 2017)

Sedangkan menurut George R. Terry dalam Sedarmayanti (2017:273) menjelaskan “kepemimpinan adalah keseluruhan aktivitas/kegiatan orang lain untuk mempengaruhi kemauan orang lain untuk mencapai tujuan bersama”.

Menurut Hidayat (2018:143) Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang sedemikian rupa untuk mempengaruhi bawahannya agar dapat memaksimalkan kinerja yang dimiliki bawahannya sehingga kinerja organisasi dan

tujuan organisasi dapat dimaksimalkan. erta memotivasi karyawan sehingga diharapkan akan menghasilkan produktivitas yang tinggi.

Sedangkan Menurut Nawawi dalam (Fahtras, 2017) gaya kepemimpinan dapat diartikan sebagai perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap, dan perilaku para anggota organisasi atau bawahannya. Dan menurut Badeni, (2017:149) gaya kepemimpinan merupakan keseluruhan pola tindakan pemimpin secara eksplisit dan implisit.

Dari pengertian di atas dapat diambil kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan pada dasarnya adalah gaya untuk mempengaruhi, membujuk seseorang atau bawahannya untuk mencapai suatu tujuan bersama dalam suatu organisasi.

2.2.1. Tipe – tipe Gaya Kepemimpinan

Menurut Edison (2016) gaya kepemimpinan dibedakan menjadi lima tipe gaya kepemimpinan, yaitu:

1. Kepemimpinan Kharismatik

Pemimpin kharismatik ini memiliki hubungan interpersonal yang kuat antara pemimpin dan pengikutnya. Pemimpin kharismatik juga memiliki pengaruh lantaran pengikutnya meyakini dan menerima secara total ide yang disampaikan oleh pemimpin kharismatik ini walaupun yang kadang melampaui batas

2. Kepemimpinan Transformasional

Pemimpin transformasional menginspirasi pengikut mererka tidak hanya untuk mempercayai dirinya secara pribadi, tetapi juga mempercayai potensi mereka sendiri untuk membayangkan dan menciptakan masa depan organisasi yang lebih baik

3. Kepemimpinan Transaksional

Gaya kepemimpinan transaksional memiliki pendekatan yang unik, dimana karyawannya diikutsertakan dalam merumuskan tujuan melalui sebuah transaksi yang jelas dan terukur.

4. Kepemimpinan Partisipatif

Kepemimpinan partisipatif adalah gaya pemimpin yang menunjukkan perhatian besar terhadap bawahannya atau semua karyawannya. Pemimpin partisipatif ini mengajak bawahannya untuk ikut serta berperan aktif dalam

proses pengambilan keputusan berupa saran dan ide dengan cara demokrasi. Meski keputusan tetap diambil oleh pimpinan.

5. Kepemimpinan Otokratis

Pemimpin otokratis yaitu pemimpin yang memiliki karakteristik , Menganggap dirinya sebagai sosok penting dalam organisasi tersebut, Menganggap potensi yang dimiliki bawahannya dianggap rendah, dan Melakukan perintah-perintah secara langsung terhadap bawahannya.

2.2.2. Indikator Gaya Kepemimpinan

Indikator Menurut Fiedler dalam Badeni , (2017:157) dapat disimpulkan bahwa indikator gaya kepemimpinan yaitu:

1. Hubungan antara pemimpin dengan bawahan (anggota)

Yaitu tingkat kepercayaan, keyakinan, dan respek bawahan terhadap pimpinan mereka. dengan kata lain apakah pemimpin disukai oleh bawahannya atau tidak.

2. Struktur tugas yang ada di dalam pekerjaan tersebut

Tingkat dimana penugasan pekerjaan prosedurkan (yakni terstruktur atau tidak terstruktur). Dengan kata lain apakah tugas-tugas jelas mengenai siapa melakukan apa dan bagaimana melakukannya.

3. Kekuasaan posisi pemimpin

Tingkat pengaruh yang dimiliki seseorang pemimpin mempunyai variabel kekuasaan seperti memperkerjakan, mencatat, mendisiplinkan, mempromosikan dan meningkatkan kesejahteraan karyawan seperti gaji.

