

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja Karyawan.

a. Definisi Kinerja Karyawan.

Menurut Mangkunegara (2013) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Bangun (2012) menjelaskan bahwa kinerja karyawan (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan tertentu untuk mencapai tujuan yang di sebut juga standart pekerjaan. Hasibuan (2012) mengemukakan bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Menurut Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu hal yang diperlukan perusahaan untuk menjalankan tujuan perusahaan secara bersama sama.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja.

Menurut Mangkunegara (2011) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu sebagai berikut :

1. Faktor Kemampuan (ability)

Secara psikologis, kemampuan (ability) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge + skill). Maksudnya adalah pimpinan dan karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2. Faktor Motivasi (Motivation)

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

c. Indikator Kinerja Karyawan.

Indikator kinerja menurut Mangkunegara (2013) yaitu :

1. Kualitas

Seberapa baik seseorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2. Kuantitas

Lama seorang pegawai melakukan pekerjaan dalam sehari-hari.

3. Pelaksanakan tugas

Keakuratan dan ketelitian seorang pegawai dalam melakukan pekerjaannya tanpa ada kesalahan.

4. Tanggung jawab

Karyawan melakukan pekerjaan yang diberikan perusahaan dengan kesadaran sendiri dan tanggung jawab yang tinggi.

d. Dampak Kinerja.

Dampak kinerja karyawan bagi perusahaan yaitu terlaksananya tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Berhasil atau tidaknya perusahaan tergantung dari kinerja yang dihasilkan oleh karyawan pada perusahaan tersebut.

2. Lingkungan Kerja.

a. Definisi Lingkungan Kerja.

Menurut Sedarmayati (2011) mendefinisikan bahwa: Lingkungan kerja maksudnya adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Menurut Sunyoto (2012)

lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting didalam pegawai melakukan aktivitas bekerjanya. Menurut Nitisemito, (2010) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diemban kepadanya misalnya air conditioner (AC), penerangan yang memadai, dan sebagainya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang terdapat di tempat kerja karyawan yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam menjalankan tugas perusahaan.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja.

Menurut Sedarmayanti (2011) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja sebagai berikut :

1.) Penerangan Cahaya Di Tempat Kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat dan keselamatan dan kelancaran dalam bekerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan.

2.) Temperatur Di Tempat Kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu system tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan

perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasannya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperature luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin dari keadaan normal tubuh.

3.) Kelembaban

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari dalam tubuh secara besar-besaran karena sistem penguapan.

4.) Sirkulasi Udara Di Tempat Kerja

Oksigen merupakan gas yang diperlukan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan tercampur dengan gas dan bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan manusia.

Dengan cukup oksigen disekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

5.) Kebisingan di Tempat Kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat. Ada tiga aspek yang menentukan kualitas suatu bunyi, yang bisa menentukan tingkat gangguan terhadap manusia.

6.) Getaran Mekanis

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian getaran ini sampai ke tubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidakteraturannya, baik tidak teratur dalam intensitas maupun

frekuensinya. Gangguan terbesar terhadap suatu alat dalam tubuh terdapat apabila frekuensi alami beresonansi dengan frekuensi dari getaran mekanis.

7.) Bau-Bauan Di Tempat Kerja

Adanya bau-bauan disekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian air conditioner yang tepat merupakan cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

8.) Tata Warna Di Tempat Kerja

Memberikan pewarnaan yang lembut pada ruangan kerja akan mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja para karyawannya. Dalam lingkungan kerja harus diperhatikan tentang masalah warna sebab warna mempengaruhi jiwa seseorang yang ada disekitarnya. Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

9.) Dekorasi

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja, tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

10.) Musik

Musik yang mengalun merdu menimbulkan suasana gembira, sehingga dapat diharapkan mereka akan berkurang kelelahannya dan bertambah semangat kerjanya. Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja. Tidak sesuainya musik yang diperdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.

11.) Keamanan di Tempat Kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan.

c. Indikator Lingkungan Kerja.

Indikator lingkungan kerja yang di kemukakan oleh Sedarmayanti (2011) adalah:

- 1.) Penerangan.
- 2.) Suhu udara.
- 3.) Suara bising.
- 4.) Penggunaan warna.
- 5.) Ruang gerak yang diperlukan.
- 6.) Keamanan kerja.
- 7.) Hubungan rekan kerja.

d. Dampak lingkungan kerja.

Dampak lingkungan kerja yaitu semua aktifitas yang dilakukan dalam perusahaan akan menjadi nyaman. Lingkungan kerja yang sesuai akan berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan oleh karyawan.

3. Gaya Kepemimpinan Transformasional.

a. Definisi Gaya Kepemimpinan Transformasional.

