

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN KERANGKA TEORI

A. Tinjauan Pustaka

Menurut pengamatan saya sebagai peneliti, penelitian yang berkaitan tentang mekanisme kontrol sudah banyak diteliti sebelumnya. Setelah peneliti mencari hasil-hasil penelitian yang sama atau berkaitan dengan judul yang diteliti “ Mekanisme kontrol pemimpin di BMT Dana Mulya Syariah dalam menciptakan human capital”. Telah ditemukan beberapa jurnal, skripsi dan tesis yang hampir mirip dengan skripsi peneliti, yaitu di antaranya sebagai berikut :

Tabel 1. Penelitian Terdahulu

| Nama dan Tahun | Judul | Persamaan | Perbedaan | Isi |
|--------------------------------------|--|--|---|--|
| Septi Anjani Putri Dwika dkk (2013). | Pengaruh perilaku kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dinas pekerjaan umum di kabupaten Tegal | Di dalam penelitian ini memakai teori perilaku kepemimpinan (<i>behavioral theory of leadership</i>). | Di dalam penelitian ini membahas terkait disiplin kinerja dan menggunakan metode penelitian eksplanatori. | Hasil dari rekapitulasi data menunjukkan bahwa sanya sebagian besar responden menyatakan kinerja pegawai yang ada di Dinas Kabupaten Tegal sudah baik, pernyataan tersebut di sampaikan oleh pegawai sebesar 73% (59 orang). |
| Ismiyanto Dkk (2014) | Pengaruh perilaku pemimpin, kepuasan kerja, lingkungan kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan PT.BPR CENTRAL ARTA – Tegal | Di dalam penelitian ini membahas bagaimana hubungan pemimpin dengan anggotanya dan menggunakan teori Robbins | Di dalam penelitian ini tidak memakai teori x dan y kemudian tidak menggunakan teori perilaku contohnya keramahan | Variabel perilaku pimpinan, kepuasan kerja, lingkungan kerja, kemampuan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. |

| | | | | |
|--|--|--|--|---|
| | | dan Jugge. | dll. | |
| Irvan Anzhari, Harry J. Sumampouw, Sonny G. Kaparang (2014). | Pengaruh perilaku pemimpin terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) TBK Kantor Cabang Manado | Di penelitian ini data yang akan digunakan berupa primer dan sekunder. | Penelitian terdahulu menggunakan alat analisis korelasi sederhana, dan analisa regresi sederhana. | Hasil perhitungan nilai koefisien korelasi yang memberikan petunjuk tentang hubungan perilaku kepemimpinan dengan kinerja karyawan PT Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Kantor Cabang Manado, yaitu sebesar $r = 0,685$. Jelas bahwa nilai koefisien ini bertanda positif. |
| Adi Wirantodkk (2018) | Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi Dan Pengendalian Intern Terhadap Penerapan Good Governance serta Implikasinya pada kinerja. (Survey Pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Tegal). | Sama sama membahas terkait kepemimpinan disuatu lembaga. | Di penelitian ini tidak membahas tentang human capital hanya saja membahas tentang kepemimpinan, komitmen organisasi dan juga pengaruh budaya, | Penelitian ini membahas mengenai pengukuran kinerja dan faktor yang mempengaruhinya di sektor <i>private</i> , namun sedikit sekali penelitian di sektor publik dan organisasi non profit. |
| Deni Kumala Jaya (2013). | Pengaruh Kemampuan, Motivasi Dan <i>Locus Of Control</i> Terhadap Kinerja Individu Melalui Pemeditasian <i>Self efficacy</i> . | Dipenelitian terdahulu membahas terkait sumber daya manusia. | Penelitian ini berfokuskan mengenai pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja. | Dalam mengelola sumber daya manusia (SDM) hal yang paling penting dalam pencapaian keberhasilan perusahaan, besar atau kecilnya perusahaan, dan apapun jenis industri yang dijalankan, sekarang ini perusahaan yang efektif adalah perusahaan yang mengelola sumber daya manusia. |

