SKRIPSI

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN RUMAH MAKAN AYAM GORENG SULAWESI

Disusun dan Diajukan oleh

MUH. IDRIS DAFFA ISHAK
A021191093

Kepada

DEPARTEMEN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
2024

Optimized using
trial version
www.balesio.com

SKRIPSI

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN RUMAH MAKAN AYAM GORENG SULAWESI

Disusun dan Diajukan oleh

MUH. IDRIS DAFFA ISHAK
A021191093

Kepada

DEPARTEMEN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
2024

Optimized using
trial version
www.balesio.com

SKRIPSI

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN RUMAH MAKAN AYAM GORENG SULAWESI

Disusun dan Diajukan oleh

MUH. IDRIS DAFFA ISHAK
A021191093

Telah diperiksa dan disetujui untuk diseminarkan
Makassar, ...

Pembimbing Utama	Pembimbing Pendamping
Dr. Hj. Nurdjanah Hamid, S.E.,M.Agr	Dr. Wahda, S.E.,M.Pd., M.Si
NIP 196005031986012001	NIP 197602082003122001

Ketua Departemen Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Hasanuddin

Dr. Andi Aswan, S.E.,MBA.,M.Phil.
NIP 19770510 200604 1 003

Optimized using
trial version
www.balesio.com

SKRIPSI

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN RUMAH MAKAN AYAM GORENG SULAWESI

Disusun dan diajukan oleh

MUH. IDRIS DAFFA ISHAK

A021191093

Telah dipertahankan dalam sidang ujian skripsi
pada tanggal **TGL UJIAN** dan
dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,
Panitia Penguji

No	Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1	Dr. Hj. Nurdjanah Hamid, S.E.,M.Agr	Ketua	1. .....
2	Dr. Wahda, S.E.,M.Pd., M.Si	Sekeretaris	2. .....
3	Prof. Dr. Musran Munizu, S.E., M.Si., M.A.P	Anggota	3. .....
4	Isnawati Osman, S.E., M.Bus	Anggota	4. .....

Ketua Departemen Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Hasanuddin

Dr. Andi Aswan, S.E., MBA., M.Phil.
NIP. 197705102006041003

Optimized using
trial version
www.balesio.com

PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini,

Nama	: MUH. IDRIS DAFFA ISHAK
NIM	: A021191093
Jurusan/program studi	: Manajemen Strata Satu (S1)

dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang berjudul

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN RUMAH MAKAN AYAM GORENG SULAWESI

Adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila di kemudian hari ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia menerima sanksi atas pebuatan tersebut, dan diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU no. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Makassar, 01 Oktober 2024

Yang membuat pernyataan,

MUH. IDRIS DAFFA ISHAK

Optimized using
trial version
www.balesio.com

PRAKATA

Alhamdulillahi Rabbil-'alamin. Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa karena berkat rahmat dan karunia-Nya, penulis diberikan kesehatan, serta kesempatan dan ilmu pengetahuan sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul " **PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN RUMAH MAKAN AYAM GORENG SULAWESI**". Skripsi ini disusun sebagai salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi S1 pada Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin Makassar.

Tentu saja dalam penulisan skripsi ini, penulis menemukan hambatan-hambatan dalam proses pengerjaan dan penyusunan skripsi ini. Namun dengan kerja keras dan semangat yang diperoleh dari diri sendiri dan orang-orang disekeliling maka skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. Oleh karena itu, pada kesempatan ini dengan ketulusan dari dalam hati penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak baik secara langsung maupun tidak langsung, selama proses pendidikan hingga penyelesaian studi penulis. Adapun ucapan terima kasih penulis berikan kepada:

1. Kedua orang tua penulis yang selalu memberikan dukungan moral dan materil pada penulis.
2. Bapak Prof. Dr. Ir. Jamaluddin Jompa, M. Sc selaku Rektor Universitas Hasanuddin beserta staf dan jajarannya.
3. Bapak Prof. Dr. Abd. Rahman Kadir, S.E., M.Si., CIPM, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.

k Dr. Andi Aswan, S.E., M.Phil, selaku Ketua Departemen Manajemen tas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.

Optimized using
trial version
www.balesio.com

5. Ibu Dr. Hj. Nurdjanah Hamid, S.E.,M.Agr selaku pembimbing I dan Ibu Dr. Wahda, S.E.,M.Pd., M.Si selaku pembimbing II yang telah banyak meluangkan waktu untuk membimbing dan memberi masukan-masukan serta saran kepada penulis.
6. Bapak Prof. Dr. Musran Munizu, S.E., M.Si., M.A.P dan Ibu Isnawati Usman, S.E., M.Bus, selaku dosen penguji yang telah memberikan ilmu dan masukannya dalam penyelesaian skripsi ini.
7. Bapak dan Ibu Dosen serta Segenap Staf dan Karyawan/I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin yang telah banyak membantu dan memberikan bekal ilmu pengetahuan selama penulis menempuh pendidikan hingga terselesaikannya studi ini.
8. Ibu Dra. Nursiah Sallatu, MA selaku dosen pembimbing akademik yang membantu penulis selama menjalani masa perkuliahan hingga dapat menyelesaikan penelitian ini.
9. Karyawan Rumah Makan Ayam Goreng Sulawesi yang telah mengizinkan penulis untuk melakukan penelitian dalam menyusun skripsi ini.
10. Terima kasih kepada teman-teman dan sahabat yang sudah berjuang bersama-sama dari maba dan selalu membantu penulis.
11. Terima kasih kepada teman-teman Manejemen FEB-UH 2019 yang telah menjadi tempat bagi penulis untuk berproses selama masa perkuliahan.
12. Kepada semua pihak yang mengenal dan membantu penulis dan tidak dapat disebutkan satu persatu, terima kasih banyak.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna ı telah banyak menerima bantuan dari berbagai pihak. Apabila terdapat n dalam penulisan skripsi ini sepenuhnya menjadi tanggungjawab

Optimized using
trial version
www.balesio.com

penulis. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun akan sangat membantu dalam menyempurnakan skripsi ini.

Makassar, ……..

MUH. IDRIS DAFFA ISHAK

Optimized using
trial version
www.balesio.com

ABSTRAK

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN RUMAH MAKAN AYAM GORENG SULAWESI

Muh. Idris Daffa Ishak

Nurdjanah Hamid

Wahdah

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Makan Ayam Goreng Sulawesi dengan menggunakan responden sebanyak 45 orang melalui pengisian kuesioner dengan metode pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling* yaitu sampel jenuh. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda dengan taraf signifikan yang digunakan 0,05 dengan bantuan aplikasi SPSS 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan Rumah Makan Ayam Goreng Sulawesi. Sama halnya dengan disiplin kerja yang berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan Rumah Makan Ayam Goreng Sulawesi. Sedangkan hasil pada uji simultan atau uji F kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Makan Ayam Goreng Sulawesi. Kontribusi kepemimpinan dan disiplin kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 48,9% sisanya 51,1% dijelaskan oleh faktor-faktor lain dilluar dari penelitian ini.

Kata kunci: Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

Optimized using
trial version
www.balesio.com

ABSTRACT

THE EFFECT OF LEADERSHIP AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF SULAWESI FRIED CHICKEN RESTAURANT

Muh. Idris Daffa Ishak

Nurdjanah Hamid

Wahdah

This study aims to determine the effect of leadership and work discipline on employee performance of Sulawesi Fried Chicken Restaurant using 45 respondents through filling out questionnaires with a sampling method using purposive sampling, namely saturated samples. The analysis used in this study is multiple regression analysis with a significance level of 0.05 with the help of the SPSS 26 application. The results of the study indicate that leadership has a positive and significant effect partially on employee performance of Sulawesi Fried Chicken Restaurant. The same is true for work discipline which has a positive and significant effect partially on employee performance of Sulawesi Fried Chicken Restaurant. While the results of the simultaneous test or F test of leadership and work discipline simultaneously have a positive and significant effect on employee performance of Sulawesi Fried Chicken Restaurant. The contribution of leadership and work discipline has an influence on employee performance of 48.9%, the remaining 51.1% is explained by other factors outside of this study.

