

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Peran sumber daya manusia saat ini menjadi semakin penting bagi kesuksesan sebuah organisasi. Banyak organisasi yang menyadari bahwa faktor manusia dapat mempengaruhi efisiensi dan efektivitas organisasi dalam merancang, mengawasi, mengalokasikan sumber daya, serta menentukan tujuan dan strategi keseluruhan. Oleh karena itu, pengelolaan karyawan sangat diperlukan untuk menyeimbangkan kebutuhan organisasi dengan kemampuan karyawan. Sehubungan dengan hal ini, karyawan adalah sumber daya penting yang harus dijaga oleh perusahaan. Berikut adalah beberapa definisi manajemen sumber daya manusia menurut para ahli:

Hasibuan (2019:10) menyatakan bahwa “Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan ilmu dan seni dalam mengelola hubungan dan peran tenaga kerja untuk mendukung perusahaan, karyawan, dan masyarakat dalam mencapai tujuan mereka.”

Menurut Sutrisno (2020:7) menyatakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia adalah sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan

pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.”

Menurut Emron et al., (2018:10) mendefinisikan “ manajemen sumber daya manusia adalah proses mengelola, memotivasi, dan membangun sumber daya manusia untuk dapat menunjang aktivitas organisasi secara efektif dan efisien sesuai dengan tujuan strategis organisasi dan fungsinya.”

Berdasarkan pemahaman dari para ahli, dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses mempelajari cara mengatur dan mengelola karyawan agar mereka dapat melaksanakan tugas dengan baik dalam mencapai tujuan perusahaan.

b. Komponen Manajemen Sumber Daya Manusia

komponen manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2019:12) mencakup tiga kelompok utama, yaitu :

1) Pengusaha

Pengusaha adalah setiap individu yang menginvestasikan modalnya untuk memperoleh pendapatan, yang jumlah pendapatan itu tidak pasti tergantung pada laba yang dicapai perusahaan.

2) Karyawan

Karyawan adalah aset utama perusahaan. Tanpa karyawan, perusahaan tidak akan beroperasi karena karyawan berperan langsung dalam pembentukan rencana, sistem, proses, dan

pencapaian tujuan. Karyawan menjual jasa (pikiran dan tenaga) dan menerima kompensasi yang besar terlebih dahulu. Mereka memiliki kewajiban untuk menyelesaikan tugas yang diberikan dan berhak atas kompensasi sesuai perjanjian. Dalam perusahaan, terdapat dua jenis karyawan: karyawan operasional dan karyawan manajemen.

3) Pimpinan (Manager)

Seorang pemimpin memiliki otoritas dan tanggung jawab untuk mengarahkan orang lain dan mengawasi upaya mereka dalam mencapai tujuan. Gaya kepemimpinan seorang pemimpin dapat mempengaruhi bawahannya untuk bekerja sama dan menjalankan tugas dengan baik sesuai instruksinya. Kepemimpinan harus tegas, rasional, konsisten, dan jujur.

c. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2019:21-23) fungsi manajemen sumber daya manusia, yaitu :

1) Perencanaan

Perencanaan Sumber Daya Manusia adalah strategi untuk mengelola tenaga kerja secara efektif dan efisien guna memenuhi kebutuhan bisnis dan mencapai tujuan perusahaan.

2) Pengorganisasian

Pengorganisasian merupakan kegiatan menyusun struktur Organisasi yang mencakup pembagian tugas, hubungan kerja,

pelimpahan wewenang, integrasi, dan koordinasi.

3) Pendampingan

Pendampingan adalah upaya mendorong individu untuk bekerja sama dan beroperasi secara efisien guna mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

4) Pengendalian

Pengendalian melibatkan pengawasan terhadap seluruh staf untuk memastikan kepatuhan terhadap peraturan perusahaan dan tindakan sesuai dengan rencana.

5) Mempekerjakan

Mempekerjakan mencakup proses pemilihan, seleksi, penempatan, pelatihan, dan persuasi karyawan guna memenuhi kebutuhan perusahaan.

6) Pengembangan

Pengembangan adalah proses pendidikan dan pelatihan yang bertujuan meningkatkan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan etika karyawan.

7) Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian imbalan kepada karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung, dalam bentuk uang atau barang sebagai penghargaan atas layanan mereka kepada perusahaan.

8) Integrasi

Integrasi adalah proses menggabungkan kebutuhan perusahaan dengan kebutuhan karyawan untuk mencapai kerjasama yang sehat dan saling menguntungkan.

9) Pemeliharaan

Pemeliharaan merupakan aktivitas yang bertujuan mempertahankan atau meningkatkan kesehatan fisik dan mental karyawan serta memastikan mereka tetap bekerja sama hingga pensiun.

