

BAB II

STUDI PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Gaya Kepemimpinan

a. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Menurut Kartini Kartono (2011:34) mendefinisikan bahwa gaya kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain. Sedangkan menurut Miftah Thoha (2013:49) bahwa gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Menurut Rivai (2014:42) pengertian Gaya Kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin.

Dari beberapa definisi di atas disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah salah satu cara yang dipergunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi, mengarahkan dan mengendalikan perilaku orang lain untuk mencapai suatu tujuan.

b. Macam-Macam Gaya Kepemimpinan

Keberhasilan seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku bawahan banyak dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan menurut Sutikno (2014:35) mengatakan gaya kepemimpinan atau perilaku kepemimpinan atau sering disebut Tipe Kepemimpinan. Tipe kepemimpinan yang luas dikenal dan diakui keberadaanya adalah sebagai berikut:

a) Tipe Otokratik

Tipe kepemimpinan ini menganggap bahwa kepemimpinan adalah hak pribadinya (pemimpin), sehingga ia tidak perlu berkonsultasi dengan orang lain dan tidak boleh ada orang lain yang turut campur. Seorang pemimpin yang tergolong otokratik memiliki serangkaian karakteristik yang biasanya dipandang sebagai karakteristik yang negatif. Seorang pemimpin otokratik adalah seorang yang egois. Seorang pemimpin otokratik akan menunjukkan sikap yang menonjolkan kelakuannya, dan selalu mengabaikan peranan bawahan dalam proses pengambilan keputusan, tidak mau menerima saran dan pandangan bawahannya.

b) Tipe Kendali Bebas atau Masa Bodo (Laissez Faire)

Tipe kepemimpinan ini merupakan kebalikan dari tipe kepemimpinan otokratik. Dalam kepemimpinan tipe ini sang pemimpin biasanya menunjukkan perilaku yang pasif dan

seringkali menghindar diri dari tanggung jawab. Seorang pemimpin yang kendali bebas cenderung memilih peran yang pasif dan membiarkan organisasi berjalan menurut temponya sendiri. Disini seorang pemimpin mempunyai keyakinan bebas dengan memberikan kebebasan yang seluas-luasnya terhadap bawahan maka semua usahanya akan cepat berhasil.

c) Tipe Paternalistik

Persepsi seorang pemimpin yang paternalistik tentang peranannya dalam kehidupan organisasi dapat dikatakan diwarnai oleh harapan bawahan kepadanya. Harapan bawahan berwujud keinginan agar pemimpin mampu berperan sebagai bapak yang bersifat melindungi dan layak dijadikan sebagai tempat bertanya dan untuk memperoleh petunjuk, memberikan perhatian terhadap kepentingan dan kesejahteraan bawahannya. Pemimpin yang paternalistik mengharapkan agar legitimasi kepemimpinannya merupakan penerimaan atas peranannya yang dominan dalam kehidupan organisasi.

d) Tipe Kharismatik

Seorang pemimpin yang kharismatik memiliki karakteristik khusus yaitu daya tariknya yang sangat memikat, sehingga mampu memperoleh pengikut yang sangat besar dan para pengikutnya tidak selalu dapat menjelaskan secara konkrit mengapa orang tersebut itu dikagumi. Hingga sekarang, para

ahli belum berhasil menemukan sebab-sebab mengapa seorang pemimpin memiliki kharisma. Yang diketahui ialah bahwa pemimpin yang demikian mempunyai daya penarik yang amat besar.

e) Tipe Militeristik

Pemimpin tipe militeristik berbeda dengan seorang pemimpin organisasi militer. Pemimpin yang bertipe militeristik ialah pemimpin dalam menggerakkan bawahannya lebih sering mempergunakan sistem perintah, senang bergantung kepada pangkat dan jabatannya, dan senang kepada formalitas yang berlebih-lebihan. Menuntut disiplin yang tinggi dan kaku dari bawahannya, dan sukar menerima kritikan dari bawahannya.

f) Tipe Pseudo-demokratik

Tipe ini disebut juga kepemimpinan manipulatif atau semi demokratik. Tipe kepemimpinan ini ditandai oleh adanya sikap seorang pemimpin yang berusaha mengemukakan keinginan-keinginannya dan setelah itu membuat sebuah panitia, dengan berpura-pura untuk berunding tetapi yang sebenarnya tiada lain untuk mengesahkan saran-sarannya. Pemimpin seperti ini menjadikan demokrasi sebagai selubung untuk memperoleh kemenangan tertentu. Pemimpin yang bertipe prosedur demokratik hanya tampaknya saja bersikap demokratis padahal sebenarnya dia bersikap otokratis. Pemimpin ini menganut

demokrasi semu dan lebih mengarah kepada kegiatan pemimpin yang otoriter dalam bentuk yang halus, samar-samar.

