

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Landasan Teori**

##### **2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)**

Menurut Handoko dalam Larasati (2018:6) mengatakan bahwa MSDM adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan-tujuan individu dan organisasi/perusahaan. Adapun menurut Mondy dalam Sakti *et al* (2023:2) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan perolehan, pengembangan penyediaan kemampuan, integrasi, pemeliharaan dan penyebaran sumber daya manusia untuk mencapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.

Tujuan dari manajemen sumber daya manusia (MSDM) sangat beragam, namun secara umum tujuan organisasi dapat digambarkan sebagai berikut, menurut Cushway dalam Ajabar (2020:5) tujuan manajemen sumber daya manusia (MSDM) meliputi beberapa hal:

1. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan tentang SDM.
2. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM.
3. Membantu dalam pengembangan arah dan strategi organisasi.
4. Memberi dukungan dan kondisi tertentu yang dapat membantu manajer lini dalam mencapai tujuan.
5. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit antara pekerja dan organisasi.
6. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan organisasi.
7. Memelihara standar organisasional dan nilai-nilai dalam manajemen SDM.

##### **2.1.2. Motivasi**

Motivasi adalah kekuatan, baik dari dalam maupun dari luar yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya. Atau dengan kata lain, motivasi dapat diartikan sebagai dorongan mental terhadap perorangan. Motivasi juga dapat diartikan sebagai proses untuk mencoba mempengaruhi orang atau orang-orang yang dipimpinya agar melakukan pekerjaan

yang diinginkan, sesuai dengan tujuan tertentu yang ditetapkan terlebih dahulu (Uno, 2023:1).

Umar dalam Taruh (2020:10) mengatakan bahwa motivasi didefinisikan sebagai suatu kekuatan dorongan untuk melakukan suatu tindakan. Terdapat empat pola, yaitu 1) motivasi prestasi (*achievement motivation*) adalah dorongan dari dalam diri seseorang untuk mengatasi segala tantangan dan hambatan dalam upaya mencapai tujuan, 2) motivasi afiliasi (*affiliation motivation*) adalah dorongan untuk berhubungan dengan orang-orang atas dasar sosial, 3) motivasi kompetensi (*competense motivation*) adalah dorongan untuk mencapai keunggulan kerja, meningkatkan keterampilan pemecahan masalah, dan berusaha keras untuk inovatif, 4) motivasi kekuasaan (*power motivation*) adalah dorongan mempengaruhi orang-orang dengan mengubah situasi.

Menurut Hasibuan dalam Sitorus (2020:58), motivasi dapat diklasifikasikan menjadi 4 bagian yakni:

1. Motivasi Positif

Motivasi positif maksudnya manajer 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

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

3. Motivasi Internal

Motivasi dari dalam timbul pada diri pekerja sewaktu dia menjalankan tugas atau pekerjaan dan bersumber dari dalam diri pekerja itu sendiri. Dengan demikian kesenangan pekerja muncul pada waktu dia bekerja dan dia sendiri menyenangi pekerjaannya itu. Motivasi muncul dari dalam individu, karena memang individu itu mempunyai kesadaran untuk berbuat.

4. Motivasi Eksternal

Motivasi dari luar adalah motivasi yang muncul sebagai akibat adanya pengaruh yang ada dari luar pekerjaan dan dari luar pekerja itu sendiri. Motivasi dari luar biasanya dikaitkan dengan imbalan, kesehatan, kesempatan cuti, program

rekreasi perusahaan, dan lain-lain. Pada konteks ini manusia organisasional ditempatkan sebagai subyek yang dapat didorong oleh faktor luar.

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja menurut Suwanto dalam Silitonga (2020:27), yaitu:

1. Teknis organisasi, bentuk susunan organisasi dimana para karyawan bekerja, memberi pengaruh yang sangat besar kepada semangat dan kepuasan kerja karyawan.
2. Struktur sosial, struktur sosial suatu kelompok membawa pengaruh yang tidak kecil artinya bagi diri pribadi para anggota. Mereka lebih senang bekerja dalam suatu kelompok dimana terdapat pergaulan yang fleksibel.
3. Kemauan untuk menyelesaikan tugas, Produktivitas masing-masing karyawan sangat tergantung kepada kemauan mereka untuk bekerja keras.
4. Imbalan yang diterima dari bekerja, imbalan yang diterima para karyawan baik imbalan intrinsik maupun imbalan ekstrinsik sangat berpengaruh terhadap semangat kerja mereka.
5. Dapat diterimanya karyawan sebagai anggota kelompok, hal tersebut akan membawa pengaruh terhadap ketenangan kerja suatu kelompok atau karyawan itu sendiri.