Menurut Robbins (2010) pemimpin transformasional mencurahkan perhatian pada hal-hal dan kebutuhan pengembangan dari masing-masing pengikut. Pemimpin transformasional mengubah kesadaran para pengikut akan persoalan-persoalan dengan membantu mereka memandang masalah lama dengan cara-cara baru, dan mereka mampu

menggairahkan, membangkitkan, dan mengilhami para pengikut untuk mengeluarkan upaya ekstra demi mencapai sasaran kelompok. Yukl (2010) menjelaskan bahwa Kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang dimana para karyawan merasakan kepercayaan, kekaguman, kesetiaan dan penghormatan terhadap pemimpin, dan mereka merasa termotivasi untuk melakukan sesuatu secara lebih dari yang diharapkan di awal. Bass dalam Pringgo (2017) Kepemimpinan transformasional sebagai kemampuan yang dimiliki seorang pemimpin untuk mempengaruhi anak buahnya, sehingga mereka akan percaya, meneladani, dan menghormatinya.

b. Indikator Gaya Kepemimpinan Transformasional.

Bass dalam Pringgo (2017) menyebutkan beberapa indikator dari kepemimpinan transformasional:

1) *Idealized influence* (pengaruh ideal)

Perilaku seorang pemimpin yang menghasilkan rasa hormat (*respect*) dan rasa percaya diri (*trust*). *Indealized Influence* mengandung makna saling berbagi resiko, melalui pertimbangan atas kebutuhan pribadi. Pemimpin diidentifikasi dengan dijadikan sebagai panutan, dipercaya, dihormati dan mempunyai visi dan misi yang jelas.

2) *Inspirational motivation* (motivasi inspirasi)

Dicerminkan dalam perilaku yang senantiasa menyediakan tantangan dan makna atas pekerjaan orang-orang yang dipimpin, termasuk didalamnya adalah yang mampu mendemostrasikan komitmen terhadap sasaran organisasi.

3) *Intellectual stimulation* (stimulasi intelektual)

Pemimpin yang mendemostrasikan tipe kepemimpinan dengan senantiasa mengenali ide-ide baru dalam berinovasi dan solusi yang kreatif dari orang-orang yang dipimpinnya.

4) *Individualized Consideration* (pertimbangan individu)

Pemimpin yang selalu mendengarkan dengan penuh perhatian sebagai pertimbangan dari pimpinan terhadap bawahannya, dan memberikan perhatian khusus kepada kebutuhan prestasi dan kebutuhan prestasi dan kebutuhan dari orang-orang yang dipimpinnya.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kepemimpinan

transformatif.

Menurut Reitz dalam Pringgo (2017) ada faktor-faktor yang dapat mempengaruhi efektivitas pemimpin yaitu meliputi:

- 1) Kepribadian, pengalaman masa lalu dan harapan pemimpin ini mencakup nilai-nilai, latar belakang dan pengalamannya mempengaruhi pilihan akan gaya.
- 2) Pengharan dan perilaku atasan, pemimpin secara jelas memakai gaya yang berorientasi pada tugas.
- 3) Karakteristik, harapan perilaku bawahan akan mempengaruhi terhadap gaya kepemimpinan.
- 4) Kebutuhan tugas, setiap tugas bawahan akan mempengaruhi gaya pemimpin..

d. Dampak Gaya Kepemimpinan Transformasional.

Jika suatu perusahaan menerapkan gaya kepemimpinan yang baik maka karyawan akan melakukan kinerjanya secara baik dan lebih terorganisir sesuai dengan tujuan perusahaan. Karyawan akan menjadikan pemimpinnya tersebut sebagai pedoman dalam bekerja di perusahaannya.

4. Disiplin Kerja.

a. Definisi Disiplin Kerja.

Disiplin merupakan pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah organisasi. Tindakan disipliner menuntut suatu hukuman terhadap karyawan yang gagal memenuhi standar yang ditetapkan. Tindakan disipliner yang efektif terpusat pada perilaku karyawan yang salah, bukan pada diri karyawan sebagai pribadi. Menurut Hasibuan (2012) berpendapat bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sutrisno (2011) menjelaskan bahwa disiplin karyawan adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerjanya ada atau sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan organisasi atau perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis. Siagian dalam Purwanto (2015) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku erta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran seorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

b. Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.

Hasibuan (2012) menjelaskan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja :

1) Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut serta dalam mempengaruhi kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus diketahui secara jelas dan ditetapkan secara matang. Tanggung jawab yang dibebankan kepada karyawan juga harus disesuaikan dengan kemampuan karyawan guna menghasilkan kinerja yang maksimal tanpa melanggar kedisiplinan perusahaan.

