

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGAJUAN HIPOTESIS

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Attribution Theory*

Attribution Theory atau teori atribusi meneliti cara orang menentukan penyebab retrospektif untuk hasil perilaku mereka sendiri dan orang lain (Kelley, 1967, 1973; Weiner, 1985, 1986, 2010). Teori ini mengacu kepada bagaimana seseorang menjelaskan penyebab perilaku orang lain atau diri sendiri yang ditentukan apakah dari internal atau eksternal dan pengaruhnya akan terlihat dalam perilaku individu.

Teori ini mengacu tentang bagaimana seseorang menjelaskan penyebab perilaku orang lain atau dirinya sendiri yang akan ditentukan apakah dari internal misalnya sifat, karakter, sikap, dll ataupun eksternal misalnya tekanan situasi atau keadaan tertentu yang akan memberikan pengaruh terhadap perilaku individu (Luthans, 2005).

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teori atribusi karena peneliti ingin mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi pegawai terhadap kualitas kinerja mereka. Pada dasarnya karakteristik personal seorang pegawai merupakan salah satu penentu terhadap kualitas kinerja yang dihasilkan karena merupakan suatu faktor internal yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu yang berhubungan dengan perencanaan, pengorganisasian, dan pengendalian berbagai macam fungsi pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, dan pemanfaatan tenaga kerja dalam mencapai tujuan organisasi (Hasibuan, 2019).

Manajemen sumber daya manusia adalah proses mengatur sekumpulan manusia dalam sebuah organisasi dengan menggunakan teknik dan pendekatan yang bertujuan untuk mengembangkan kemampuan para pekerja dalam mencapai visi organisasi melalui serangkaian program kerja yang telah ditentukan oleh pimpinan (Tannady, 2017)

Manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja (Sinambela (2017)

Dari ketiga definisi diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan sekumpulan manusia dalam suatu instansi atau organisasi yang melakukan perencanaan, pengorganisasian, pengendalian, pendayagunaan, penilaian, pengembangan, dan melakukan pengawasan guna mencapai visi atau tujuan tertentu.

b. Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber berperan dalam mengatur dan menetapkan program kepegawaian yang mencakup beberapa masalah seperti berikut (Hasibuan, 2019):

- 1) Menetapkan jumlah, kualitas, serta penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan perusahaan berdasarkan *job description*, *job specification*, *job requirement*, dan *job evaluation*.
- 2) Menetapkan seleksi dan penetapan pegawai berdasarkan asas "*the right man in the right place, and the right man in the right job*"
- 3) Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.
- 4) Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
- 5) Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
- 6) Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan yang sejenis.
- 7) Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh.
- 8) Melaksanakan pendidikan, pelatihan, dan penilaian prestasi pegawai.
- 9) Mengatur mutasi pegawai baik vertikal maupun horizontal.
- 10) Mengatur pension, pemberhentian, serta pesangonnya.

Peranan manajemen sumber daya manusia diakui sangat menentukan dalam terwujudnya tujuan, tetapi untuk memimpin manusia sangatlah sulit.

Tenaga kerja manusia selain harus mampu, cakap, dan terampil, tidak kalah pentingnya pula kemauan serta kesungguhan mereka dalam bekerja secara efektif dan efisien. Kemampuan dan kecakapan ini tidak akan berarti apabila

tidak diikuti dengan moral kerja dan kedisiplinan dalam mewujudkan tujuan perusahaan.

c. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi merencanakan, Pengorganisasian, mengarahkan, mengendalikan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemelihara, kedisiplinan, dan pemberhentian (Hasibuan, 2019 : 21).

1) Perencanaan

Perencanaan (*human resources planning*) merupakan suatu kegiatan merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian yang baik akan membantu perusahaan, pegawai, dan masyarakat dalam mencapai tujuan.

2) Pengorganisasian

Pengorganisasian merupakan kegiatan mengorganisasi pegawai dalam menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi. Alat untuk mencapai tujuan adalah sebuah organisasi. Dengan adanya organisasi yang baik maka akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

3) Pengarahan

Pengarahan merupakan suatu kegiatan mengarahkan pegawai, agar mau bekerja sama dan bekerja secara efektif dan efisien dalam membantu tercapainya

tujuan perusahaan. Pengarahan dilakukan oleh pimpinan perusahaan dengan memberikan tugas kepada bawahannya agar dapat diselesaikan dengan baik.

4) Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan pengarahan para pegawai agar menaati semua peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, maka perlu diadakannya perbaikan atau penyelesaian dan penyempurnaan. Pengendalian pegawai meliputi kehadiran, kedisiplinan, kerja sama, pelaksanaan pekerjaan, dan penjagaan situasi dalam lingkungan kerja

5) Pengadaan

Pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan kerja, orientasi, serja induksi dalam mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

6) Pengembangan

Pengembangan merupakan suatu kegiatan dalam meningkatkan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai dengan memberikan pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan yang berdampak panjang.

7) Kompensasi

Kompensasi ialah pemberian balas jasa baik langsung maupun tidak langsung, dapat berupa uang atau barang yang diberikan kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan pada perusahaan.

8) Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kekuatan mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, sedangkan pegawai dapat memenuhi kebutuhan dari hasil seminggu.

9) Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas pegawai, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar pegawai serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

10) Kedisiplinan

Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran seseorang untuk menaati peraturan-peraturan dan norma sosial perusahaan. Kedisiplinan yaitu fungsi penting manajemen sumber daya manusia dalam terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik maka akan sulit memaksimalkan suatu tujuan perusahaan.

11) Pemberhentian

Pemberhentian merupakan putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan pegawai, keinginan perusahaan, kontrak kerja yang telah berakhir, pension, atau sebab-sebab yang lainnya. Pemberhentian ini diatur oleh UU No. 12 Tahun 1964.

2.1.3 Kinerja Pegawai

a. Definisi Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan padanya yang didasarkan atas pencapaian, pengalaman, kesungguhan, serta waktu (Hasibuan, 2012)

Kinerja merupakan suatu tindakan yang dilaksanakan atau kegiatan yang ditampilkan oleh seseorang dalam melaksanakan aktifitas tertentu yang menjadi tugasnya (Darodjat, 2015).

Kinerja adalah gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi perusahaan yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu perusahaan. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang ditetapkan oleh perusahaan. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja perusahaan tidak mungkin dapat diketahui tolak ukurnya (Moehariono, 2012).

Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal yaitu kinerja yang sesuai standar perusahaan dan mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Kinerja anggota yang tinggi sangatlah diharapkan oleh setiap perusahaan, semakin banyak anggota yang memiliki kinerja yang tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam kondisi dan keadaan apapun.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pencapaian Kinerja

Dalam mengetahui tingkat kinerja seorang karyawan dalam suatu perusahaan, ada beberapa faktor yang mempengaruhinya (Mangkumanegara, 2012), yaitu :

1) Faktor Kemampuan (*Ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*). Artinya, setiap pegawai yang memiliki *IQ* diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan sesuai dengan keahliannya.

2) Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan perusahaan. Sikap yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai kinerja secara maksimal. Sikap seorang pegawai harus sikap yang siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi). Artinya, seorang pegawai harus memiliki sikap mental, mampu secara fisiking, memahami tujuan utama, dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan, dan menciptakan situasi kerja.

c. Indikator Kinerja Pegawai

Dalam melakukan penilaian kinerja memerlukan suatu teknik atau alat ukur yang tepat agar sesuai dengan kondisi dan untuk meminimalkan suatu hal negatif

bagi pekerja. Untuk mengukur kinerja pegawai dapat digunakan dimensi dan beberapa indikator sebagai berikut (Afandi, 2018):

1) Kuantitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka. Apabila seseorang dapat melampaui standar yang telah ditentukan, bisa dibilang ia berhasil.

2) Kualitas kinerja

Suatu hasil yang bisa diukur dari tingkat efisiensi & efektifitas seseorang dalam menyelesaikan tugasnya sesuai dengan sasaran perusahaan.

3) Efisiensi dalam melaksanakan tugas

Suatu usaha yang mengharuskan karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, cepat dan memuaskan.

4) Disiplin kerja

Suatu perasaan taat dan patuh seseorang terhadap nilai-nilai yang dipercaya merupakan tanggung jawabnya.

2.1.4 Gaya Kepemimpinan

a. Definisi Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang menjelaskan secara terperinci tentang bagaimana cara dalam mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain agar dapat menjalankan tugas yg telah diperintahkan dan direncanakan (Fahmi, 2016).

