

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Perusahaan sebagai salah satu bentuk sebuah organisasi tidak mungkin terlepas dari tenaga kerja manusia, walaupun aktivitas perusahaan tersebut telah mempunyai modal cukup besar dan teknologi modern, sebab bagaimanapun majunya teknologi tanpa ditunjang oleh manusia sebagai sumber dayanya maka tujuan perusahaan tidak akan tercapai. Sumber daya yang dimaksud adalah sumber daya manusia, ialah orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas dan usahanya pada perusahaan, dengan harapan bahwa suatu saat perusahaan akan mengalami perkembangan yang pesat di dalam lingkup usaha dari perusahaannya dan menginginkan kinerja yang baik dalam bidang pekerjaannya.

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang didirikan seseorang atau sekelompok orang bisa juga badan lain yang kegiatannya adalah melakukan produksi dan distribusi guna memenuhi kebutuhan ekonomi manusia. Suatu perusahaan didirikan dengan membangun visi dan misi guna mencapai tujuan yang telah dibuat. Dalam mencapai tujuan tersebut pasti terdapat banyak faktor mempengaruhinya, salah satunya adalah sumber daya-sumber daya yang ada di dalamnya seperti sumber daya manusianya.

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya aset perusahaan yang bernapas atau hidup disamping aset-aset lain yang tidak bernapas atau bersifat kebendaan seperti modal, bangunan gedung, mesin, peralatan kator, persediaan barang, dan sebagainya . Keunikan aset Manajemen sumber daya manusia ini mensyaratkan pengelolaan yang berbeda dengan aset lain, sebab aset ini memiliki pikiran, perasaan, dan perilaku, sehingga jika dikelola dengan baik mampu memberi sumbangan bagi kemajuan perusahaan secara aktif.

Peran dari kepemimpinan sangat penting dalam terlaksananya proses pekerjaan. Sebagaimana Menurut Fenny (2014) Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan mempunyai peranan yang sangat penting dalam mencapai kinerja karyawan, dan pemimpin mampu menerapkan kepemimpinan yang tepat dan sesuai dengan situasi dan kondisi yang ada, maka para karyawan pun akan dapat bekerja dengan nyaman dan semangat yang tinggi.

Kepemimpinan merupakan suatu proses yang mengandung unsur mempengaruhi, adanya kerja sama dan lebih mengarah pada tujuan bersama dalam sebuah organisasi. Maka dari itu kepemimpinan memegang peran utama dalam kehidupan organisasi. Dalam hal ini, direktur yang merupakan pemimpin diperusahaan tersebut harus dapat mengatur dan mengelola semua yang ada diperusahaan agar tercapainya visi dan misi perusahaan.

Menurut Sutisna (2013) Keberadaan pendidikan dan disiplin kerja yang tinggi dalam diri para karyawan dalam suatu perusahaan akan membuat para

karyawan tersebut efektif dalam bekerja. Sikap bertanggung jawab, keinginan dan keberanian untuk melakukan inovasi pada proses kerja di perusahaan merupakan perwujudan dari keberadaan disiplin kerja yang tinggi dalam diri para karyawan. Sebagai hasilnya, kinerja karyawan akan terus meningkat dan berdampak terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Menurut Juli (2017) Kinerja merupakan suatu kemampuan atau pencapaian seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya berdasarkan target yang telah ditentukan, melalui proses kerja sesuai dengan rencana perusahaan. Setiap perusahaan sering kali berhadapan dengan masalah kinerja karyawan sehingga manajer akan selalu berupaya agar setiap kegiatan yang dilaksanakan akan mencapai hasil yang maksimal yang dilakukan secara efektif dan efisien. Hal ini mengingat bahwa sumber daya manusia khususnya karyawan merupakan faktor yang sangat penting dalam mewujudkan visi dan misi sebuah perusahaan.

Menurut Moehirono (2012) kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan perusahaan (organisasi) setiap perusahaan akan berusaha untuk selalu meningkatkan kinerja karyawannya dengan cara mewujudkan kepuasan kerja di antaranya melalui gaya kepemimpinan dan disiplin kerja yang sesuai dengan harapan karyawannya.

Pada umumnya suatu organisasi tidak akan terlepas dari keberadaan hubungan timbal balik antara pemimpin dan karyawan yang efektif dalam menjalankan roda organisasi. Karyawan merupakan aset perusahaan. Kehadiran karyawan begitu sangat penting hingga saat ini, tanpa adanya karyawan tidak akan terjadi kelancaran dan proses produksi suatu perusahaan.