Keywords: Leadership, Work Discipline, Employee Performance

Optimized using
trial version
www.balesio.com

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN SAMPUL i
HALAMAN SAMPUL DALAM ii
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING iii
HALAMAN PENGESAHAN PEGUJI iv
PERNYATAAN KEASLIAN v
PRAKATA vi
ABSTRAK ix
ABSTRACT x
DAFTAR ISI iii
DAFTAR TABEL v
DAFTAR GAMBAR vi
BAB I PENDAHULUAN 1
1.1 Latar Belakang 1
1.2 Rumusan Masalah 5
1.3 Tujuan Penelitian 5
1.4 Kegunaan Penelitian 6
1.5 Sistematika Penelitian 7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA 9
2.1 Tinjauan Teoritis dan Konsep 9
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia 10
2.1.2 Kepemimpinan 19
2.1.3 Disiplin Kerja 27
2.1.4 Kinerja Karyawan 33
2.2 Tinjauan Empirik 37
BAB III KERANGKA KONSEPTUAL / PIKIR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS 40
3.1 Kerangka Konseptual / Pemikiran 40
3.2 Pengembangan Hipotesis 41
BAB IV METODE PENELITIAN 43
Jenis Dan Rancangan Penelitian 43
Tempat dan Waktu 43
Populasi dan Sampel 43

Optimized using
trial version
www.balesio.com

4.4 Jenis dan Sumber Data....44
4.5 Teknik Sampling....45
4.6 Teknik Pengumpulan Data....45
4.7 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional....46
4.8 Instrumen Penelitian....49
4.9 Uji Validitas dan Realibilitas....49
4.10 Teknik Analisis Data....50
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN....55
5.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian....55
5.2 Karakteristik Responden....55
5.3.1 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin....55
5.3.2 Karakteristik Responden berdasarkan Usia....56
5.3.3 Karakteristik Responden berdasarkan Masa Kerja....57
5.3 Uji Instrumen....57
5.4.1 Uji Validitas....57
5.4.2 Uji Reliabilitas....59
5.4 Deskripsi Variabel....59
5.4.1 Deskripsi Variabel Kepemimpinan (X_1) dan Perhitungan Skor....60
5.4.2 Deskripsi Variabel Disiplin Kerja (X_2) dan Perhitungan Skor....62
5.4.3 Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y) dan Perhitungan Skor....64
5.5 Uji Asumsi Klasik....67
5.6 Analisis Regresi Linear Berganda....69
5.6 Uji Hipotesis....71
5.6.1 Uji t....71
5.6.2 Uji Simultan (Uji F)....72
5.6.3 Koefisien Determinasi (R^2)....73
5.7 Pembahasan....74
BAB VI PENUTUP....80
6.1 Kesimpulan....80
6.2 Saran....80
PUSTAKA....83
AN....85

Optimized using
trial version
www.balesio.com

DAFTAR TABEL

1.1 Absensi Karyawan 4

2.1 Penelitian Terdahulu 37

4.1 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional 47

5.1 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin 56

5.2 Karakteristik Responden berdasarkan Usia 56

5.3 Karakteristik Responden berdasarkan Masa Kerja 57

5.4 Uji Validitas 57

5.5 Uji Reliabilitas 58

5.6 Deskripsi Variabel Kepemimpinan (X_1) 60

5.7 Deskripsi Variabel Disiplin Kerja (X_2) 63

5.8 Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y) 65

5.9 Uji Normalitas 68

5.10 Uji Multikolinearitas 69

5.11 Analisis Regresi Linear Berganda 71

5.12 Uji t 72

5.13 Uji F 73

5.14 Uji Koefisien Determinasi 74

Optimized using
trial version
www.balesio.com

DAFTAR GAMBAR

3.1 Kerangka Konseptual/Pikir 41

5.1 Uji Heteroskadastisitas 70

Optimized using
trial version
www.balesio.com

BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era saat ini persaingan kerja semakin kompetitif. Perusahaan harus dapat meningkatkan sumber daya yang dimilikinya berupa modal, material, dan sumber daya material lainnya untuk kemajuan organisasi agar dapat berkembang seiring berjalannya waktu sesuai dengan perkembangan zaman. Karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan, karena memiliki akal, bakat, tenaga, keinginan, pengetahuan, perasaan dan kreatifitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai visi dan misi perusahaan.

Sumber daya manusia adalah komponen kunci, baik itu perusahaan skala besar seperti pemerintahan maupun skala kecil. Hal ini benar karena tindakan organisasi sepenuhnya didorong oleh sumber daya manusianya. Semua tindakan organisasi dipikirkan, direncanakan, dan dilakukan oleh sumber daya manusia. Organisasi, baik publik maupun swasta, membutuhkan manajemen sumber daya manusia yang mampu mengawasi semua sumber daya organisasi agar dapat bekerja sesuai dengan harapan organisasi.

Pengelolaan sumber daya manusia merupakan aset penting bagi institusi mana pun agar tetap berfungsi dengan baik. Untuk mencapai tujuan kelembagaan, manusia memainkan peranan yang dinamis dalam kegiatan embagaan. Pengelolaan sumber daya manusia harus mendukung tujuan baga di lingkungannya, baik di dalam perusahaan maupun di dalam

Optimized using
trial version
www.balesio.com

pemerintahan. Tujuan pengelolaan sumber daya manusia adalah mengembangkan sumber daya yang berkualitas agar dapat memberikan pelayanan prima kepada masyarakat. Tujuan utama manajemen sumber daya manusia adalah untuk menyampaikan, merencanakan, dan mencapai tujuan Lembaga dengan memberikan layanan terbaik dan berkualitas tertinggi.

Jika sumber daya lembaga tidak didukung oleh sumber daya manusia yang berkinerja terbaik, mereka tidak akan menghasilkan hasil terbaik. Kinerja karyawan dapat digunakan untuk mengetahui seberapa baik kinerja sumber daya manusia saat ini. Kinerja karyawan adalah kapasitas kerja yang dicapai dan diupayakan dari perilaku karyawan dalam melaksanakan dan menyelesaikan kegiatan kerja yang menjadi tanggung jawab individu maupun organisasi. Tinggi rendahnya kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya pengembangan karir, kompensasi, disiplin, dan faktor lainnya. Akan tetapi, pada penelitian ini berfokus pada kepemimpinan dan disiplin kerja dalam mengukur kinerja karyawan rumah makan Ayam Goreng Sulawesi.

Rumah Makan Ayam Goreng Sulawesi menjadi salah satu hidangan legendaris yang wajib dikunjungi di Kota Makassar yang sudah berdiri sejak tahun 1969. Rumah Makan Ayam Goreng Sulawesi saat ini masih tergolong sebagai usaha yang dikelola keluarga. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Ruslim (2023) terhadap sumber daya manusia memiliki erja keseluruhan yang cenderung berada di bawah rata-rata kinerja atribut nya. Hal ini berarti kinerja karyawan di Rumah Makan Ayam Goreng awesi masih perlu perhatian lebih dari manajamen restoran.

Optimized using
trial version
www.balesio.com

Dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan yang berkualitas dan profesional salah satu faktor yang cocok untuk diterapkan dalam lingkungan kerja ialah kepemimpinan. Judge dan Robbins (2019) yang menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mewujudkan visi atau tujuan yang telah ditetapkan dengan cara menggerakkan individu atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tersebut.