2) Teladan Pimpinan

Dalam hal ini peran pemimpin sangat penting dalam mempengaruhi kedisiplinan, karena para karyawan akan secara tidak langsung menjadikan pemimpin sebagai teladan dalam melaksanakan kedisiplinan kerja.

3) Balas jasa

Balas jasa seperti gaji dan kompensasi juga menjadi faktor penting yang mempengaruhi disiplin kerja, gaji yang diterima sesuai dengan yang dikerjakan maka kedisiplinan karyawan dan kinerja karyawan akan ikut membaik.

c. Indikator Disiplin Kerja.

Menurut Siagian dalam Purwanto (2015) menyebutkan beberapa indikator Disiplin kerja :

- 1) Tinggi rendahnya tingkat kehadiran karyawan.
- 2) Absensi karyawan sesuai dengan ketentuan dan peraturan yang ada.
- 3) Karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan jadwal kerja yang ada.
- 4) Karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur kerja yang ada.
- 5) Karyawan memakai atribut/seragam sesuai dengan ketentuan yang ada.

d. Dampak Disiplin Kerja.

Disiplin dalam bekerja merupakan hal penting yang harus dilakukan. Jika karyawan disiplin dalam menjalankan pekerjaannya maka target perusahaan akan terselesaikan sesuai dengan yang ditargetkan. Dengan demikian maka tujuan perusahaan akan dapat terpenuhi sesuai dengan kesepakatan yang telah ditentukan sebelumnya.

B. Kerangka Berpikir dan Penurunan Hipotesis

1. Pengaruh lingkungan kerja terhadap Kinerja.

Menurut Sedarmayati (2011) mendefinisikan bahwa lingkungan kerja maksudnya adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Apabila lingkungan kerja yang terdapat dalam perusahaan tersebut baik maka kinerja yang akan dihasilkan oleh pegawai juga akan optimal sesuai dengan harapan perusahaan. Namun, jika lingkungan kerja yang terdapat dalam perusahaan kurang mendukung maka kinerja yang dihasilkan juga akan kurang optimal.

Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ririn Prihatin (2010) dengan judul "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada Perusahaan Manufaktur PT. Borneo Melintang Buana Eksport)." Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Borneo Melintang Buana Eksport. Kemudian penelitian yang dilakukan Febriyan Adi Garuda Sakti (2016) dengan judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Jajaran Polres Boyolali" dengan hasil penelitian lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Selanjutnya penelitian dari Sukoco (2016) dengan judul "Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan

terhadap Kinerja Karyawan di BPJS Cabang Kediri" dengan hasil lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

H1 : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja.

Yulk (2010) menjelaskan bahwa Kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang dimana para karyawan merasakan kepercayaan, kekaguman, kesetiaan dan penghormatan terhadap pemimpin, dan mereka merasa termotivasi untuk melakukan sesuatu secara lebih dari yang diharapkan di awal. Gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena apabila suatu perusahaan memiliki gaya kepemimpinan yang baik maka kinerja karyawan juga akan terorganisir secara baik sehingga karyawan dapat bekerja dengan maksimal sesuai dengan arahan atau bimbingan dari seorang pemimpin perusahaan. Seorang karyawan akan bekerja sesuai perintah atau aturan yang diberikan oleh pimpinan, jadi apabila pimpinan perusahaan menerapkan gaya kepemimpinan secara benar maka kinerja para karyawan tersebut akan berjalan sesuai dengan target perusahaan. Salah satu bentuk gaya kepemimpinan adalah gaya kepemimpinan transformasional.

Menurut Robbins (2010) pemimpin transformasional mencurahkan perhatian pada hal-hal dan kebutuhan pengembangan dari masing-masing pengikut, Pemimpin transformasional mengubah

kesadaran para pengikut akan persoalan-persoalan dengan membantu mereka memandang masalah lama dengan cara-cara baru, dan mereka mampu menggairahkan, membangkitkan, dan mengilhami para pengikut untuk mengeluarkan upaya ekstra demi mencapai sasaran kelompok. Apabila seorang pemimpin dapat memotivasi, menjadi inspirasi, dan mempengaruhi karyawannya dengan visinya maka karyawan tersebut dapat bekerja secara optimal sesuai dengan harapan perusahaan.

Penelitian terdahulu dilakukan oleh Ndaru Prasastono tahun 2012 dengan judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Muria Semarang." Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja. Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja. Penelitian lain dilakukan oleh I Wayan Arta Permana Putra dan Ayu Desi Indrawati (2015) dengan judul "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Agung Motor I di Kabupaten Tabanan" dengan hasil kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian oleh Robertus Gita S.P dan Ahyar Yuniawan tahun 2016 dengan judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. BPR Arta Utama Pekalongan) dengan

hasil gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2 : Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja.

