

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pelabuhan Belawan adalah sebuah pelabuhan yang terletak di kota Medan, Sumatera Utara, Indonesia dan merupakan pelabuhan utama di pulau Sumatera Utara. Pelabuhan Belawan merupakan salah satu pelabuhan dengan kedudukan tertinggi yang berada di bawah sponsorship PT Pelabuhan Indonesia I. Pelabuhan Belawan merupakan salah satu pelabuhan di Indonesia yang berperan penting dalam perkembangan perdagangan baik impor maupun produk di tepi timur laut. Indonesia yang sedang dalam perkembangan produk. Lalu lintas Malacca Waterway sangat dinamis dalam pertukaran global. Pelabuhan Belawan berada di dalam wilayah Medan yang berjarak kurang lebih 27 KM dari pusat kota. Pelabuhan Belawan merupakan pelabuhan internasional yang merupakan pelabuhan utama pilihan yang mampu melayani kegiatan angkutan laut umum dan global dalam jumlah yang sangat besar dan jangkauan bantuan yang sangat luas serta merupakan hub dalam organisasi transportasi laut dunia.

Kawasan Pelabuhan Belawan di Medan, Sumatera Utara, yang dikelola oleh PT Pelindo, mempunyai posisi yang sangat penting dalam jalur pengiriman dan berpotensi untuk dijadikan pelabuhan raksasa. Kemajuan kawasan ini jelas dipengaruhi oleh berbagai faktor dalam dan luar. Salah satunya adalah hadirnya pemancing sebagai salah satu sekutu kawasan keuangan pelabuhan. Semua hal sama, pekerjaan pemancing masih banyak yang berhubungan dengan kata miskin, ghetto, dan lain-lain. Begitu pula dengan masyarakat nelayan di sekitar Pelabuhan Belawan yang miskin, sering terjadi bencana pasang surut, dan tinggal di daerah kumuh, stigma.

Hal ini bisa dihilangkan dengan mengangkat taraf hidup ekonomi dan sosial nelayan di permukiman dengan meningkatkan pola aktivitas nelayan, memperoleh pengetahuan kelautan, dan menata kawasan dengan baik agar tidak terlihat kumuh. Permukiman nelayan berbeda dengan permukiman lainnya karena merupakan kawasan pemukiman dengan infrastruktur yang dapat memenuhi kebutuhan sosial dan ekonomi manusia serta mendukung kegiatan operasional kelautan dan perikanan. Untuk menunjang perekonomian masyarakat, fungsi kelautan dan perikanan harus aktif, efisien, dan efektif. Selain itu, pemukiman juga harus mampu memenuhi kebutuhan keamanan penghuninya, terutama dengan adanya banjir tahunan yang melanda wilayah Belawan.

Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting. Sumber daya manusia yang di maksud adalah orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreatifitas, dan usahanya pada tempatnya bekerja. Sumber daya manusia dengan kinerja yang tinggi memungkinkan untuk pencapaian tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan. Tercapainya tujuan perusahaan tidak tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut, Arief Budi Santoso dan Fitriyanti (2020:3)

PT. Pelindo Multi Terminal Belawan mempunyai tugas utama mengelola operasional terminal non-petikemas (*multipurpose*) di Pelabuhan Belawan, termasuk bongkar muat kargo curah cair, curah kering, dan kargo umum. Mereka juga bertanggung jawab atas pelayanan kapal, dermaga, dan fasilitas pendukung lainnya

Memperhatikan pentingnya kinerja karyawan PT. Pelindo Multi Terminal Belawan maka perusahaan diharuskan untuk mengetahui penyebab dari terjadinya penurunan kinerja karyawannya tersebut. Oleh karena itu untuk dapat mengetahui gambaran kinerja di PT. Pelindo Multi Terminal Belawan dilakukan pra survey mengenai kinerja karyawan

yang disebarakan kepada 10 karyawan secara acak sebagai sampel, hasil dari pra survey tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1. Hasil pra survey kinerja karyawan PT. Pelindo Multi Terminal Belawan

No	Indikator	Pernyataan	Frekuensi					Total	Rata-rata
			SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1	Kualitas	Kualitas hasil kerja dalam kategori memuaskan	2	5	2	1	0	38	2.53
2	Kuantitas	Kuantitas hasil kerja yang dihasilkan sesuai dengan target kerja	3	5	1	1	0	40	2.67
3	Tanggung jawab	Memiliki tanggung jawab yang baik terhadap bidang tugasnya	2	5	2	1	0	38	2.53
4	Kerjasama	Mampu bekerjasama dalam tim dengan baik	3	4	2	1	0	43	2.87
5	Inisiatif	Diberikan kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang ditetapkan pimpinan	2	5	2	1	0	38	2.53
Skor Rata – Rata								= 2.62	
Rata-Rata = Total : Jumlah Responden (15), Skor Rata-Rata = Total Rata-Rata : Jumlah Pernyataan Kuesioner									