Kepemimpinan memiliki peranan penting dalam kinerja karyawan. Fenomena yang terjadi di Rumah Makan Ayam Goreng Sulawesi mengenai kepemimpinan yaitu pimpinan tidak rutin berkomunikasi dengan seluruh karyawannya dan hanya memfokuskan komunikasi kepada manajer dan supervisor, serta tidak terlalu campur tangan dalam kegiatan operasional tiap harinya. Berdasarkan hasil wawancara dengan manajer Rumah Makan Ayam Goreng Sulawesi hal tersebut membuat karyawan kurang dapat dikendalikan oleh pimpinan dan menyebabkan kurangnya efisiensi kinerja mereka. Tinggi atau rendahnya kepemimpinan sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Hal tersebut sejalan dengan penelitian Suwanto (2020) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan sigifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain itu, disiplin kerja juga sangat berdampak pada kinerja karyawan. Hasibuan (2020) mengklaim bahwasanya Disiplin berarti sadar dan siap untuk mengikuti semua kebijakan tempat kerja dan norma sosial yang relevan. Semakin meningkat disiplin kerja karyawan, maka akan mberikan dampak positif pada kinerjanya. Sebaliknya, apabila disiplin a menurun, maka kinerja karyawan pun akan menurun. Adapun masalahan yang terjadi pada Rumah Makan Ayam Goreng Sulawesi

Optimized using
trial version
www.balesio.com

masih ada karyawan yang terlambat. Hal ini dapat dilihat pada tabel 1.1 Absensi Karyawan Rumah Makan Ayam Goreng Sulawesi, sebagai berikut:

Tabel 1.1 Absensi Karyawan Rumah Makan Ayam Goreng Sulawesi

Bulan	Keterlambatan	Ketidakhadiran	
		Sakit	Tanpa Kehadiran
Maret	11%	2%	-
April	8%	2%	4%
Mei	9%	2%	6%

Sumber: Rumah Makan Ayam Goreng Sulawesi (2024)

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa karyawan belum menerapkan kedisiplinan dengan baik, sebab masih ada beberapa karyawan yang terlambat. Pada bulan Maret persentase keterlambatan karyawan sebesar 11%, bulan April sebesar 8% dan bulan Mei sebesar 9%. Tentunya disiplin kerja karyawan akan berdampak pada kinerja karyawan, yang dimana semakin rendah disiplin kerja karyawan, maka semakin rendah pula kinerja karyawan. Sebaliknya, semakin tinggi disiplin kerja karyawan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian Albany dan Dyahrini (2023) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berperan penting dalam kinerja karyawan yang dimana disiplin kerja yang tinggi akan berdampak pada kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kepemimpinan dan disiplin kerja sangat berdampak pada kinerja yawan Ayam Goreng Sulawesi, sesuai uraian di atas. Maka, penulis arik melakukan penelitian ini guna mengidentifikasi jawaban dari

Optimized using
trial version
www.balesio.com

fenomena masalah yang ada di lapangan. Adapun judul pada penelitian ini yaitu “Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Rumah Makan Ayam Goreng Sulawesi”.

1.2 Rumusan Masalah

Mengacu pada latar belakang di atas, maka dapat diajukan rumusan masalah pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Rumah Makan Ayam Goreng Sulawesi?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Rumah Makan Ayam Goreng Sulawesi?
3. Apakah kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Rumah Makan Ayam Goreng Sulawesi?

1.3 Tujuan Penelitian

Mengacu pada rumusan masalah di atas, maka dapat tujuan penelitian yaitu sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Rumah Makan Ayam Goreng Sulawesi.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Makan Ayam Goreng Sulawesi.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan Rumah Makan Ayam Goreng Sulawesi.

Optimized using
trial version
www.balesio.com

1.4 Kegunaan Penelitian

Dengan dilakukannya penelitian ini, maka penulis berharap dapat memberikan kegunaan sebagai berikut :

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pengetahuan dan informasi mengenai pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Makan Ayam Goreng Sulawesi. Penelitian ini juga diharapkan dapat dijadikan perbandingan dan menjadi bahan masukan bagi peneliti lain yang ingin melakukan penelitian sejenis.

1.4.2 Kegunaan Praktis

1. Bagi Peneliti

   Penelitian ini dapat berkontribusi menambah dan memperkaya pengetahuan dan wawasan yang dimiliki oleh peneliti dalam lingkup bidang yang diteliti. Temuan penelitian ini dapat digunakan oleh peneliti lain dalam penelitian terkait.

2. Bagi Akademisi / Pembaca

   Penelitian ini dapat berkontribusi pada literatur akademik dengan menambah pemahaman tentang hubungan antara kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Makan Ayam Goreng Sulawesi

Optimized using
trial version
www.balesio.com

1.4.3 Kegunaan Kebijakan

Penelitian ini dapat membantu meningkatkan kualitas pendidikan di Universitas dengan memberikan wawasan tentang faktor - faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, sekaligus mengidentifikasi hambatan atau tantangan dalam pengembangan kepemimpinan dan disiplin kerja dengan pemahaman yang lebih mendalam tentang aspek-aspek ini, Perusahaan dapat merancang strategi yang lebih efektif serta menyediakan dukungan tambahan yang diperlukan oleh karyawan.

1.5 Sistematika Penelitian

Hasil dari penelitian ini akan dilaporkan dengan sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN. Bab ini terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA. Bab ini berisikan teori - teori yang digunakan sebagai landasan dalam melakukan penelitian ini dan melakukan analisis terhadap masalah pokok yang telah dikemukakan.

BAB III KERANGKA KONSEPTUAL / PIKIR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS. Bab ini menyajikan dua hal pokok yakni kerangka konseptual / pemikiran dan juga pengembangan hipotesis.

BAB IV METODE PENELITIAN. Bab ini terdiri dari jenis dan rancangan penelitian, tempat dan waktu, populasi dan sampel, jenis dan

Optimized using
trial version
www.balesio.com

sumber data, teknik *sampling,* teknik pengumpulan data, variabel penelitian, definisi operasional, instrumen penelitian, analisis data, dan pengujian hipotesis serta rancangan jadwal penelitian.

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN. Bab ini menjelaskan gambaran umum objek peneltian, analisis statistic deskriptif, hasil uji kualitas data, hasil pengujian hipotesis, hasil analisis regresi linear berganda, serta pembahasan.

BAB VI PENUTUP. Bab ini berisi kesimpulan, saran, serta keterbatasan penelitian.

Optimized using
trial version
www.balesio.com

BAB II
TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teoritis dan Konsep

Dalam pemikiran yang melandasi penelitian ini adalahuntuk melihat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Asumsi dasarnya adalah bahwa peran kepemimpinan, dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang berarti terhadap kinerja karyawan.

Teori utama *(grand theory)* yang dijadikan dasar dalam penelitian ini adalah teori perspektif psikologis. Teori ini merupakan sintesis dari berbagai pandangan ilmiah yang berkaitan dengan psikologi tingkah laku dan psikologi kognitif. Menurut Luthans (2018) melalui kajiannya mengenai perilaku organisasi, mengatakan bahwa panduan untuk mempelajari perilaku di dalam organisasi adalah dengan menggunakan pendekatan stimulus-response. Model ini dikembang Luthans menjadi S-O-B-C *(Stimulus-Organism Behavior-Consequences)* dengan asumsi yang sama dengan model S-O-B-C adalah adanya *consequences* yang menunjukkan orientasi yang akan dicapai melalui prilaku kerja. Setiap perilaku diarahkan kepada peningkatan kinerja.

Berdasarkan teori perspektif psikologis yang menganut model S-O-R yang kemudian dikembangkan oleh Luthans menjadi model S-O-B-C maka kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin kerja dapatditempatkan stimulus (S) bagi terbentuknya kinerja karyawan sebagai respon (R/B) yang

ndasi oleh motif dan sikap yanng berkembanng dalam organisasi (O)

vidu karyawan.

Optimized using
trial version
www.balesio.com

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1.1 Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia berkaitan atas mengelola orang melalui kegiatan organisasi serta tanggung jawab operasional. Dengan demikian, sumber daya manusia bisa digambarkan sebagai proses perencanaan, proses pengorganisasian, penempatan para staf, penggerakan serta pengawasan pengadaan, pengembangan, remunerasi, integrasi, dan pemisahan personel guna memenuhi tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia dalam menjalankan tugasnya akan mengerahkan personel ke berbagai sektor di didalam perusahaan sesuai dengan tuntutan mereka. Hal ini menggambarkan bahwasanya manajemen sumber daya manusia memiliki keterkaitan dengan manajemen dalam disiplin lain serta akan membutuhkan orang-orang yang kompeten untuk bisa mempertahankan ataupun meningkatkan layanan mereka kepada masyarakat (Bangun, 2019)

Manajemen sumber daya manusia yakni ilmu dan seni mengelola serta peran karyawan sehingga mereka bisa bekerja secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan bisnis, karyawan, dan sosial (Hasibuan, 2020).