Gaya kepemimpinan merupakan bentuk tingkah laku dari seorang pemimpin yang dijadikan acuan bawahannya. karena itu, seorang pemimpin sebaiknya

memiliki kepribadian yang baik secara lisan maupun tingkah laku, sehingga karyawan mampu menjadikan pemimpin tersebut sebagai acuan (Darodjat, 2015).

Berdasarkan definisi yang telah diuraikan diatas maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan bentuk konsistensi perilaku lintas situasional. Hal ini mengacu pada cara seorang pemimpin berinteraksi dengan bawahannya. Gaya kepemimpinan harus dipilih dan disesuaikan agar sesuai dengan organisasi/perusahaan, situasi, kelompok, dan individu. Dengan demikian bermanfaat untuk memiliki pemahaman menyeluruh tentang berbagai gaya kepemimpinan karena pengetahuan itu dapat meningkatkan alat yang tersedia untuk memimpin secara efektif.

b. Fungsi Gaya Kepemimpinan

Fungsi gaya kepemimpinan secara langsung sangat erat kaitannya dengan situasi sosial dalam kehidupan kelompok atau organisasi masing-masing yang mengisyaratkan bahwa setiap pemimpin berada di dalam situasi tersebut. Menurut (Rivai, 2015) terdapat lima fungsi pokok kepemimpinan, yaitu :

1) Fungsi Instruksi

Fungsi ini bersifat komunikasi satu arah. Pemimpin sebagai komunikator merupakan pihak yang menentukan apa, bagaimana, bilamana, dan dimana perintah itu dikerjakan agar keputusan dapat dilaksanakan secara efektif.

2) Fungsi Konsultasi

Fungsi ini bersifat komunikasi dua arah. Dalam hal ini konsultasi dimaksudkan untuk memperoleh masukan berupa umpan balik untuk

memperbaiki dan menyempurnakan keputusan-keputusan yang telah ditetapkan dan dilaksanakan.

3) Fungsi Partisipasi

Dalam menjalankan fungsi ini pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya, baik dalam keikutsertaan mengambil keputusan maupun dalam pelaksanaannya.

4) Fungsi Delegasi

Fungsi ini dilakukan dengan memberikan pelimpahan wewenang pada bawahannya dalam membuat atau menetapkan suatu keputusan baik melalui persetujuan maupun tanpa persetujuan dari pimpinan.

5) Fungsi Pengendalian

Fungsi pengendalian bermaksud bahwa kepemimpinan yang efektif mampu mengatur aktivitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara maksimal.

c. Jenis-jenis Gaya Kepemimpinan

Jenis-jenis gaya kepemimpinan antara lain, yaitu (Tohardi, dalam Sutrisno, 2015):

1) Gaya Persuasif

Merupakan gaya seorang pemimpin dengan menggunakan pendekatan yang bersifat menggugah perasaan, pikiran, ajakan, dan bujukan.

2) Gaya Refresif

Merupakan gaya seorang pemimpin dengan cara memberikan sebuah tekanan dan ancaman, yang menyebabkan para karyawan merasa tidak nyaman dan ketakutan.

3) Gaya Partisipatif

Merupakan gaya seorang pemimpin yang selalu memberikan sebuah kesempatan kepada para karyawan yang aktif dalam sebuah organisasi.

4) Gaya Inovatif

Merupakan gaya seorang pemimpin yang setia hari selalu berusaha memberi sebuah ide-ide baru yang dapat mewujudkan berbagai usaha didalam semua bidang, baik di bidang politik, ekonomi, sosial, budaya, ataupun setiap produk terkait dengan kebutuhan manusia.

5) Gaya Investigatif

Merupakan gaya seorang pemimpin yang selalu meneliti dengan rasa curiga terhadap karyawannya, sehingga hal itu menimbulkan kreativitas, inovasi, serta inisiatif dari karyawan yang kurang berkembang.

6) Gaya Inspektif

Merupakan gaya seorang pemimpin yang menyukai suatu cara yang bersifat protokoler, dengan gaya inspektif menuntut penghormatan pada karyawan.

7) Gaya Motivatif

Merupakan gaya seorang pemimpin yang dapat menyampaikan ide-idenya, program-program, dan kebijakan kepada karyawan yang baik.

