

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja Karyawan

a. Definisi Kinerja

Beberapa pakar telah menjelaskan definisi Kinerja Pegawai “Kinerja juga berarti sebagai hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencaai tujuan yang sudah di tetapkan oleh organisasi (Sutrisno, 2010) dalam Erlina Kristine (2017).” Selanjutnya menurut Mangkunegara (2017) “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.” Menurut Marwansyah, (2012) dalam Hadi Winata (2019) “Kinerja adalah pencapaian/prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja juga pula dipandang sebagai perpaduan dari hasil kerja (apayang harus dicapai seseorang) dan kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya)”.

Berdasarkan dari beberapa penelitian ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yan dicapai seseorang pegawai dalam tugasnya sesuai dengan tanggung jawab.

b. Teori Kinerja

Menurut T.R Mitchell (1989) Teori *Quality of work* yaitu “kualitas pekerjaan yang dihasilkan dapat memuaskan bagi penggunanya atau tidak, sehingga hal ini dijadikan sebagai standar kerja.”

c. Faktor kinerja

Mathis & Jackson (2001) Tannady (2018) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah:

1) Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*Knowledge + skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi yang diharapkan. Oleh sebab itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2) Faktor Motivasi

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

d. Indikator Kinerja

Menurut Robbins (2006) dalam Tjong Fei Lie (2018) indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu terdapat lima

indikator, yaitu:

- 1) Kuantitas, diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.
- 2) Kualitas, dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan karyawan. Hasil pekerjaan yang dilakukan mendekati sempurna atau memenuhi tujuan yang diharapkan dari pekerjaan tersebut.
- 3) Ketepatan waktu, diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan dari awal waktu sampai menjadi output. Dapat menyelesaikan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.
- 4) Efektifitas, pemanfaatan secara maksimal sumber daya dan waktu yang ada pada organisasi untuk meningkatkan keuntungan dan mengurangi kerugian.
- 5) Kehadiran, tingkat kehadiran karyawan dalam perusahaan dapat menentukan kinerja karyawan.

2. Gaya Kepemimpinan

a. Definisi Gaya Kepemimpinan

Beberapa pakar telah menjelaskan definisi dari gaya kepemimpinan. “Kepemimpinan dalam organisasi diarahkan untuk mempengaruhi orang - orang yang dipimpinnya, agar mau berbuat

seperti yang diharapkan ataupun diarahkan oleh orang yang memimpinya Sutikno (2014) dalam Pasaribu (2020)". Menurut Sutrisno, (2016) "gaya kepemimpinan mempunyai peran sebagai kekuatan dinamik yang mendorong, memotivasi dan mengkoordinasikan perusahaan organisasi dalam mencapai suatu tujuan". Selanjutnya menurut Sunarsi (2017) "Gaya kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan orang lain atau bawahan untuk bisa melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela dalam mencapai suatu tujuan tertentu.

Berdasarkan dari beberapa penelitian ahli diatas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu agar dicapai hal yang diinginkan

b. Teori Gaya Kepemimpinan

Menurut Stiogdill (2015) dalam Kumala dan agustina (2018) teori tentang kepemimpinan yaitu teori sifat (*traits theory*) Daniel Goleman (1995). Untuk berhasilnya seorang pemimpin itu harus memiliki sifat-sifat tetentu, 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*).

c. Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut Kartono (2008) dalam Setiawan (2019) menyatakan indikator gaya kepemimpinan 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 Universitas Sumatera Utara demi kepentingan jangka panjang perusahaan. Termasuk didalamnya 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.

3. Disiplin Kerja

a. Definisi Disiplin Kerja

Beberapa pakar telah menjelaskan definisi dari disiplin kerja.

“kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua

peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Hasibuan (2011) dalam Tanjung (2015).” Selanjutnya menurut Afandi (2016): “disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku”. Menurut Mangkuprawira (2017) “Disiplin kerja adalah sifat seseorang karyawan yang secara sadar mematuhi aturan dan peraturan organisasi tertentu.”

Berdasarkan dari beberapa penelitian ahli diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja yaitu kesadaran dan menghargai setiap peraturan-peraturan yang berlaku organisasi tertentu.

b. Aspek Disiplin Kerja.

