

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Gaya Kepemimpinan

a. Definisi

Beberapa pakar telah menjelaskan definisi dari gaya kepemimpinan.

“Gaya kepemimpinan adalah cara pemimpin bertindak dan/atau bagaimana ia mempengaruhi anggotanya untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu (Edison dkk, 2018:91).”

Selanjutnya menurut Hasibuan (2011) dalam Lumintang dkk (2016):

“Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai.”

Menurut Rivai dan Mulyadi (2011:42) dalam Kumala dan Agustina (2018):

“Gaya Kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi 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.”

Berdasarkan dari beberapa penelitian ahli diatas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahannya untuk mendorong gairah kerja karyawan agar tujuan organisasi tercapai.

b. Metode Kepemimpinan

Ordweay Tead (Kartini Kartono, (2001:56) dalam Suwatno dan Priansa (2016:150) mengemukakan 7 metode kepemimpinan yang telah mempengaruhi tindakan-tindakan setiap pemimpin yang sukses, yaitu:

1) Memberi Perintah

Perintah itu timbul dari situasi formal dan informal, karena itu perintah adalah fakta fungsional pada organisasi, kedinasan atau jabatan pemerintah dan swasta, berbentuk instruksi, komando, peraturan tata tertib, standar praktek atau perilaku yang harus dipatuhi.

2) Memberikan Celaan dan Pujian

Celaan harus diberikan secara objektif dan tidak bersifat subjektif, juga tidak disertai emosi-emosi yang negatif. Celaan itu sebaiknya berupa teguran, dan dilakukan secara rahasia, tidak secara terbuka di muka banyak orang. Sebaliknya pujian supaya diberikan, sebab pribadi yang bersangkutan telah melakukan tugasnya dengan baik, dan mampu berprestasi.

3) Memupuk Tingkah Laku Pribadi yang Benar

Pemimpin harus bersifat objektif dan jujur. Pemimpin juga harus jauh dari kata pilih kasih, karena hal ini bisa menurunkan moral anggota lainnya.

4) Peka Terhadap Saran-saran

Sifat pemimpin itu harus luwes dan terbuka, dan peka pada saran-saran eksternal yang positif sifatnya.

5) **Memperkuat Rasa Kesatuan Kelompok**

Tim kerja merupakan kunci untuk menuju operasi yang sukses, diawali mulai unit terkecil hingga yang terbesar harus menjadi satu kesatuan hingga memiliki satu visi dan misi yang pada akhirnya akan mempermudah pencapaian tujuan yang diinginkan.

6) **Kembangkan Rasa Tanggung Jawab di Kalangan Masyarakat**

Penyampaian kekuasaan yang disertai dengan pertanggungjawaban akan mengembangkan rasa kepercayaan bersama dan rasa hormat di antara yang dipimpin dan yang memimpin.

7) **Buat Putusan yang Bernilai dan Tepat Pada Waktunya**

Seorang pemimpin harus mempunyai kemampuan dalam ramalan yang cepat dari suatu situasi sampai pada keputusan yang bernilai.

c. Teori Gaya Kepemimpinan

Menurut Stogdill (2015:11) dalam Kumala dan Agustina (2018) teori tentang kepemimpinan yaitu teori sifat (*traits theory*). Untuk berhasilnya seorang pemimpin itu harus memiliki sifat-sifat tertentu, ciri-ciri atau perangai tertentu. Berdasarkan asumsi ini maka lalu dicarikan sifat-sifat yang umum yang harus dimiliki seorang pemimpin agar berhasil efektif. Sifat tersebut dijadikan pedoman untuk mengembangkan kepemimpinan. Diantaranya disini dikemukakan bahwa pemimpin itu dianggap memiliki sifat-sifat yang dianggap sejak

lahir dan ia menjadi pemimpin sejak lahir. Maka teori ini juga disebut teori genetis, yang disimpulkan bahwa pemimpin itu dilahirkan tidak dibentuk (*leaders are born and not made*).

d. Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut Kartono (2008) dalam Nuralita dan Nugraha (2018) indikator gaya kepemimpinan yaitu sebagai berikut:

1) Kemampuan mengambil keputusan

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

2) Kemampuan memotivasi

Kemampuan Memotivasi adalah Daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

3) Kemampuan komunikasi

Kemampuan Komunikasi Adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang

dimaksudkan dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung.