8) Gaya Naratif

Merupakan gaya seorang pemimpin yang banyak bicara namun tidak sesuai dengan apa yang mereka kerjakan.

9) Gaya Edukatif

Merupakan gaya seorang pemimpin yang selalu melakukan pengembangan terhadap karyawan dengan cara memberikan suatu pendidikan dan keterampilan kepada karyawan sehingga karyawan mempunyai wawasan dan pengalaman.

10) Gaya Retrogresif

Merupakan gaya pemimpin yang tidak mau maju dan yang menghalangi karyawan untuk dapat mengembangkan pengetahuan dan keterampilan yang sudah karyawan tersebut kuasai.

d. Indikator Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan seseorang dapat dilihat dan dinilai dari beberapa indikator, sebagai berikut (Sunyoto, 2012):

1) Cara Berkomunikasi

Setiap pemimpin harus memberikan informasi yang jelas dan mudah dipahami, maka seorang pemimpin harus mempunyai kemampuan berkomunikasi yang baik dan lancar.

2) Kemampuan Memotivasi

Seorang pemimpin harus mampu memberikan dorongan-dorongan atau motivasi kepada bawahannya, baik secara *financial* maupun *nonfinancial*.

3) Kemampuan Memimpin

Bakat kemampuan seorang pemimpin berbeda-beda. Tidak setiap pemimpin mampu memimpin dan memberikan pengaruh yang baik kepada bawahannya.

4) Kemampuan Mengambil Keputusan

Seorang pemimpin harus mampu mengambil keputusan berdasarkan fakta dan peraturan perusahaan yang berlaku. Keputusan yang diambil juga harus memberikan impact terhadap karyawan agar dapat bekerja lebih baik dan berkontribusi dengan baik dalam meningkatkan produktivitas kerja.

2.1.5 Disiplin Kerja

a. Definisi Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan bentuk ketentuan dan pengendalian diri yang rasional dan sadar, tidak dalam emosional dan pamrih (Darsono, 2016).

Disiplin kerja adalah sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik secara tertulis maupun tidak tertulis sertasanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Darsono, 2016).

Berdasarkan kedua definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah suatu perilaku patuh dan taat akan aturan-aturan dan norma yang berlaku. Kepatuhan dan ketaatan tersebut benar-benar harus dilandasi dengan adanya kesadaran yang tinggi akan tanggung jawab, bukan karena takut atau keterpaksaan.

b. Tujuan Disiplin Kerja

Tujuan disiplin kerja adalah latihan pengendalian diri untuk meningkatkan prestasi kerja sehingga dapat tercapai tujuan dari suatu perusahaan (Prasetyo, 2020).

Menurut (Darsono, 2016) tujuan disiplin, antara lain :

- 1) Untuk memotivasi karyawan agar mengikuti atau tunduk pada standar/perusahaan.
- 2) Untuk menciptakan dan memelihara rasa hormat dan kepercayaan kepada supervisor dan manajer.

c. Bentuk Disiplin Kerja

Disiplin jika ditinjau dari segi bentuknya adalah sebagai berikut (Darsono, 2016):

- 1) Disiplin Prefentif

Merupakan upaya untuk menggerakkan pekerja/karyawan mengikuti dan mematuhi pedoman kerja dan aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan.

- 2) Disiplin Korektif

Merupakan upaya menggerakkan karyawan dalam menyatukan tindakan berdasarkan peraturan.

d. Indikator Disiplin Kerja

Beberapa indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut (Darsono, 2016):

- 1) Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

- 2) Tingginya semangat, gairah kerja, dan inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan.
- 3) Besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.
- 4) Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas di kalangan karyawan.
- 5) Meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja para karyawan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Kajian pustaka dalam penelitian ini berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, yang dianggap mendukung kajian teori di dalam penelitian ini adalah :

- a. Penelitian yang dilakukan oleh (Rizki Pratama, 2017) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Dinastransos Boyolali” memperoleh hasil bahwa variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- b. Penelitian yang dilakukan oleh (Gabriela V. Wales et al., 2017) dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Manado” memperoleh hasil bahwa budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan.
- c. Penelitian yang dilakukan oleh (Sri Utari, 2017) dengan judul “Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pelabuhan

Indonesia I (Persero) Cabang Belawan” membuktikan bahwa tidak ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