Sumber : Data diolah peneliti (2025)

Berdasarkan Tabel 1.1 diatas menunjukkan masih terdapat karyawan yang tidak dapat menyelesaikan tugas dengan hasil yang memuaskan. Indikator kuantitas menunjukkan bahwa masih terdapat karyawan yang tidak memenuhi target kerja yang diberikan. Indikator tanggung jawab menunjukkan kurangnya rasa tanggung jawab yang dimiliki oleh karyawan terhadap pekerjaannya. Indikator kerja sama menunjukkan kekompakan antara karyawan pada saat bekerja masih belum baik, dan indikator inisiatif menunjukkan bahwa masih terdapat karyawan yang harus menunggu perintah dari atasan pada saat bekerja.

Selanjutnya upaya yang dapat dilakukan oleh PT. Pelindo Multi Terminal Belawan dalam membangun kinerja karyawan agar dapat mencapai hasil yang memuaskan dapat melalui peran atasan dalam memberikan perhatian kepada bawahan. Hubungan antara kepemimpinan dan kinerja karyawan sangat erat dan signifikan. Pemimpin yang efektif mampu meningkatkan kinerja karyawan melalui berbagai cara, seperti memotivasi,

memberikan arahan yang jelas, memberikan umpan balik, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Kualitas kepemimpinan, gaya kepemimpinan, dan kemampuan pemimpin dalam mengelola tim dan sumber daya manusia juga sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara keseluruhan. Hubungan sebab akibat antara kepemimpinan dengan kinerja diperkuat dengan beberapa penelitian terdahulu seperti hasil penelitian dari Andi Sri Wahyuni et al. (2023); Feddy Agustinus Sormin et al. (2025); Kayoi et al. (2021); Rusydi et al. (2021); Silvia et al. (2022); dan Widdy et al. (2025), semua peneliti membuat kesimpulan yang sama yaitu kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Secara keseluruhan, kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Pemimpin yang efektif tidak hanya memberikan arahan dan motivasi, tetapi juga mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, mendukung pengembangan karyawan, dan memotivasi mereka untuk mencapai kinerja yang optimal. Sementara itu hasil penelitian terdahulu dari Diana Florenta Butar-Butar; Jopinus Saragih (2020), membuat kesimpulan bahwa kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu tersebut, ternyata masih adanya perbedaan hasil penelitian (*research gap*), sehingga perlu adanya kajian kembali tentang pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Pelindo Multi Terminal Belawan.

Selain kepemimpinan, faktor disiplin kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT. Pelindo Multi Terminal Belawan. Disiplin kerja memiliki hubungan yang kuat dan positif dengan kinerja karyawan perusahaan. Karyawan yang disiplin cenderung memiliki kinerja yang lebih baik karena mereka lebih konsisten dalam memenuhi tugas, aturan, dan prosedur yang telah ditetapkan. Disiplin yang baik juga meningkatkan motivasi, loyalitas, dan tanggung jawab, yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja. Disiplin yang baik pada setiap tingkat karyawan akan membantu perusahaan mencapai tujuan

organisasi. Dengan adanya disiplin kerja yang baik, perusahaan akan dapat mengoptimalkan kinerja seluruh tim dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Seorang karyawan perusahaan yang disiplin akan datang tepat waktu, menyelesaikan tugas dengan baik, dan mematuhi prosedur transaksi yang berlaku. Hal ini akan berdampak pada kinerja karyawan tersebut, misalnya peningkatan produktivitas, kualitas pelayanan, dan kepuasan pelanggan. Hubungan sebab akibat Antara disiplin kerja terhadap kinerja diperkuat dengan beberapa penelitian terdahulu, diantaranya Andi Sri Wahyuni et al. (2023); Diana Florenta Butar-Butar dan Jopinus Saragih (2020); Rusydi et al. (2021); Safrida. (2023); Sar, I, R dan Syofyan, S. (2018); Silvia et al. (2022); Widdy Ayu Utami Ermanawati dan Arie Hendra Saputro, (2025), semua membuat kesimpulan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sedangkan hasil penelitian dari Diky Aziz et al. (2022), membuat kesimpulan yang berbeda bahwa disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan penelitian terdahulu diatas, jelas masih adanya perbedaan hasil penelitian, sehingga hal ini menarik hati peneliti untuk menguji kembali pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pelindo Multi Terminal Belawan.