10) Disiplin

Disiplin adalah elemen penting dari manajemen sumber daya manusia yang esensial untuk mencapai tujuan, karena tujuan optimal sulit dicapai tanpa kedisiplinan yang baik.

11) Pemberhentian

Pemberhentian adalah proses pemutusan hubungan kerja seseorang dengan organisasi.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi suatu organisasi. Fungsi-fungsi ini meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian. Semua fungsi ini harus dijalankan sesuai dengan tujuan perusahaan

d. Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2019:14) Peranan Manajemen Sumber daya Manusia adalah sebagai berikut :

- 1) Penempatan tenaga kerja yang berkualitas dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan deskripsi pekerjaan, spesifikasi pekerjaan, dan penilaian pekerjaan.
- 2) Menggunakan prinsip orang yang tepat di tempat yang tepat untuk bekerja.
- 3) Membuat program kesejahteraan, membuat program promosi, dan mengembangkan program pemberhentian.
- 4) Prediksi permintaan dan penawaran SDM.pada masa yang akan datang.
- 5) Menghitung perkembangan ekonomi secara keseluruhan dan perkembangan perusahaan secara khusus.
- 6) Meneliti dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan.
- 7) Melacak kemajuan teknologi dan kemajuan serikat buruh.
- 8) Mengawasi pendidikan, latihan, dan evaluasi karyawan.
- 9) Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal.
- 10) Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangon karyawan.

2. Gaya Kepemimpinan Transformasional

a. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Setiap pemimpin memiliki cara kepemimpinan yang berbeda. Seorang pemimpin yang efektif tidak hanya perlu memahami dirinya sendiri dalam memimpin, tetapi juga harus mengenal karakter para karyawannya. Dengan begitu, pemimpin bisa menyesuaikan gaya kepemimpinannya berdasarkan sifat individu dan situasi yang dihadapi.

Rivai & Mulyadi (2017:42) mendefinisikan Gaya kepemimpinan adalah serangkaian karakteristik yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya agar tujuan organisasi dapat dicapai. Dengan kata lain, gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku dan strategi yang diutamakan dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin.

Menurut Batubara (2020:50) Gaya kepemimpinan adalah upaya seseorang untuk mempengaruhi bawahannya dengan berbagai cara dan memiliki kemampuan untuk membimbing serta menggerakkan individu atau kelompok menuju arah yang lebih baik dan positif melalui proses yang berkelanjutan

Gaya kepemimpinan menurut Hamarto (2022:3) merupakan kemampuan seseorang untuk memberikan pengaruh yang signifikan, memotivasi, dan menggerakkan karyawan agar berkontribusi, sehingga tercipta efektivitas dan kesuksesan organisasi.

Dari penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan upaya seorang pemimpin dalam mempengaruhi dan memotivasi karyawan untuk berkontribusi di bawah kepemimpinannya guna menciptakan efektivitas kerja.

b. Jenis - Jenis Gaya Kepemimpinan

Menurut Wibowo (2017:325) membagi kepemimpinan dalam dua gaya yaitu gaya kepemimpinan transformasional dan gaya kepemimpinan transaksional.

1) Gaya Kepemimpinan Transformasional

Gaya kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan mengubah tim atau organisasi dengan menciptakan, mengomunikasikan, dan membuat model visi untuk organisasi atau unit kerja dan memberikan motivasi kepada karyawan untuk berusaha mencapai visi tersebut.

2) Gaya Kepemimpinan Transaksional

Gaya kepemimpinan transaksional merupakan gaya kepemimpinan yang membantu organisasi untuk mencapai sasaran yang lebih efisien dengan memberikan penghargaan dan pengontrolan pekerjaan bawahannya dan mengarahkan mereka pada tujuan yang telah ditetapkan demi memperjelas peran serta tuntutan tugas.

c. Pengertian Gaya Kepemimpinan Transformasional

Menurut Robbins (2017:262) Gaya kepemimpinan transformasional adalah jenis kepemimpinan ini membuat para pemimpin mampu memotivasi pengikut mereka untuk mengutamakan kepentingan pribadi daripada kepentingan organisasi. Para pemimpin mencapai hal ini dengan memberikan perhatian, rangsangan intelektual, dan pengaruh ideal yang secara keseluruhan meningkatkan kinerja pekerja bagi organisasi.

Menurut Emron et al., (2018:92), Gaya kepemimpinan transformasional adalah mendorong untuk memiliki keyakinan pada diri sendiri dan percaya pada potensi mereka, sehingga mereka mampu membayangkan dan menciptakan masa depan organisasi yang lebih baik. Pemimpin ini juga membawa perubahan pada diri mereka dan organisasi yang mereka pimpin.