### **2.1.3. Disiplin Kerja**

Heidjrachman & Husnan dalam Prihantoro (2015:15) mengungkapkan “Disiplin adalah setiap perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada perintah”. Adapun indikator disiplin ialah: penggunaan waktu secara efektif, ketaatan terhadap peraturan yang telah ditetapkan, dan datang dan pulang tepat waktu. Adapun menurut Afandi (2016:1) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Siagian dalam Prihantoro (2015:16) terdapat dua jenis disiplin dalam organisasi, yaitu:

#### **1. Disiplin Preventif**

Disiplin yang bersifat preventif adalah tindakan yang mendorong para pegawai untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah

ditetapkan. Artinya melalui kejelasan dan penjelasan tentang pola, sikap, tindakan dan perilaku yang diinginkan dari setiap anggota organisasi diusahakan pencegahan jangan sampai para pegawai berperilaku negatif. Keberhasilan penerapan disiplin preventif terletak pada pribadi para anggota organisasi. Agar disiplin pribadi tersebut semakin kokoh, paling sedikit tiga hal perlu mendapatkan perhatian manajemen yaitu:

- a. Para anggota organisasi perlu didorong agar mempunyai rasa memiliki organisasi, karena segala logika seorang tidak akan merusak sesuatu yang menjadi miliknya.
- b. Para pegawai perlu diberi penjelasan tentang berbagai ketentuan yang wajib ditaati dan standar yang harus dipenuhi. Penjelasan dimaksud harusnya disertai informasi yang lengkap mengenai latar belakang berbagai ketentuan yang bersifat normatif.
- c. Para pegawai didorong menentukan sendiri cara-cara pendisiplinan diri dalam rangka ketentuan-ketentuan yang berlaku umum bagi seluruh anggota organisasi.

## 2. Disiplin Korektif

Kedisiplinan yang bersifat korektif adalah jika pegawai yang nyata-nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang telah ditetapkan, kepadanya dikenakan sanksi indisipliner. Berat atau ringannya suatu sanksi tentunya tergantung pada bobot pelanggaran yang telah terjadi. Pengenaan sanksi biasanya mengikuti prosedur yang sifatnya hirarki, artinya pengenaan sanksi diprakarsai oleh atasan langsung pegawai yang bersangkutan, diteruskan kepada pimpinan yang lebih tinggi dan keputusan akhir pengenaan sanksi tersebut diambil oleh pejabat pimpinan yang berwenang untuk itu. Prosedur tersebut ditempuh dengan dua maksud, yaitu bahwa pengenaan sanksi dilakukan secara objektif dan sifat sanksi sesuai dengan bobot pelanggaran yang dilakukan.

Disamping faktor objektivitas dan kesesuaian bobot hukuman dan pelanggaran, pengenaan sanksi harus pula bersifat mendidik dalam arti agar terjadi perubahan sikap dan perilaku di masa mendatang dan bukan terutama menghukum seseorang karena tindakannya di masa lalu.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai atau karyawan suatu organisasi menurut Afandi (2016:10), di antaranya adalah:

1. Faktor kepemimpinan
2. Faktor sistem penghargaan
3. Faktor kemampuan
4. Faktor balas jasa

5. Faktor keadilan
6. Faktor pengawasan melekat
7. Faktor sanksi hukuman
8. Faktor ketegasan
9. Faktor hubungan kemanusiaan.

#### **2.1.4. Gaya Kepemimpinan**

Gaya kepemimpinan sebagaimana yang diungkapkan Marzuki dalam Pasteur (2020:95) merupakan norma perilaku dari seseorang yang dipakai saat orang tersebut berusaha mengarahkan atau mempengaruhi orang lain dengan berbagai kelebihan dan kelemahan. Seorang pemimpin akan menggunakan gaya kepemimpinan sesuai dengan potensi kemampuan dan kepribadiannya. Dengan kata lain pemimpin memiliki sifat antusias untuk mempengaruhi orang lain dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan kemampuan yang dimiliki oleh pemimpin dalam menjalankan tugas dan fungsinya sangat mungkin organisasi berjalan efektif dalam mencapai tujuan. Oleh karena itu, pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang memiliki kemampuan mempengaruhi perilaku anggotanya.