Berdasarkan pada uraian tersebut di atas, maka dapat peneliti simpulkan bahwa kinerja karyawan yang dalam hal ini merupakan variabel yang penting untuk diteliti. Oleh karena itu disini peneliti melakukan penelitian dengan judul : **Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pelindo Multi Terminal Belawan.**

1.2. Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Fasilitas yang disediakan perusahaan masih perlu penambahan di ruang tunggu
2. Pelayanan yang kurang optimal pada saat rekanan datang.

3. Masih terdapat karyawan yang tidak dapat menyelesaikan tugas dengan hasil yang memuaskan.
4. Masih terdapat karyawan yang tidak memenuhi target kerja yang diberikan
5. Kurangnya rasa tanggung jawab yang dimiliki oleh karyawan terhadap pekerjaannya.
6. Kekompakan antara karyawan pada saat bekerja masih belum baik
7. Masih terdapat karyawan yang harus menunggu perintah dari atasan pada saat bekerja

1.3. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Karena kurangnya akan waktu, dan ilmu pengetahuan yang penulis miliki, maka dari masalah-masalah yang teridentifikasi tersebut penulis membatasi masalah yang akan diteliti hanya pada masalah kepemimpinan, disiplin kerja dan kinerja karyawan PT. Pelindo Multi Terminal Belawan

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan indentifikasi dan batasan masalah tersebut diatas, maka penulis merumuskan masalah dalam penelitian ini yaitu :

- 1) Apakah ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Pelindo Multi Terminal Belawan.
- 2) Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pelindo Multi Terminal Belawan.
- 3) Apakah ada pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pelindo Multi Terminal Belawan.

1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Pelindo Multi Terminal Belawan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pelindo Multi Terminal Belawan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pelindo Multi Terminal Belawan.

1.5. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis.

Dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan atau mengembangkan wawasan baru yang berhubungan dengan sumber daya manusia, khususnya tentang peningkatan kinerja karyawan. Serta dapat digunakan sebagai referensi untuk penelitian sejenis dimasa yang akan datang.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Diharapkan penelitian ini dapat meningkatkan pemahaman peneliti dalam praktek bidang manajemen khususnya sumber daya manusia, menambah pengalaman dalam menganalisis dan menyelesaikan permasalahan kasus dibidang sumber daya manusia khususnya yang berhubungan dengan variabel-variabel yang diteliti.

b. Bagi PT. Pelindo Multi Terminal Belawan

Penelitian ini diharapkan dapat sebagai masukan dan pertimbangan bagi dinas terkait dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik lagi kedepannya

c. Program Studi Manajemen (S1) Fakultas Ekonomi dan Bisnis UISU

Untuk menambah referensi kepustakaan dan dapat berguna sebagai dasar pemikiran bagi kemungkinan adanya penelitian sejenis di masa mendatang yang berkenaan dengan variabel yang diteliti.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Uraian Teoritis

2.1.1. Kinerja

2.1.1.1. Pengertian Kinerja

Beberapa ahli mendefinisikan kinerja secara berbeda-beda namun memberikan makna yang sama, seperti para pendapat para ahli berikut ini.

Menurut Afandi (2021:83) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu instansi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Menurut Mangkunegara (2021:67) pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Wibowo (2019:4) kinerja adalah implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan memengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja.

Menurut Rivai (2020:39), kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam instansi.

Sementara menurut Panggabean (2020:75), kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja instansi adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan instansi. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja instansi atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja instansi tersebut.

Dari beberapa pendapat di atas maka dapat diketahui bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang karyawan sesuai dengan pekerjaan yang diberikan kepadanya dalam waktu tertentu. Kinerja juga merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya digunakan sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah utama untuk menuju tercapainya suatu tujuan organisasi.

2.1.1.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Panggabean (2020:85), faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

1. Faktor Kemampuan (*Ability*).

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realitas (*knowledge + skill*). Artinya, pimpinan dan karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) apalagi IQ *superior, very superior, gifted* dan *genius* dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

2. Faktor Motivasi (*Motivation*).

Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (*situation*) di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (pro) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya

jika mereka bersikap negatif (kontra) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

Pendapat William Stern dalam teorinya tersebut (Mangkunegara (2021:69), sebenarnya merupakan perpaduan dari pandangan teori hereditas dari Schopenhauer dan teori. Penulis, sependapat dengan pandangan teori konvergensi dari William Stern bahwa faktor-faktor penentu prestasi kerja individu adalah faktor individu dan faktor lingkungan kerja organisasinya.

1. Faktor Individu.

Secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan kata lain, tanpa adanya konsentrasi yang baik dari individu dalam bekerja, maka mimpi pimpinan mengharapkan mereka dapat bekerja produktif dalam mencapai tujuan organisasi.