| | | | | |
|--------------------------------|--|--|--|---|
| Endri (2014) | Peran Human Capital Dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan: Suatu Tinjauan Teoritis Dan Empiris. | Dipenelitian terdahulu membahas terkait <i>human capital</i> . | Di penelitian ini hanya memfokuskan mengenai peran Human Capital guna meningkatkan kinerja perusahaan. | Menyangkut penilaian kinerja perusahaan berbasis Human Capital yang perlu dikembangkan perusahaan kedepannya. |
| Agung Prihantoro (2012) | Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja, Dan Komitmen (Studi Kasus di Lingkungan Yayasan Salafiyah, Kajen, Margoyoso, Patii). | Dipenelitian terdahulu membahas terkait sumber daya manusia. | Dipenelitian ini berfokuskan mengenai peningkatan mengenai sumber daya manusia melalui motivasi, disiplin, lingkungan kerja dan komitmen dalam perusahaan. | Penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin mempunyai pengaruh positif terhadap komitmen kerja, hal ini berarti jika disiplin (penggunaan waktu secara efektif, ketaatan terhadap peraturan yang telah ditetapkan, serta datang dan pulang tepat waktu) semakin meningkat maka kinerja SDM juga akan meningkat atau dapat dikatakan semakin tinggi disiplin SDM maka semakin tinggi komitmen SDM. |
| Ketut Sudarsana (2014) | Peningkatan mutu pendidikan luar sekolah dalam upaya pembangunan sumber daya manusia. | Dalam penelitian terdahulu membahas terkait sumber daya manusia. | Dalam penelitian ini membahas terkait sumber daya manusia, bagaimana membangun mutu pendidikan luar sekolah dalam upaya pembangunan sumber daya manusia. | Didalam penelitian ini perbaikan mutu proses dan produk pendidikan luar sekolah dan pembelajaran masyarakat serta pengembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan kebudayaan merupakan faktor penting dalam proses kemajuan umat manusia. |
| Martina Dwi, Antonius Susanto, | Analisis pengaruh Human Capital terhadap kinerja | Penelitian terdahulu membahas terkait human | Penelitian terdahulu membahas terkait human | Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pertama individual capability berpengaruh |

| | | | | |
|------------------------|--|---|---|---|
| Dyna Rahmawati (2014). | perusahaan (akuntan publik Indonesia). | capital. | capital namun dalam lingkup kinerja akuntan publik Indonesia. | signifikan terhadap kinerja kantor akuntan publik, kedua the organisasional climate berpengaruh signifikan terhadap kinerja kantor publik, ketiga individual capability berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja akuntan publik. |
| Sindi Larasati (2014) | Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan wilayah Telkom Jawa BaratUtara (Witel Bekasi). | Penelitian terdahulu membahas terkait bagaimana pemimpin menciptakan kinerja karyawan yang efektif. | Penelitian terdahulu analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, analisis linier berganda uji hipotesis secara simultan, tehnik sampel yang digunakan <i>random sampling</i> . | Hasil pengujian hipotesis dapat di simpulkan bahwa variabel motivasi kerja (x) yang terdiri dari kebutuhan prestasi (x1), dan kebutuhan kekuasaan secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. |

B. Kerangka teori

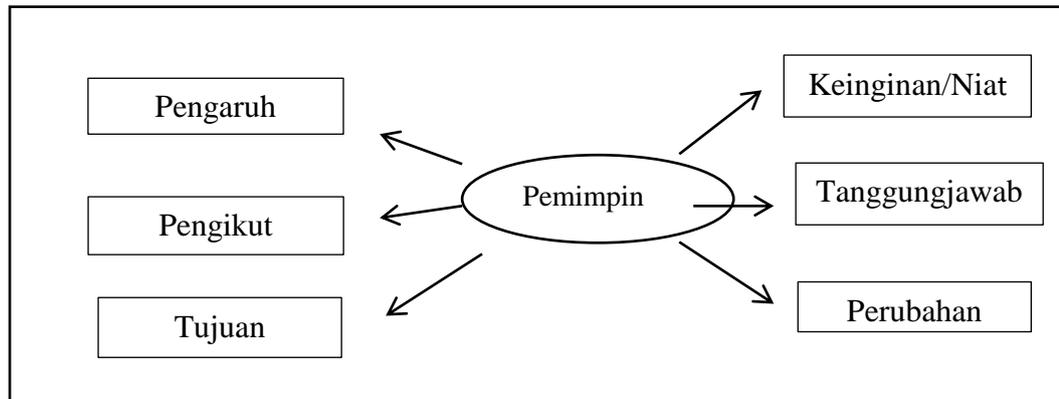
1. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau tujuan yang ditetapkan. Sumber dari pengaruh ini dapat secara formal, seperti yang dilakukan dengan peringkat manajerial di dalam organisasi. Namun tidak semua pemimpin adalah manajer, demikian juga tidak semua manajer adalah para pemimpin (Robbins, 2015).