2.3. Motivasi

Motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan. Seseorang melakukan tindakan untuk sesuatu hal dalam mencapai tujuan. Oleh karena itu, motivasi merupakan penggerak yang mengarahkan pada tujuan dan itu jarang muncul dengan sia-sia. Setiap organisasi tentu ingin mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut, peranan manusia yang terlibat didalamnya sangat penting. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang di kehendaki organisasi, maka haruslah dipahami motivasi manusia yang bekerja didalam organisasi tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang–

orang untuk bekerja, atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi.

Sedarmayanti (2017, p.154) motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan/semangat kerja/pendorong semangat kerja

Menurut Mangkunegara (2017:93) mengatakan bahwa "*motivation as an energizing condition of the organism that services to direct that organism toward the goal of a certain class*" (motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu). Sedangkan Menurut Sardiman (2018:73), motif dapat dikatakan sebagai daya penggerak dari dalam dan di dalam subjek untuk melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi mencapai suatu tujuan.

Menurut Hasibuan & Handayani, (2017) dalam penelitiannya menyatakan bahwa motivasi timbul dari adanya rasa kebutuhan terhadap diri sendiri dan dorongan keinginan individu yang diarahkan pada tujuan memperoleh kepuasan, oleh karena itu motivasi sering diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Sedangkan Menurut Mangkunegara (2017:93) "Motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dan motifnya

Dari pendapat para ahli dapat diambil kesimpulan motivasi adalah berbagai usaha yang dilakukan oleh manusia tentunya untuk memenuhi keinginan dan kebutuhannya. Namun, agar keinginan dan kebutuhannya dapat terpenuhi tidaklah mudah didapatkan apabila tanpa usaha yang maksimal. Dalam pemenuhan kebutuhannya, seseorang akan berperilaku sesuai dengan dorongan yang dimiliki dan apa yang mendasari perilakunya.

2.3.1. Tujuan Motivasi

Menurut Hasibuan (2017) tujuan dari motivasi kerja adalah sebagai berikut

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan

8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

2.3.2. Jenis Motivasi Kerja

Ada dua jenis motivasi kerja, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif (Hasibuan, 2017).

1. Motivasi positif (insentif positif)

Motivasi positif maksudnya pemimpin memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

2. Motivasi negatif (insentif negatif)

Motivasi negatif maksudnya pemimpin memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

2.3.3. Indikator Motivasi

Indikator Motivasi menurut Abraham Maslow dalam Mangkunegara (2017:101-102)

1. Kebutuhan Fisiologis yaitu Kebutuhan untuk makan,minum,perlindungan fisik,dan bernafas.
2. Kebutuhan rasa dan aman yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman,bahaya,pertentangan dan lingkungan hidup.
3. Kebutuhan merasa memiliki yaitu kebutuhan untuk diterima kelompok,kebutuhan berinteraksi,dan kebutuhan untuk mencintai serta di cintai.
4. Kebutuhan akan harga diri yaitu kebutuhan untuk di hormati,dan dihargai oleh orang lain.
5. kebutuhan mengaktualisasi Diri yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan ide- ide memberi penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

2.4. Disiplin Kerja

Disiplin adalah suatu hal yang sangat penting untuk pertumbuhan Organisasi, terutama digunakan untuk memotivasi pegawai agar mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun secara kelompok.

Disiplin merupakan dorongan bagi para karyawan untuk menaati sebuah peraturan yang sudah ditetapkan, dengan adanya disiplin kerja maka akan tercipta suasana yang kondusif (Ikhsani, 2017).

Menurut Singodimedjo dalam sutrisno (2017:86) Menyatakan bahwa : Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya .sedangkan menurut Sinambela (2018:335) Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Malayu S.P Hasibuan (2017:193) Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin pegawai yang baik akan mempercepat penapaian tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang menurun akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan peraturan disiplin dibuat untuk mengatur tata hubungan kerja yang berlaku tidak saja dalam perusahaan-perusahaan besar atau kecil, tetapi juga pada sebuah organisasi yang memperkerjakan banyak sumber daya manusia untuk melaksanakan pekerjaan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah tindakan manajemen untuk mendorong agar para anggota organisasi memenuhi berbagai ketentuan dan peraturan yang berlaku berupa tata tertib dan adanya sanksi bagi yang melanggarnya.