- d. Penelitian yang dilakukan oleh (Aditya Irawan & Nanik Suryani, 2018) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Fasilitas Kantor, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan Kota Semarang” menunjukkan adanya pengaruh secara simultan dari gaya kepemimpinan, fasilitas kantor, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.
- e. Penelitian yang dilakukan oleh (Herry Suherman, 2018) yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Selaras Karya Raya Jakarta” menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan (X1) dan disiplin kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh sangat signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Selaras Karya Raya.
- f. Penelitian yang dilakukan oleh (Jaya Heri Kusuma, 2018) dengan judul “*The Effect Of Human Resources Ability, Leadership And Work Discipline On Performance: Study In Pringgasela District, Indonesia*” memperoleh hasil bahwa kemampuan SDM, kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai setelah diuji secara parsial dan simultan.
- g. Penelitian yang dilakukan oleh (Goverd Adler Clinton Rompas et al., 2018) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Minahasa Tenggara” menunjukkan hasil bahwa gaya kepemimpinan,

pengawasan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Secara parsial pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan sedangkan gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

- h. Penelitian yang dilakukan oleh (Yoga Damar & Asmara Indahingwati, 2020) yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Ud Maju Mapan” menunjukkan hasil bahwa gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan UD Maju Mapan.
- i. Penelitian yang dilakukan oleh (Ni Luh Kade Suartini et al., 2020) dengan judul “*Influence Of Leadership Principal And Communication On The Performance Of Teacher With Job Satisfaction As Variable Mediation In Sma Negeri 1 Abiansemal*” dengan hasil bahwa kepemimpinan dan komunikasi kepala sekolah memiliki berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.
- j. Penelitian yang dilakukan oleh (Ademola Amussah, 2020) yang berjudul “*Leadership Styles And Its Impact On Employee Performance*” telah ditemukan berbagai bentuk kepemimpinan mempengaruhi dan memiliki hubungan positif yang signifikan dengan kinerja karyawan di organisasi, kecuali gaya kepemimpinan otoritatif yang memiliki hubungan negatif yang tidak signifikan dengan kinerja karyawan.
- k. Penelitian yang dilakukan oleh (Aidil Amin Effendy & Juwita Ramadani Fitria, 2020) yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan

Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Modernland Realty, TBK)” menunjukkan hubungan antara gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan.

- l. Penelitian yang dilakukan oleh (Vica Saputro & Tina Melinda, 2021) dengan judul “*The Effect of Leadership, Motivation, and Discipline on Employee Performance in The Banglen Layer Farming Industry in The Province in Yogyakarta*” menunjukkan hasil bahwa variabel kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja memiliki nilai signifikansi pada variabel kinerja karyawan, sehingga dinyatakan mempengaruhi signifikan.
- m. Penelitian yang dilakukan oleh (Nur Aeni & Heri Gatot Kuswanto, 2021) dengan judul “*The Influence of Leadership Style, Motivation and Work Discipline on Employee Performance*” telah membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan, terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara motivasi dan kinerja pegawai, terdapat pengaruh yang positif dan signifikan pengaruh antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai.
- n. Penelitian yang dilakukan oleh (Choiriyah et al., 2021) dengan judul “*The Influence of Leadership Style, Motivation, and Work Discipline against Employee Performance in the Regional Secretariat Ogan Komering Ulu (OKU) Regency South Sumatra*” memperoleh hasil analisis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan terhadap gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja bersama terhadap kinerja pegawai. Dan pengaruh signifikan secara parsial dari Kepemimpinan Gaya terhadap Kinerja

Karyawan. Sedangkan Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja sebagian tidak memiliki berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

- o. Penelitian yang dilakukan oleh (Heni Noviarita et al., 2021) dengan judul *“The Impact of Leadership, Motivation, Discipline, and Wages on The Performance of Sharia Bank Employees”* menunjukkan hasil bahwa kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi, dan upah berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan.