Kepemimpinan tampaknya lebih merupakan konsep yang berdasarkan pengalaman. Arti kata-kata ketua atau raja yang dapat ditemukan dalam beberapa bahasa hanyalah untuk menunjukkan adanya perbedaan antara pemerintah dari anggota masyarakat lainnya.

Banyaknya konsep definisi kepemimpinan yang berbeda hampir sebanyak jumlah orang yang telah berusaha untuk mendefinisikannya. Untuk lebih mempermudah pemahaman kita, maka akan diacuh satu definisi yang kiranya mampu menjadi landasan untuk membahas konsep kepemimpinan itu sendiri. Kepemimpinan yaitu sebuah hubungan yang saling mempengaruhi di antara pemimpin dan pengikut (bawahan) yang menginginkan perubahan nyata yang mencerminkan tujuan bersamanya (Josep C. Rost.,1993).

Unsur kunci dari definisi ini dirangkum pada gambar dibawah ini. Kepemimpinan melibatkan hubungan pengaruh yang mendalam, yang terjadi di antara orang-orang yang menginginkan perubahan signifikan dan perubahan tersebut mencerminkan tujuan yang dimiliki bersama oleh pemimpin dan pengikutnya (bawahan). Pengaruh (influence) dalam hal ini berarti hubungan di antara pemimpin dan pengikut sehingga bukan sesuatu yang pasif, tetapi merupakan suatu hubungan timbal balik dan tanpa paksaan. Dengan demikian kepemimpinan itu sendiri merupakan proses yang saling mempengaruhi.



Gambar 1. Kepemimpinan

Pemimpin mempengaruhi bawahannya, demikian sebaliknya. Orang-orang yang terlibat dalam hubungan tersebut menginginkan sebuah perubahan sehingga pemimpin diharapkan mampu menciptakan perubahan yang signifikan dalam organisasi dan bukan mempertahankan status quo. Selanjutnya, perubahan tersebut bukan merupakan suatu yang diinginkan pemimpin, tetapi lebih pada tujuan (purposes) yang diinginkan dan dimiliki bersama. Tujuan tersebut merupakan sesuatu yang diinginkan, yang diharapkan, yang harus dicapai dimasa depan sehingga tujuan ini menjadi motivasi utama visi dan misi organisasi. Pemimpin mempengaruhi pengikutnya untuk mencapai perubahan berupa hasil yang diinginkan bersama.

Kepemimpinan merupakan aktivitas orang-orang, yang terjadi di antar orang-orang, dan bukan suatu yang dilakukan untuk orang-orang sehingga kepemimpinan melibatkan pengikut (followers). Proses kepemimpinan juga melibatkan keinginan dan niat, keterlibatan yang aktif antara pemimpin dan pengikut untuk mencapai tujuan yang diinginkan bersama. Dengan demikian, baik pemimpin atau pun pengikut mengambil

tanggung jawab pribadi (personal responsibility) untuk mencapai tujuan bersama tersebut.

Banyaknya konsep definisi mengenai kepemimpinan yang berbeda hampir sebanyak jumlah orang yang telah berusaha untuk mendefinisikannya. Sekalipun demikian terdapat banyak kesamaan diantara definisi-definisi tersebut yang memungkinkan adanya skema klasifikasi secara kasar.

a. Kepemimpinan sebagai fokus proses-proses kelompok

Mumfrord (1906-1907) : “kepemimpinan adalah keunggulan seseorang atau beberapa individu dalam kelompok. Dalam mengontrol gejala-gejala sosial”.

b. Kepemimpinan sebagai suatu kepribadian dan akibatnya

Tead (1929) :”kepemimpinan sebagai perpaduan dari berbagai sifat yang *memungkinkan* individu mempengaruhi orang lain untuk mengerjakan beberapa tugas tertentu.

c. Kepemimpinan sebagai seni mempengaruhi orang lain

Munson (1921) : “kepemimpinan sebagai kemampuan menghendle *orang* lain untuk memperoleh hasil maksimal dengan friksi sedikit mungkin dan kerja sama yang besar. Kepemimpinan adalah kekuatan semangat/moral yang kreatif dan terarah.

d. Kepemimpinan sebagai penggunaan pengaruh

Shartle (1951) : “pemimpin dapat dianggap sebagai seorang individu yang menggunakan pengaruh positif melalui tindakannya terhadap orang lain.