Pada hakekatnya disiplin merupakan kemampuan untuk mengendalikan diri dalam bentuk tidak melakukan sesuatu tindakan yang tidak melanggar aturan-aturan yang telah ditetapkan dan melakukan sesuatu yang didukung dan melindungi sesuatu yang telah ditetapkan. Jika karyawan mempunyai sikap disiplin kerja yang baik, maka karyawan akan bertanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Disiplin yang baik yang diterapkan oleh karyawan dapat dicontoh oleh para karyawan lainnya. Disiplin kerja yang baik dapat digunakan sebagai alat mengukur kinerja karyawan.

Mangkuprawira (2013) Mendefinisikan disiplin kerja adalah sifat seseorang karyawan yang secara sadar mematuhi aturan dan peraturan organisasi tertentu. Disiplin kerja merupakan kegiatan dari manajemen perusahaan yang berfungsi sebagai bentuk pengendalian karyawan dalam menjalankan standard organisasi di perusahaan yang teratur demi tercapainya sasaran atau tujuan perusahaan.

Dalam mewujudkan dunia pekerjaan yang baik pasti terdapat berbagai kendala. Salah satu kendalanya adalah kinerja karyawan itu sendiri. Ada beberapa masalah yang berkaitan dengan kinerja karyawan yang baik, diantaranya: masih ada kendala dalam menjalin hubungan antara karyawan dan komponen

perusahaan yang lainnya dengan baik, karyawan keluar masuk perusahaan pada saat jam pekerjaan masih berlangsung, karyawan terlambat masuk perusahaan dan kinerja karyawan yang lama.

Faktor kepemimpinan dan disiplin kerja memiliki peranan yang sangat penting bagi kinerja karyawan. Oleh karena itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “*Pengaruh Kepemimpinan dan Displin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sri Intan Karplas Industri Medan*”.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Adapun identifikasi masalah dalam penelitian ini:

- a. Masih adanya kendala dalam menjalin hubungan antara karyawan dan komponen perusahaan yang lainnya dengan baik.
- b. Adanya karyawan yang masih keluar masuk perusahaan pada saat jam kerja masih berlangsung.
- c. Karyawan terlambat masuk perusahaan dan kinerja karyawan yang lama.
- d. Rendahnya komitmen karyawan terhadap perusahaan

## **1.3 Batasan Masalah**

Karena keterbatasan waktu dan kemampuan penulis, maka masalah dibatasi dalam penelitian ini adalah mengenai Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

## **1.4 Rumusan Masalah**

- a. Bagaimana Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sri Intan Karplas Industri Medan?

- b. Bagaimana Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sri Intan Karplas Industri Medan?
- c. Bagaimana Kepemimpinan dan Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sri Intan Karplas Industri Medan?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sri Intan Karplas Industri Medan.
- b. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja Karyawan di PT. Sri Intan Karplas Industri Medan.
- c. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sri Intan Karplas Industri Medan.

### **1.6 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang didapatkan dari hasil penelitian ini adalah

- a. Untuk penulis, dapat menambah ilmu pengetahuan dan memperluas wawasan khususnya tentang pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
- b. Untuk lembaga, dapat memberikan sumbangan pemikiran dan diharapkan dapat dijadikan informasi yang bermanfaat bagi PT. Sri Intan Karplas Industri Medan tentang pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan.
- c. Bagi pihak lain, diharapkan dapat digunakan sebagai perbandingan bagi penelitian selanjutnya.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORITIS**

#### **2.1 Uraian Teoritis**

##### **2.1.1. Kepemimpinan**

###### **2.1.1.1 Pengertian Kepemimpinan**

Pada suatu organisasi, pimpinan merupakan unsur terpenting, karena memiliki daya kemampuan yang dapat mempengaruhi dan menggerakkan manusia lainnya untuk bekerja guna mencapai tujuan. Kepemimpinan merupakan proses dimana pimpinan mempengaruhi sikap dan perilaku anggotanya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Suatu organisasi yang berhasil dalam mencapai tujuan serta mampu memenuhi tanggung jawab sosialnya akan sangat tergantung pada manajernya (pimpinannya).

Kepemimpinan merupakan intisari dari manajemen organisasi, sumber daya pokok, dan titik sentral dari setiap aktivitas yang terjadi dalam suatu organisasi. Jadi Kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam menggiring dan mempengaruhi prestasi organisasi.

Menurut Hasibuan (2012) Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Sama halnya Menurut Ralph M. Stogdill dalam Sedarmayanti (2013) Kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi aktivitas kelompok dalam upaya perumusan dan pencapaian tujuan.

Menurut Nasharuddin (2016) Kepemimpinan merupakan bagian dari fungsi-fungsi manajemen yang menduduki posisi strategis dalam sistem dan hirarki kerja dan tanggung jawab pada sebuah organisasi, sedangkan menurut Jack Welch dalam Anung Pramudyo (2013) , pemimpin adalah orang yang memberikan inspirasi dengan visi yang jelas mengenai bagaimana sesuatu dapat dikerjakan dengan cara yang lebih baik.