2. Faktor Lingkungan Organisasi.

Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarier dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

2.1.1.3. Tujuan dan Sasaran Kinerja

Tujuan kinerja menurut Wibowo (2019:48) adalah menyesuaikan harapan kinerja individual dengan tujuan organisasi. Kesesuaian antara upaya pencapaian tujuan individu dengan tujuan organisasi akan mampu mewujudkan kinerja yang baik. Menurut Wibowo (2019:50) ada beberapa tingkatan tujuan antara lain :

1. Corporate level yaitu merupakan tingkatan dimana tujuan dihubungkan dengan maksud dan nilai-nilai dan rencana strategis dari organisasi secara menyeluruh untuk di capai.
2. Senior manajemen level yaitu merupakan tingkatan dimana tujuan pada tingkat ini mendefinisikan kontribusi yang diharapkan dari tingkat manajemen senior untuk mencapai tujuan organisasi.
3. Business-unit, functional atau departement level yaitu merupakan tingkatan dimana tujuan pada tingkatan ini dihubungkan dengan tujuan organisasi, target dan proyek yang harus diselesaikan oleh unit bisnis, fungsi atau depertemen.
4. Team level yaitu merupakan tingkatan dimana tujuan tingkat tim dihubungkan dengan maksud dan akuntabilitas tim, dan kontribusi yang diharapkan dari tim.
5. Individual level yaitu tingkatan dimana tujuan dihubungkan pada akuntabilitas pelaku, hasil utama, atau tugas pokok yang mencerminkan pekerjaan individual dan fokus pada hasil yang diharapkan untuk dicapai dan kontribusinya pada kinerja tim, depertemen atau organisasi.

Menurut Mangkunegara (2021:70), adapun bagi para karyawan, tujuan pelaksanaan manajemen kinerja adalah :

- a. Membantu para karyawan untuk mengerti apa yang seharusnya mereka kerjakan dan mengapa hal tersebut dikerjakan serta memberikan kewenangan dalam mengambil keputusan.

- b. Memberikan kesempatan bagi para karyawan untuk mengembangkan keahlian dan kemampuan baru.
- c. Mengenali rintangan-rintangan peningkatan kinerja dan kebutuhan sumber daya yang memadai.
- d. Karyawan memperoleh pemahaman yang baik mengenai pekerjaan dan tanggung jawab kerja mereka.

2.1.1.4. Indikator Kinerja

Menurut Afandi (2021:85) indikator-indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

- a. Kuantitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

- b. Kualitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

- c. Efisiensi dalam melaksanakan tugas

Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.

- d. Disiplin kerja

Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.

- e. Inisiatif

Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.

f. Ketelitian

Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu udah mencapai tujuan apa belum.

g. Kepemimpinan

Proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

h. Kejujuran

Salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan.

i. Kreativitas

Proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan.

2.1.2. Kepemimpinan

2.1.2.1. Pengertian Kepemimpinan

Rivai, Veithzal. (2020:55), kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin untuk mempengaruhi orang lain dengan cara memancing tumbuhnya perasaan yang positif dalam diri orang-orang yang dipimpinya untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Sedangkan menurut Hasibuan (2021:58), kepemimpinan merupakan kecakapan atau kemampuan seseorang untuk membujuk orang lain agar bersedia bekerja keras dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Kayoi et al. (2021:5), kepemimpinan adalah pola tingkah laku para pemimpin dalam mengarahkan para bawahannya untuk mengikuti kehendaknya dalam mencapai suatu tujuan.

Silvia (2022:5) juga menyatakan bahwa kepemimpinan adalah suatu kegiatan untuk memengaruhi orang lain dan merubah perilaku seseorang untuk mencapai suatu tujuan, baik tujuan perorangan maupun kelompok. Kepemimpinan memegang peranan penting karena pimpinan adalah seseorang yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam pencapaian tujuan dan seorang pemimpin instansi harus memiliki kemampuan mempengaruhi dan memberi motivasi pada karyawannya, yang berdampak pada peningkatan kinerja. Efektivitas kepemimpinan seseorang tidak saja diukur bagaimana memberdayakan bawahannya, tetapi juga kemampuannya menjalankan kebijakan organisasi melalui cara atau gaya kepemimpinannya sehingga dapat meningkatkan kinerja.

Wibowo (2019:55), kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain (para bawahannya) sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pemimpin meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya. Kepemimpinan yang baik adalah pemimpin yang dapat memberikan pengaruh, informasi, pengambilan keputusan, dan memberikan motivasi bertujuan untuk meningkatkan organisasi dan karyawan.