Stogdill dalam Usman (2019:9) mendefinisikan kepemimpinan sebagai berikut.

- a. Titik fokus proses kelompok.
- b. Kepribadian dan pengaruhnya.
- c. Seni agar bujukan dipenuhi.
- d. Latihan memengaruhi.
- e. Tindakan.
- f. Bentuk membujuk.
- g. Kekuatan hubungan.
- h. Instrumen mencapai tujuan.
- i. Suatu pengaruh interaksi.
- j. Suatu perbedaan peran.
- k. Inisiasi struktur.

Definisi kepemimpinan menurut Stogdill tersebut merupakan definisi kepemimpinan paling komprehensif. Adapun menurut Widodo (2020:39) gaya kepemimpinan pada dasarnya mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin yang menyangkut kemampuannya dalam

memimpin. Gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba memengaruhi kinerja bawahannya.

Reitz dalam Widodo (2020:50), mengatakan bahwa dalam melaksanakan aktivitas pemimpin ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan, yaitu:

1. Kepribadian (*personality*), pengalaman masa lalu dan harapan pemimpin, hal ini mencakup nilai-nilai latar belakang dan pengalamannya akan mempengaruhi pilihan akan gaya kepemimpinan.
2. Harapan dan perilaku atasan.
3. Karakteristik, harapan dan perilaku bawahan mempengaruhi terhadap apa gaya kepemimpinan.
4. Kebutuhan tugas, setiap tugas bawahan juga akan mempengaruhi gaya kepemimpinan.
5. Iklim dan kebijakan organisasi mempengaruhi harapan dan perilaku bawahan.
6. Harapan dan perilaku rekan.

### **2.1.5. Kinerja**

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika (Rivai dan Basri dalam Sitinjak *et al*, 2021:2). Adapun menurut Wibowo dalam (Syardiansyah dan Rahman, 2022:156) kinerja karyawan ialah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi terhadap perekonomian.

Menurut Indrasari dalam Jufrizen (2021:10) kinerja adalah sebagai tingkat pelaksana tugas yang bisa dicapai oleh seseorang, unit, atau divisi dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan perusahaan. Hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan haruslah dapat memberikan kontribusi yang penting bagi perusahaan yang dilihat dari segi kualitas dan kuantitas yang dirasakan oleh perusahaan dan sangat besar manfaatnya bagi kepentingan perusahaan dimasa sekarang yang akan datang (Arianty dalam Jufrizen, 2021:10).

Menurut Mahmudi dalam Sari *et al* (2021:11) menyatakan bahwa faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut:

1. Faktor yang dipersonal/individual, meliputi pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki setiap individu.
2. Faktor kepemimpinan, meliputi kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan yang diberikan manajer dan tim *leader*.
3. Faktor tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan kerataan tim.
4. Faktor sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi dan kultur kerja dalam organisasi.
5. Faktor Kontekstual (situasional), meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Banyak sekali manfaat yang akan diperoleh perusahaan jika memiliki karyawan yang kinerjanya baik. Menurut Rivai dalam Jufrizen (2021:10) manfaat-manfaat kinerja adalah sebagai berikut:

1. Perbaikan prestasi, dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan prestasi karyawan.
2. Keputusan penempatan, membantu dalam promosi, perpindahan dan penurunan pangkat pada umumnya.
3. Sebagai perbaikan kinerja karyawan.
4. Sebagai latihan dan pengembangan pegawai.
5. Umpan balik Sumber Daya Manusia. Prestasi yang baik atau buruk diseluruh perusahaan mengidentifikasi seberapa baik Sumber Daya Manusia berfungsi.

Menurut Mondy dan Noe dalam Putri, (2020:26) dalam proses penyusunan penilaian kinerja terdapat beberapa tahapan kegiatan sebagai berikut:

- a. Harus digali terlebih dahulu tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi dengan adanya sistem penilaian kinerja yang akan disusun.
- b. Menetapkan standar yang diharapkan dari suatu jabatan, sehingga diketahui dimensi-dimensi apa saja yang akan diukur dalam penilaian kinerja.
- c. Menetapkan desain yang sesuai untuk mencapai tujuan yang diharapkan.
- d. Melakukan penilaian kinerja terhadap karyawan yang menduduki suatu jabatan.