2.4.1. Bentuk – bentuk Disiplin Kerja

Terdapat empat perspektif daftar yang menyangkut disiplin kerja yaitu :

1. Disiplin retributive (retributive discipline), yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah.
2. Disiplin korektif (corrective discipline), yaitu berusaha membantu karyawan mengoreksi perilakunya yang tidak tepat.
3. Perspektif hak- hak individu (individual right perspective), yaitu berusaha melindungi hak- hak dasar individu selama tindakan- tindakan disipliner.

4. Perspektif utilitarian (utilitarian perspective), yaitu berfokus pada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak – dampak negatifnya.

2.4.2. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2017:194) Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi diantaranya:

1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal, serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja dengan sungguh- sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2. Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, seperti berdisiplin, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan baik. Sebaliknya, apabila teladan pimpinan kurang baik (kurang disiplin) maka para bawahan pun akan kurang disiplin.

3. Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula. Balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan karyawan. Artinya, semakin besar balas jasa maka semakin baik kedisiplinan karyawan.

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. Keadilan yang dijadikan dasar

kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman, akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Seorang manajer yang cakap dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawahannya

5. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, semangat kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu hadir di tempat kerja untuk mengawasi dan memberikan petunjuk jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Waskat lebih efektif dalam merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan. Karyawan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan dan pengawasan dari atasannya.

6. Sanksi Hukum

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

7. Ketegasan

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

8. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari *direct single relationship*, *direct group relationship*, dan *cross relationship* hendaknya berjalan harmonis. Manajer harus berusaha menciptakan suasana

hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikat, vertikal maupun horizontal diantara semua karyawannya.

2.5. Kinerja Karyawan

Kinerja adalah sesuatu yang ingin dicapai, prestasi yang dilihat, atau kemampuan kerja. Jadi, kinerja memang sangat diperlukan perusahaan guna mencapai tujuan yang diinginkan dengan SDM yang berkualitas.

Pada dasarnya kinerja adalah suatu proses yang dilaksanakan secara sinergi antara manajer, individu, dan kelompok terhadap suatu pekerjaan di organisasi. Proses ini lebih mengacu pada prinsip manajemen berdasarkan sasaran daripada manajemen berdasarkan perintah. (Abdurrahman, 2019). Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan.

Menurut Priansa (2017:48) kinerja “adalah perwujudan dari kemampuan dalam bentuk nyata atau merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari perusahaan”.

Sedangkan Ansory, AL Fadjar dan Idrasari (2018:208) kinerja “adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas nya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan ke pada nya”.

2.5.1. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Manajemen perusahaan harus membuat strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan demi tujuan dari perusahaan itu sendiri dapat tercapai sebagaimana seharusnya. Oleh karena itu, manajer harus selalu menimbulkan motivasi kerja yang tinggi kepada karyawannya guna melaksanakan tugas-tugasnya. Sekalipun harus diakui bahwa motivasi bukan satu-satunya faktor yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawan.

Selanjutnya menurut Masram (2017:147) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan terdiri dari:

1. Efektivitas dan efisiensi.

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien.

2. Otoritas (wewenang)

Otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau pemerintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki oleh seorang anggota organisasi kepada anggota lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja dengan kontribusinya.

3. Disiplin.

Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.

4. Inisiatif

Yaitu yang berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

2.5.2. Tujuan Penilaian Kinerja

Dalam Mangkunegara (2017:10) menyatakan bahwa “Tujuan penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
2. Mencatat dan mengakui hasil kinerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
3. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.
4. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
5. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah.

2..5.3. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Riani dalam Hidayat (2018:145), indikator dari kinerja karyawan yang sangat mempengaruhi organisasi adalah:

1. Kualitas

Tingkat dimana hasil aktifitas yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktifitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktifitas.

2. Kuantitas

Jumlah yang dihasilkan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan Waktu Tingkat

Suatu aktifitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas lain.