- e. Kepemimpinan sebagai tindakan atau tingkah laku

Hemphill (1949) : “kepemimpinan didefinisikan sebagai tingkah laku seorang individu yang mengatakan aktivitas kelompok”.

- f. Kepemimpinan sebagai bentuk persuasi

Meson (1934) : “kepemimpinan mengindikasikan adanya kemampuan mempengaruhi manusia dan menghasilkan rasa aman dengan melalui pendekatan secara emosional dari pada melalui penggunaan otoriter”.

- g. Kepemimpinan sebagai hubungan kekuasaan

Warinner (1955) : “kepemimpinan sebagai bentuk hubungan antara manusia/*individu* yang mempersyaratkan konformitas dengan tindakan masing-masing individu.

- h. Kepemimpinan sebagai alat mencapai tujuan

Cowley (1928) : “pemimpin adalah individu yang memiliki program, rencana dan bersama anggota kelompok bergerak untuk mencapai tujuan dengan cara yang pasti”.

- i. Kepemimpinan sebagai akibat dari interaksi

Borgardus (1929) : “kepemimpinan tidak sebagai penyebab atau pengendali, melainkan sebagai akibat dari tindakan kelompok.

- j. Kepemimpinan sebagai pembedaan peran

Sherif (1956) : “menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan peranan didalam *suatu* skema hubungan dan ditentukan oleh ahrapan timbal balik antara pemimpin dengan anggota lainnya”.

k. Kepemimpinan sebagai inisiasi struktur

Stogdill (1955) : “kepemimpinan sebagai permulaan dan pemeliharaan struktur harapan dan interaksi” (Sirodjudin, 2016).

2. Teori Kepemimpinan

a. Teori orang-orang terkemuka

Bernard, Bingham, Tead, dan Kilbourne menerapkan kepemimpinan berkenaan dengan sifat-sifat dasar kepribadian dan karakter.

b. Teori lingkungan

Mumtord, menyatakan bahwa pemimpin muncul oleh kemampuan dan keterampilan yang memungkinkan dia memecah masalah sosial dalam keadaan tertekan, perunahan dan adaptasi. Sedangkan Murphy, menyatakan kepemimpinan tidak terletak dalam dari individu melainkan merupakan fungsi dari suatu peristiwa.

c. Teori personal situasional

Case (1933) menyatakan bahwasanya kepemimpinan dihasilkan dari rangkaian tiga faktor, yang sifat kepribadian pemimpin, sifat dasar kelompok dan anggotanya serta peristiwa yang diharapkan kepada kelompok.

d. Teori interaksi harapan

Homan (1950) menyatakan semakin tinggi kedudukan individu dalam kelompok maka aktivitasnya semakin meluas dan semakin banyak anggota kelompok yang berhasil diajak berinteraksi.

e. Teori humanistik

Likert (1961) menyatakan bahwasanya kepemimpinan merupakan proses yang saling berhubungan dimana seseorang pemimpin harus memperhitungkan harapan-harapan, nilai-nilai dan keterampilan individual dari mereka yang terlibat dalam interaksi yang berlangsung.

f. Teori pertukaran

Blau (1964) menyatakan bahwasanya pengangkatan seseorang anggota untuk menempati status yang cukup tinggi merupakan manfaat yang besar bagi dirinya. Pemimpin cenderung akan kehilangan kekuasaannya bila para anggota tidak lagi sepenuh hati melaksanakan segala kewajibannya.

Suatu organisasi memerlukan kepemimpinan yang kuat dan manajemen yang kuat untuk efektivitas yang optimal. Organisasi juga perlu para manajer yang mana guna merumuskan rencana yang terperinci, menciptakan struktur organisasi yang efisien, dan mengawasi kegiatan operasional sehari-hari (Robbins, 2015).

a. Teori-teori mengenai perilaku

1) Perilaku kepemimpinan

Riset mengenai sifat memberikan suatu dasar untuk memilih orang-orang yang tepat untuk kepemimpinan, sebaliknya teori perilaku kepemimpinan (*behavioral theories of leadership*) menyiratkan bahwa kita dapat melatih orang-orang untuk menjadi pemimpin. Teori yang sangat

Komprehensif dihasilkan dari *Ohio State (Ohio State Studies)* pada akhir tahun 1940 yang mana berupaya untuk mengidentifikasi dimensi yang *independen* dari perilaku pemimpin.