Berdasarkan beberapa uraian pendapat para ahli di atas mengenai kepemimpinan, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan pimpinan untuk memengaruhi orang lain untuk mau bekerja sama melaksanakan tugas-tugas yang saling berkaitan guna mencapai tujuan yang diinginkan pimpinan dan atau kelompok.

2.1.3.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan

Menurut Hasibuan (2021:64), menyatakan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi kepemimpinan adalah sebagai berikut :

1. Pemimpin

Dalam kaitannya dengan kepemimpinan, pemimpin memang merupakan faktor esensial dari proses kepemimpinan itu sendiri. Serta pemimpin itu memang harus mengerti apa yang harus dia tahu dan apa yang harus dia perbuat, atau istilah lainnya *The Right Man on The Right Place*.

2. Pengikut (*Followers*)

Adalah salah satu faktor kepemimpinan yang membuat Faktor pertama itu ada. Karena tanpa adanya pengikut, otomatis pemimpin pun tak ada. Oleh karena itu faktor kepemimpinan dalam pengikut ini lebih cenderung pengertian akan apa saja yang followers inginkan sehingga sebuah satuan fungsi manajemen bisa berjalan sesuai dengan apa yang kita inginkan. Serta ada pula yang mengatakan kalau berbeda pemimpin maka berbeda pula gaya kepemimpinannya. Oleh karena itu pengikut disini memang harus menyesuaikannya dengan cepat.

3. Komunikasi

Salah satu hal yang menjembatani antara pemimpin dan pengikut adalah proses komunikasi itu sendiri. Dengan adanya komunikasi, hubungan kerja antara dua belah pihak baik atasan maupun bawahan dapat sinergis dan berjalan sesuai dengan apa yang telah direncanakan sebelumnya.

4. Situasi

Dalam sebuah situasi tertentu, terkadang kita diharuskan untuk bertindak secara cepat dan refleks untuk menyelesaikannya. Oleh karena itu kondusifitas situasi antara atasan dan bawahan memang harus saling dikuatkan agar selalu terjadi kondisi situasi yang nyaman dan kondusif.

2.1.3.3. Indikator Kepemimpinan

Ada lima indikator kepemimpinan yang dijabarkan oleh Hasibuan (2021:60), di antaranya adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan untuk membina kerjasama dan hubungan yang baik

Lebih mengutamakan membina kerjasama dan hubungan baik dengan para karyawan masing-masing. Selain itu, kemampuan seorang pimpinan dalam memotivasi para karyawan pun sangat diperlukan.

2. Kemampuan yang efektivitas

Berusaha untuk dapat menyelesaikan tugas di luar kemampuannya apabila diperlukan. Selain itu, bagi pimpinan maupun karyawan mampu menyelesaikan tugas yang dibebankan dengan tepat waktu, serta dapat hadir tepat waktu dan tidak terlambat.

3. Kepemimpinan yang partisipatif

Dalam pengambilan keputusan, lebih mengutamakan penentuan secara musyawarah bersama dengan para karyawan. Pimpinan juga diharapkan mampu dengan cepat meneliti masalah yang terjadi pada pekerjaan, sehingga masalah dapat diselesaikan secara cepat dan tepat pula.

4. Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau waktu

Pimpinan diharapkan bersedia untuk membawa kepentingan pribadi dan organisasi kepada kepentingan yang lebih luas, yaitu kepentingan organisasi menggunakan waktu sisa untuk keperluan pribadi. Selain itu juga selalu berusaha untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang telah ditentukan

5. Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau wewenang

Mengutamakan tanggung jawab pimpinan dalam menyelesaikan tugas mana yang harus ditangani sendiri, dan mana yang harus ditangani secara berkelompok.

Pimpinan harus selalu memberikan bimbingan dan pelatihan dalam pengambilan keputusan kepada para karyawan.

2.1.3. Disiplin Kerja

2.1.3.1. Pengertian Disiplin

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

Disiplin merupakan keadaan yang menyebabkan atau memberi dorongan kepada karyawan untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. Disiplin yang baik tercermin dari besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang di berikan kepadanya.

Sinambela (2019:332) menyatakan peraturan sangat diperlukan menciptakan tata tertib yang baik dalam kantor tempat bekerja, sebab kedisiplinan suatu kantor ataupun tempat bekerja dikatakan baik jika sebagian karyawan menaati peraturan-peraturan yang ada. Disiplin sangat dibutuhkan baik individu yang bersangkutan maupun instansi, karena disiplin sangat membantu individu untuk meluruskan apa yang bisa dan tidak bisa dilakukan dalam suatu kantor. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap aturan-aturan dan ketentuan kantor.