4. Efektifitas

Tingkat penggunaan sumber daya manusia organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian

Tingkat dimana seorang karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa minta bantuan bimbingan dari pengawas atau meminta turut campurnya pengawas untuk menghindari hasil yang merugikan

2.6. Penelitian Terdahulu

Penelitian sebelumnya dilakukan oleh Kamal,dkk (2019) yang berjudul Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan (Studi kasus : PT.Agung Citra Transformasi. Diperoleh data dari penyebaran responden 30 Responden. Dengan hasil uji koefisien determinasi berganda R^2 (R Square) sebesar 0,553 % atau sebesar 53,3 % ini menunjukkan bahwa variabel Kinerja karyawan yang dapat dijelaskan variabel kualitas pelayanan, harga, adalah 47,7 % sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak disertakan dalam model penelitian ini.

Widodo, Trenggono, dkk. (2018) meneliti tentang “Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Telkom Indonesia Cabang Batam. pengujian hipotesis melalui uji t dan uji F, serta analisis koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa koefisien determinasi yang terlihat pada Adjusted R Square sebesar 0,691 yang berarti bahwa kinerja pegawai pengaruhnya dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen dalam penelitian ini yaitu gaya kepemimpinan,motivasi dan disiplin kerja sebesar 61,9 %, dan sisanya yaitu 38,1 % dapat dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini. Secara parsial berdasarkan hasil uji t variabel-variabel dalam penelitian ini berpengaruh positif dan signifikan. Berdasarkan hasil uji F menunjukkan bahwa secara simultan atau bersama-sama variabel dalam penelitian ini yaitu gaya

kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dikantor sekretariat daerah kabupaten kutai timur.

Manalu (2019). meneliti tentang “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Harindo (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Mitra Harindo), Sampel penelitian ini sebanyak 40 responden, dengan Metode analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah regresi linier berganda Kemudian melalui uji F dapat diketahui bahwa variabel Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Angka Adjusted R Square sebesar 0,911 menunjukkan bahwa 8,9 % persen dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen dalam persamaan regresi. Sedangkan sisanya sebesar 0,95 % dijelaskan oleh variabel lain diluar ketiga variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

Nurhanan, dkk (2020). meneliti tentang pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas dukcapil Kabupaten Sinjai. Sampel penelitian ini sebanyak 30 responden, dengan Metode analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah regresi linier berganda Kemudian melalui uji F dapat diketahui bahwa variabel Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Angka Adjusted R Square sebesar 0,633 menunjukkan bahwa 63,3 % persen dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen dalam persamaan regresi. Sedangkan sisanya sebesar 36,7 % dijelaskan oleh variabel lain diluar ketiga variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

Jaenudin, dkk (2018) . pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pada PT. Huawei Tech Investment. Sampel penelitian ini sebanyak 50 responden, dengan Metode analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah regresi linier berganda Kemudian melalui uji F dapat diketahui bahwa variabel Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Uji t hanya variabel motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sedangkan variabel gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Angka Adjusted R Square sebesar 0,4944 menunjukkan bahwa 49,44% persen dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen dalam persamaan regresi. Sedangkan sisanya sebesar 50,56 % dijelaskan oleh variabel lain diluar ketiga variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

Nainggolan, dkk (2020) . pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pada PT. PP. London Sumatera,Tbk Sumatera Bara, Batu Lokong,Galang BG. POM. Kabupaten Deliserdang. Sampel penelitian ini sebanyak 105 responden, dengan Metode analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah regresi linier berganda, uji F dapat diketahui bahwa variabel Pengaruh gaya kepemimpinan,motivasi,disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Uji t hanya variabel motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sedangkan variabel gaya pemimpin tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Angka R Square sebesar 0,541 menunjukkan bahwa 54,1 % persen dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen dalam persamaan regresi. Sedangkan sisanya sebesar 45,9 % dijelaskan oleh variabel lain diluar ketiga variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

PENELITI	JUDUL	VARIABEL	ANALISIS	HASIL
Kamal,dkk (2019). Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Manajemen (JIAM) Vol.15, No.2, ISSN 0216-7832	Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan (Studikasuk : PT.Agung Citra Tranformasi.	Gaya Kepemimpinan Kinerja Karyawan	Analisis regresi linier berganda	1. Koefisien Determinasi 0,97,1% 2. Uji F, semua Variabel Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan 3. Uji t, variabel Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan
Widodo, Trenggono, dkk.(2018). Jurnal Industri Kreatif (JIK), Vol. 2 No.1 ISSN : 2597-8950. Februari 2018.	Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Telkom Indonesia Cabang Batam.	Gaya Kepeimpinan Disiplin kerja Pelatihan Kerja Kinerja Karyawan	Analisis regresi linier berganda	1. Koefisien Determinasi 92,5 % 2. Uji F, Variabel Gaya kepemimpinan, Disiplin Kerja, pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan 3. Uji t, variabel Gaya kepeimpinan, Disiplin Kerja, pelatihan kerja terhadap kinerja karywan 4.