Manajemen sumber daya manusia berfokus pada pengelolaan peran orang dalam mencapai tujuan yang maksimal. Kesepakatan tersebut meliputi perencanaan (perencanaan sumber daya manusia), arahan, pengendalian, pengadaan,

Optimized using
trial version
www.balesio.com

pengembangan, remunerasi, orientasi, retensi, pemesanan, serta pemutusan hubungan kerja. guna membantu mencapai tujuan komersial, sosial, serta karyawan.

Manajemen sumber daya manusia yakni perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan serta pemantauan pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengenalan, retensi dan pemisahan karyawan guna mencapai tujuan yang diinginkan (Mangkunegara, 2020).

Keberhasilan serta aspek lain dari MSDM tergantung pada kualitas SDM nya, oleh karena itu termasuk tantangan manajemen. Apa bila SDM bisa berjalan maksimal serta seefektif mungkin maka perusahaan bisa mencapai sasaran denga optimal. Atau, kelangsungan satu perusahan dipengaruhi oleh kinerja karyawannya (Handoko, 2020).

Manajemen sumber daya manusia selalu berusaha guna menyatukan taktik didalam strategi perusahaan guna mencapai tuujuan perusahaan. Peran dari MSDM lebih dari sekadar sejumlah kegiatan yang berhubungan dengan koordinasi. Manajemen sumber daya manusia berperan penting guna mencapai organisasi umum. Satu dari tujuan manajemen sumber daya manusia yakni menyediakan fasilitas organisasi guna memiliki bakat yang ambisius serta sukses guna mengatasi perubahan yang bisa dicapai dengan memenuhi kebutuhan karyawan.

Optimized using
trial version
www.balesio.com

Peran manajemen sumber daya manusia yakni bertanggung jawab pada tugas tertentu dari sumber daya manusia, namun ada juga yang hilang karena dilakukan oleh pihak lain. Manajemen sumber daya manusia yakni mereka yang berfungsi sebagai pelaksana tugas sumber daya manusia, serta berinteraksi dengan manajer lain dalam menghadapi tantangan sumber daya manusia.

2.1.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Mangkunegara (2020) tujuan dari manajemen sumber daya manusia meliputi:

1. Menciptakan sistem kerja berkinerja tinggi yang meliputi perekrutan, pemilihan, sistem insentif, pengembangan manajemen, serta kegiatan pelatihan berdasarkan kebutuhan perusahaan.
2. Menciptakan praktik manajemen melalui komitmen kuat guna mengakui bahwasanya pekerja ataupun karyawan yakni mitra penting didalam perusahaan dengan membantu mengembangkan lingkungan kolaborasi serta rasa saling percaya.
3. Memastikan bahwasanya kesetaraan kesempatan terbuka bagi semua orang, artinya ada hubungan yang saling menguntungkan antara perusahaan serta pekerjanya.
4. Memastikan bahwasanya pekerja ataupun karyawan dievaluasi dan diberi penghargaan atas apa yang telah dilakukan serta dicapai.

Optimized using
trial version
www.balesio.com

5. Memelihara dan meningkatkan kesejahteraan fisik serta mental pekerja ataupun karyawan.
6. Menciptakan suasana welas asih, damai, dan produktif yang bisa dipertahankan antara manajemen serta staf.

2.1.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia yakni pengadaan sumber daya manusia, pengembangan sumber daya manusia, pemberian kompensansi, pengintegrasian dan pemeliharaan sumber daya manusia (Bangun, 2019). Untuk informasi lebih lanjut diuraikan fungsi-fungsi manajemen, yakni:

1. Pengadaan Sumber Daya Manusia

   Fungsi ini termasuk kegiatan pengelolaan sumber daya manusia yang melibatkan pengadaan tenaga kerja yang sesuai dengan tuntutan organisasi (kuantitas dan kualitas) dalam rangka memenuhi tujuannya. Pengadaan sumber daya manusia meliputi analisis jabatan, perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen sumber daya manusia, serta seleksi dan penempatan sumber daya manusia.

   a. Analisis Pekerjaan, yakni proses dari mengumpulkan informasi tentang pekerjaan. Berdasarkan informasi ini, deskripsi pekerjaan serta kualifikasi harus dipenuhi.
   b. Perencanaan Sumber Daya Manusia, yakni proses menentukan jenis serta jumlah karyawan yang dibutuhkan oleh sebuah bisnis. Perencanaan sumber daya manusia yakni suatu metode guna memperkirakan ketersediaan

Optimized using
trial version
www.balesio.com

sumber daya manusia internal serta eksternal guna memenuhi tuntutan organisasi selama periode waktu tertentu.

c. Rekrutmen yakni proses mengisi pekerjaan terbuka dalam suatu organisasi guna memenuhi kebutuhan sumber daya manusia perusahaan.

d. Seleksi Sumber Daya Manusia, tujuan seleksi sumber daya manusia yakni guna memperoleh tenaga kerja dengan kualitas yang cukup guna memenuhi tuntutan perusahaan. Jika jumlah karyawan potensial melebihi jumlah yang dibutuhkan oleh perusahaan, maka terjadilah seleksi.

e. Penempatan Sumber Daya Manusia, melibatkan menempatkan orang untuk bekerja berdasarkan keterampilan dan bakat mereka. Karyawan akan senang jika ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya, yang juga akan membuat mereka lebih produktif dalam bekerja.

2. Pengembangan sumber daya manusia *(Human Resource Development*/HRD)

Pengembangan sumber daya manusia yakni proses belajar lebih banyak dan menjadi lebih baik dalam berbagai hal melalui pelatihan dan sekolah. Terdapat dua hal dalam pengembangan sumber daya manusia yaitu pendidikan dan pelatihan, yang diberikan kepada karyawan. Personel yang baru dipekerjakan akan mengikuti pelatihan guna memasukkan pengetahuan

Optimized using
trial version
www.balesio.com

teoritis serta praktis ke dalam pekerjaan mereka, setelah tahap seleksi. Praktek ini cukup membantu bagi pekerja baru guna memperkuat pemahaman mereka tentang tugas pekerjaan mereka.

a. Perencanaan Karir *(Career Planning)*

   Suksesi pekerjaan yang hendak dilakukan individu selama hidupnya guna mencapai tujuan profesionalnya. Seseorang akan mengidentifikasi tindakan yang diperlukan guna memegang posisi terkait pekerjaan berturut-turut guna memenuhi tujuan profesionalnya.

b. Pengembangan Karir *(Career Development)*

   Organisasi memakai sejumlah strategi pengembangan karir guna meningkatkan keterampilan kerja karyawan serta membuatnya lebih mudah bagi mereka guna mencapai tujuan profesional mereka.

c. Pengembangan Organisasi (*Organization Development*/OD)

   Pengembangan organisasi termasuk proses terencana dari struktur organisasi dan modifikasi sistem. guna tercapainya hasil efektif serta efisien, OD bisa digunakan di berbagai jenis organisasi dan komponen organisasi.

d. Manajemen dan Penilaian Kinerja

   Manajemen kinerja yakni kumpulan kegiatan organisasi yang bertujuan guna meningkatkan produktivitas individu serta kelompok didalam suatu organisasi. Evaluasi kinerja

Optimized using
trial version
www.balesio.com

yakni proses mengevaluasi pekerjaan individu serta tim didalam suatu organisasi. Evaluasi kinerja yakni umpan balik berdasarkan pekerjaan karyawan.