Menurut Sutrisno (2011) pada teori ini aspek disiplin kerja itu ada empat, yaitu:

- 1) Taat kepada aturan waktu. Lebih diperhatikan jam masuk kerja, jam istirahat, jam balik kerja yang tepat waktu dan sesuai dengan aturan yang berlaku di sebuah perusahaan.
- 2) Taat kepada peraturan perusahaan. Peraturan yang paling dasar mengenai cara berpakaian serta tingkah laku dalam bekerja.
- 3) Taat kepada aturan perilaku ketika bekerja. Ditunjukkan dengan cara melakukan sebuah pekerjaan yang sesuai dengan jabatan, tugas serta tanggung jawab dan juga cara berhubungan dengan unit kerja yang lainnya.

- 4) Taat kepada peraturan yang lain di perusahaan. Aturan mengenai apa saja yang boleh dan tidak boleh dilakukan bagi para karyawan dalam perusahaan.

c. Faktor- faktor Disiplin Kerja

Menurut Singodemedjo dalam Sutrisno (2009) dalam Sampeliling (2015) disiplin kerja dapat dipengaruhi beberapa faktor, yaitu:

- 1) besar kecilnya pemberian kompensasi
- 2) ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
- 3) ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
- 4) ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
- 5) keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
- 6) ada tidaknya pengawasan pimpinan
- 7) ada tidaknya perhatian kepada karyawan
- 8) diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

d. Indikator disiplin kerja

Malayu S.P Hasibuan (2008) dalam Isvandiari (2018) menjelaskan indikator-indikator disiplin kerja karyawan adalah sebagai berikut:

- 1) Tujuan dan Kemampuan.

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan.

- 2) Teladan Pimpinan.

Pimpinan harus member contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Jikan teladan pimpinan kurang baik (kurang disiplin), para bawahan pun akan kurang disiplin.

3) Balas Jasa.

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan atau pekerjaannya.

4) Keadilan.

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

5) Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan.

4. Kepuasan Pekerja

a. Definisi Kepuasan Kerja

Beberapa pakar telah menjelaskan definisi dari kepuasan kerja yaitu: “Kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respons emosional teradap pegawai aspek pekerjaan Afandi (2016)”. Robbins and Judge (2009) dalam Kristine E. (2017) “kepuasan kerja sebagai perasaan

positive tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi karakter-karakter pekerjaan tersebut”. Menurut Robbins dan Judge (2013) dalam Arianto (2017) “Kepuasan kerja yaitu hasil evaluasi karakteristik dan sikap positif seseorang terhadap pekerjaannya.

Jadi kesimpulannya, Kepuasan Kerja yaitu sikap positif tenaga kerja terhadap pekerjaannya, berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja.

b. Teori Kepuasan Kerja

Teori-teori kepuasan kerja “Teori perbedaan (*discrepancy theory*), Menurut Porter (1961) dalam Sopiah (2008) yang menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan selisih atau perbandingan antara harapan dengan kenyataan.

c. Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Afandi (2016), terdapat lima faktor yang mempengaruhi timbulnya kepuasan kerja, yaitu:

1) Pemenuhan Kebutuhan (*Need Fullfillment*)

Tingkat kepuasan kerja ditentukan oleh tingkat karakteristik pekerjaan yang memungkinkan individu untuk memenuhi kebutuhannya.

2) Perbedaan (*Discrepancies*)

Kepuasan kerja merupakan hasil dari persepsi pekerjaan yang memberikan hasil pemenuhan harapan. Dimana pemenuhan harapan menggambarkan apa yang diharapkan dan diperoleh seseorang dari

pekerjaannya. Apabila apa yang diterima lebih besar dari apa yang diharapkan oleh seseorang, maka seseorang akan menjadi puas. Sebaliknya apa harapan lebih besar daripada yang diterima, maka ketidakpuasan akan terjadi.

3) Pencapaian Nilai (*Value Attainment*)

Inti dari pencapaian nilai adalah bahwa kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan yang memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.

4) Keadilan (*Equity*)

Kepuasan kerja bergantung apakah seseorang merasa adanya keadilan atau tidak atas suatu situasi. Perasaan akan keadilan (*equity*) atau ketidakadilan (*inequity*) diperoleh seseorang dengan membandingkan dirinya dengan orang lain.

5) Komponen Generik (Dispositional/Generic Components)

Model ini didasarkan pada keyakinan atau kepercayaan bahwa kepuasan kerja merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor generik.

d. Indikator-indikator Kepuasan Kerja

Afandi (2016) mengungkapkan terdapat sejumlah indikator-indikator kepuasan kerja, yaitu:

1) Pekerjaan itu sendiri

Kepuasan pekerjaan itu sendiri merupakan sumber utama kepuasan.