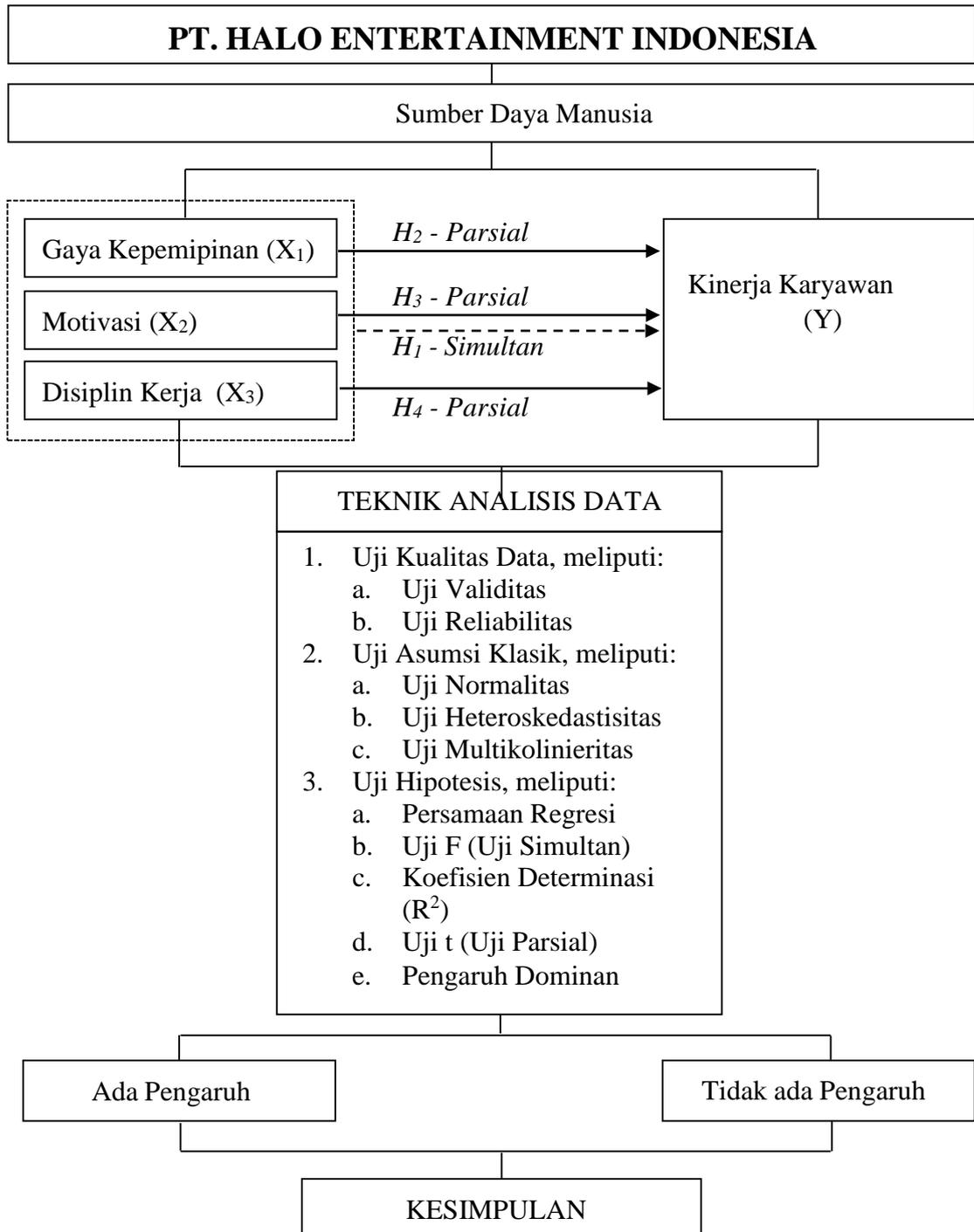
PENELITI	JUDUL	VARIABEL	ANALISIS	HASIL
Manalu (2019). Jurnal ISSN: 2503-1546. Vol 6, No 1	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Harindo (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Mitra Harindo),	Gaya Kepemimpinan Motivasi Disiplin Kerja Kinerja Karyawan	Analisis regresi linier berganda	<ol style="list-style-type: none"> 1. Koefisien Determinasi 57,1 % 2. Uji F, Variabel Gaya kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan 3. Uji t, semua variabel Gaya kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan
Nurhanan,dkk (2020). Indonesian Journal of Business and Management e-ISSN: 2460-3767 p-ISSN: 2656-6885	Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas dukcapil Kabupaten Sinjai.	Gaya Kepemimpinan Motivasi Disiplin Kerja Kinerja Pegawai	Analisis regresi linier berganda	<ol style="list-style-type: none"> 1. Koefisien Determinasi 63,3 % 2. Uji F, Variabel Gaya kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan 3. Uji t, semua variabel Gaya kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan
Jaenudin,dkk (2018). Jurnal Dinamika Ekonomi dan Bisnis, Vol 17 (02) Oktober 2020, 131-141.	Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pada PT. Huawei Tech Investment	Gaya Kepemimpinan Motivasi Disiplin Kerja Kinerja Pegawai	Analisis regresi linier berganda	<ol style="list-style-type: none"> 1. Koefisien Determinasi 50,56 % 2. Uji F, Variabel Gaya kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan 4. Uji t, variabel Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh dan variabel Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap kinerja Pegawai