g) Tipe Demokratik

Tipe demokratik adalah tipe pemimpin yang demokratis, dan bukan karena dipilihnya si pemimpin secara demokratis. Tipe kepemimpinan dimana pemimpin selalu bersedia menerima dan menghargai saran-saran, pendapat, dan nasehat dari staf dan bawahan, melalui forum musyawarah untuk mencapai kata sepakat. Kepemimpinan demokratik adalah kepemimpinan yang aktif, dinamis, dan terarah. Kegiatan-kegiatan pengendalian dilaksanakan secara tertib dan bertanggung jawab. Pembagian tugas disertai pelimpahan wewenang dan tanggungjawab yang jelas, memungkinkan setiap anggota berpartisipasi secara aktif.

c. Indikator Gaya Kepemimpinan

Teori A Menurut (Astuti, 2008) indikator dari gaya kepemimpinan terdiri dari :

1) Memperhatikan kebutuhan bawahan

Memperhatikan setiap kebutuhan seorang karyawan

2) Simpati terhadap bawahan

Sebagai keikutsertaan seseorang dalam merasakan perasaan orang lain, seperti senang, sedih, susah, gembira, dan lain sebagainya.

3) Menciptakan suasana saling percaya

Menciptakan suasana saling percaya antara atasan dan bawahan

- 4) Memiliki sikap bersahabat dan menumbuhkan peran serta bawahan dalam pembuatan keputusan.

Memiliki sikap bersahabat dengan sesama karyawan

Teori B Menurut Kartini Kartono (2011:35) menyatakan sebagai berikut:

1) Sifat

Sifat seorang pemimpin sangat berpengaruh dalam gaya kepemimpinan untuk menentukan keberhasilannya menjadi seorang pemimpin yang berhasil, serta ditentukan oleh kemampuan pribadi pemimpin. Kemampuan pribadi yang dimaksud adalah kualitas seseorang dengan berbagai sifat, perangai atau ciri-ciri di dalamnya.

2) Kebiasaan

Kebiasaan memegang peranan utama dalam gaya kepemimpinan sebagai penentu pergerakan perilaku seorang pemimpin yang menggambarkan segala tindakan yang dilakukan sebagai pemimpin baik.

3) Temperamen

Temperamen adalah gaya perilaku seorang pemimpin dan cara khasnya dalam memberi tanggapan dalam berinteraksi dengan orang lain. Beberapa pemimpin bertemperamen aktif, sedangkan yang lainnya tenang. Deskripsi ini menunjukkan adanya variasi temperamen.

4) Watak

Watak seorang pemimpin yang lebih subjektif dapat menjadi penentu bagi keunggulan seorang pemimpin dalam mempengaruhi keyakinan (determination), ketekunan (persistence), daya tahan (endurance), keberanian (courage).

5) Kepribadian

Kepribadian seorang pemimpin menentukan keberhasilannya yang ditentukan oleh sifat-sifat atau karakteristik kepribadian yang dimilikinya.

2. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Rivai (2011:825) disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan. Hasibuan (2016:237) berpendapat bahwa kedisiplinan sebagai bentuk kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjelaskan standar-standar organisasional (Handoko, 2008:208). Dari beberapa pengertian disiplin kerja yang dikemukakan oleh beberapa ahli dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesadaran, kerelaan

dan kesediaan seseorang dalam mematuhi dan menaati peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku di lingkungan sekitarnya.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja

Beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu sebagai berikut :

1) Besar kecilnya pemberian kompensasi.

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikorbankan untuknya bagi perusahaan.

2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya sendiri ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.

4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.

Bila ada seseorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan pelanggaran yang dibuatnya.

5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan.

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

6) Ada tidaknya perhatian kepada karyawan.

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan.

c. Bentuk Disiplin Kerja

Tindakan pendisiplinan kepada pegawai haruslah sama pemberlakuannya. Disini tindakan disiplin berlaku bagi semua, tidak memilih, memilah dan memihak kepada siapapun yang melanggar akan dikenakan sanksi pendisiplinan yang sama termasuk bagi manajer atau pimpinan, karena pimpinan harus memberi contoh terhadap para bawahannya. Ada beberapa bentuk dari disiplin kerja yaitu :

1) Disiplin preventif

Merupakan suatu upaya untuk menggerakkan pegawai untuk mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan.

2) Disiplin korektif

Merupakan suatu upaya untuk menggerakkan pegawai dalam suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.

3) Disiplin progresif

Merupakan kegiatan yang memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang.

d. Indikator-Indikator Dalam Disiplin Kerja

Teori A menurut (Hasibuan, 2012) Indikator yang digunakan adalah sebagai berikut :

1) Mematuhi semua peraturan perusahaan

Saya mematuhi semua peraturan yang ada dalam organisasi.