4) Kemampuan mengendalikan bawahan.

Seorang Pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan jangka panjang perusahaan. Termasuk di dalamnya memberitahukan orang lain apa yang harus dilakukan dengan nada yang bervariasi mulai dari nada tegas sampai meminta atau bahkan mengancam. Tujuannya adalah agar tugas-tugas dapat terselesaikan dengan baik.

5) Tanggung Jawab.

Seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab bisa diartikan sebagai kewajiban yang wajib menanggung, memikul jawab, menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya.

6) Kemampuan mengendalikan emosional.

Kemampuan mengendalikan emosional adalah hal yang sangat penting bagi keberhasilan hidup kita. Semakin baik kemampuan kita mengendalikan emosi semakin mudah kita akan meraih kebahagiaan

2. Disiplin Kerja

a. Definisi

Beberapa pakar telah menjelaskan definisi dari disiplin kerja.

“Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2013:193).”

Selanjutnya menurut Sutrisno (2019:87):

“Disiplin kerja adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan..”

Menurut Sastrohadiwiryono (2012:130):

“Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.”

Berdasarkan dari beberapa penelitian ahli diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja yaitu suatu kesadaran dan kesediaan karyawan terhadap peraturan-peraturan yang berlaku dalam perusahaan.

b. Faktor-faktor Disiplin Kerja

Menurut Bejo Siswanto (2005) dalam Sinambela (2017:356)

berpendapat bahwa ada lima faktor dari disiplin kerja, yaitu:

1) Frekuensi Kehadiran

Salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai adalah semakin tinggi frekuensi

kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.

2) Tingkat Kewaspadaan

Pegawai yang dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi baik terhadap dirinya maupun terhadap pekerjaannya

3) Ketaatan Pada Standar Kerja

Dalam melaksanakan pekerjaannya, seorang pegawai diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.

4) Ketaatan Pada Peraturan Kerja

Hal ini dimaksudkan untuk kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.

5) Etika Kerja

Etika kerja diperlukan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama pegawai.

c. Bentuk-bentuk Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (2017:129) ada dua bentuk disiplin kerja, yaitu:

1) Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan

yang telah digariskan oleh perusahaan/organisasi. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri.

2) Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan/organisasi.

d. Tujuan Disiplin Kerja

Menurut Bejo Siswanto (2005) dalam Sinambela (2017:340) tujuan disiplin kerja yaitu:

1) Tujuan umum disiplin kerja

Tujuan umum disiplin kerja adalah demi kelangsungan perusahaan sesuai dengan motif organisasi bagi yang bersangkutan baik hari ini, maupun hari esok.

2) Tujuan khusus disiplin kerja

a) Untuk para pegawai menaati segala peraturann dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan, serta kebijakan perusahaan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen.

b) Dapat melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya, serta mampu memberikan servis yang maksimum pada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.

- c) Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.
- d) Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan.
- e) Tenaga kerja mampu memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

e. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2012) dalam Marpaung dkk (2019) indikator disiplin kerja yaitu:

1) Kesadaran

Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya.

2) Kesiediaan

Kesiediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak.

3) Peraturan

Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan.

4) Hukuman

Hukuman diperlukan dalam meningkatkan kedisiplinan dan mendidik karyawan supaya menaati semua peraturan perusahaan.

5) Tata tertib

Dengan tata tertib yang baik, semangat kerja, moral kerja, efisiensi, dan efektivitas kerja karyawan akan meningkat.

3. Pelatihan Kerja

a. Definisi

Beberapa pakar telah menjelaskan definisi dari pelatihan kerja.