2) Memprakarsai struktur

Memprakarsai struktur (*initiating structure*) yaitu sejauh mana seorang pemimpin akan mendefinisikan serta menstrukturisasi peranan dan para pekerjanya dalam pencapaian tujuan. Hal ini meliputi perilaku yang berupaya untuk mengorganisasi kerja, hubungan kerja, dan tujuan kerja. Seorang pemimpin yang tinggi dalam memprakarsai struktur yaitu seseorang yang menugaskan para anggota kelompok terhadap tugas-tugas tertentu, mengharapkan para pekerja untuk mempertahankan standar kinerja tertentu dan menekankan pemenuhan tenggat waktu.

3) Keramahan

Keramahan (*consideration*) adalah sejauh mana hubungan pekerjaan seseorang dicirikan oleh rasa saling percaya, menghormati gagasan dari para pekerja, dan juga menghargai perasaan mereka. Seorang pemimpin yang ramah adalah dia yang membantu para pekerja dengan permasalahan pribadi, seorang yang ramah dan yang mudah untuk ditemui, juga memperlakukan karyawannya dengan sama atau tidak pandang bulu, serta mengekspresikan penghargaan dan dukungan.

3. Human capital

Human capital merupakan salah satu komponen dari utama dari intellectual capital (*intangible asset* yang dimiliki oleh perusahaan, selama ini penilaian terhadap kinerja perusahaan lebih banyak menggunakan sumber daya fisik (*tangible asset*). Menurut Mayo (2000) mengukur kinerja perusahaan dari perspektif keuangan sangatlah akurat tetapi sebenarnya yang menjadi dasar penggerak nilai dari keuangan tersebut adalah sumber daya manusia (*human capital*) dengan segala ide, pengetahuan dan inovasi yang dimilikinya. Selain itu *human capital* merupakan inti dari suatu perusahaan.

Saat ini *human capital* telah menjadi konsep yang familiar, digunakan diberbagai debat publik, dan menjadi frase favorit para politikus yang memiliki perhatian terhadap relevansi perkembangan dan diseminasi pengetahuan yang berdampak pada peningkatan kesejahteraan hidup. Nalbantian et al (2004) dalam Armstrong (2006) mendefinisikan bahwa sanya *human capital* sebagai “persediaan dari kumpulan pengetahuan, keterampilan, pengalaman, kreativitas dan atribut pekerjaan lainnya” dan juga berpendapat bahwa human capital mencakup “memberi nilai pada setiap atribut ini serta menggunakan pengetahuan secara efektif untuk mengelola suatu organisasi”.

Berdasarkan studi yang dilakukan oleh Schultz (1971), bahwa sanya *human capital theory* didasarkan asumsi bahwa pendidikan formal sangatlah terkait dan dibutuhkan untuk meningkatkan kapasitas produksi

organisasi, atau dalam kata lain, populasi yang berpendidikan merupakan populasi yang produktif. Babalola (2003) menjelaskan bahwa sanya alasan yang mendasari investasi pada *human capital* didasarkan ada 3 argumen yaitu :

- a. Bahwasanya generasi baru harus diberikan pengetahuan yang relevan dari generasi sebelumnya.
- b. Bahwasanya generasi baru harus diajarkan bagaimana pengetahuan seharusnya digunakan untuk mengembangkan produk baru, menawarkan proses dan juga metode produksi yang baru serta memberikan pelayanan.
- c. Bahwasanya seseorang harus terus di pacu untuk mengembangkan seluruh ide, produk, proses dan metode melalui pendekatan yang kreatif.

Bagi seorang karyawan, investasi dalam pelatihan dan pengembangan karyawan berarti menarik dan mempertahankan *human capital* sebagai *bentuk return* dari investasi suatu organisasi. *Return* ini yaitu berupa peningkatan kerja, produktivitas, fleksibilitas, serta kemampuan berinovasi.

Pada dasarnya tidak menyukai bekerja sehingga harus di arahkan atau bahkan dipaksa untuk melakukan pekerjaannya. Teori Y, para manajer beranggapan bahwa para pekerja memandang pekerjaannya sebagai suatu hal yang alamiah seperti beristirahat, atau bermain, dan

maka dari rata-rata orang dapat belajar untuk menerima, dan bahkan mencari tanggung jawab (Robbins, 2015).