Afandi (2021:54) berpendapat bahwa disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja seterusnya orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban.

Edy Sutrisno, (2019:86) berpendapat disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan instansi.

Keith Davis dalam Mangkunegara (2021:129) mengemukakan bahwa "*Dicipline is management action to enforce organization standars*". Dapat diartikan disiplin kerja merupakan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Singodimedjo dalam Sutrisno (2019:86) "disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma yang berlaku di sekitarnya dan disiplin karyawan sangat mempengaruhi tujuan instansi".

Rivai (2020:44) menyatakan disiplin kerja memiliki beberapa komponen seperti kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi, dan bekerja etis.

Pendapat lain Hasibuan (2021:42) berpendapat bahwa disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan instansi dan norma-norma sosial yang berlaku".

Disiplin ini berhubungan erat dengan wewenang. Apabila wewenang tidak berjalan dengan semestinya, maka disiplin akan hilang. Oleh karena itu, pemegang wewenang harus dapat menanamkan disiplin terhadap dirinya sendiri sehingga

mempunyai tanggung jawab terhadap pekerjaan sesuai dengan wewenang yang ada padanya. Berdasarkan beberapa definisi yang dikemukakan oleh para ahli di atas, maka peneliti menyimpulkan bahwa disiplin adalah perilaku yang wajib di tanamkan pada diri sendiri agar terciptanya kinerja yang baik dalam melakukan pekerjaan baik di tempat kerja atau di mana saja.

2.1.3.2. Tujuan dan Pembinaan Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu tindakan yang digunakan para atasan untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan karyawan untuk menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Ada beberapa karyawan yang terbiasa datang terlambat untuk bekerja dan melakukan tindakan yang tidak sopan di tempat kerja.

Henry Simamora dalam Sinambela (2019:399) "tujuan utama tindakan pendisiplinan adalah memastikan bahwa perilaku-perilaku karyawan konsisten dengan aturan-aturan yang ditetapkan oleh instansi".

Siswanto dalam Rusydi et al. (2021:4), berpendapat bahwa maksud dan sasaran dari disiplin kerja adalah terpenuhinya beberapa tujuan seperti :

1. Tujuan umum disiplin kerja adalah demi kelangsungan instansi sesuai dengan motif yang bersangkutan, baik hari ini maupun besok.
2. Tujuan khusus disiplin kerja :
 - a. Agar para karyawan menaati segala peraturan dan kebijakan yang telah ditetapkan.
 - b. Dapat melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya serta mampu memberikan servis yang maksimum.

- c. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa kantor dengan sebaik-baiknya.
- d. Karyawan mampu memperoleh tingkat kinerja yang tinggi.

2.1.3.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Dengan adanya tata tertib yang ditetapkan, tidak dengan sendirinya karyawan akan mematuhi. Perlu bagi pihak kantor agar mengkondisikan karyawan dengan tata tertib kantor atau instansi tempat bekerja. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan menurut Afandi (2021:10) adalah sebagai berikut :

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.

Sedangkan menurut mangkunegara (2021:95) faktor yang mempengaruhi disiplin karyawan adalah sebagai berikut :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila karyawan merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikorbankan bagi instansi. Bila karyawan menerima kompensasi yang memadai, mereka dapat

bekerja tenang dan tekun, serta selalu bekerja dengan sebaik-baiknya. Akan tetapi bila karyawan merasa kompensasi yang diterimanya jauh dari memadai, maka karyawan akan berpikir.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam instansi

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan instansi semua karyawan akan selalu memerhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana karyawan dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan. Misalnya, bila aturan jam kerja pukul 08.⁰⁰ Wib, maka pemimpin tidak akan masuk kerja terlambat dari waktu yang sudah ditetapkan.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam instansi bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan Bila ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggar disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh instansi perlu ada pengawasan yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

Dengan adanya pengawasan seperti demikian, maka sedikit banyak karyawan akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja.

6. Ada tidaknya perhatian kepada karyawan Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri. Keluhan dan kesulitan mereka ingin di dengar dan dicarikan jalan keluarnya.

2.1.3.4. Indikator Disiplin Kerja

Berdasarkan uraian sebelumnya maka dijelaskan indikator-indikator disiplin kerja sebagai berikut Menurut Hasibuan (2021:47) ada beberapa indikator yang menyebabkan disiplin kerja karyawan, diantaranya yaitu:

1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan yang dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup untuk menantang bagi kemampuan karyawan. Pekerjaan yang di bebaskan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia lebih sungguh-sungguh dan berdisiplin baik untuk menjalankannya. Tapi jika pekerjaan itu di luar kemampuannya maka pekerjaannya itu tidak akan sesuai dengan keinginan. Maka kesungguhan dan kedisiplinan karyawan rendah.

2. Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan di jadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin yang baik, jujur, serta sesuai dengan kata dan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik maka kedisiplinan bawahan pun

akan ikut baik. Tapi jika teladan kurang baik (kurang disiplin), maka para bawahan pun kurang baik.

3. Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan terhadap pekerjaan. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, maka kedisiplinan mereka akan semakin baik pula. Karena dengan upah yang sesuai atas beban kerja yang ditanggung, maka karyawan akan merasa puas dari segi pekerjaan dan juga kepuasan akan kebutuhan.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta di perlakukan sama dengan manusia lainnya. Pimpinan yang cakap selalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawahannya. Karena menyadari bahwa dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula.

5. Pengawasan

Pengawasan adalah tindakan nyata dan efektif untuk mencegah dan mengetahui kesalahan, membetulkan kesalahan, memelihara kedisiplinan, meningkatkan prestasi kerja, mengaktifkan peranan atasan dan bawahan, menggali sistem-sistem kerja yang paling efektif, serta menciptakan sistem internal kontrol yang baik dalam mendukung terwujudnya tujuan instansi, karyawan, dan masyarakat.

6. Sanksi Hukum

Hukum berperan penting dalam memelihara disiplin karyawan karena adanya sanksi hukum maka karyawan semakin takut untuk melanggar peraturan-peraturan, sikap dan perilaku disiplin karyawan akan berkurang.

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan, pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indiscipliner sesuai dengan sanksi hukum yang ditetapkan.

8. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada setiap kantor

2.2. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1. Ringkasan Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul	Hasil Penelitian
1.	Andi Sri Wahyuni, Muh. Salim Sultan, Sudirman Dandu (2023)	Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada UPTD PPSLU Mappakasunggu	- Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja - Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja - Kepuasan kerja

		Pare Pare	berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
2.	Chairani, A., dan Khair, H. (2022)	Pengaruh Pengawasan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Aparatur Sipil Negara Dimediasi oleh Disiplin Kerja pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Medan	- Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja - Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja - Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
3.	Feddy Agustinus Sormin, Hendy Wahyudi, Luther Agusnarya, Hasri	<i>Analysis of the Influence of Placement, Leadership, and Work Loyalty on Employee Performance at Bakesbangpol</i>	- Penempatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja - Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

	Adriyanto, Ismart Fauzi, Sri Gustina Pane (2025)	<i>Aceh Tamiang</i>	- Loyalitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
No	Nama Peneliti	Judul	Hasil Penelitian
4.	Rusydi, M., Firman, A., dan Mustaking, M. (2021)	Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	- Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja - Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja - Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
5.	Safrida. (2023)	<i>The Influence of Work Culture and Work Discipline on Employee Performance</i>	- Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja - Disiplin kerja berpengaruh positif

		<p><i>With Employee Loyalty as a Moderating Variable at PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Kebun Hapesong</i></p>	<p>dan signifikan terhadap kinerja</p> <ul style="list-style-type: none"> - Loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
6.	<p>Safrida, Hendy Tannady, Muh. Rezky Naim, Joko Ariawan, Deddy Novie Citra Arta (2023)</p>	<p><i>The Influence of Work Motivation, Job Satisfaction and Democratic Leadership on Teacher Performance</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja - Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja - Kepemimpinan demokrasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
7.	<p>Sar, I, R., & Syofyan, S. (2018)</p>	<p>Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan

		<p>Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Fumindo Abdi Lestari Medan</p>	<p>terhadap kinerja</p> <ul style="list-style-type: none"> - Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja - Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
8.	<p>Silvia Ni Nyoman Sintari,A.A.A Dewi Larantika, dan A.A.Gede Raka, (2022)</p>	<p>Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawandi Stikes Wira Medika Bali</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja - Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja - Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
9.	<p>Widdy Ayu Utami Ermanawati,</p>	<p><i>The Influence of Leadership, Work</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan

	<p>Arie Hendra Saputro, (2025),</p>	<p><i>Motivation, and Work Discipline on Employee Performance at RSGM Unjani</i></p>	<p>terhadap kinerja</p> <ul style="list-style-type: none"> - Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja - Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
--	-------------------------------------	--	--