2) Penggunaan waktu secara efektif

Saya menggunakan waktu secara efektif dalam menyelesaikan semua pekerjaan.

3) Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas

Semua pekerjaan dan tugas merupakan tanggungjawab saya yang harus diselesaikan dengan baik.

4) Tingkat absensi

Saya tidak pernah absen dalam pekerjaan, kecuali ada hal yang tidak bisa ditinggalkan.

Teori B menurut (Harlie, 2011) indikator yang digunakan adalah sebagai berikut:

1) Tingkat ketepatan waktu

Ketepatan waktu adalah hal keadaan tepat tidak ada selisih sedikitpun bila waktu yang ditentukan tiba.

2) Tingkat kepatuhan pada peraturan

Peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik, untuk itu dibutuhkan sikap setia dari pegawai terhadap komitmen yang telah ditetapkan tersebut.

3. Kinerja

a. Pengertian kinerja

Menurut Soedjono (2005:195) kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku yang nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017:106) Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode

tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama.

Dari beberapa definisi tersebut, penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa kinerja karyawan erat kaitannya dengan hasil pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi atau perusahaan. Hasil dari pekerjaan tersebut dapat menyangkut kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu.

b. Tujuan Penilaian Kinerja

Tujuan evaluasi kinerja atau penilaian kinerja menurut Mangkunegara (2012:10) adalah “untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja dari SDM organisasi”.

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Sutrisno (2013:152) mengemukakan bahwa untuk mengukur perilaku atau sejauh mana individu berperilaku sesuai dengan apa yang diharapkan oleh organisasi atau institusi, yaitu prestasi kerja pada umumnya dikaitkan dengan pencapaian hasil dari standar kerja yang telah ditetapkan. Pengukuran prestasi kerja atau kinerja diarahkan pada enam aspek yang merupakan bidang prestasi kunci bagi perusahaan, yaitu:

- 1) Hasil kerja, merupakan tingkat kuantitas maupun kualitas kerja yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.

- 2) Pengetahuan pekerjaan, merupakan tingkat pengetahuan dan penguasaan yang terkait dengan tugas pekerjaan.
- 3) Inisiatif, merupakan tingkat inisiatif atau kesediaan melaksanakan tugas pekerjaan dan penanganan masalah-masalah yang timbul.
- 4) Kecekatan mental, merupakan tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan metode kerja.
- 5) Sikap, meliputi tingkat semangat kerja dan sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
- 6) Disiplin waktu dan absensi adalah ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

d. Indikator Kinerja Karyawan

Teori A Menurut Sudaryono (2014:65) faktor-faktor untuk mengukur penilaian kerja:

- 1) Mutu kerja
(ketepatan, keterampilan, ketelitian, kerapian)
- 2) Kuantitas kerja
(keluasan tugas, kecepatan penyelesaian tugas)
- 3) Ketangguhan
(mengikuti perintah, keselamatan, inisiatif, ketepatan waktu, kehadiran)
- 4) Sikap
(terhadap perubahan, kerjasama)

Teori B menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:75) mengemukakan bahwa indikator kinerja yaitu :

1) Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2) Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

3) Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan Tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

4) Tanggung Jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Dalam melakukan penilaian kinerja karyawan diperlukan langkah-langkah dalam proses penilaian kerja (Sedarmayanti, 2013:275):

- 1) Mengidentifikasi tujuan spesifik penilaian kerja.
- 2) Menentukan tugas yang harus dijalankan dalam pekerjaan.
- 3) Memeriksa tugas yang dijalankan.
- 4) Menilai kerja.
- 5) Membicarakan hasil penilaian dengan karyawan.

B. Penelitian Terdahulu

Tabel 1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Metode analisis	Hasil
1	Azahraty At-Tadbir: Jurnal Ilmiah Manajemen Vol. 2 No. 1 (2018) 1- 11	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Study Kasus Pada Pt. Mitra Dana Putra Utama Banjarmasin)	Analisis Regresi Linear Berganda	1. Gaya Kepemimpinan Memiliki Pengaruh Yang Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. MDPU Finance Banjarmasin. 2. Disiplin Kerja Memiliki Pengaruh Yang Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. MDPU Finance Banjarmasin. 3. Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Secara Simultan Atau Bersama-Sama Dihipotesiskan Memiliki Pengaruh Yang Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. MDPU Finance Banjarmasin

No	Peneliti	Judul	Metode analisis	Hasil
2	Trenggono Tri Widodo, Nanang Alamsyah, Chandyka Bagus Utomo Jurnal Industri Kreatif (JIK), Sekolah Tinggi Teknik Ibnu sina– Batam	Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Telkom Indonesia Cabang Batam	Analisis regresi linear berganda	1. Gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Telkom Indonesia cabang Kota Batam. 2. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Indonesia cabang Kota Batam. 3. Pelatihan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Indonesia cabang Kota Batam. 4. Gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan pelatihan kerja bersama-sama secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) pada PT. Telkom Indonesia cabang Kota Batam.