Menurut Wirawan (2013) Kepemimpinan sebagai proses pemimpin menciptakan visi dan melakukan interaksi saling mempengaruhi dengan para pengikutnya untuk merealisasi visi. Sedangkan menurut Setyowati (2013) Kepemimpinan merupakan suatu proses mempengaruhi suatu kelompok untuk mencapai tujuan tertentu

Kepemimpinan (leadership) mempunyai fokus dalam hal pergerakan yang mencoba membawa sekelompok orang menuju perubahan ke arah yang lebih baik dan ideal. Kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk mempengaruhi orang lain, agar mereka berbuat sesuatu dalam mencapai suatu tujuan dan maksud. Maksudnya bahwa kepemimpinan setidaknya melibatkan unsur-unsur orang yang dapat mempengaruhi, orang yang dapat dipengaruhi, dan adanya kegiatan atau serangkaian tindakan tertentu dalam mencapai tujuan organisasi. Tidaklah mudah menciptakan relasi di dalam kepemimpinan di sebuah organisasi.

Perpustakaan secara umum mengandung berbagai konsekuensi dalam setiap liniya, konsekuensi yang dimaksud adalah bahwa setiap lini relasi memiliki suatu konstruksi ideologis di antara actor yang memainkan perannya,



baik secara formal maupun informal. Begitu juga menurut Laugu (2015), Konstruksi ideologis ini menjelma dalam bentuk propaganda politis, baik secara terang-terangan maupun secara sembunyi-sembunyi, dalam mempengaruhi perilaku dan tindakan aktor dalam masyarakat organisasi yang kemudian disebut sebagai representasi kuasa.

Kumaran (2012) berpendapat bahwa dalam melakukan interaksi, maka pemimpin harus mempunyai kriteria tersendiri. Kumaran menyebutkan bahwa kriteria yang harus dimiliki oleh pemimpin diantaranya adalah pemimpin menetapkan arah dan kecepatan, pemimpin memotivasi, menetapkan tujuan, dan menentukan kebijakan.

Kebanyakan definisi kepemimpinan mencerminkan asumsi bahwa Gaya Kepemimpinan melibatkan proses pengaruh social dimana pengaruh diberikan oleh satu orang (atau kelompok) terhadap orang lain (atau kelompok lain) untuk menyusun kegiatan dan hubungan dalam kelompok atau organisasi (Sapre dalam Usman 2013).

Dari pendapat di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi yang dilakukan oleh seseorang dalam mengelola anggota kelompoknya untuk mencapai tujuan organisasi melalui proses komunikasi yang jelas. Proses mempengaruhi itu tentunya tidak dengan paksaan, namun disertai dengan pemberian motivasi sehingga seorang pemimpin itu mampu berinteraksi dan menginspirasi tugas kepada bawahannya dengan menerapkan teknik-teknik tertentu. Proses tersebut juga memerlukan pengawasan

yang tepat sehingga kesalahan yang terjadi dapat diminimalisir atau dikoreksi oleh pemimpin sehingga dapat tercapai tujuan yang telah ditetapkan.

### **2.1.1.2 Tipe Kepemimpinan**

Beberapa tipe kepemimpinan yang ada saat ini menurut Rahma Fitha (2017) diantaranya adalah sebagai berikut

a. Tipe 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 dirinya lebih dalam segala hal, dibandingkan dengan bawahannya. Kemampuan bawahan selalu dipandang rendah sehingga dianggap tidak mampu berbuat sesuatu tanpa diperintah.

b. 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.

c. 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 Pengaruh kepemimpinan Terhadap Kinerja**

Kepemimpinan sangat mempengaruhi kinerja para karyawannya sebab kepemimpinan merupakan suatu cara yang dimiliki oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi sekelompok orang atau bawahan untuk bekerja sama dan berdaya upaya dengan penuh semangat dan keyakinan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Yenni (2014) berpendapat bahwa kepemimpinanlah yang memainkan peranan yang sangat dominan dalam keberhasilan organisasi dalam menyelenggarakan berbagai kegiatannya terutama terlihat dalam kinerja para karyawannya. Yang dapat dilihat dari bagaimana seorang pemimpin dapat mempengaruhi bawahannya untuk bekerjasama menghasilkan pekerjaan yang efektif dan efisien.

Menurut Dwi (2012) Keberhasilan suatu organisasi baik sebagai keseluruhan maupun berbagai kelompok dalam suatu organisasi tertentu, sangat tergantung pada mutu kepemimpinan yang terdapat dalam organisasi yang bersangkutan. Bahkan kiranya dapat dikatakan bahwa mutu kepemimpinan yang terdapat dalam suatu organisasi memainkan peranan yang sangat dominan dalam keberhasilan organisasi tersebut dalam kinerja para karyawannya.