3. Pemberian Kompensasi

   Yakni pembayaran yang dilakukan pada karyawan sebagai imbalan atas layanan yang sudah mereka berikan. Adapun sistem dari kompensasi yang baik yakni sistem yang memberi penghargaan yang sesuai serta adil di samping kontribusi karyawan. Kompensasi finansial serta kompensasi nonfinansial termasuk kompensasi.

   a. Kompensasi Finansial

      Karyawan diberikan kompensasi atas pekerjaan yang mereka lakukan untuk perusahaan, baik secara langsung maupun tidak langsung. Gaji, upah, bonus, dan insentif adalah semua bentuk kompensasi moneter langsung. Kompensasi finansial tidak langsung, di sisi lain, terdiri dari hal-hal seperti jaminan sosial, perawatan medis, asuransi, liburan, pensiun, dan tunjangan lain yang tidak dibayarkan secara langsung.

   b. Kompensasi Non-finansial

      Penghargaan tidak diberi kedalam bentuk uang, tapi penerima akan mendapatkan kepuasan atas pekerjaan mereka serta budaya organisasi. Kompensasi ini bisa berupa hiburan, jam kerja yang fleksibel, serta pembagian kerja yang efisien.

Optimized using
trial version
www.balesio.com

4. Pengintegrasian

Integrasi yakni isu penting yang harus ditangani setelah selesainya akuisisi, pengembangan, serta operasi kompensasi sumber daya manusia. Integrasi memerlukan pemenuhan persyaratan personel dan perusahaan. Akibatnya, sentimen serta sikap pekerja diperlukan untuk perumusan kebijakan organisasi. Integrasi terdiri dari motivasi kerja, kepuasan kerja, dan manajemen.

a. Motivasi Kerja

Inspirasi tugas termasuk insentif bagi pekerja guna melakukan pekerjaan. Dengan motivasi kerja, orang bisa melakukan tugasnya dengan baik.

b. Kepuasan Kerja

Yakni cara karyawan merasa tentang pekerjaan mereka. Seorang karyawan mungkin merasa bahwasanya pekerjaannya bermanfaat ataupun merugikan dirinya, berdasarkan pendapat mereka tentang apakah pekerjaannya menawarkan kesenangan ataupun ketidakpuasan. Ketika pekerja menilai pekerjaan sebagai pekerjaan yang menyenangkan untuk dilakukan, mereka mengklaim bahwasanya pekerjaan itu menghasilkan kepuasan kerja. Kondisi ini bisa diketahui dari hasil pekerjaan, kepuasan kerja mampu mendongkrak kinerja karyawan.

Optimized using
trial version
www.balesio.com

c. Kepemimpinan

Karena hubungan mereka yang erat, kepemimpinan serta manajemen sering disalahartikan. Manajemen bertanggung jawab atas berbagai tugas organisasi. Manajemen adalah praktik mengelola kegiatan dan sumber daya organisasi guna mencapai hasil yang efektif serta efisien. Kepemimpinan berarti mengambil alih dan memanfaatkan sumber daya organisasi dengan baik untuk mendapatkan hasil yang diinginkan. Kepemimpinan adalah kemampuan untuk membuat orang dan kelompok bekerja sama untuk mencapai tujuan. Seorang pemimpin akan menentukan arah melalui visi, kemudian menggabungkan dan mengkordinasikan sumber daya perusahaan dengan cara yang benar.

5. Pemeliharaan Sumber Daya Manusia

Pemeliharaan ini memerlukan pertahanan karyawan sebagai anggota dengan tingkat loyalitas serta komitmen yang tinggi. Karyawan dengan tingkat loyalitas yang tinggi memberikan hasil yang luar biasa. Aktivitas ini terkait dengan 2 kegiatan lainnya, yakni:

a. Komunikasi Kerja

Komunikasi kerja adalah mendapatkan informasi dari satu orang ke orang lain agar suatu pekerjaan dapat lebih dipahami. Komunikasi adalah bagian dari manajemen yang melibatkan pengendalian, pemantauan, pengungkapan

Optimized using
trial version
www.balesio.com

perasaan dan informasi, serta pengiriman perasaan kepada orang lain. Manajer akan memberitahu pekerja bagaimana melakukan pekerjaan mereka melalui komunikasi yang baik.

b. Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Fungsi ini berkaitan dengan pekerja fisik, sehingga bisnis harus memperhatikannya. Keselamatan kerja adalah perlindungan pekerja terhadap cedera akibat insiden yang berhubungan dengan pekerjaan. Faktor manusia serta variabel pekerjaan dapat berkontribusi terhadap terjadinya kecelakaan kerja. Pengusaha yang bertanggung jawab akan memastikan bahwa pekerjanya terlindungi dari bahaya kecelakaan kerja. Keselamatan di tempat kerja terlihat kemandirian karyawan dari penyakit yang berhubungan dengan pekerjaan. Kesehatan kerja terkait erat dengan lingkungan kerja serta tenaga kerja mental. Tempat kerja yang bersih akan memberikan kenyamanan yang dibutuhkan pekerja guna menghindari penyakit. Seorang pemimpin yang cerdas akan mempertimbangkan persyaratan dan keterampilan orang-orangnya sehingga mereka dapat bekerja lebih efektif.

2.1.2 Kepemimpinan

2.1.2.1 Definisi Kepemimpinan

Kepemimpinan menurut Rivai dan Mulyadi (2018) proses untuk memotivasi orang lain untuk bekerja dengan giat demi

Optimized using
trial version
www.balesio.com

tercapainya tujuan perusahaan. Pengertian kepemimpinan tersebut senada dengan yang dikemukakan oleh Sutrisno (2019) yang menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan aktivitas menggerakkan orang lain untuk mencapai hasil yang diharapkan dengan cara memimpin, membimbing, dan mempengaruhi orang lain.

Pengertian kepemimpinan lainnya dikemukakan oleh Judge dan Robbins (2019) yang menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mewujudkan visi atau tujuan yang telah ditetapkan dengan cara menggerakkan individu atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tersebut.

Berdasarkan definisi mengenai kepemimpinan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin untuk mencapai tujuan organisasi yang dilakukan dengan cara menggerakkan, mengarahkan, dan mempengaruhi orang lain untuk melakukan tugasnya.

2.1.2.2 Teori Kepemimpinan

Menurut (Anoraga dan Suyati, 1995) terdapat 4 teori kepemimpinan yang diuraikan sebagai berikut

1. Teori *Greatman* Dan Teori Bang

   Teori yang usianya sudah cukup tua ini menyatakan kepemimpinan merupakan bakat atau bawaan sejak seseorang lahir dari kedua orang tuanya. Binis dan Nanus mejelaskan bahwa teori *Greatman* (orangbesar) berasumsi pemimpin

Optimized using
trial version
www.balesio.com

dilahirkan bukan diciptakan (Anoraga dan Suyati, 1995). Teori ini melihat bahwa kekuasaan berada pada sejumlah orang tertentu, yang melalui proses pewarisan memiliki kemampuan memimpin atau karena keberuntungan memiliki bakat untuk menempati posisi sebagai pemimpin. Dengan kata lain para pemimpin menurut teori ini bersal dari keturunan tertentu (di indonesia disebut keturunan berdarah biru) yang berhak menjadi pemimpin, sedang orang lain tidak ada pilihan selain menjadi pihak yang dipimpin. Misalnya ungkapan yang mengatakan "asal raja menjadi raja" yang dapat diartikan menurut teori ini bahwa anak raja pasti memiliki bakat untuk menjadi raja sebagai pemimpin rakyatnya.

Bennis dan Nanus juga menyatakan bahwa dalam perkembangan berikutnya, teori kepemimpinan berdasarkan bakat cenderung ditolak dan lahirlah teori *Big Bang*. Teori kepemimpinan yang baru di zamannya itu menyatakan bahwa suatu peristiwa besar menciptakan atau dapat membuat sseseorang menjadi pemimpin. Teori ini mengintegrasikan antara situasi dan pengikut organisasi sebagai jalan yang dapat mengantarkan seseorang menjadi pemimpin. Situasi yang dimaksud adalah peristiwa-peristiwa atau kejadian-kejadian besar seperti revolusi, kekacauan/kerusuhan, pemberontakan reformasi. Yang memunculkan seseorang pengikut/pendukung adalah orang-orang yang menokohkan orang tersebut dan

Optimized using
trial version
www.balesio.com

bersedia patuh dan taat pada keputusan-keputusan dan/atau perintah-perintahnya dalam kejadian atau peristiwa tertentu.