Wibowo (2017:327) Gaya Kepemimpinan Transformasional adalah Perspektif kepemimpinan yang menggambarkan bagaimana seorang pemimpin mentransformasi tim atau organisasi dengan menciptakan, mengkomunikasikan, serta membangun visi untuk unit kerja atau organisasi, kemudian mendorong pekerja untuk mewujudkannya.

Berdasarkan ketiga definisi tersebut, gaya kepemimpinan transformasional adalah gaya yang menekankan inspirasi dan pemberdayaan para pengikut agar percaya pada kemampuan diri

sendiri dan potensi mereka untuk menciptakan masa depan yang lebih baik, baik bagi diri mereka sendiri maupun organisasi. Pemimpin transformasional tidak hanya memotivasi terjadinya perubahan besar dalam organisasi, tetapi juga mendorong karyawan untuk merasa percaya diri, bangga, loyal, serta menghormati pemimpin mereka.

d. Karakteristik Gaya Kepemimpinan Transformasional

Setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang unik satu sama lain. Gaya kepemimpinan mencerminkan karakteristik khusus seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya. Selain itu, gaya kepemimpinan dapat diartikan sebagai perilaku yang diterapkan oleh seorang pemimpin. Adapun karakteristik gaya kepemimpinan transformasional menurut Emron et al., (2018:98):

- 1) Memiliki Strategi yang jelas
- 2) Kepedulian
- 3) Merangsang anggota
- 4) Menjaga kekompakan tim.
- 5) Menghargai perbedaan dan keyakinan.

e. Manfaat Gaya Kepemimpinan Transformasional

Penerapan prinsip dan gaya kepemimpinan yang tepat dan efektif memberikan sejumlah keuntungan bagi organisasi. Gaya kepemimpinan transformasional dalam birokrasi dapat beroperasi secara efisien di organisasi yang harus mematuhi aturan dan regulasi yang ketat. Pemimpin ini memisahkan tugas pekerjaan dari hubungan

pribadi dan tim. Adapun Menurut Sundari (2022:86), manfaat kepemimpinan antara lain:

1) Meningkatkan Motivasi Karyawan

Pemimpin transformasional menginspirasi dan memotivasi karyawan untuk bekerja melampaui ekspektasi.

2) Mendorong Kreativitas dan Inovasi

Karyawan didorong untuk berpikir kreatif dan memberikan ide-ide baru dalam pekerjaan mereka.

3) Membangun Kepercayaan dan Loyalitas

Gaya kepemimpinan ini menciptakan hubungan yang erat antara pemimpin dan bawahan, sehingga meningkatkan rasa percaya dan loyalitas.

4) Meningkatkan Kinerja Tim dan Organisasi

Dengan memberikan arahan dan visi yang jelas, pemimpin membantu meningkatkan produktivitas dan efisiensi organisasi.

5) Membangun Lingkungan Kerja yang Positif

Pemimpin transformasional menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memberdayakan, sehingga karyawan merasa dihargai dan termotivasi.

6) Pengembangan Diri Karyawan

Pemimpin fokus pada pengembangan karyawan agar mereka dapat mencapai potensi terbaiknya, baik secara profesional maupun pribadi.

7) Membantu Adaptasi terhadap Perubahan

Kepemimpinan transformasional efektif dalam menghadapi perubahan karena menekankan pada visi jangka panjang dan adaptabilitas.

f. Indikator Gaya Kepemimpinan Transformasional

Menurut Wibowo (2017:307), ada empat indikator gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh seorang pemimpin sehingga memiliki kualitas transformasional:

1) Pengaruh Ideal (Idealized Influence)

Pemimpin yang karismatik menunjukkan prinsip, kepercayaan, nilai, visi, misi, komitmen, tujuan, serta dampak etika dari keputusan mereka. Dengan demikian, mereka menjadi teladan yang memupuk kebanggaan, loyalitas, rasa hormat, semangat, dan kepercayaan di antara bawahan mereka.

2) Stimulasi Intelektual (Intellectual Stimulation)

Pemimpin yang mendorong pengikutnya untuk berpikir lebih kreatif, menghilangkan keraguan dalam mengembangkan ide-ide baru, dan menerapkan metode yang memerlukan pemikiran kritis serta alasan rasional, bukan sekadar asumsi

3) Kepedulian Secara Individu (Individual Consideration)

Pemimpin yang mampu memperlakukan setiap individu secara personal, mempertimbangkan kebutuhan dan keinginan mereka, mendengarkan, serta memberikan pendidikan dan pelatihan

kepada anggota tim mereka. Dengan demikian, pemimpin memberikan perhatian pribadi yang mendalam kepada bawahannya dan fokus pada pengembangan mereka untuk mencapai kinerja yang optimal.