“Pelatihan adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan. Pelatihan mungkin juga meliputi perubahan sikap sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaannya lebih efektif (Kaswan, 2011:2).”

Selanjutnya menurut Suwatno dan Priansa (2016:118):

“Pelatihan berarti suatu perubahan yang sistematis dari *knowledge, skill, attitude, dan behaviour* yang terus mengalami peningkatan yang dimiliki oleh setiap karyawan dengan itu dapat mewujudkan sasaran yang ingin dicapai oleh suatu organisasi atau perusahaan dalam pemenuhan standar SDM yang diinginkan.”

Menurut Rivai dan Sagala (2013:211) dalam Rahmi dan Aziz (2017) mendefinisikan:

“Pelatihan sebagai bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relative singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktik daripada teori.”

Jadi kesimpulannya, Pelatihan Kerja yaitu proses meningkatkan keterampilan karyawan sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaannya lebih efektif.

b. Manfaat pelatihan kerja

Menurut Andrew F.Sikula (1981:236) dalam Suwatno dan Priansa (2016:123) menyatakan manfaat pelatihan kerja yaitu:

1) Produktivitas

Dengan pelatihan akan meningkatkan kemampuan, pengetahuan, keterampilan dan perubahan tingkah laku. Hal ini dapat diharapkan dapat meningkatkan produktivitas perusahaan.

2) Kualitas

Penyelenggaraan pelatihan tidak hanya dapat memperbaiki kualitas dari tenaga kerja namun diharapkan akan dapat memperkecil kemungkinan terjadinya kesalahan dalam bekerja. Dengan demikian kualitas dari output yang dihasilkan akan tetap terjaga bahkan meningkat.

3) Perencanaan Sumber Daya Manusia

Dengan adanya pelatihan akan memudahkan seorang pekerja untuk mengisi kekosongan jabatan dalam suatu perusahaan, sehingga perencanaan tenaga kerja dapat dilakukan sebaik-baiknya.

4) Moral

Diharapkan dengan adanya pelatihan akan dapat meningkatkan prestasi kerja dari karyawan sehingga akan dapat menimbulkan peningkatan upah karyawan. Hal tersebut akan dapat meningkatkan moral kerja karyawan untuk lebih bertanggungjawab terhadap tugasnya.

5) Kompensasi Tidak Langsung

Pemberian kesempatan pada karyawan untuk mengikuti pelatihan dapat diartikan sebagai pemberian balas jasa atas prestasi yang

telah dicapai pada waktu yang lalu, dimana dengan mengikuti program tersebut tenaga kerja yang bersangkutan mempunyai kesempatan untuk lebih dapat mengembangkan diri.

6) Kesehatan dan Keselamatan

Merupakan langkah terbaik dalam rangka mencegah atau mengurangi terjadinya kecelakaan kerja dalam suatu perusahaan sehingga akan menciptakan suasana kerja yang tenang, aman dan adanya stabilitas pada sikap mental mereka.

7) Pencegahan Keusangan

Pelatihan akan mendorong inisiatif dan kreativitas tenaga kerja, langkah ini diharapkan akan dapat mencegah tenaga kerja dari sifat kadaluwarsa. Artinya kemampuan yang dimiliki oleh tenaga kerja dapat menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi.

8) Pengembangan Diri

Memberikan kesempatan bagi seorang tenaga kerja untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki oleh tenaga kerja termasuk meningkatkan perkembangan pribadinya.

c. Teori Pelatihan Kerja

Teori Belajar

Semua organisasi belajar/melakukan pelatihan, namun beberapa organisasi tidak dapat belajar cukup cepat untuk bertahan. Organisasi yang tidak responsive dan adaptif terhadap perkembangan lingkungan yang kompleks dan penuh ketidakpastian sudah tentu tidak menguntungkan organisasi dalam menghadapi dunia persaingan yang

semakin ketat. Espejo et al. dalam Sinambela (2012) menyatakan “*the competitive landscape is changing, and new models of competitiveness are needed to deal with challenges a head*”. Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa organisasi dituntut untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuannya sehingga mampu memberikan produk dan jasa yang berkualitas kepada pelanggannya, mengingat tingkat persaingan semakin meningkat.

d. Indikator Pelatihan Kerja

Mangkunegara (2006:46) dalam Bolung dkk (2018), Indikator-indikator pelatihan tersebut yaitu sebagai berikut:

1) Instuktur

Mengingat pelatihan umumnya berorientasi pada peningkatan *skill*, maka para pelatih yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai bidangnya, personal dan kompeten, selain itu pendidikan instrukturpun harus benar benar baik untuk melakukan pelatihan.