Menurut Hasibuan (2012) berpendapat bahwa Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Disiplin kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja karena jika karyawan menerapkan sikap disiplin dalam bekerja maka kinerja yang dihasilkan oleh karyawan tersebut juga akan maksimal. Karyawan dapat memenuhi tujuan perusahaan sesuai dengan yang telah ditargetkan sebelumnya.

Penelitian terdahulu dilakukan oleh Sukoco (2016) dengan judul "Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di BPJS Cabang Kediri" dengan hasil disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Penelitian selanjutnya oleh Kadek Manik Oka Mahendra dan Ni Wayan Mujiati (2015) dengan judul "Pengaruh Kepemimpinan

Transformasional, Disiplin Kerja, dan Burnout pada Kinerja Karyawan Arma Museum and Resort" dengan hasil disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya oleh Windy Dyah Indiyani dan Anindita Budiarti (2016) dengan judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan" dengan hasil disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

H3 : Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

C. Penelitian Terdahulu

Adapun penelitian terdahulu yang pernah dilakukan yaitu :

1. Ririn Prihatin (2010) yang berjudul "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada Perusahaan Manufaktur PT. Borneo Melintang Buana)" dengan hasil kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Robertus Gita S. P (2016) yang berjudul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. BPR Arta Utama Pekalongan), dengan hasil gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
3. Kadek Manik Oko Mahendra (2015) yang berjudul "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, dan Burnout pada

Kinerja Karyawan Arma Museum and Resort", dengan hasil kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan Arma Museum and Resort dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan Arma Museum and Resort, sedangkan burnout berpengaruh negatif dan signifikan pada kinerja karyawan Arma Museum and Resort.

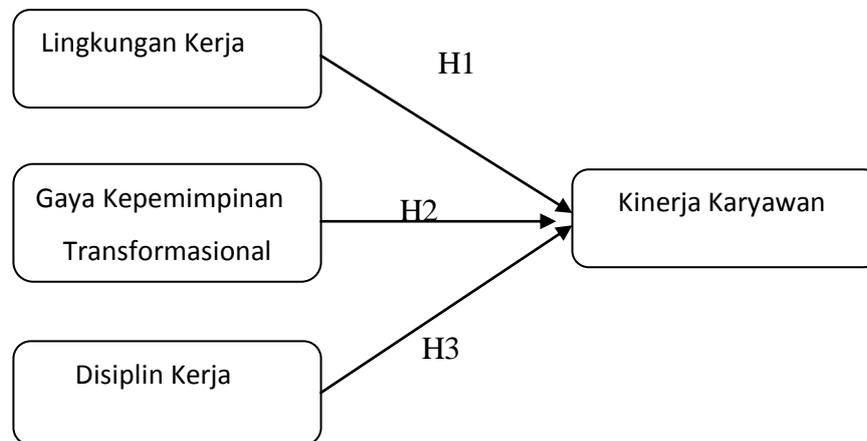
4. Defri Edasa dan Elsanra Eka Putra (2014) yang berjudul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai LPP-RRI Bukit Tinggi", dengan hasil gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
5. I Wayan Arta Permana Putra dan Ayu Desi Indrawati (2015) yang berjudul "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Agung Motor I di Kabupaten Tabanan". dengan hasil kepemimpinan transformasional, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
6. Sukoco (2016) dengan judul "Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di BPJS Cabang Kediri" dengan hasil disiplin kerja lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
7. Suyatminah (2013) dengan Penelitian yang berjudul "Peran Kepemimpinan Transformasional dan kedisiplinan kerja terhadap Kinerja Guru TK PNS Se-kecamatan Bantul" menjelaskan pengaruh variabel

kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

8. Atmojo (2012) Temuan penelitian kepemimpinan transformasional secara signifikan mempengaruhi kepuasan kerja, kepemimpinan transformasional secara signifikan mempengaruhi komitmen organisasi. Kepuasan kerja terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan komitmen organisasi secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan.
9. Tumilar (2015) hasil analisis menunjukkan bahwa disiplin, kepemimpinan, dan motivasi secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan, disiplin dan kepemimpinan secara parsial mempengaruhi kinerja karyawan, sementara motivasi secara parsial tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Perusahaan diharapkan untuk memperhatikan apa kebutuhan dan keinginan para karyawan dalam hal mendukung pencapaian kinerja yang baik.
10. Dapu V. A. W (2015) Analisis menunjukkan disiplin, motivasi, dan kepemimpinan mempengaruhi kinerja pegawai. Disiplin dan kepemimpinan berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan motivasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Manajemen perusahaan diharapkan untuk memperhatikan motivasi karyawan untuk mendukung peningkatan kinerja karyawan.

D. Model Penelitian

Berikut ini adalah model penelitian yaitu :



Gambar 2.1