2. Teori Sifat atau Karasteristik Kepribadian *(Trait Theories)*

Teori ini hampir sama dengan teori *Great man*, meskipun berbeda dalam mengarikan bakat yang dimiliki seorang pemimpin. Teori great man menekankan bakat dalam arti keturunan, bahwa seseorang menjadi pemimpin karena memiliki kromosom (pembawa sifat) dari orang tuanya sebagai pemimpin. Dari pertemuan sel telur (ovum) di dalam rahim seorang calon ibu dengan spermatozoid seorang calon ayah terdapat gena-gena yang berisi kromosom (pembawa sifat) berupa bakat yang diwariskan pada seorang anak. Di antaranya terdapat bakat pemimpin yang dominan.

Teori ini bertitik tolak dari pemikiran bahwa keberhasian seorang pemimpin ditentukan oleh sifat-sifat/karakteristik kepribadian yang dimilki, baik secara fisik maupun psikologis. Dengan kata lain teori ini berasumsi bahwa keefektifan seorang pemimpin ditentukan oleh sifat, perangai atau ciri-ciri kepribadian tertentu yang tidak saja bersumber dari bakat, tetapi juga yang diperoleh dari pengalaman dan hasil belajar.

3. Teori Perilaku *(Behavior Theories)*

Setelah pada tahun limapuluhan teori sifat kepemimpinan semakin tidak popular, studi mengenai kepemimpinan diarahkan pada perilaku pemimpin. Studi-studi tersebut

Optimized using
trial version
www.balesio.com

menghasilkan satu teori baru di zamanya yang disebut teori Perilaku *(Behavior Theories)* Teori ini bertolak dari pemikiran bahwa kepemimpinan untuk mengefektifkan organisasi, tergantung pada perilaku atau gaya bersikap dan/atau gaya bertindak seorang pemimpin. Dengan demikian berarti juga teori ini memusatkan perhatiannya pada fungsi-fungsi kepemimpinan.

Keberhasilan seorang pemimpin dalam mengefektifkan organisasinya, sangat tergantung pada perilakunya dalam melaksanakan fungsi-fungsi kepemimpinan di dalam strategi kepemimpinannya. Gaya atau perilaku kepemimpinan tampak dari cara melakukan pengambilan keputusan, cara memerintah, cara memberikan tugas, cara berkomunikasi, cara mendorong semangat bawahan, cara membimbing dan mengarahkan, cara menegakkan disiplin, cara mengendalikan dan mengawasi pekerjaan bawaannya, cara memimpin rapat, cara menegur dan memberikan sanksi/hukuman.

4. Teori Kontingensi *(Contingency Theories)*

Organisasi terbentuk karena sejumlah orang yang sama kepentingan atau kebutuhannya berhimpun dalam satu wadah dan menyelenggarakan kerjasama untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan bersama sebagai tujuan organisasi.Oleh karena itu sangat banyak organisasi yang didirikan manusia, yang kepentingannya berbeda satu sama lain, sehingga setiap organisasi memiliki ciri-ciri khusus yang

Optimized using
trial version
www.balesio.com

berbeda pula. Dari teori-teori kepemimpinan yang telah diuraikan terdahulu ternyata semuanya berpandangan bahwa untuk mengelola organisasi dapat dilakukan dengan perilaku atau gaya kepemimpinan tunggal dalam segala situasi.

Oleh karena itulah tumbul respon/reaksi terhadap teori-teorikepemimpinan tersebut. Dengan kata lain tidak mungkin setiaporganisasi terus berkembang menjadi semakin besar atau jumlah anggotanya semakin banyak. Setiap situasi dan dalam mengelola anggota organisasi terus tidak sama kepribadian, latar belakang, tingkat kecerdasannya tidak mungkin dikelola dengan perilaku atau gaya kepemimpinan tunggal. Respon atau reaksi yang timbul berfokus pada pendapat bahwa dalam menghadapi situasi yang berbeda diperlukan perilaku atau gaya kepemimpinan yang berbeda-beda. Pendapat itu disebut pendekatan atau teori Kontingensi *(Contingency Approach).* Disamping itu karena perilaku atau gaya kepemimpinan harus sesuai dengan situasi yang dihadapi seorang pemimpin, maka teori ini disebut juga pendekatan atau teori Situasional *(Situasional Approach).*

2.1.2.3 Fungsi Kepemimpinan

Lima fungsi pokok kepemimpinan menurut Busro (2018) antara lain:

1. Fungsi Instruktif

   Pemimpin memiliki fungsi instruktif, dimana mereka bertugas untuk memberikan instruksi mengenai apa yang harus

Optimized using
trial version
www.balesio.com

dikerjakan, cara untuk mengerjakan tugas tersebut, serta kapan pekerjaan tersebut harus selesai.

2. Fungsi Konsultatif

   Pemimpin memiliki fungsi konsultatif dimana mereka mendengarkan dan mempertimbangkan saran dari pada bawahannya sebelum mengambil sebuah keputusan.

3. Fungsi Partisipasi

   Pemimpin memiliki fungsi partisipasi dimana mereka memberikan dorongan agar setiap anggota atau pengikutnya untuk berpartisipasi dalam setiap proses pencapaian tujuan.

4. Fungsi Delegasi

   Pemimpin memiliki fungsi delegasi, dimana mereka dapat mendelegasikan wewenangnya kepada bawahannya untuk menyelesaikan suatu tugas tertentu.

5. Fungsi Pengendalian

   Pemimpin memiliki fungsi pengendalian yang artinya mereka mampu untuk mengendalikan setiap aktivitas atau pekerjaan para anggotanya agar tidak keluar dari aturan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi.

2.1.2.4 Ciri – Ciri Kepemimpinan

Enam ciri yang berkaitan dengan kepemimpinan Afandi (2021) menurut antara lain:

1. Dorongan

   Seorang pemimpin diharuskan untuk menunjukkan sikap kerja keras dan pantang menyerah.

Optimized using
trial version
www.balesio.com

2. Kehendak untuk Memimpin

   Pemimpin memiliki kehendak untuk memimpin, mempengaruhi, dan menggerakkan orang lain.

3. Kejujuran dan Integritas

   Pemimpin diharuskan untuk mampu menciptakan hubungan baik dan rasa saling percaya dengan para karyawannya melalui dengan cara yang jujur.

4. Kepercayaan Diri

   Pemimpin diharuskan untuk memiliki tingkat kepercayaan diri yang tinggi, sehingga tidak ada keraguan dari bawahan terhadap pemimpinnya.

5. Kecerdasan

   Pemimpin diharuskan untuk memiliki kecerdasan untuk mengumpulkan data, menganalisis data, dan menafsirkan data tersebut untuk mengambil keputusan secara tepat.

6. Pengetahuan mengenai Pekerjaan

   Pemimpin diharuskan untuk memiliki pengetahuan yang luas tentang perusahaan tempat ia bekerja, gambaran industri, dan hal-hal lainnya.

2.1.2.5 Indikator Kepemimpinan

Menurut Harahap dan Khair (2019) indikator kepemimpinan adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan mengambil keputusan

Optimized using
trial version
www.balesio.com

Pengambilan keputusan merupakan suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.

2. Kemampuan motivasi

   Kemampuan motivasi ini menjadi daya pendorong yang mengakibatkan anggota suatu organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan melaksanakan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

3. Kemampuan komunikasi

   Kemampuan komunikasi adalah kesanggupan menyampaikan pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut mampu memahami apa yang dimaksudkan dengan baik secara langsung maupun tidak langsung.

4. Kemampuan mengendalikan bawahan

   Seorang pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan jangka panjang perusahaan.

2.1.2 Disiplin Kerja

1.3.1 Definisi Disiplin Kerja

Optimized using
trial version
www.balesio.com

Fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang paling penting adalah disiplin karena secara langsung berkorelasi dengan seberapa baik produktivitas individu di tempat kerja. Organisasi berjuang untuk menghasilkan karya terbaik mereka tanpa disiplin yang kuat. Bagi karyawan yang tidak ingin mengubah kepribadian dan perilakunya, disiplin adalah elemen utama yang diperlukan sebagai mekanisme peringatan. Jika seorang pekerja merasa bertanggung jawab atas tanggung jawab yang dibebankan padanya, pekerja tersebut dianggap memiliki disiplin yang kuat. Hasibuan (2020) mengklaim bahwa disiplin berarti sadar dan siap untuk mengikuti semua kebijakan tempat kerja dan norma sosial yang relevan.