4) Motivasi Inspirasional (Inspirational Motivation)

Pemimpin yang memotivasi melalui inspirasi, mendorong pengikutnya untuk mengejar tujuan bersama guna memberikan makna lebih dalam hidup mereka. Pemimpin ini memiliki visi masa depan yang menarik dan jelas, menetapkan standar tinggi untuk pengikutnya, menumbuhkan optimisme dan semangat, serta memberikan dorongan dan makna terhadap apa yang mereka lakukan.

3. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Sutrisno (2020:86) mengatakan disiplin adalah 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 menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin berfungsi dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM) dengan tujuan menciptakan kesadaran disiplin pada karyawan. Hal ini penting untuk mencapai keuntungan yang menjadi sasaran perusahaan, sejalan dengan peningkatan kinerja karyawan. Peraturan

dan kebijakan perusahaan diperlukan untuk menjaga keamanan dan kelancaran kerja.

Menurut Hasibuan (2019:193) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Agustini (2019:89) disiplin kerja adalah sikap patuh terhadap peraturan dan norma yang berlaku di perusahaan, dengan tujuan meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan organisasi.

Menurut Sinambela (2018:335) Disiplin kerja adalah kemampuan seseorang untuk bekerja secara teratur dan tekun sesuai dengan aturan yang berlaku, tanpa melanggar ketentuan yang ada.

Berdasarkan gagasan diatas, peneliti dapat menyimpulkan bahwa disiplin adalah kesadaran atau tindakan individu untuk mematuhi aturan dan norma sosial dalam suatu organisasi, serta kesediaan mereka untuk menaati peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Dengan demikian, kedisiplinan menjadi kunci utama dalam mencapai tujuan organisasi dan melatih karyawan agar dapat beroperasi dengan lancar dan teratur.

b. Tujuan dan Manfaat Disiplin Kerja

Sinambela (2018:339) menjelaskan bahwa tujuan utama dari tindakan pendisiplinan di tempat kerja adalah memastikan bahwa perilaku pegawai sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan oleh

organisasi. Peraturan ini dibuat untuk kepentingan perusahaan. Efektivitas perusahaan dapat diukur dari sejauh mana karyawan mematuhi peraturan, dan pelanggaran terhadap aturan dapat mengurangi efektivitas seiring waktu, tergantung pada tingkat pelanggarannya.

Disiplin yang diterapkan di lingkungan kerja bertujuan untuk meningkatkan produktivitas pegawai, memperbaiki kinerja, mengembangkan pegawai yang lebih baik, dan memberikan manfaat jangka panjang.

c. Karakteristik Disiplin Kerja

Disiplin adalah perilaku atau sikap hormat yang ditunjukkan oleh karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Karakteristik disiplin yang baik akan tercermin dalam suasana kerja Sutrisno (2020:86) yaitu :

- 1) Tingkat kepedulian karyawan yang tinggi terhadap pencapaian tujuan organisasi.
- 2) Semangat dan antusiasme kerja serta inisiatif yang kuat dari para karyawan dalam melaksanakan tugas.
- 3) Rasa tanggung jawab yang besar dari para karyawan untuk menyelesaikan tugas dengan optimal.
- 4) Rasa memiliki dan solidaritas yang tinggi di antara karyawan yang terus berkembang.
- 5) Efisiensi dan produktivitas kerja karyawan yang meningkat.

d. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Agustini (2019:104) Secara umum, terdapat banyak faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai dalam sebuah organisasi. Beberapa indikator disiplin adalah sebagai berikut:

1) Tingkat Kehadiran

Jumlah karyawan yang hadir untuk melakukan aktivitas kerja di perusahaan, yang dicirikan oleh rendahnya tingkat ketidakhadiran.

2) Tata Cara Kerja

Aturan atau ketentuan yang harus diikuti oleh seluruh anggota organisasi.

3) Ketaatan Pada Atasan

Mengikuti arahan dari atasan untuk mencapai hasil yang baik.

4) Kesadaran Bekerja

Sikap seseorang yang secara sukarela melakukan pekerjaannya dengan baik tanpa paksaan.

5) Tanggung Jawab

Kesediaan pegawai untuk bertanggung jawab atas pekerjaannya, termasuk sarana dan prasarana yang digunakan, serta perilaku kerjanya.

Sutrisno (2020:94) terdapat 4 indikator yang berkaitan dengan disiplin kerja, yaitu :

1) Mematuhi Terhadap Aturan Waktu

Dilihat dari ketepatan dalam jam kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang sesuai dengan ketentuan perusahaan.

2) Mematuhi Peraturan Perusahaan

Mengikuti peraturan dasar tentang cara berpakaian dan berperilaku dalam lingkungan kerja.

3) Mematuhi Aturan Perilaku Dalam Pekerjaan

Menunjukkan cara menjalankan tugas sesuai dengan jabatan, tanggung jawab, serta cara berinteraksi dengan unit kerja lainnya.