- e. Hasil dari penilain kinerja, selanjutnya dianalisis dan dikonsumsi kembali kepada karyawan yang dinilai agar mereka mengetahui kinerja yang diharapkan oleh organisasi.

## **2.2. Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu yang berhubungan dengan kinerja karyawan relatif banyak dilakukan. Namun penelitian tersebut memiliki variasi yang berbeda dalam penggunaan variabel independen, lokasi penelitian, jumlah responden yang berbeda. Beberapa penelitian terdahulu yang berhubungan dengan kinerja karyawan dapat disajikan dibawah ini.

Burnaya dan Suwitho (2021) melakukan penelitian mengenai pengaruh motivasi, disiplin kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Tagaya Florindo International Surabaya. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 53 responden dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil uji regresi menunjukkan kontribusi yang diberikan dari motivasi kerja, disiplin kerja dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama terhadap naik turunnya kinerja karyawan sebesar 54,6%. Hasil uji F menunjukkan bahwa secara simultan variabel motivasi, disiplin kerja dan gaya kepemimpinan secara serempak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan hasil pengujian secara parsial memperlihatkan variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan gaya kepemimpinan masing-masing berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja kerja karyawan di PT. Tagaya Florindo International Surabaya.

Kusumayanti., Sri & Lukmanul (2020) melakukan penelitian dengan judul pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 51 responden dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil uji regresi menunjukkan bahwa 93,6% motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil uji simultan menunjukkan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan hasil uji parsial menunjukkan bahwa hanya variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan gaya kepemimpinan yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sedangkan variabel lainnya yaitu lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam.

Ulfa., *et al* (2019) melakukan penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja, budaya organisasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PD BKK (Bank Kredit Kecamatan) Brebes. Dengan jumlah sampel yang digunakan sebanyak 52 responden. Metode pengumpulan data menggunakan kuisisioner, wawancara dan dokumentasi. Data analisis dengan menggunakan uji regresi linier berganda dengan pengujian hipotesis uji parsial (uji t), uji simultan (uji F). Hasil perhitungan regresi yang ditunjukkan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 78,2%. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa secara simultan variabel gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja, budaya kerja dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil uji parsial menunjukkan hanya variabel gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja dan budaya organisasi yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan variabel lainnya yaitu stres kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PD BKK (Bank Kredit Kecamatan) Brebes.

**Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu**

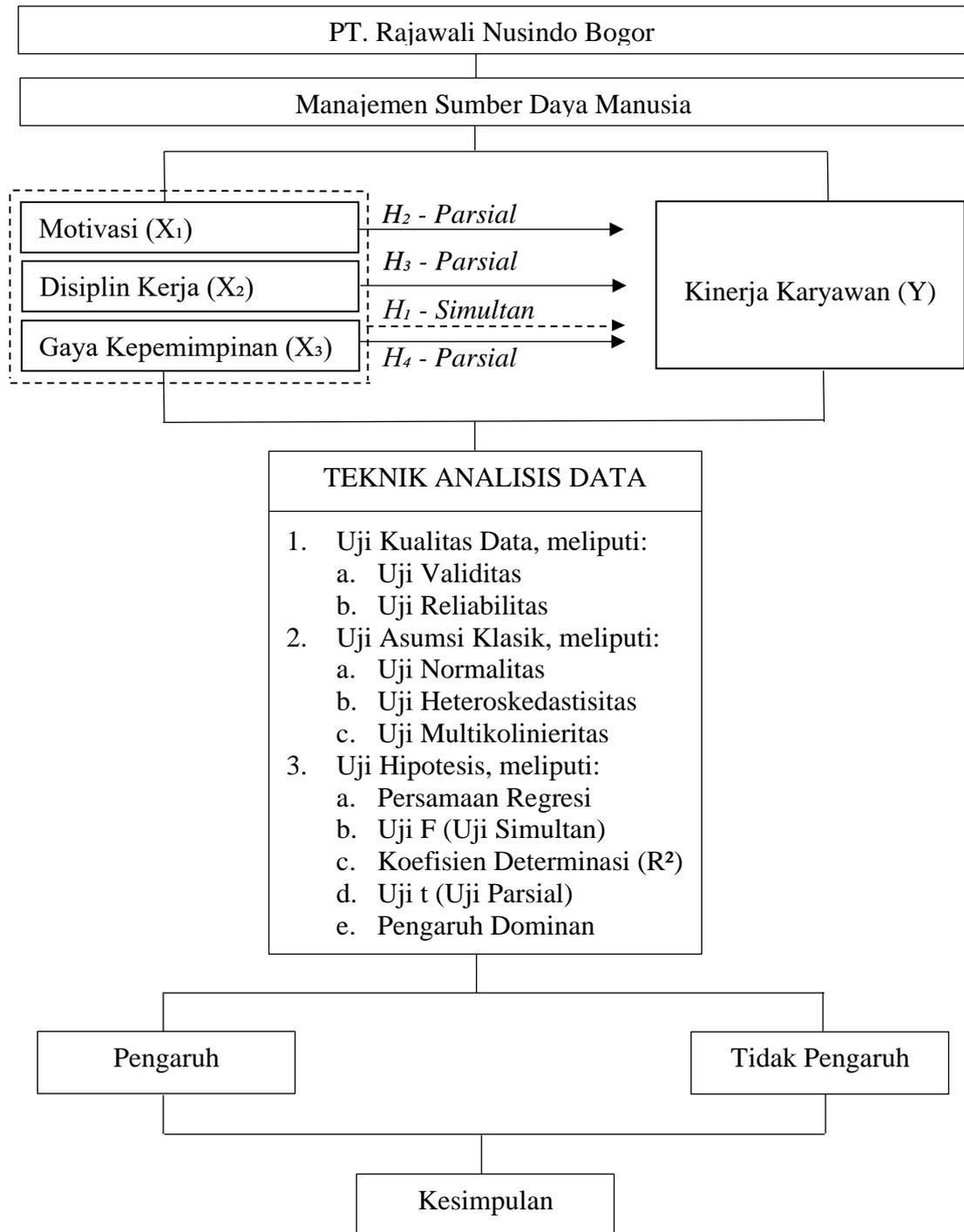
PENELITI	JUDUL	VARIABEL	ANALISIS	HASIL
Burnaya & Suwitho (2021)	Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tagaya Florindo International Surabaya	Motivasi, Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Kinerja	Analisis Regresi Linier Berganda	1. Koefisien Determinasi 54,6% 2. Uji F, semua variabel X berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan 3. Uji t, semua variabel X berpengaruh terhadap kinerja karyawan
Kusumayanti., Sri & Lukmanul (2020)	Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Perindustrian dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam	Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Kinerja	Analisis Regresi Linier Berganda	1. Koefisien Determinasi 93,6% 2. Uji F, semua variabel X berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. 3. Uji t, hanya variabel motivasi, disiplin kerja dan gaya kepemimpinan yang berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

Ulfa., <i>et al</i> (2019)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PD BKK Brebes	Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Stres Kerja, Kinerja	Analisis Regresi Linier Berganda	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Koefisien Determinasi 78,2%</li> <li>2. Uji F, semua variabel X berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.</li> <li>3. Uji t, hanya variabel gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja dan budaya organisasi yang berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.</li> </ol>
-------------------------------	---	--	----------------------------------	--

Sumber: Kampus Terkait (2023)

### 2.3. Kerangka Konseptual

Di bawah ini adalah gambaran kerangka konseptual yang digunakan dalam penelitian ini.



**Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Penelitian**

Sumber: Penulis (2023)

## 2.4. Hipotesis

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

### 1. Hipotesis 1

$H_0 : \beta_1 = 0$ , berarti secara simultan motivasi, disiplin kerja dan gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Rajawali Nusindo Bogor.

$H_1 : \beta_1 \neq 0$ , berarti secara simultan motivasi, disiplin kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Rajawali Nusindo Bogor.

### 2. Hipotesis 2

$H_0 : \beta_1 = 0$ , berarti secara parsial motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Rajawali Nusindo Bogor.

$H_1 : \beta_1 \neq 0$ , berarti secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Rajawali Nusindo Bogor.

### 3. Hipotesis 3

$H_0 : \beta_1 = 0$ , berarti secara parsial disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Rajawali Nusindo Bogor.

$H_1 : \beta_1 \neq 0$ , berarti secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Rajawali Nusindo Bogor.

### 4. Hipotesis 4

$H_0 : \beta_1 = 0$ , berarti secara parsial gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Rajawali Nusindo Bogor.

$H_1 : \beta_1 \neq 0$ , berarti secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Rajawali Nusindo Bogor.