Berdasarkan deskripsi teori-teori yang ada dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan suatu cara yang dimiliki oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi sekelompok orang atau bawahan untuk bekerja sama dan berdaya upaya dengan penuh semangat dan keyakinan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dapat dikatakan bahwa kepemimpinanlah yang memainkan peranan yang sangat dominan dalam keberhasilan organisasi dalam menyelenggarakan berbagai kegiatannya terutama terlihat dalam kinerja para karyawannya.

#### **2.1.1.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan**

Menurut Setiawan dan Muhith (2013) ada beberapa faktor yang mempunyai relevansi atau pengaruh positif terhadap proses kepemimpinan dalam organisasi, yaitu:

- a Kepribadian (personality), pengalaman masa lalu dan harapan pemimpin, hal ini mencakup nilai-nilai, latar belakang dan pengalaman yang akan mempengaruhi pilihan gaya kepemimpinan.

- b Harapan dan perilaku atasan;
- c Karakteristik, harapan, dan perilaku bawahan akan berpengaruh terhadap gaya kepemimpinan;
- d Kebutuhan tugas, setiap tugas bawahan juga akan mempengaruhi gaya kepemimpinan;
- e Iklim dan kebijakan organisasi mempengaruhi harapan dan perilaku bawahan; dan
- f Harapan dan perilaku rekan.

Pertimbangan dan struktur memprakarsai menjadi faktor penting untuk menghubungkan kategori-kategori perilaku yang independen. Ini berarti bahwa beberapa pemimpin mempunyai pertimbangan yang tinggi dan struktur memprakarsai yang rendah, beberapa pemimpin mempunyai pertimbangan yang rendah dan struktur memprakarsai yang tinggi, beberapa pemimpin tinggi di kedua bidang itu dan beberapa pemimpin rendah di keduanya. Sebagian besar pemimpin barangkali berada dalam jajaran antara nilai yang amat tinggi dan sangat rendah.

#### **2.1.1.5 Indikator Kepemimpinan Direktur**

Menurut Kartini Kartono (2016) menjelaskan bahwa tipe kepemimpinan terbagi atas lima tipe, salah satunya adalah tipe demokrasi, tipe ini merupakan tipe yang akan di jelaskan sebagai berikut:

- a. Selalu berusaha menyelaraskan kepentingan dan tujuan organisasi dengan kepentingan dan tujuan pribadi dari para bawahannya.
- b. Senang menerima saran, pendapat dan bahkan kritik dari bawahannya.

- c. Selalu berusaha mengutamakan kerjasama dan kerja tim dalam usaha mencapai tujuan.
- d. Dengan ikhlas memberikan kebebasan yang seluas-luasnya kepada bawahannya untuk berbuat kesalahan yang kemudian dibandingkan dan diperbaiki agar bawahannya itu tidak lagi berbuat kesalahan yang sama, tetapi tetap berani untuk berbuat kesalahan yang lain.

Menurut Rahma (2017), beberapa indikator kepemimpinan adalah :

- a. Kemampuan analisis dan mengambil keputusan
- b. Kemampuan memotivasi
- c. Kemampuan komunikasi dan mendengarkan
- d. Kemampuan menciptakan lingkungan kerja yang sehat
- e. Kemampuan medelegasikan tugas atau wewenang
- f. Tanggung jawab

## **2.1.2 Disiplin Kerja**

### **2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja**

Menurut Rahma (2017) Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin sangat diperlukan baik individu yang bersangkutan maupun organisasi. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian, bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan ini diabaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk.

Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik. Dalam arti yang lebih sempit dan lebih banyak dipakai, disiplin berarti tindakan yang diambil dengan pengawasan untuk mengoreksi perilaku dan sikap yang salah pada sementara karyawan.

Menurut Hasibuan (2014) Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, dia akan mematuhi/mengerjakan semua tugas-nya dengan baik, bukan atas paksaan. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis mau-pun tidak tertulis.

Menurut Rivai dalam Septiawati (2014) Disiplin Kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Rahma (2017) juga berpendapat bahwa bentuk disiplin yang baik akan tercermin pada suasana:

- a Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan
- b Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya

- c Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi di kalangan karyawan
- d Meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja para karyawan

Keteraturan adalah ciri utama organisasi dan disiplin adalah salah satu metode untuk memelihara keteraturan tersebut. Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Selain itu, disiplin mencoba untuk mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, mesin, peralatan dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh ketidakhati-hatian, sendau gurau atau pencurian. Disiplin mencoba mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidakmampuan, dan keterlambatan. Disiplin berusaha mencegah permulaan kerja yang lambat atau terlalu awalnya mengakhiri kerja yang disebabkan karena keterlambatan atau kemalasan. Disiplin juga berusaha untuk mengatasi perbedaan pendapat antar karyawan dan mencegah ketidak taatan yang disebabkan oleh salah satu pengertian dan salah penafsiran.