PENELITI	JUDUL	VARIABEL	ANALISIS	HASIL
Nainggolan, dkk (2020). P-ISSN : 2301-7775 e- ISSN : 2579- 8014. NIAGAWAN Vol 9 No 1	Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pada PT. PP. London Sumatera,Tbk Sumatera Bara, Batu Lokong,Galan g BG. POM. Kabupaten Deliserdang	Gaya Kepemimpinan Motivasi Disiplin Kerja Kinerja Pegawai	Analisis regresi linier berganda	1. Koefisien Determinasi 63,3 % 2. Uji F, Variabel Gaya kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan 3. Uji t, semua variabel Gaya kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan

Sumber : Penulis (2022)

2.7. Kerangka Konseptual

Kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori hubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting (Sekaran dalam Sugiyono, 2010:60). Di bawah ini adalah gambaran kerangka konseptual yang digunakan dalam penelitian ini.



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual Penelitian

Sumber: Penulis (2022)

2.8. Hipotesis

Sesuai dengan deskripsi teoritis serta kerangka pemikiran yang telah penulissampaikan di atas, maka hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

Hipotesis yang penulis sajikan dalam skripsi ini adalah sebagai berikut :

Hipotesis 1

$H_0 : \beta_1, \beta_2, \beta_3 = 0 \rightarrow$ berarti secara simultan Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Halo Entertainment Indonesia.

$H_a : \beta_1, \beta_2, \beta_3 \neq 0 \rightarrow$ berarti secara simultan Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja, berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Halo Entertainment Indonesia.

Hipotesis 2

$H_0 : \beta_1 = 0 \rightarrow$ berarti secara parsial Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Halo Entertainment Indonesia..

$H_a : \beta_1 \neq 0 \rightarrow$ berarti secara parsial Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Halo Entertainment Indonesia..

Hipotesis 3

$H_0 : \beta_2 = 0 \rightarrow$ berarti secara parsial Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Halo Entertainment Indonesia.

$H_a : \beta_2 \neq 0 \rightarrow$ berarti secara parsial Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Halo Entertainment Indonesia..

Hipotesis 4

$H_0 : \beta_3 = 0 \rightarrow$ berarti secara parsial Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Halo Entertainment Indonesia..

$H_a : \beta_3 \neq 0 \rightarrow$ berarti secara parsial Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Halo Entertainment Indonesia.