2) Gaji

Upah dan gaji dikenal menjadi signifikan, tetapi kompleks secara kognitif dan merupakan faktor multidimensi dalam kepuasan kerja.

3) Promosi

Kesempatan promosi sepertinya memiliki pengaruh berbeda pada kepuasan kerja karena promosi memiliki sejumlah bentuk yang berbeda dan memiliki berbagai penghargaan.

4) Pengawasan

Pengawasan merupakan sumber penting lain dari kepuasan kerja. Terdapat dua dimensi gaya pengawasan yang memengaruhi kepuasan kerja. Yang pertama adalah berpusat pada karyawan dan dimensi yang lain adalah partisipasi atau pengaruh, seperti diilustrasikan oleh manajer yang memungkinkan orang untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan.

5) Rekan Kerja

Rekan kerja atau anggota tim yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana pada karyawan secara individu. Kelompok kerja, terutama tim yang kuat bertindak sebagai sumber dukungan, kenyamanan, nasihat, dan bantuan pada anggota individu.

B. Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian ini dilakukan berdasarkan beberapa jurnal yang telah terbit berdasarkan variabel yang relevan, berikut merupakan hasil dari penelitian terdahulu:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti dan Tahun	Variabel	Hasil
1.	Prasetyo dan Marlina (2019) Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen, Vol 3, (1), 2019 e-ISSN : 2579-9401, p-ISSN : 2579-9312 http://jurnal.unswagati.ac.id/index.php/jibm	Variabel Bebas: 1. disiplin kerja (X1) 2. kepuasan kerja (X2) Variabel Terikat: 1. Kinerja Karyawan (Y)	1. Hasil penelitian bahwa disiplin kerja mempunyai berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Hasil penelitian bahwa disiplin kerja mempunyai berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2.	Jamaludin (2017) Journal of Applied Business and Economics Vol. 3 No. 3 (Mar 2017) 161-169 ISSN: 2528-6163	Variabel Bebas: 1. gaya kepemimpinan (X1) Variabel Terikat: 1. Kinerja Karyawan (Y)	Hasil penelitian bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3.	Nisyak (2016) Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen: Volume 5, Nomor 4, April 2016 ISSN : 2461-0593	Variabel Bebas: 1. gaya kepemimpinan (X1) 2. motivasi (X2) 3. disiplin kerja (X3) Variabel Terikat: 1. Kinerja Karyawan (Y)	1. Hasil penelitian bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Hasil penelitian bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan

			<p>signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>3. Hasil penelitian bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>
4.	<p>Sunarsi (2017)</p> <p>Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia JENIUS. Vol. 1, No. 2, Januari 2017</p> <p>ISSN: 2598-9502</p>	<p>Variabel Bebas:</p> <p>1. gaya Kepemimpinan (X1)</p> <p>2. Disiplin Kerja (X2)</p> <p>Variabel Terikat:</p> <p>1. Kinerja Karyawan (Y)</p>	<p>1. Hasil penelitian bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>2. Hasil penelitian bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>
5.	<p>Trang (2016)</p> <p>Jurnal EMBA Vol.1 No.3 September 2013</p> <p>ISSN 2303-1174</p>	<p>Variabel Bebas:</p> <p>1. gaya kepemimpinan (X1)</p> <p>2. budaya organisasi (X2)</p> <p>Variabel Terikat:</p> <p>1. Kinerja Karyawan (Y)</p>	<p>1. Hasil penelitian bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>2. Hasil penelitian bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>
6.	<p>Siagian dan Khair (2018)</p> <p>Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen homepage: Vol 1, No. 1, September 2018, 59-70</p> <p>ISSN 2623-2634</p> <p>http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO</p>	<p>Variabel Bebas:</p> <p>1. gaya kepemimpinan (X1)</p> <p>2. Lingkungan Kerja (X2)</p> <p>Variabel Terikat:</p> <p>1. Kinerja Karyawan (Y)</p>	<p>1. Hasil penelitian bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>2. Hasil penelitian bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>