Sementara, Hamali (2018) beropini disiplin dalam arti sempit biasanya terkait dengan hukuman. Tindakan menghukum seorang karyawan, yang dilakukan ketika upaya pendekatan konstruktif gagal, sebenarnya hanya sebagian dari masalah disiplin. Penerapan manajemen untuk memperkuat norma organisasi yang disebut dengan disiplin kerja (Mangkunegara, 2020)

Berdasarkan berbagai definisi disiplin yang dikemukakan di atas, dapat dikatakan bahwa disiplin kerja karyawan mengacu pada sikap mental dan perilaku yang mencerminkan ketaatan, ketertiban, kesadaran, dan kesukarelaan terhadap peraturan yang berlaku dari orang-orang yang tergabung dalam suatu organisasi, sehingga mereka melaksanakan pekerjaannya secara sistematis. dan

Optimized using
trial version
www.balesio.com

bertanggung jawab untuk melaksanakan tujuan yang telah ditentukan.

2.1.3.2 Jenis – Jenis Disiplin Kerja

Terdapat empat jenis disiplin kerja menurut Rivai dan Mulyadi (2018) yang mencakup berikut ini:

1. Disiplin retributif, yakni upaya untuk menghukum pelanggar.
2. Disiplin korektif, yakni langkah-langkah untuk mengambil tindakan disipliner terhadap karyawan yang secara terang-terangan mengabaikan aturan yang sesuai atau gagal memenuhi standar yang telah ditetapkan dan dikenakan hukuman progresif.
3. Perspektif hak-hak individu, yakni berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner.
4. Perspektif utilitarian, yakni berfokus kepada kegunaan disiplin hanya pada saat konsukuensi-konsukuensi tindakan disiplin melebihi dampak negatifnya.

Sedangkan Mangkunegara (2020) berpendapat lain, bahwasanya disiplin kerja diklasifikasikan menjadi tiga jenis, yang meliputi:

1. Disiplin Preventif

   Tujuan dari disiplin preventif adalah untuk mendorong anggota staf untuk mematuhi peraturan dan persyaratan kerja yang ditetapkan perusahaan.

Optimized using
trial version
www.balesio.com

2. Disiplin Korektif

   Disiplin korektif adalah upaya untuk mendorong anggota staf ke arah peraturan dan mengarahkan mereka untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.

3. Disiplin Progresif

   Disiplin progresif adalah metode yang meningkatkan denda untuk pelanggaran terus-menerus.

2.1.3.3 Tujuan Disiplin Kerja

Disiplin kerja terutama berusaha untuk menciptakan lingkungan yang tenang dan teratur di mana pekerjaan dapat dilakukan sesuai dengan rencana. Disiplin kerja dilaksanakan agar pekerja termotivasi untuk disiplin, bukan sebagai akibat dari hukuman melainkan sebagai akibat dari perbuatannya sendiri.

Sinambela (2018) menyatakan bahwa pencapaian sejumlah tujuan, antara lain sebagai berikut, merupakan tujuan dan sasaran disiplin kerja. Secara umum, tujuan utama dari disiplin kerja yakni untuk menjaga kelangsungan hidup organisasi sesuai dengan tujuannya baik sekarang maupun di masa yang akan datang. Sementara tujuan khusus dari disiplin kerja, mencakup:

1. Bagi staf untuk mematuhi semua hukum dan kebijakan perusahaan tertulis dan tidak tertulis yang berlaku serta mengikuti instruksi dari manajemen

Optimized using
trial version
www.balesio.com

2. Kemampuan untuk melakukan tugas seefektif mungkin dan untuk menawarkan tingkat layanan tertinggi kepada pihak-pihak tertentu yang berkepentingan dengan bidang pekerjaan yang telah dialokasikan kepadanya.
3. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.
4. Bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan.
5. Tenaga kerja mampu memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

2.1.3.4 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Tinggi rendahnya tingkat disiplin kerja dipengaruhi oleh bebebrapa faktor, yang dimana menurut Hasibuan (2020) ada 8 faktor yang dapat mempengaruhi tingkat disiplin seseorang, antara lain meliputi:

1. Tujuan dan kapabilitas; dimana tugas yang diberikan harus dilakukan dengan maksud untuk memaksimalkan kapabilitas karyawan..
2. Kontribusi pimpinan; dimana kontribusi pimpinan dalam hal ini yakni memberikan contoh kepada bawahannya akan pentingnya penerapan disiplin kerja.
3. Keadilan; dimana keadilan yang tercermin yakni menerapkan disiplin kerja tanpa membedakan karyawannya.

Optimized using
trial version
www.balesio.com

4. Balas jasa; dimana balas jasa atau pemberian kompensasi akan menciptakan kepuasan bagi karyawan agar tetap menerapkan disiplin.
5. Pengawasan; dimana pada pengawasan pimpinan sangat berperan untuk menindaklanjuti atau mencegah terjadinya kesalahan, memelihara kedsiplinan, meningkatkan prestasi kerja.
6. Hukuman; dimana dengan adanya sanksi atau hukuman karyawan lebih berhati – hati dalam bertindak dan lebih memelihara disiplin kerja mereka.
7. Ketegasan; dimana pimpinan harus bersikap tegas terhadap karyawannya dalam mengontrol segala aktivitas perusahaan.
8. Hubungan kemanusian; dimana mencerminkan lingkungan kerja seperti hubungan antara rekan kerja hingga hubungan antara atasan – bawahan yang menyenangkan akan memotivasi kedisiplinan kerja karyawan

2.1.3.5 Indikator Disiplin Kerja

Menurut pendapat Rivai dan Mulyadi (2018) ada lima indikator disiplin kerja yaitu sebagai berikut:

1. Kehadiran

   Kehadiran merupakan indikator utama yang mengukur tingkat kedisiplinan dan pada umumnya disiplin kerja yang rendah pada karyawan dapat tercermin dari kebiasaan karyawan yang suka terlambat dalam bekerja.
2. Ketaatan pada Peraturan Kerja

Optimized using
trial version
www.balesio.com

Ketaatan pada peraturan kerja merupakan bentuk kepatuhan dari karyawan terhadap peraturan kerja dan selalu mematuhi prosedur yang berlaku di Kantor.

3. Ketaatan pada Standar Kerja

   Ketaatan pada standar kerja yaitu seberapa besar tanggung jawab seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan.

4. Tingkat Kewaspadaan Tinggi

   Tingkat kewaspadaan tinggi karyawan merupakan sikap teliti dan berhatihati dalam bekerja yang efektif dan efisien.

5. Etika Bekerja

   Etika bekerja merupakan bentuk dari tindakan indisipliner dan disiplin kerja karyawan.

2.1.4 Kinerja Karyawan

2.1.4.1 Definisi Kinerja Karyawan

Pada dasarnya setiap karyawan memiliki tingkat bakat yang berbeda untuk menyelesaikan tugasnya, kinerja seorang karyawan pada dasarnya adalah masalah individu. Kinerja ditentukan oleh kombinasi kemampuan, peluang, dan upaya seseorang. Adapun pengertian kinerja menurut beberapa ahli, sebagai berikut:

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat diselesaikan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing

Optimized using
trial version
www.balesio.com

dalam upaya mencapai tujuan organisasi dengan tetap berpegang pada moral dan etika, hukum, dan kebijakan organisasi (Afandi, 2021)

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan maupun kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Edison, 2017)

Mangkunegara (2020) Kata “kinerja” berasal dari frasa “prestasi kerja” atau “kinerja pekerjaan yang sesungguhnya”, yang menggambarkan kaliber dan volume pekerjaan yang diselesaikan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tanggung jawabnya sesuai dengan yang dipercayakan kepadanya.

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Fahmi, 2017).