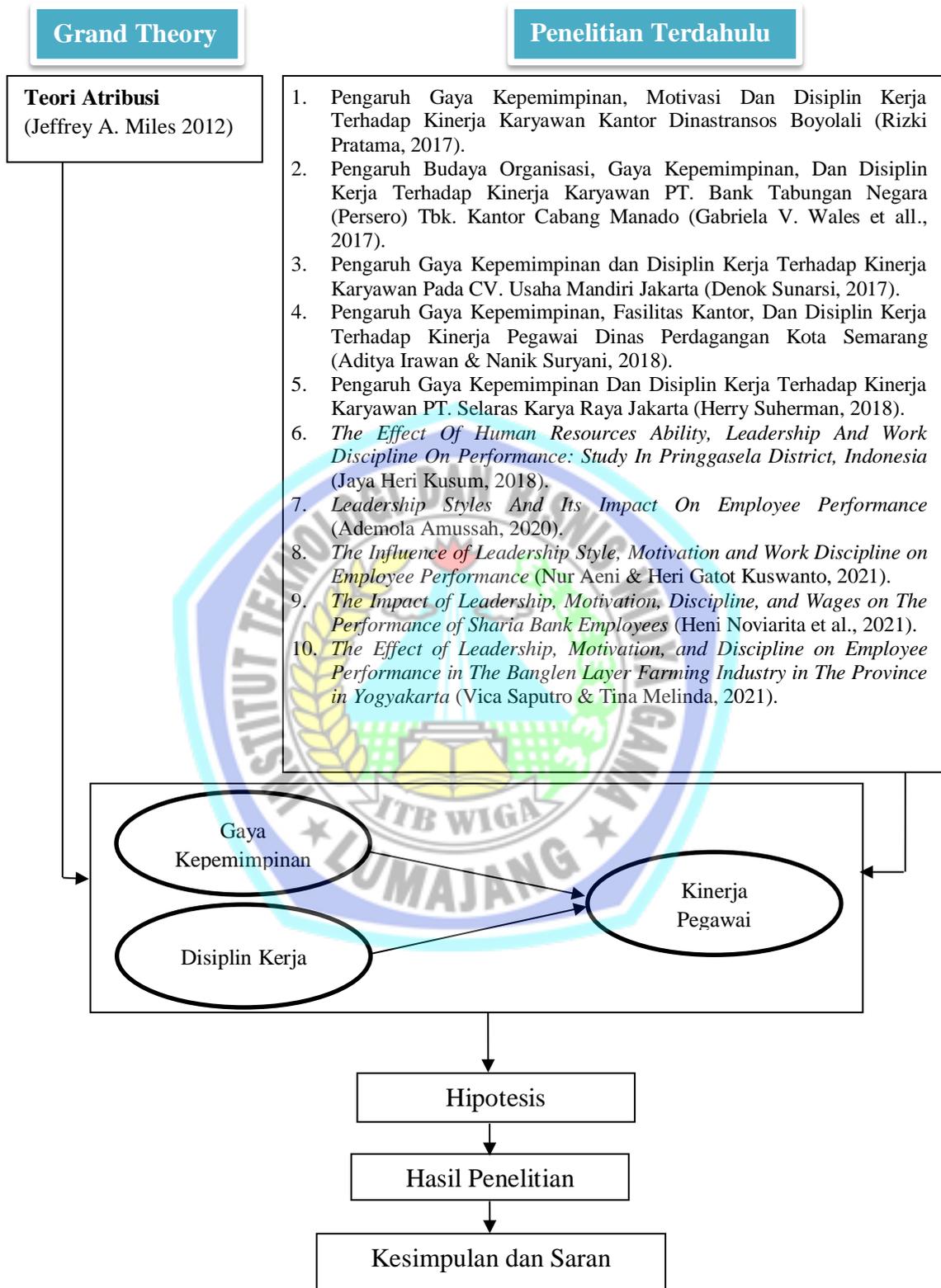
2.3 Kerangka Penelitian

2.3.1 Kerangka Pemikiran

Menurut Darmawan (2013:15) kerangka berpikir adalah model konseptual tentang bagaimana suatu teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting untuk dinilai.