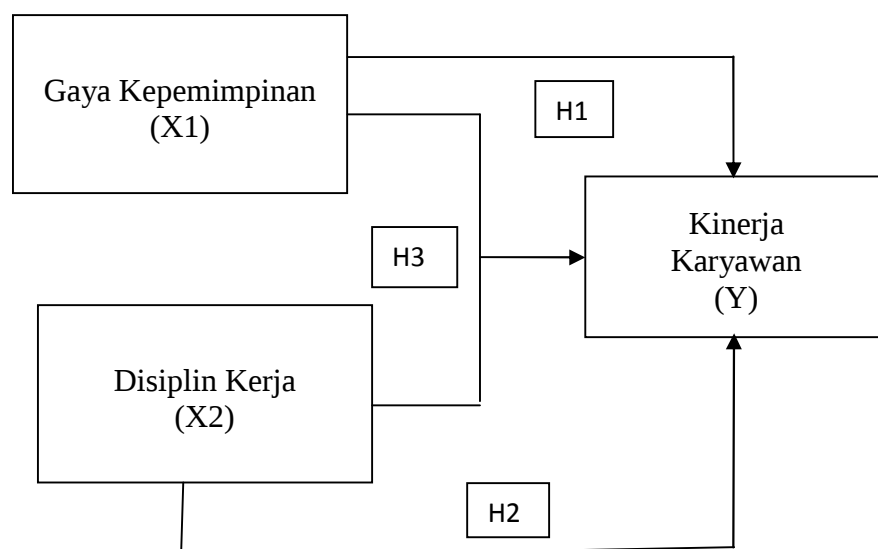
No	Peneliti	Judul	Metode Analisis	Hasil
3	Dwi Maimun Farid, Tri Palupi Robustin, Noer Aisyah Barlian <i>Vol. 1, No. 1, Agustus 2018</i>	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Desa Kaliwungu Kecamatan Tempeh Kabupaten Lumajang	Analisis Regresi Linear Berganda	1. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa tidak adanya pengaruh signifikan variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Kantor Desa Kaliwungu Kecamatan Tempeh Kabupaten Lumajang. 2. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa tidak adanya pengaruh signifikan variabel kompensasi terhadap kinerja pegawai Kantor Desa Kaliwungu Kecamatan Tempeh Kabupaten Lumajang. 3. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Desa Kaliwungu Kecamatan Tempeh Kabupaten Lumajang.

No	Peneliti	Judul	Metode analisis	Hasil
4	Ismed Wijaya, Irwansyah Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Volume 18, No. 2, Agt 2017	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanaman Modal Dan Promosi Provinsi Sumatera Utara	Analisis regresi linear berganda	1. Secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penanaman Modal dan Promosi Provinsi Sumatera Utara. 2. Secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penanaman Modal dan Promosi Provinsi Sumatera Utara 3. Secara serempak gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penanaman Modal dan Promosi Provinsi Sumatera Utara, disiplin kerja adalah faktor yang paling dominan yang mempengaruhi kinerja pegawai Badan Penanaman Modal dan Promosi Provinsi Sumatera Utara.
5	Satrijo Budiwibowo <i>Premiere Educandum, Volume 4 Nomor 2, Desember 2014, 119 – 132</i>	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional, Transformasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru (Karyawan Di Kota Madiun)	Analisis regresi linear berganda	1. Secara parsial disiplin kerja mempunyai kontribusi terhadap kinerja guru dan karyawan. Penerapan disiplin kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dari beberapa variabel bebas yang diteliti variabel disiplin merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja. 2. Secara bersama-sama gaya kepemimpinan transaksional, transformasional dan disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja guru dan karyawan

C. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan gambaran secara skematis tentang arah penelitian yang dilakukan. Berkaitan dengan hal tersebut, perlu diketahui skema penelitian yang menggambarkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Di dalam suatu perusahaan, kinerja merupakan hal yang terpenting. Setiap karyawan dituntut untuk dapat menampilkan kinerja yang baik dan memberikan kontribusi yang maksimal. Kinerja seseorang dapat dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal seseorang. Faktor internal diantaranya motivasi kerja, kemampuan kerja, kepribadian dan tingkat pendidikan. Sedangkan faktor eksternal diantaranya kepemimpinan, rekan kerja, masyarakat dan keluarga.

Dari penjelasan di atas dapat digambarkan sebuah model kerangka pemikiran sebagai berikut :



Gambar 1
Kerangka Pemikiran

D. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kajian teori dan kerangka pemikiran yang telah diuraikan di atas maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

1. H1 : Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan
2. H2 : Terdapat pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan
3. H3 : Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin terhadap kinerja karyawan.