Dari beberapa pendapat tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan sikap taat dan patuh seseorang untuk mentaati dan mematuhi peraturan-peraturan yang telah ditetapkan guna mencegah terjadinya pelanggaran-pelanggaran dan bersedia menerima sanksi apabila melakukan pelanggaran demi berlangsungnya kehidupan yang tertib, aman, dan teratur. Sikap disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan sangat penting bagi suatu organisasi atau perusahaan



dalam mewujudkan tujuan organisasi tersebut. Tanpa adanya disiplin kerja ini sulit bagi organisasi atau perusahaan mencapai hasil yang optimal.

### **2.1.2.2 Bentuk-bentuk Kedisiplinan**

Bentuk-bentuk kedisiplinan menurut Fenny (2014) ada tiga yaitu:

a. Disiplin preventif

Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri diantara para karyawan. Dengan cara itu, para karyawan menjaga disiplin diri mereka bukan semata-mata karena dipaksa manajemen.

Adapun aturannya seperti : kehadiran, penggunaan jam kerja, ketetapan waktu, penyelesaian pekerjaan.

b. Disiplin korektif

Disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Yang berguna dalam pendisiplinan korektif

c. Disiplin Progresif

Disiplin progresif berarti memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang. Tujuannya adalah memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih serius

dilaksanakan. Adapun langkah-langkah dalam memberikan hukuman 39 progresif adalah peringatan lisan, peringatan tertulis, skorsing dan pemecatan.

### **2.1.2.3 Indikator Disiplin Kerja**

Arief (2014) mengemukakan bahwa indikator dalam disiplin kerja, adalah sebagai berikut :

- a. Disiplin kerja tidak semata-mata patuh dan taat terhadap peraturan mengenai jam kerja saja, misalnya datang dan pulang sesuai dengan jadwal, tidak mangkir ketika bekerja, dan tidak mencuri-curi waktu.
- b. Upaya dalam menaati peraturan tidak didasarkan akan adanya perasaan takut atau terpaksa.
- c. Komitmen dan loyal terhadap organisasi, yaitu tercermin dari bagaimana sikap dalam bekerja. Apakah karyawan serius atau tidak? Loyal atau tidak? Apakah dalam bekerja karyawan tidak pernah mengeluh, tidak berpura-pura sakit, tidak manja dan bekerja dengan semangat tinggi? Sebaliknya, perilaku yang sering menunjukkan ketidakdisiplinan atau melanggar peraturan terlihat dari tingkat absensi yang tinggi, penyalagunaan waktu istirahat dan makan siang, meninggalkan pekerjaan tanpa izin, membangkang, tidak jujur, berjudi, berkelahi, berpura-pura sakir, sikap manja yang berlebihan, merokok pada waktu yang terlarang dan perilaku yang menunjukkan semangat kerja rendah.

Menurut Hasibuan (2012) Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi diantaranya:

a. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. 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.

b. Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan 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.

c. Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan 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. Sebaliknya, apabila balas jasa kecil maka

kedisiplinan karyawan menjadi rendah. Karyawan sulit untuk berdisiplin baik selama kebutuhan-kebutuhan primernya tidak terpenuhi dengan baik.

d. 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. Dengan keadilan yang baik, akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula. Jadi, keadilan harus diterapkan dengan baik pada setiap perusahaan agar kedisiplinan karyawan perusahaan baik pula.

e. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan 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.

f. Sanksi hukuman dan 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.

g. 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.

h. 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. Terciptanya human relationship yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada

perusahaan. Jadi, kedisiplinan karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik.

#### **2.1.2.4 Fungsi Disiplin Kerja**

Disiplin dalam kinerja sangat berguna dalam lingkungan kerja terutama bagi seseorang pimpinan yang hendak memberikan contoh bagi karyawannya. Pertama, disiplin dapat meningkatkan kualitas karakter. Kualitas karakter akan terlihat pada komitmen seseorang kepada Tuhan, organisasi, diri, orang lain dan kerja. Puncak komitmen akan terlihat pada integritas diri yang tinggi dan tangguh. Sikap demikian dapat mendukung proses peningkatan kualitas karakter, sikap, dan kerja. Di sinilah kualitas sikap (komitmen dan integritas) ditunjang, didukung, dikembangkan dan diwujudkan dalam kenyataan. Komitmen dan integritas akan terlihat dalam kinerja yang konsisten.

Kedua, memproduksi kualitas karakter dalam hidup yang ditandai oleh adanya karakter kuat dari setiap orang, termasuk pemimpin dan bawahan. Apabila pemimpin terbukti berdisiplin tinggi dalam sikap hidup dan kerja, akan memengaruhi bawahan untuk berdisiplin tinggi dan menjadikannya figure.