2) Peserta

Peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai.

3) Materi

Pelatihan SDM merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan SDM.

4) Metode

Metode pelatihan akan lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan SDM yang efektif apabila sesuai dengan jenis materi dan komponen peserta pelatihan.

5) Tujuan

Pelatihan merupakan tujuan yang ditentukan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi (*Action play*) dan penetapan sasaran.

6) Sasaran

Sasaran pelatihan harus ditentukan dengan kriteria yang terinci dan terukur.

4. Prestasi Kerja

a. Definisi

Beberapa pakar telah menjelaskan definisi dari prestasi kerja.

“Kinerja (Prestasi Kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017:67).”

Selanjutnya menurut Hasibuan (2013:69):

“Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu.”

Menurut Sunyoto (2012:18) dalam Kumala dan Agustina (2018):

“Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya.”

Berdasarkan dari beberapa penelitian ahli diatas dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya dalam suatu organisasi/perusahaan.

b. Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, menurut mangkunegara (2017:67) faktor-faktor tersebut antara lain:

1) Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

2) Faktor Motivasi

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

c. Indikator Prestasi Kerja

Indikator prestasi kerja menurut Bernardin & Russel (2003) dalam Januari dkk (2015) yaitu:

- 1) Kualitas (*Quality*) merupakan tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati sempurna.
- 2) Kuantitas (*Quantity*) merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.
- 3) Ketepatan waktu (*Timeliness*) merupakan di mana kegiatan tersebut dapat diselesaikan, atau suatu hasil produksi dapat dicapai.
- 4) Kerjasama (*interpersonal impact*) merupakan tingkatan di mana seorang karyawan mampu untuk mengembangkan kerjasama dengan atasan dan rekan kerja.

B. Hasil Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti & Tahun	Variabel	Hasil
1	Ajimat dan Sozanolo Nazara ISSN 2621 – 797X Jurnal Disrupsi Bisnis, Vol. 2, No. 2, Maret 2019 (81 - 92)	Independen: X₁: Gaya Kepemimpinan Dependen: Y: Prestasi Kerja	• Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja
2	Harbelia Retna Kumala, Teni Agustina Widya Cipta, Vol. II, No.1 Maret 2018 p-ISSN 2550-0805 e-ISSN 2550-0791	Independen: X₁: Gaya Kepemimpinan Dependen: Y: Prestasi Kerja	• Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja
3	Wayan Widiartana, Jurnal Program Studi Pendidikan Ekonomi Vol: 6 No. 1 tahun 2016	Independen: X₁: Gaya Kepemimpinan X₂: Motivasi Kerja Dependen: Y: Prestasi Kerja	• Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja
4	Christy Prisilia	Independen:	• Pelatihan