4) Mematuhi Peraturan Lainnya

Mengikuti aturan tentang tindakan yang diperbolehkan dan yang tidak diperbolehkan bagi karyawan di perusahaan.

4. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Semua aktivitas yang dilakukan oleh karyawan atau organisasi dikenal sebagai kinerja. Perusahaan dapat memanfaatkan kinerja untuk menilai kapasitas dan hasil kerja karyawan.

Emron et al., (2018:188) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil dari suatu proses yang diukur dan dinilai selama periode tertentu berdasarkan ketentuan dan kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Kasmir (2019:184) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku yang dicapai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dalam periode tertentu.

Menurut Mangkunegara (2019:75) menjelaskan bahwa Kinerja adalah hasil kerja dalam aspek kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Menurut (Jufrizen, 2021:38) kinerja karyawan merupakan kinerja karyawan adalah hasil dari kerja karyawan yang baik dalam hal kualitas maupun kuantitas dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan atau pimpinannya.

Berdasarkan pandangan para ahli tersebut, peneliti menyimpulkan bahwa kinerja adalah bentuk hasil kerja seseorang yang berkualitas atau berkuantitas dalam menjalankan tugas dan kewajiban sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi.

b. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Ada beberapa faktor yang memberikan pengaruh pada kinerja yang dipaparkan oleh Kasmir (2019:189) yaitu :

1) Kemampuan dan Keahlian

Keahlian mencerminkan seberapa mahir seseorang dalam melaksanakan sebuah tugas. Tingkat keahlian dan kemampuan seorang karyawan mempengaruhi kecepatan dan kualitas

penyelesaian pekerjaan yang diberikan, yang pada gilirannya mempengaruhi kinerja. Karyawan yang terampil akan lebih cepat menyelesaikan tugasnya dibandingkan dengan mereka yang kurang terampil, yang mungkin menghadapi kesulitan dan menghasilkan hasil yang kurang memuaskan. Oleh karena itu, kinerja seseorang dapat dinilai berdasarkan seberapa tinggi keahlian dan kemampuannya.

2) Pengetahuan

Pengetahuan yang luas sangat membantu karyawan dalam menyelesaikan tugas mereka. Karyawan dengan pengetahuan yang baik cenderung menyelesaikan tugas dengan lebih mudah, sementara mereka yang memiliki pengetahuan terbatas akan menghadapi lebih banyak kesulitan. Pengetahuan karyawan merupakan faktor penting dalam menentukan kinerja mereka.

3) Rancangan Kerja

Rancangan kerja memainkan peran penting dalam menyusun dan menjadwalkan tugas-tugas pekerjaan. Karyawan yang memiliki rancangan kerja cenderung lebih teratur dan tepat waktu karena mereka telah mengetahui apa yang harus dilakukan. Sebaliknya, tanpa rancangan kerja, pekerjaan bisa menjadi tidak terstruktur dan berisiko menimbulkan kesalahan.

4) Kepribadian

Setiap individu memiliki kepribadian dan sifat yang berbeda. Namun, di dunia kerja, karyawan diharapkan memiliki kepribadian yang baik untuk mendukung kelancaran pekerjaan. Karakter yang positif akan menciptakan suasana kerja yang aman, berkat toleransi dan tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan. Oleh karena itu, kepribadian seseorang memengaruhi kinerjanya di lingkungan kerja.

5) Motivasi Kerja

Motivasi kerja memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang mendapat motivasi dari perusahaan akan merasa lebih bersemangat dan terdorong untuk bekerja dengan baik, karena merasa lebih dihargai atas usaha mereka.

6) Kepemimpinan

Pemimpin dengan kemampuan kepemimpinan yang baik mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif. Pemimpin harus bersikap tegas, melindungi, dan ramah agar karyawan merasa nyaman berkomunikasi tentang pekerjaan. Pemimpin seperti ini biasanya lebih disukai karena tidak menimbulkan rasa takut. Sebaliknya, pemimpin yang acuh dan tidak peduli dapat membuat karyawan merasa tidak nyaman berinteraksi, yang berdampak negatif pada kinerja mereka.

7) Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah cara atau pendekatan yang digunakan oleh pemimpin dalam membimbing dan mengarahkan karyawan. Gaya kepemimpinan mencerminkan kecakapan, keterampilan, sikap, dan metode pemimpin. Gaya kepemimpinan yang efektif harus disesuaikan dengan situasi dan kondisi perusahaan untuk memastikan penerapan gaya yang tepat.

8) Budaya Organisasi

Budaya organisasi mencakup berbagai norma yang berlaku dalam suatu perusahaan atau organisasi. Norma-norma ini mengatur hal-hal yang harus dipatuhi oleh karyawan. Kepatuhan terhadap budaya organisasi memengaruhi kinerja individu atau kelompok. Semakin tinggi tingkat kepatuhan terhadap budaya, semakin baik kinerja karyawan, sedangkan kepatuhan yang rendah dapat mengurangi kinerja.

9) Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah perasaan puas yang dirasakan setelah menyelesaikan pekerjaan. Karyawan yang menikmati pekerjaan mereka cenderung merasa lebih puas dengan hasil akhir. Kepuasan kerja karyawan memiliki dampak pada kinerja mereka.

10) Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja meliputi situasi tempat kerja, fasilitas, sarana, dan hubungan di tempat kerja. Lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan. Lingkungan yang baik dapat dimulai dari hubungan yang harmonis antar karyawan.

11) Loyalitas

Loyalitas adalah kesetiaan karyawan kepada perusahaan, termasuk terus bekerja dan membela perusahaan meskipun dalam kondisi yang tidak ideal. Loyalitas ditunjukkan melalui dedikasi dan komitmen terhadap pekerjaan.

12) Komitmen

Komitmen adalah bentuk loyalitas karyawan yang mencerminkan kesetiaan dan kepatuhan mereka terhadap perusahaan. Karyawan yang mematuhi aturan dan kesepakatan yang telah dibuat menunjukkan komitmen yang baik, yang berdampak positif pada kinerja dan merasa bersalah jika komitmen tersebut tidak terpenuhi.

13) Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah kesadaran individu dalam mengikuti aturan dan norma organisasi. Disiplin penting untuk mencapai tujuan organisasi serta untuk melatih dan mendidik pegawai dalam mematuhi peraturan agar kegiatan berjalan lancar dan

teratur. Tingkat disiplin yang tinggi meningkatkan kemungkinan kinerja yang baik.

Dari beberapa pendapat ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja dapat dipengaruhi oleh faktor internal seperti kemampuan individual, disiplin kerja maupun kepribadian pegawai tersebut. Kinerja juga dipengaruhi oleh faktor eksternal yaitu dukungan yang diberikan organisasi terhadap pegawai tersebut seperti gaya kepemimpinan maupun lingkungan kerja.

c. Tujuan Penilaian Kerja

Menurut Kasmir (2019:196) secara ringkas tujuan penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk memperbaiki kualitas pekerjaan
- 2) Keputusan penempatan
- 3) Perencanaan dan pengembangan karier
- 4) Kebutuhan pelatihan dan pengembangan
- 5) Penyesuaian kompensasi
- 6) Inventori kompetensi pegawai

d. Indikator kinerja

Adapun indikator kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2019:75) antara lain:

- 1) Kualitas Kerja

Menunjukkan kerapihan, keteletian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Adanya kualitas

kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

2) Kuantitas Kerja

Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan dilakukan dalam suatu waktu sehingga efisien dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

3) Kerja Sama

Menunjukkan kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan lain secara vertikal dan horizontal baik di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga pekerjaan akan semakin baik.

4) Tanggung Jawab

Menunjukkan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggungjawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.

5) Inisiatif

Adanya inisiatif dalam diri anggota organisasi untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan merupakan cara seseorang karyawan yang memiliki kinerja yang baik. Sehingga tanpa menunggu perintah dari atasan, karyawan

mampu mengatasi masalah dalam melakukan pekerjaan dengan baik.

Menurut Robbins (2017:260) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1) Kualitas

Kualitas kerja dapat diukur dengan persepsi pemimpin dengan kualitas pekerjaan yang didapatkan dan tingkat kecanggihan keterampilan serta kemampuan karyawan.

2) Kuantitas

Kuantitas adalah banyaknya jumlah yang didapatkan biasanya diuraikan dengan dengan jumlah melingkupi jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh seseorang karyawan.

3) Ketepatan waktu

Ketepatan waktu ialah tingkat kegiatan untuk menyelesaikan pekerjaan dalam jangka waktu tertentu yang telah ditentukan menjadi standar untuk memenuhi waktu penyelesaian pekerjaan.

4) Efektifitas

Efektifitas adalah pemanfaatan maksimum sumber daya organisasi (orang, uang, teknologi, bahan baku) dengan tujuan meningkatkan hasil setiap unit pengguna sumber daya.

5) Kemandirian

Kemandirian adalah tingkat dimana pegawai mampu melaksanakan fungsi pekerjaannya serta komitmen kerjanya terhadap organisasi serta tanggung jawab pegawai dengan organisasi.

B. Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian sebelumnya terkait dengan gaya kepemimpinan transformasional, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. Penelitian -penelitian tersebut dirangkum dalam tabel berikut ini:

Tabel 5
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul	Metode Analisis	Hasil penelitian
1.	Nur Wahida, Anwar Ramli ,Chalid Imran Musa (Jurnal Riset dan Inovasi Manajemen Vol.2, No.1 Februari 2024,hal 65-78) ISSN:2986-4046 DOI: https://doi.org/10.59581/jrim-widyakarya.v2i1.2238	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasio nal danDisiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT .Sumber Alfaria Trijaya Tbk. Di Kota Makassar	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT .Sumber Alfaria Trijaya Tbk. Di Kota Makassar.