Menurut Fenny (2014) Dalam prosesnya, disiplin dapat dilukiskan dengan tiga perbandingan:

- a. Disiplin bagai mercusuar yang membuat nahkoda tetapsiaga akan kondusi yang dihadapi dan tetap waspada menghadapi kenyataan hidup dan kerja.

- b. Disiplin dapat digambarkan seperti air sungai yang terus mengalir dari gunung ke lembah dan terus membawa kesegaran dan membersihkan bagian sungai yang keruh.
- c. Disiplin bagaikan dinamo yang menyimpan kekuatan/daya untuk menghidupkan mesin. Apabila kunci kontak dibuka, dayapun mengalir dan menghidupkan mesin yang menciptakan daya dorong yang lebih besar lagi dan yang berjalan secara konsisten.

### **2.1.3 Kinerja Karyawan**

#### **2.1.3.1 Pengertian Kinerja**

Menurut Bangun (2012) Menyatakan kinerja (Performance) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (job requirement). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (job standart).

Lanjut lagi menurut Supardi (2013) Menyatakan kinerja merupakan kemampuan dalam melaksanakan aktivitas secara menyeluruh terhadap pekerjaan yang merupakan tanggung jawab seseorang dan lebih dari kinerja juga bermakna sebagai kerja yang menggambarkan produktivitas dan kualitas kerja seseorang dalam suatu organisasi.

Sedangkan menurut Robbins dalam Lijan (2012) Menyatakan bahwa kinerja merupakan kemampuan individu dalam melakukan sesuatu dengan keahlian tertentu.

Menurut Bernardin dan Russel dalam Priansa (2014) menyatakan bahwa, Kinerja merupakan hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan – kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu. Hasil kerja tersebut merupakan hasil dari kemampuan, keahlian, dan keinginan yang dicapai.

Menurut Milkovich dan Boudreau dalam Priansa (2014) menyatakan bahwa, Kinerja adalah tingkat dimana karyawan melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan syarat–syarat yang telah ditentukan.

Maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja seseorang yang mampu bertanggung jawab menyelesaikan tugasnya dengan keahliannya berdasarkan standard yang telah ditetapkan sesuai dengan moral dan etika yang berlaku guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

### **2.1.3.2 Kinerja Karyawan**

Kinerja adalah sebuah kata dalam bahasa Indonesia dari kata dasar “kerja”. Bisa pula berarti hasil kerja, tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Menurut manajemen sumber daya manusia, kinerja karyawan merupakan hasil yang telah dicapai dari yang telah dilakukan, dikerjakan seseorang dalam melaksanakan kerja atau tugas.

Menurut Mangkunegara (2017) menjelaskan bahwa kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Kinerja karyawan dalam penelitian ini diukur melalui



beberapa indikator yang mengacu pada penelitian, Terdapat beberapa indicator penentu menurut Indrasari (2018), ada empat indicator untuk mengukur kinerja karyawan yaitu:

a. Kualitas kerja

Dapat dilihat dari segi ketelitian dan kerapian bekerja, kecepatan penyelesaian pekerjaan, keterampilan dan kecakapan kerja.

b. Produktivitas

Dapat dilihat dari jumlah yang dihasilkan atau jumlah aktivitas yang dapat diselesaikan sesuai target yang diberikan oleh organisasi.

c. Tanggung jawab

Dapat dilihat dari tanggung jawab karyawan terhadap organisasinya (organisasi), juga dapat ditinjau dari tanggung jawab karyawan saat mengerjakan tugasnya.

Menurut Suwatno dan Priansa dalam Kurniawati (2018) mengungkapkan Performance atau unjuk kerja, kinerja dapat pula diartikan sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja. Sementara itu menurut Mangkunegara, (2015) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Rajagukguk dalam Pusparini (2018) kinerja (performance) merupakan perilaku organisasional yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa. Kinerja sering kali dipikirkan sebagai pencapaian tugas, dimana istilah tugas sendiri berasal dari pemikiran aktivitas

yang dibutuhkan oleh pekerja. Menurut Veithzal Rivai dalam Hendri (2018), kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat tingkat kemampuan tertentu. Kinerja dalam suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor yang didefinisikan menurut para ahli, sebagai berikut:

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Mangkunegara (2017) adalah :

a. Faktor Kemampuan (ability)

Secara psikologis, kemampuan (ability) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge X skill). Artinya karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

b. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Menurut Kasmir Pusparini (2018), Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja terdiri dari:

a. Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan yang telah ditetapkan.

b. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik maka akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

Sedangkan menurut Henry Simamora dalam Mangkunegara (2017), Kinerja (performance) dipengaruhi oleh tiga faktor:

- a. Faktor Individual yang terdiri dari: Kemampuan, Latar belakang, Demografi
- b. Faktor Psikologis yang terdiri dari: Persepsi, Attitude, Personality, Pembelajaran, Motivasi.
- c. Faktor organisasi yang terdiri dari: Sumber daya, Kepemimpinan, Penghargaan, Struktur, Job Design.