	Lumintang, Irfan Trang, Mac Donald Walangitan Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi Volume 16 No. 01 Tahun 2016	X ₁ : Lingkungan Kerja X ₂ : Pelatihan X ₃ : Gaya Kepemimpinan Dependen: Y: Prestasi Kerja	berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja • Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja
5	Anjar Sulistyowati J-MACC : Journal of Management and Accounting, Vol. 1 No. 1 April 2018	Independen: X ₁ : Stres Kerja X ₂ : Gaya Kepemimpinan Dependen: Y: Prestasi Kerja	• Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan
6	Imron JEM: Jurnal Ekonomi dan Manajemen STIE Pertiba Pangkalpinang, Vol 5, No. 1, Edisi Juli 2019, hal 64-83 ISSN: 2443-2164 E-ISSN 2621-2358	Independen: X ₁ : Gaya Kepemimpinan X ₂ : Kerjasama Tim X ₃ : Budaya Organisasi Dependen: Y: Prestasi Kerja Moderasi M: Kinerja Pegawai	• Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja
7	Yunita Angraini Madi dan Darti Djuhari Jurnal Administrasi dan Bisnis, Volume : 11, Nomor : 1, Juli 2017, ISSN 1978-726X	Independen: X ₁ : Gaya Kepemimpinan X ₂ : Motivasi Kerja Dependen: Y: Prestasi Kerja	• Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja • Populasi: 109 • Sampel: 52
8	Akhmad Sukrisno, Muninghar Fatimah dan Riswati MAP (Jurnal Manajemen dan Administrasi Publik) Vol. 3 No. 1 Tahun 2020 ISSN 2612-2142	Independen: X ₁ : Gaya Kepemimpinan X ₂ : Disiplin Kerja X ₃ : Komitmen Kerja Dependen: Y: Prestasi Kerja	• Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja • Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja
9	Dra. Seanewati Oetama, MSM. Jurnal Terapan Manajemen dan Bisnis (2/1) 2016 / 38-43	Independen: X ₁ : Kepemimpinan X ₂ : Disiplin Kerja Dependen: Y: Prestasi Kerja	• Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja
10	Imam Arrywibowo dan Misna Ariani Prosiding Seminar Nasional Manajemen dan Ekonomi Bisnis Volume 1, Mei 2017 ISSN: 2579-8715	Independen: X ₁ : Disiplin Kerja X ₂ : Pengalaman Kerja X ₃ : Lingkungan Kerja Dependen: Y: Prestasi Kerja	• Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja

11	Hinaya JEMMA Jurnal Of Economic, Management and Accounting p-ISSN : 2615-1871 e- ISSN : 2615-5850 Volume 1 Nomor 2, September 2018	Independen: X₁: Disiplin Kerja Dependen: Y: Prestasi Kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja
12	Amelia Rahmi & Abdul Aziz Jurnal Bisnis Administrasi, Volume 06, Nomor 02, 2017, 24- 31	Independen: X₁: Disiplin Kerja X₂: Pelatihan Kerja X ₃ : Kemampuan Kerja Dependen: Y: Prestasi Kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja • Pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja
13	Amelia B. Mamuaja, Altje Tumbel, Jantje L. Sepang Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi Volume 16 No. 01 Tahun 2016	Independen: X ₁ : Budaya Organisasi X ₂ : Lingkungan Kerja X ₃ : Disiplin Kerja Dependen: Y: Prestasi Kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja
14	Nora Purbo Utami, Nurheni dan Anggraini Sukmawati Volume 10, No. 1, Juni 2016	Independen: X ₁ : Kelas Jabatan X ₂ : Disiplin Kerja Dependen: Y: Prestasi Kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.
15	Nurjihlan Sari, Bachruddin Saleh ISSN : 2355-9357 e- Proceeding of Management : Vol.6, No.2 Agustus 2019 Page 4218	Independen: X₁: Disiplin Kerja Dependen: Y: Prestasi Kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja karyawan
16	Asriwidyayanti, Bakri Hasanuddin dan Saharuddin Kaseng e Jurnal Katalogis, Volume 6 Nomor 2 Februari 2018 hlm 116- 124 ISSN: 2302-2019	Independen: X ₁ : Tingkat Pendidikan X ₂ : Pelatihan X ₃ : Disiplin Kerja Dependen: Y: Prestasi Kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja • Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja
17	Rizal Armawansyah, Heru Susilo, M Djudi Mukzam Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 37	Independen: X ₁ : Pendidikan X ₂ : Pelatihan Dependen: Y: Prestasi Kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja

	No. 2 Agustus 2016		
18	Christy Welan Jurnal EMBA, Vol .6 No.4 September 2018, Hal. 4013-4022 ISSN 2303-1174	Independen: X₁: Pelatihan X ₂ : Penempatan Kerja Dependen: Y: Prestasi Kerja	• Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja
19	Tri Darmawati (2019) Jurnal Media Wahana Ekonomika, Vol. 13, No. 2, Juli 2016 : 43-55 44	Independen: X₁: Pelatihan Kerja Dependen: Y: Prestasi Kerja	• Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja
20	Feberpin Erganta Tarigan, Kristanty Marina Natalia Nadapdap Jurnal Ilmu Manajemen METHONOMIX p- ISSN: 2622 - 5204 Volume 1 Nomor 2 (2018-2019) e-ISSN: 2622 – 5190	Independen: X₁: Pelatihan Kerja X ₂ : Pengembangan Dependen: Y: Prestasi Kerja	• Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja
21	Andi Ardasanti JURNAL APLIKASI Manajemen & Kewirausahaan MASSARO Volume 1, No. 1, Pebruari 2019	Independen: X ₁ : Motivasi Kerja X₂: Pelatihan X ₃ : Kepuasan Kerja Dependen: Y: Prestasi Kerja	• Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Prestasi kerja
22	Hanim Siti Naima REVITALISASI Jurnal Ilmu Namajemen, Volume 6, Nomor 1, Maret 2017	Independen: X ₁ Pengalaman Kerja X ₂ Pendidikan X₃ Pelatihan Dependen: Y: Prestasi Kerja	• pelatihan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja
23	Mukmin Jauhari Indonesian Journal of Educational Review p-ISSN 2338-2017 e-ISSN 2335-8407 Vol.4, No.1 , July 2017, p 171-182	Independen: X₁: Leadership Styles X ₂ : Managerial Skills X₃: Work Discipline Dependen: Y: Job Performance	• Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja. • Disiplin kerja diketahui berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.
24	Felista Muthoni WACHIRA, Margaret GITUMU, Zachary	Independen: X₁: Leadership Styles	• Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap

	MBUGUA International Journal of Humanities and Social Science Invention ISSN (Online): 2319 – 7722 ISSN (Print): 2319 – 7714 Volume 6 Issue 8 August. 2017 PP.72-86	Dependen: Y: Job Performance	Prestasi Kerja.
25	Aris Susanto, Atikha Sidhi Cahyana Prozima ISSN 2541-5115 Vol 1, No.1, Juni 2017, 1-10	Independen: X ₁ : Motivasi X₂: Gaya Kepemimpinan Dependen: Y: Prestasi Kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja
26	Yudhy Dwi Yanto, Mei Indrawati, dan Hidayat Jurnal Mitra Pendidikan (JMP Online) e-ISSN 2550-0481 p-ISSN 2614-7254 Vol. 3 No. 5 Mei (2019) 723-736	Independen: X₁: Pelatihan X ₂ : Kompetensi X₃: Disiplin Kerja Dependen: Y: Prestasi Kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja • Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja

C. Kerangka Pemikiran

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja

Gaya kepemimpinan merupakan upaya mempengaruhi/memotivasi bawahan agar semangat dalam bekerja. Jika pemimpin konsisten memberikan teladan dan tegas dalam menegakkan aturan, serta efektif dalam melakukan pengawasan, maka bawahan akan meniru dan mentaati peraturan yang telah disepakati bersama dalam sebuah perusahaan. Dengan demikian gaya kepemimpinan mempunyai peran dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja didukung oleh penelitian Widiartana (2016), Ajimat dan Nazara (2019), Lumintang dkk (2016), Sulistyowati (2018), Imron (2019), Elfiana (2019), Kumala dan Agustina (2018) yang menyebutkan bahwa terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja karyawan. Sedangkan berdasarkan penelitian terdahulu oleh

Susanto dan Cahyana (2017) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap prestasi karyawan.