4. Sumber daya manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah bidang strategis dari suatu organisasi. MSDM harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan guna mengolahnya (Ulrich, 1991). Oleh karena itu wajarlah apabila penyusunan strategi sumber daya manusia harus relevan terhadap penyusunan strategi bisnis (Schuller & Jackson, 1992).

Mengelola sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting dalam pencapaian suatu tujuan perusahaan atau keberhasilan suatu perusahaan. Manajemen *sumber* daya manusia merupakan penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan, baik individu maupun tujuan organisasi (T.Handoko, 2001).

Peranan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan sangat berarti, karena merupakan penggerak semua kegiatan organisasi. Struktur organisasi mempunyai fungsi yang mencakup penetapan tugas-tugas apa yang harus dilakukan orang-orang dalam suatu perusahaan dan bagaimana juga perilaku tersebut mempengaruhi kinerja dari suatu perusahaan tersebut.

Sumber daya manusia dan sumber daya perusahaan salah satu faktor yang perlu diperhatikan oleh suatu perusahaan dalam rangka mencapai tujuannya adalah pengawasan kerja.

Pengawasan berarti suatu proses untuk menetapkan aparat untuk unit bertindak atas nama pemimpin perusahaan dan bertugas mengumpulkan segala data dan informasi yang dibutuhkan oleh pemimpin organisasi, guna menilai kemajuan dan kemunduran dalam pelaksanaan pekerjaan. Pelaksanaan ini *diharapkan* meningkatkan disiplin kerja karyawan dalam organisasi/perusahaan. Manajer sering memberikan penilaian yang menganggap manajemen pengawasan tidak begitu penting (Fathoni 2006).

Dengan adanya pengawasan kerja di harapkan mempengaruhi kinerja karyawan, dengan *adanya* sistem pengawasan dalam proses pelaksanaan pekerjaan maka kinerja yang dihasilkan akan mencapai hasil yang maksimal, kinerja dapat dikatakan berhasil jika hasil kerja yang diperoleh mencapai target yang ditentukan perusahaan.

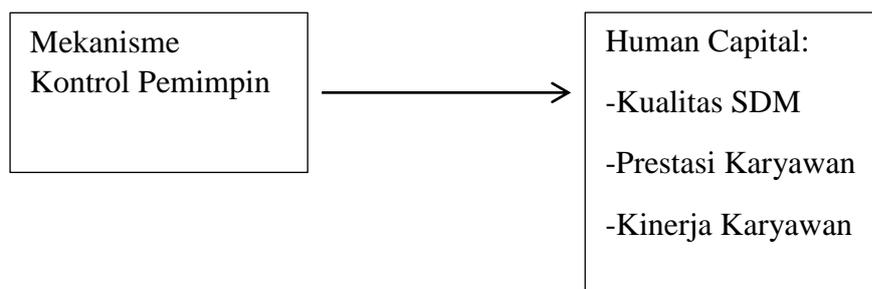
Faktor selanjutnya yang mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan adalah kinerja, kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja merupakan suatu hasil akhir yang dicapai dalam suatu kegiatan pada perusahaan dengan adanya peraturan-peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan *diawal* tahun. Pada akhir tahun akan diadakan evaluasi atau peninjauan ulang atas hasil yang diperoleh, apakah sesuai dengan target atau tidak hasil yang didapatkan. Suatu kinerja dapat dinyatakan berhasil apabila melebihi target yang ditetapkan dan minimal sama dengan target. Apabila kurang dari target berarti kinerja karyawan

perusahaan tersebut kurang maksimal, perlu diadakan penyidikan lebih lanjut guna mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhinya sehingga pada tahun berikutnya, kinerja perusahaan pun akan semakin maksimal dan perekonomian perusahaan akan semakin membaik (Mangkunegara, 2002).

Selanjutnya adalah disiplin kerja yaitu kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar *organisasional*. Kedisiplinan kerja merupakan masalah utama yang perlu diperhatikan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Disiplin yang baik akan mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, hal ini mendorong agar karyawan berusaha secara maksimal demi terwujudnya tujuan suatu perusahaan.

C. Kerangka Teori



Gambar 2. Kerangka Teori