Adapun tolak ukur dalam menilai kinerja menurut para ahli dengan sudut pandang yang berbeda, sebagai berikut: Menurut Sudarmanto dalam Kurniawati, (2018) terdapat 4 dimensi kinerja yang dijadikan sebagai tolak ukur dalam menilai kinerja pada level individu yaitu:

a. Kualitas.

Meliputi tingkat kesalahan, kerusakan dan kecermatan.

b. Kuantitas.

Jumlah pekerja yang dihasilkan.

c. Penggunaan waktu dalam bekerja.

Meliputi tingkat kehadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif atau jam kerja hilang.

d. Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja.

Sedangkan menurut Bernadin dan Russel dalam Ginting, (2018) Adapun dimensi kinerja, sebagai berikut:

a. Kualitas

Setiap karyawan memiliki tugas masing-masing. Sebagai seorang karyawan, hal pertama yang dinilai dalam kinerja adalah bagaimana kualitas pekerjaan yang dihasilkan.

b. Kuantitas

Salah satu aspek dalam kinerja adalah seberapa banyak pekerjaan yang dapat diselesaikan.

c. Ketepatan Waktu/Timeliness

Aspek ini melihat seberapa singkat waktu yang digunakan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan tertentu. Semakin sedikit waktu yang digunakan, tentu semakin baik untuk penilaian yang diperoleh.

d. Efektivitas Biaya/Cost effectiveness

efektivitas penggunaan dana, seberapa efektif pengeluaran yang digunakan dalam menyelesaikan tugas kerja. Salah satu yang menjadi aspek adalah seberapa efektif pengeluaran yang digunakan dalam menyelesaikan tugas kerja.

e. Kebutuhan akan supervisor

Salah satu yang menjadi dasar penetat aspek dalam kinerja adalah seberapa mandiri dalam bekerja. Semakin minim memperoleh bantuan dari orang lain, khususnya atasan, maka akan menjadi pertimbangan diri sendiri.

Dari teori yang ada diatas dapat disimpulkan bahwa Kinerja Karyawan adalah suatu prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya.

### **2.1.3.3 Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut Robbins (2016) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapain kinerja karyawan. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah: (1) Kualitas Kerja; (2) Kuantitas; (3) Ketepatan Waktu; (4) Efektifitas; (5) Kemandirian.

Kualitas kerja karyawan dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan (Robbins, 2016). Kualitas kerja dapat digambarkan dari tingkat baik buruknya hasil kerja karyawan dalam

menyelesaikan pekerjaan juga kemampuan dan keterampilan karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan padanya.

Robbin (2016) juga mengemukakan kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yaitu ukuran jumlah hasil kerja unit maupun jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan sehingga kinerja karyawan dapat diukur melalui jumlah (unit/siklus) tersebut. misalnya karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dari batas waktu yang ditentukan perusahaan. Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Kinerja Karyawan juga dapat diukur dari ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Sehingga tidak mengganggu pekerjaan yang lain yang merupakan bagian dari tugas karyawan tersebut.

Efektifitas disini merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya. Bahwa dalam pemanfaatan sumber daya baik itu sumber daya manusia itu sendiri maupun sumber daya yang berupa teknologi, modal, informasi dan bahan baku yang ada di organisasi dapat digunakan semaksimal mungkin oleh karyawan. Kemandirian merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari atau pengawas.

Kinerja karyawan itu meningkat atau menurun dapat dilihat dari kualitas kerja karyawan, kuantitas kerja karyawan, ketepatan waktu karyawan dalam bekerja disegala aspek, efektifitas dan kemandirian karyawan dalam bekerja. Artinya karyawan yang mandiri, yaitu karyawan ketika melakukan pekerjaannya tidak perlu diawasi dan bisa menjalankan sendiri fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas. Kompetensi yang dimiliki oleh setiap karyawan akan menunjukkan kualitas karyawan dalam bekerja.

#### **2.1.3.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Menurut Supardi (2013) Mengatakan bahwa standard kinerja karyawan merupakan suatu bentuk kualitas atau patokan yang menunjukkan adanya jumlah dan mutu kerja yang harus dihasilkan karyawan meliputi: pengetahuan, keterampilan, system penempatan dan unit variasi pengalaman, kemampuan praktis, kualifikasi, hasil pekerjaan dan pengembangan.

Menurut Robbins dalam Maulana (2015), faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja karyawan dipengaruhi oleh sejumlah factor antara lain:

- a. Dasar-dasar perilaku individu yang meliputi karakteristik biografis, kemampuan dan pembelajaran.
- b. Nilai, sikap dan kepuasan kerja.
- c. Komitmen
- d. Persepsi dan pengambilan keputusan individu.
- e. Motivasi.