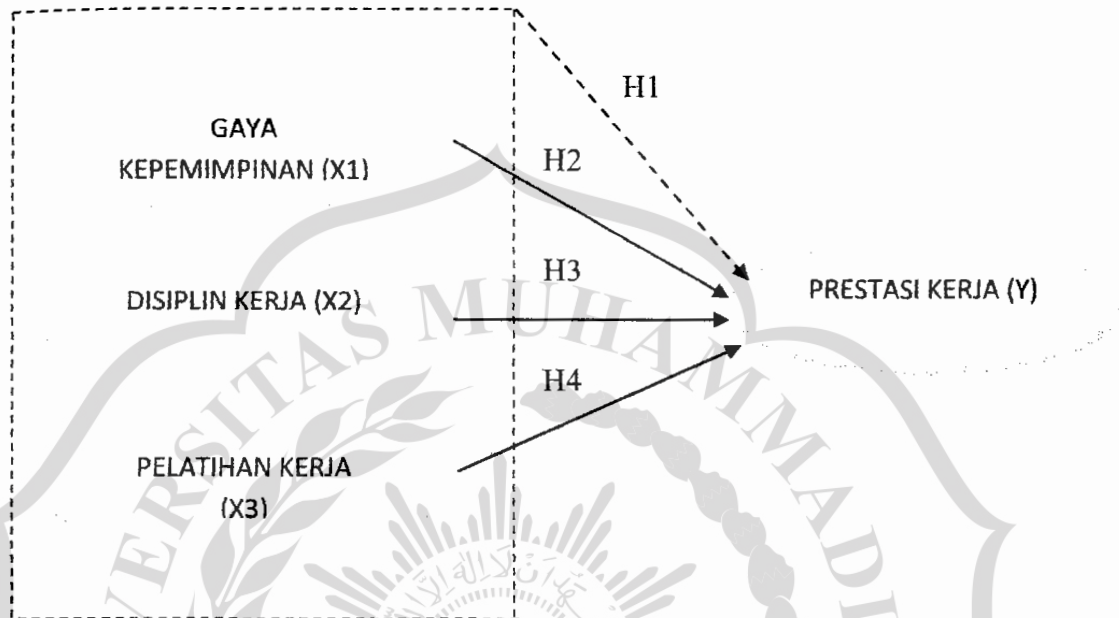
2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Disiplin kerja merupakan cerminan untuk melakukan kegiatan pekerjaan sesuai dengan peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi. Salah satu peraturan yang ada adalah peraturan kerja sehingga dengan disiplin yang baik maka pekerjaan akan dapat dilaksanakan dengan baik. Oleh karena itu dengan disiplin kerja yang baik akan menciptakan prestasi kerja yang baik pula. Menurut Hasibuan (2013:193) Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Hal ini didukung oleh penelitian Sumowo (2017), Sari dan Saleh (2019), Utami dkk (2016) yang menyebutkan bahwa terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan. Sedangkan berdasarkan penelitian terdahulu oleh Yanto dkk (2019) menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

3. Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Pelatihan adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan. Pelatihan mungkin juga meliputi perubahan sikap sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaannya lebih efektif (Kaswan, 2011:2) Untuk meningkatkan keahlian karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dibutuhkan pelatihan kerja. Oleh karena itu pelatihan kerja yang diberikan kepada karyawan mampu membuat prestasi kerja karyawan meningkat.. Hal ini didukung oleh penelitian Welan (2018), Ardasanti (2019), Tarigan dan Nadapdap (2019) yang

menyebutkan bahwa terdapat pengaruh antara pelatihan kerja karyawan terhadap prestasi kerja karyawan.



Gambar 2.1 Desain Kerangka Pemikiran

Keterangan:

- > : Pengaruh masing-masing variabel secara simultan.
- > : Pengaruh masing-masing variabel secara parsial.

D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan pernyataan mengenai konsep yang dapat dinilai benar atau salah jika menunjuk pada satu fenomena yang diamati dan diuji secara empiris. Hipotesis harus konsisten dengan tujuan penelitian. Berdasarkan kajian teori dan kerangka berpikir penelitian, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1 : Gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

H2 : Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

H3 : Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

H4 : Pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