Berdasarkan landasan teori yang telah didefinisikan, maka agar lebih mudah memahami akan digunakan kerangka pemikiran yang di jelaskan pada gambar

2.1



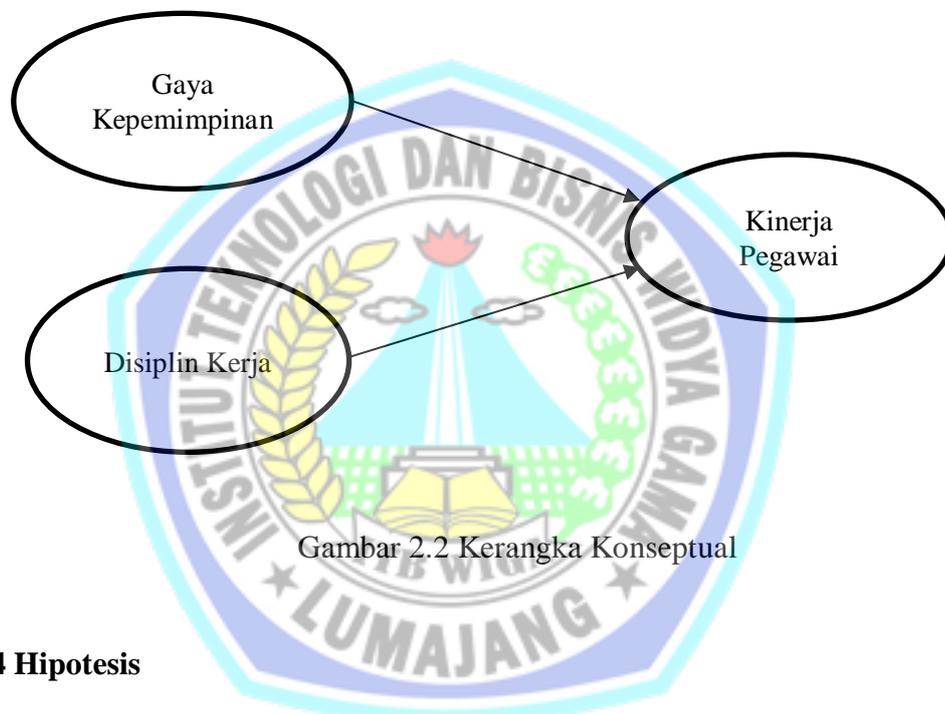
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Sumber: Berdasarkan Landasan Teori dan Penelitian Terdahulu

2.3.2 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual bisa disebut juga kerangka teori atau tinjauan kepustakaan. Kerangka konseptual ditandai dengan munculnya keterkaitan antara fakta dan teori, bisa dalam bentuk deskriptif ataupun berupa gambar atau bagan (Musfah, 2016).

Berikut ini gambar kerangka konseptual:



Gambar 2.2 Kerangka Konseptual

2.4 Hipotesis

Perumusan hipotesis penelitian merupakan langkah ketiga dalam penelitian, setelah peneliti mengemukakan landasan teori dan rangka berfikir. Tetapi perlu diketahui bahwa tidak setiap penelitian harus merumuskan hipotesis. Penelitian yang bersifat eksploratif dan deskriptif seringkali tidak perlu merumuskan hipotesis. Hipotesis merupakan jawaban semestara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan (Sugiyono, 2015).

2.4.1 Hipotesis Pertama

Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang menjelaskan secara terperinci tentang bagaimana cara dalam mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain agar dapat menjalankan tugas yg telah diperintahkan dan direncanakan (Fahmi, 2016:105). Teori tersebut juga didukung dalam penelitian yang dilakukan oleh (Denok Sunarsi, 2017) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Namun berbeda pada penelitian yang dilakukan oleh (Ademola Amussah, 2020) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan otoritatif memiliki hubungan negatif yang tidak signifikan dengan kinerja karyawan.

Dengan perbedaan hasil penelitian tersebut maka peneliti tertarik untuk menguji kembali terkait dampak dari gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Untuk itu, peneliti mengajukan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H_a : Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada PT. Unirama Duta Niaga Probolinggo.

2.4.2 Hipotesis Kedua

Disiplin kerja adalah sikap menghormati, menghargai, patuh,, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku (Darsono, 2016:116). Teori tersebut juga didukung dalam penelitian yang dilakukan oleh (Nur Aeni & Heri Gatot Kuswanto, 2021) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan pengaruh antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai. Namun berbeda pada penelitian yang dilakukan oleh (Choiriyah et al., 2021) yang

menyatakan bahwa secara parsial disiplin kerja sebagian tidak memiliki berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dengan perbedaan hasil penelitian tersebut maka peneliti tertarik untuk menguji kembali terkait dampak dari disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Untuk itu, peneliti mengajukan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H_a : Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT.

Unirama Duta Niaga Probolinggo.