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

2.3. Kerangka Konseptual

2.3.1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Pemimpin yang baik menciptakan lingkungan kerja yang positif, memotivasi karyawan, dan memberikan arahan yang jelas, sehingga karyawan lebih terlibat dan berkomitmen. Pemimpin juga berperan dalam mengawasi dan memutuskan, serta memberikan bimbingan kepada karyawan, yang semuanya berdampak pada kinerja. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin dapat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Misalnya, pemimpin yang menjelaskan tugas-tugas dengan jelas, memperhatikan kerja sama, bersahabat, dan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menyampaikan ide, dapat meningkatkan kinerja. Kinerja karyawan akan meningkat seiring dengan peningkatan gaya kepemimpinan yang diterapkan. Sebaliknya, kepemimpinan yang buruk dapat menyebabkan penurunan kualitas karyawan dan kinerja. Hasil penelitian

terdahulu yang menjadi landasan empiris dalam penelitian ini diantaranya hasil penelitian dari Andi Sri Wahyuni et al. (2023); Feddy Agustinus Sormin et al. (2025); Kayoi et al. (2021); Rusydi et al. (2021); Silvia et al. (2022); dan Widdy et al. (2025), semua peneliti membuat kesimpulan yang sama yaitu kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

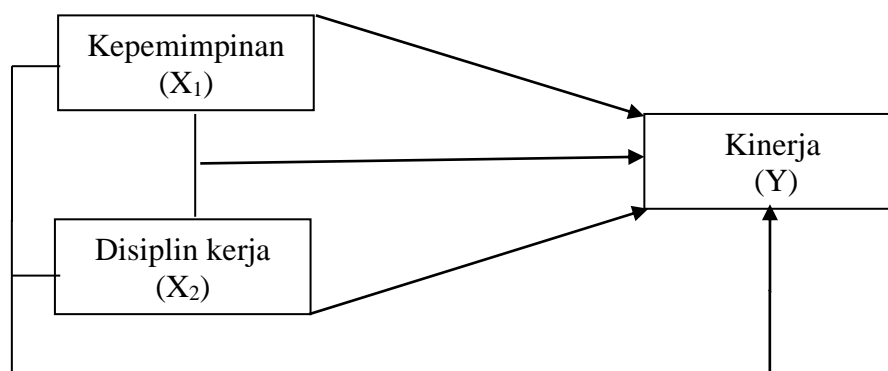
2.3.1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dalam menjalankan aktivitas kerjanya, karyawan dituntut memiliki disiplin kerja yang baik, karena mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan. Hal ini dapat mendorong gairah kerja, semangat kerja, efisiensi, serta efektivitas kerja karyawan dan tentunya hal ini akan berimbas pada output hasil kerjanya. Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati peraturan semua perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Adapun arti kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Disiplin yang tinggi akan memacu dan mendorong semangat kerja untuk berkinerja dengan baik sesuai dengan yang diinginkan organisasi. Disiplin kerja merupakan faktor penting yang dapat meningkatkan kinerja karyawan bank. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung disiplin kerja dan memberikan penghargaan bagi karyawan yang disiplin

Hasil penelitian terdahulu yang menjadi landasan empiris dalam penelitian ini diantaranya hasil penelitian dari Andi Sri Wahyuni et al. (2023); Diana Florenta Butar-Butar dan Jopinus Saragih (2020); Rusydi et al. (2021); Safrida. (2023); Sar, I, R dan Syofyan, S. (2018); Silvia et al. (2022); Widdy Ayu Utami Ermanawati dan Arie Hendra Saputro, (2025), semua membuat kesimpulan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

2.3.3. Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hakekatnya karyawan dipandang sebagai suatu sumber daya di PT. Pelindo Multi Terminal Belawan yang berfungsi sebagai penggerak yang nantinya akan digunakan untuk mencapai tujuan bank itu sendiri. Selain itu, karyawan juga merupakan penggerak bagi sumber daya lain, baik itu sumber daya alam maupun teknologi. Kelangsungan hidup PT. Pelindo Multi Terminal Belawan tergantung pada bagaimana perilaku karyawan yang berada di dalamnya. Atau dengan kata lain berhasil tidaknya bank mandiri tergantung dari bagaimana sumber daya manusianya mampu menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan oleh organisasi. Penelitian ini merupakan kajian ulang penelitian sebelumnya dari Andi Sri Wahyuni, et al. (2023). Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya ada pada sampel dan tempat penelitian serta indicator yang digunakan untuk mengukur masing-masing variabel. Berdasarkan uraian diatas, peneliti membuat kerangka konseptual atau model penelitian seperti pada gambar 2.1. berikut ini.



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual

2.4. Hipotesis

Berdasarkan pada studi empiris dan kerangka konseptual di atas, maka dapat diajukan hipotesis penelitian ini sebagai berikut :

1. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pelindo Multi Terminal Belawan.
2. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelindo Multi Terminal Belawan.
3. Kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karyawan PT. Pelindo Multi Terminal Belawan.