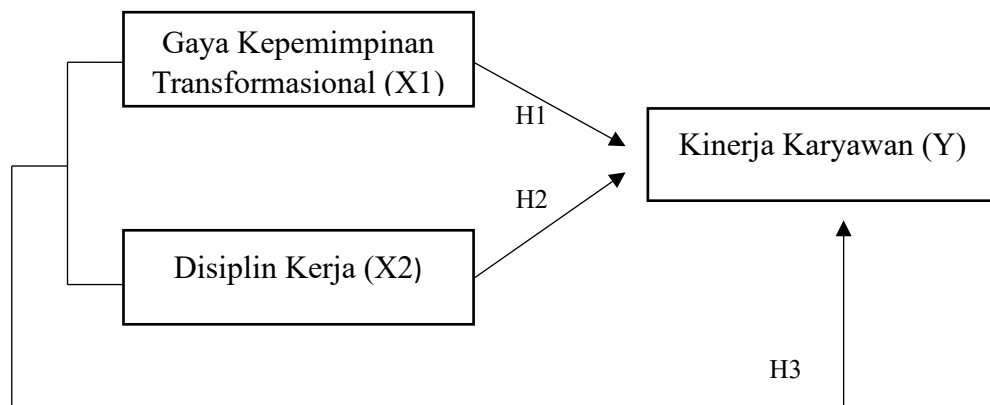
No	Nama Peneliti	Judul	Metode Analisis	Hasil penelitian
2.	Nurlaela , Ruslan A. Kamis , Jariawati Gailea (jurnal manajemen sinergi Vol. 7, No. 1, 2019) ISSN: 2534-855X DOI: https://doi.org/10.33387/jms.v7i1.6718	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Ternate	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil analisis menunjukkan gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Ternate.
3.	Ahmad Baidowil, Wanta, Dwi Epty Hidayaty (Management Studies and Entrepreneurship Journal Vol 5(2) 2024) ISSN : 5661-5672 DOI: https://doi.org/10.37385/msej.v5i2.5110	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Mandiri Teknik Bekasi	Analisis Regresi Berganda	Hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan transformasional, motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Sinar Mandiri Teknik Bekasi
4.	Fauzan Ramadhandhy, Tri Maryati (Journal of Advances in Accounting, Economics, and Management, Volume: 1, Nomor 2, 2023, Hal: 1-12) ISSN :3025-9835	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Balai Pengelola Infrastruktur Air Limbah dan Air Minum Perkotaan Yogyakarta)	Analisis Regresi Linear Berganda.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Kinerja pegawai, Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja pegawai, dan Disiplin kerja berpengaruh

No	Nama Peneliti	Judul	Metode Analisis	Hasil penelitian
	DOI: https://doi.org/10.47134/aaem.v1i2.94			terhadap Kinerja pegawai.
5.	Yudhistira Pradhipta Aryoko, Purnadi, Akhmad Darmawan (DERIVATIF: Jurnal Manajemen Vol. 14 No. 1 April 2020) ISSN: 1978-6573 DOI: 10.24127/jm.v14i1.432	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan Desa Di Kecamatan Madukara Kabupaten Banjarnegara	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap variabel Kinerja
6.	Yusuf Ramadanto, Romat Saragih, (Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi) Vol. 4 No. 3, 2020) ISSN; 2541-5255 DOI: https://doi.org/10.31955/mea.v4i3.418	Pengaruh Gaya kepemimpinan Transformasional Dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Ikimura Indotools Center	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Ikimura Indotools Center secara parsial dan simultan.
7.	Wijayanti Amelia, Roswaty, M. Kurniawan DP (Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM, Vol. 3, No. 2 Juni 2022) ISSN: 2745-7257	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan Kepemimpinan dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV.

No	Nama Peneliti	Judul	Metode Analisis	Hasil penelitian
	DOI: https://doi.org/10.47747/jnmps.dm.v3i2.743	CV. Putra Gemilang Palembang		Putra Gemilang Palembang
8.	Bagja Gumelar, Asep Jamaludin, Nandang (Management Studies and Entrepreneurship Journal Vol 5(2) 2024) ISSN: 5706-5717 DOI: https://doi.org/10.37385/msej.v5i2.5129	The Influence Of Transformational Leadership Andwork Discipline On Employee Performance In PT Mitramas Muda Mandiri Karawang	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional serta disiplin kerja berpengaruh signifikan secara simultan dan parsial pada kinerja karyawan PT Mitramas Muda Mandiri Karawang
9	Listiani, Ribhan, Nova Mardiana (International Journal Of Scientific & Technology Research Volume 9, Issue 01, January 2020) Issn 2277-8616	The Influence Of Transformational Leadership And Work Discipline On Automotive Employee Performance In Bandar Lampung	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
10.	Angrian Permana, Rani Puspa, Listiawati, Wahyudi (Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis, Volume 3, No. 01, Maret 2017) ISSN: 2460-8424 DOI : 10.22441/jimb	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pegawai Dinas Pariwisata Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Serang	Analisis Regresi Berganda	Hasil analisis Menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Dinas Pariwisata Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Serang