2.1.4.2 Manfaat Kinerja

Menurut Sedarmayanti (2019) terdapat beberapa manfaat dari pada kinerja tersebut, yaitu:

1. Peningkatan prestasi, dengan adanya penilaian baik manajer maupun karyawan memperoleh umpan balik dan mereka dapat memperbaiki pekerjaan mereka.
2. Kesempatan kerja yang adil, adanya penilaian kinerja yang akurat dapat menjamin karyawan untuk memperoleh

Optimized using
trial version
www.balesio.com

kesempatan menempati posisi pekerja sesuai dengan kemampuannya.

3. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan, melalui penilaian prestasi kerja akan dideteksi karyawan yang kemampuannya rendah sehingga memungkinkan adanya program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan mereka.
4. Penyesuaian kompensasi, penilaian prestasi kerja dapat membantu para manajer untuk mengambil kepuasan dalam menentukan perbaikan pemberian kompensasi, gaji, insentif dan sebagainya. Keputusan Promosi dan Demosi, hasil penilaian prestasi kerja terhadap karyawan dapat digunakan untuk mengambil keputusan dalam rangka mempromosikan dan mendemosikan karyawan yang prestasi kerjanya kurang baik.

2.1.4.3 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan menurut Priansa (2017) adalah sebagai berikut:

1. Bakat, minat, dan sifat kepribadian adalah contoh atribut pribadi. Materi dasar yang membentuk pengetahuan, pemahaman, kemampuan, keterampilan sosial, dan keterampilan teknis seseorang adalah tingkat keterampilan mereka. Jadi, jika kinerja karyawan menunjukkan tingkat keterampilan yang tinggi, ada kemungkinan orang tersebut juga akan memberikan hasil yang positif.

Optimized using
trial version
www.balesio.com

2. Upaya karyawan ditampilkan dalam pekerjaan, kehadiran, dan motivasi mereka. Motivasi karyawan untuk melakukan tugas dengan baik tercermin dalam tingkat upaya. Akibatnya, bahkan jika orang tersebut memiliki keahlian yang diperlukan untuk tugas tersebut, dia tidak akan melakukan pekerjaan berkualitas dengan sedikit usaha. Ini ada hubungannya dengan perbedaan antara tingkat usaha dan tingkat keterampilan. Sementara tingkat upaya merupakan cerminan dari sesuatu yang dilakukan, tingkat keterampilan merupakan cerminan dari kemampuan untuk melakukan.
3. Budaya organisasi dalam pengaturan organisasi maupun bisnis memberikan fasilitas kepada karyawan seperti manajemen, teknologi, peralatan, dan peluang untuk pelatihan dan pertumbuhan.

2.1.4.4 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbins dan Judge (2018) indikator kinerja terbagi menjadi lima yaitu:

1. Kualitas

   Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas

   Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu

Optimized using
trial version
www.balesio.com

Merupakan tigkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas

   Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian

   Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi komitmen kerjanya. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

2.2 Tinjauan Empirik

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Amelia dan Marbun, (2024)	Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Arthaguna Mandiri Tangerang Selatan	Berdasarkan hasil penelitian secara parsial maupun simultan Kepemimpinan dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Optimized using
trial version
www.balesio.com

No	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
2	Suramas (2023)	Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja SDM pada SMA Katolik Cendrawasih Makassar	Kepemimpinan berpengaruh positif namun tidak signifikan. Sedangkan disiplin dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM pada SMA Katolik Cendrawasih Makassar
3	Albany dan Dyahrini (2023)	Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Kelurahan Cisaranten Bina Harapan	kepemimpinan dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di tempat kerja.
4	Ramdani et al (2023)	Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMK Islam Paniis	Berdasarkan hasil penelitian disimpulkan bahwa kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Secara parsial kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Secara parsial disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru
5	Abas et al., (2023)	Pengaruh Kepemimpinan Dan	1) kepemimpinan berpengaruh positif dan

Optimized using
trial version
www.balesio.com

No	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
		Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Badan Perencanaan, Penelitian, dan Pengembangan Daerah (Bapppeda) Provinsi Gorontalo	signifikan terhadap kinerja karyawan di BAPPPEDA Provinsi Gorontalo. Hal ini berarti bahwa semakin baik kepemimpinan, semakin meningkat kinerja karyawan di BAPPPEDA Provinsi Gorontalo; 2) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di BAPPPEDA Provinsi Gorontalo. Hal ini berarti bahwa semakin baik disiplin kerja, semakin meningkat kinerja karyawan di BAPPPEDA Provinsi Gorontalo

Sumber: Kajian Literatur (2024)

Optimized using
trial version
www.balesio.com

PDF
Optimized using
trial version
www.balesio.com

BAB III
KERANGKA KONSEPTUAL / PIKIR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

3.1 Kerangka Konseptual / Pemikiran

3.1.1. Keterkaitan antara Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mengatur, menginspirasi, dan membujuk orang agar siap melakukan tindakan yang ditujukan untuk mencapai tujuan melalui keberanian mengambil keputusan tentang kegiatan yang harus dilakukan. Kepemimpinan sangat berperan besar dalam memberikan kualitas dan kuantitas kerja karyawan untuk mencapai suatu target maka pemimpin harus mampu memberikan motivasi dan support terhadap kinerja karyawan yang semakin menurun atas apa yang dikerjakan karyawan (Khoiri dan Oktavia, 2019). Hal tersebut sejalan dengan penelitian Suwanto (2020) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan sigifikan terhadap kinerja karyawan.

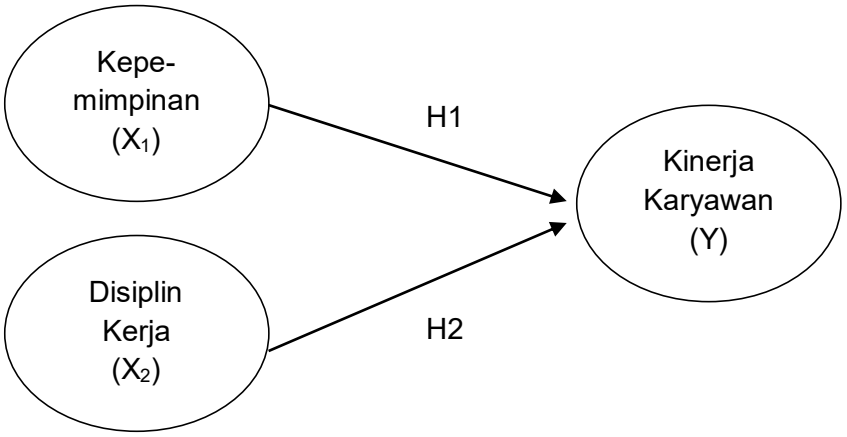
3.1.2. Keterkaitan antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan

Disiplin kerja yang tinggi dan optimal dapat memengaruhi kinerja karyawan secara langsung maupun tidak langsung. Dengan disiplin kerja yang tinggi akan membuat karyawan bekerja lebih giat dan menjiwai pekerjaannya yang pada akhirnya akan dapat menjadi karyawan yang tangguh dan bermutu serta mampu melaksanakan tugas atau kegiatan dengan baik yang akan menghasilkan kinerja yang tinggi. Dengan demikian dapat diketahui bahwa salah satu kunci keberhasilan organisasi dalam menjalankan usahanya adalah dengan

Optimized using
trial version
www.balesio.com

cara meningkatkan kinerja karyawannya melalui peningkatan disiplin kerja. Setiap organisasi mengharapkan kinerja karyawannya dapat meningkat. Kinerja yang baik dapat menciptakan kualitas, kuantitas kerja dan prestasi kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahayaan (2023) yang mengemukakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berikut bagan Kerangka Pemikiran dalam penelitian ini :



Gambar 3.1 Kerangka Pikir

3.2 Pengembangan Hipotesis

Sugiyono (2019) mengemukakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Adapun hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

H_1 : Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Makan Ayam Goreng Sulawesi

'H_2 : Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Makan Ayam Goreng Sulawesi

Optimized using
trial version
www.balesio.com

H_3 : Kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Makan Ayam Goreng Sulawesi

Optimized using
trial version
www.balesio.com