Menurut Prawirosentono dalam Damayanti (2013), Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan seperti pengetahuan, teknis, ketergantungan terhadap orang lain, kebijakan, kemampuan karyawan, kehadiran, kepemimpinan, dan bahkan minat yang akan membuat karyawan lebih mempunyai kemauan untuk meningkatkan kinerja mereka dengan sangat baik dan berkualitas. Kinerja karyawan yang berkualitas disebabkan karena adanya kemampuan, komunikasi, dan ketrampilan kerja karyawan.

Dalam upaya peningkatan hasil pekerjaan yang lebih baik dibutuhkan sebuah penilaian kinerja. Daimna Penilaian kinerja adalah suatu proses yang dipakai oleh perusahaan untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja karyawan. Karyawan perusahaan berusaha untuk merencanakan, mengatur, dan melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Tanggung jawab karyawan dalam bekerja nantinya akan mempunyai dampak yang positif untuk peningkatan kinerja apabila karyawan melakukan segala pekerjaannya dengan baik.



## 2.2 Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1 Rangkuman Penelitian Terdahulu**

Nama Peneliti	Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
Elvi Lastriani	2014	Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Anggota pada satlantas Polresta Pekanbaru	Adanya pengaruh yang signifikan dalam meningkatkan kinerja anggota satlantas polresta Pekanbaru dengan koefisien determinasi sebesar 0,854 atau 85,4%, sedangkan 14,6% sisanya dipengaruhi oleh variabel independen lain yang diteliti dalam penelitian ini.
Ruyatnasih Anwar	2013	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada bagian operator SPBU PT. Mitrabuana Jayaletari Karawang.	Dari hasil penelitian ini, didapat bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan PT. Mitrabuana jayalestari Karawang.

Yoga Arsyenda	2013	Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja PNS pada BAPPEDA	Dari hasil regresi berganda dengan uji f dan uji t dapat diketahui bahwa motivasi dan disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja yang terdiri dari delapan indikator menunjukkan bahwa disiplin sangat berpengaruh terhadap kinerja.
------------------	------	---	---

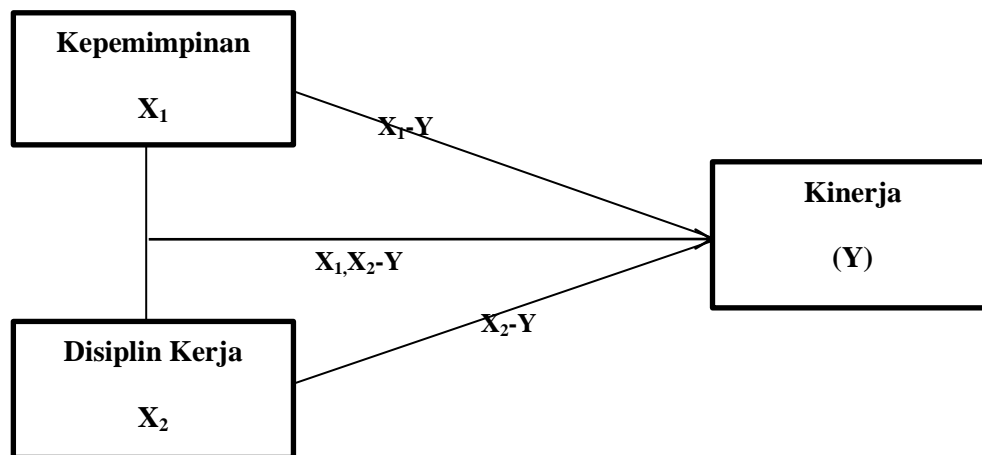
Sumber : Elvi (2015), Ruyatnasih (2013), Yoga (2013)

### 2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual sama dengan kerangka bangun dari penelitian yang akan dilakukan. Hubungan yang terjadi antara variabel, baik variabel yang terkait maupun variabel yang tidak terikat akan tampak pada kerangka konseptual ini. Hal sesuai dengan pendapat dari Sugiyono (2016) yang memberikan pengertian kerangka konseptual atau kerangka berfikir, “yaitu model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting”. Hubungan variabel yang terjadi, dihubungkan melalui indikator-indikator dari setiap variabel.

Untuk memahami kerangka konseptual dari penelitian ini, dapat dilihat pada gambar 2.2 berikut ini :

**Gambar 2.1 Kerangka Konseptual**



#### 2.4 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2016), Hipotesis adalah sebagai suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul.

Adapun Hipotesis yang dapat di ambil dari rumusan masalah yang telah di uraikan di atas adalah :

- a. Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. Sri Intan Karplas Industri Medan
- b. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. Sri Intan Karplas Industri Medan
- c. Kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. Sri Intan Karplas Industri Medan.