C. Kerangka Penelitian

Penelitian ini melibatkan dua variabel independen, yaitu Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) dan Disiplin Kerja (X2), serta satu variabel dependen, yaitu Kinerja Karyawan (Y). Hubungan antar variabel-variabel tersebut dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 1
Kerangka Berfikir

Keterangan :

X1 = Gaya Kepemimpinan Transformasional

X2 = Disiplin Kerja

Y = Kinerja Karyawan

H1 = Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan

H2 = Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

H3 = Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

D. Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2018:105) Hipotesis adalah pernyataan yang di rumuskan dalam penelitian sebagai jawaban sementara atas pertanyaan - pertanyaan yang telah ditetapkan.

Hipotesis penelitian ini merujuk pada tiga aspek utama, yaitu: Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan kajian teori dan kerangka pemikiran yang telah dijelaskan sebelumnya, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan

Gaya kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang berfokus pada inspirasi dan pemberdayaan pengikut untuk percaya pada diri mereka sendiri dan potensi mereka dalam menciptakan masa depan yang lebih baik, baik untuk diri mereka sendiri maupun organisasi.

Nur Wahida, Anwar Ramli ,Chalid Imran Musa (2024) dengan judul penelitian “ Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT .Sumber Alfaria Trijaya Tbk. Di Kota Makassar” dijelaskan hasil penelitian Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT .Sumber Alfaria Trijaya Tbk. Di Kota Makassar.

Nurlaela , Ruslan A. Kamis , Jariawati Gailea (2019) dengan judul penelitian “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan

Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Ternate”, dijelaskan bahwa hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Fauzan Ramadhandhy, Tri Maryati (2023) dengan judul penelitian “ Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Balai Pengelola Infrastruktur Air Limbah dan Air Minum Perkotaan Yogyakarta)”. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Jika gaya kepemimpinan yang diterapkan pada lingkungan kerja tepat maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan dan sebaliknya jika gaya kepemimpinan nya kurang tepat maka kinerja karyawan akan menurun. Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat dibuat hipotesis pertama sebagai berikut :

H1: Gaya kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Pluvia Cipta Mandiri

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin Kerja adalah kesadaran atau tindakan individu untuk bersedia mematuhi aturan dan norma yang telah ditetapkan perusahaan serta berfungsi sebagai alat komunikasi dengan karyawan.

Ahmad Baidowi1, Wanta, Dwi Epty Hidayaty (2024) dengan judul penelitian “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Mandiri Teknik Bekasi ”. menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional, dan disiplin kerja positif dan signifikan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Sinar Mandiri Teknik Bekasi

Yudhistira Pradhipta Aryoko, Purnadi, Akhmad Darmawan (2020) dengan judul “ Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan Desa Di Kecamatan Madukara Kabupaten Banjarnegara ” dengan hasil penelitian Hasil penelitian menunjukkan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Desa Di Kecamatan Madukara Kabupaten Banjarnegara.

Yusuf Ramadanto, Romat Saragih (2020) dengan judul “ Pengaruh Gaya kepemimpinan Transformasional Dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Ikimura Indotools Center” dengan hasil penelitian Hasil analisis memperlihatkan bahwa Gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Ikimura Indotools Center secara parsial dan simultan.. maka dapat dibuat hipotesis kedua sebagai berikut:
H2 : Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV. Pluvia Cipta Mandiri

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Wijayanti Amelia, Roswaty, M. Kurniawan DP (2022) dengan judul penelitian “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Putra Gemilang Palembang.” menunjukkan hasil analisis simultan membuktikan Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Putra Gemilang Palembang.

Angrian Permana, Rani Puspa, Listiawati, Wahyudi (2017) dengan judul “ Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pegawai Dinas Pariwisata Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Serang”. hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Dinas Pariwisata Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Serang. Berdasarkan uraian diatas maka dikemukakan hipotesis ketiga adalah :

H3: Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan CV. Pluvia Cipta Mandiri.

Menurut penjelasan di atas, terdapat tiga hipotesis yang merupakan asumsi peneliti mengenai masalah penelitian, berdasarkan penelitian

sebelumnya. Hipotesis ini masih berupa dugaan, sehingga bisa saja terbukti benar atau salah.