			karyawan.
7.	Guterres dan Supartha (2016) E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana 5.3 (2016): 429-454 ISSN: 2337-3067	Variabel Bebas: 1. gaya kepemimpinan (X1) 2. motivasi kerja (X2) Variabel Terikat: 1. Kinerja Karyawan (Y)	1. Hasil penelitian bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Hasil penelitian bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
8.	Veliu dan Manxhari (2017) <i>Journal of Management</i> 2017, No 2 (31) ISSN: 1648-7974	Variabel Bebas: 1. <i>Influence of leadership (X1)</i> Variabel Terikat: 2. <i>Employee Performance (Y)</i>	<i>The results showed that leadership style has a positive and significant influence on employee performance.</i>
9.	Saleh Dan Utomo (2018) Among Makarti Vol.11 No.21, Juli 2018 ISSN: 27784-5163	Variabel Bebas: 1. disiplin kerja (X1) 2. motivasi kerja (X2) 3. etos kerja (X3) 4. lingkungan kerja (X4) Variabel Terikat: 1. produktivitas kerja (Y)	1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

			4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
10.	Pangarso dan Susanti (2016) Jurnal Manajemen Teori dan Terapan Tahun 9. No. 2, Agustus 2016 ISSN: 1979-3650	Variabel Bebas: 1. disiplin kerja (X1) Variabel Terikat: 1. Kinerja Karyawan (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan
11.	Tanjung (2015) Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis Vol. 15, No. 01, April 2015 ISSN: 1693-7619 http://jurnal.umsu.ac.id	Variabel Bebas: 1. disiplin kerja (X1) 2. motivasi kerja (X2) Variabel Terikat: 1. Kinerja Karyawan (Y)	1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
12.	Isvandiari dan Bagus al idris (2018) Jurnal JIBEKA Volume 12, No 1, 2018: 17 – 22 ISSN: 0126-1258	Variabel Bebas: 1. Gaya kepemimpinan (X1) 2. disiplin kerja (X2) Variabel Terikat: 1. Kinerja Karyawan (Y)	1. Hasil penelitian bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai. 2. Hasil penelitian bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai.

13	<p>Ni Luh Sekartini (2016)</p> <p>JAGADHITA:Jurnal Ekonomi & Bisnis, Vol. 3, No 2.September 2016, Hal 64-75</p> <p><a href="http://ejournal.warmade
wa.ac.id/index.php/jret">http://ejournal.warmade wa.ac.id/index.php/jret</p> <p><u>ISSN: 2579-8162</u></p>	<p>Variabel Bebas:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. kemampuan kerja (X1) 2. disiplin kerja (X2) 3. motivasi kerja(X3) <p>Variabel Terikat:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. kepuasa kerja (Y) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hasil penelitian bahwa kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai. 2. Hasil penelitian bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai 3. Hasil penelitian bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai
14	<p>Nova Syafrina (2017)</p> <p>Eko dan Bisnis (Riau Economics and Business Reviewe)</p> <p>P.ISSN: 1410-7988 E.ISSN: 2614-123X</p> <p>Volume 8, Nomor 4, Desember 2017</p>	<p>Variabel Bebas:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. disiplin kerja (X1) <p>Variabel Terikat:</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Kinerja Karyawan (Y) 	<p>Hasil penelitian bahwa disiplin kerja mempunyai dampak yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>
15	<p>Ery Teguh Prasetyo dan Puspa Marlina (2019)</p> <p>Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen, Vol 3, (1), 2019</p> <p>e-ISSN : 2579-9401, p-ISSN : 2579-9312</p> <p><a href="http://jurnal.unswagati.a
c.id/index.php/jibm">http://jurnal.unswagati.a c.id/index.php/jibm</p>	<p>Variabel Bebas:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. disiplin kerja (X1) 2. kepuasan kerja (X2) <p>Variabel Terikat:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kinerja Karyawan (Y) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hasil penelitian bahwa disiplin kerja mempunyai berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Hasil penelitian bahwa disiplin kerja mempunyai berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

16	<p>Caroline Achieng Juma dan Dr. Makori</p> <p>Moronge (2015) Vol. 2 (105), pp 1549 – 1594, Nov 1, 2015</p> <p>ISSN: 2312-9492</p>	<p>Variabel Bebas: 1. disiplin kerja (X1)</p> <p>Variabel Terikat: 1. Kinerja Karyawan (Y)</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>
17	<p>Susanti dan Palupiningdyah (2016)</p> <p>Management Analysis Journal 5 (1) (2016)</p> <p>ISSN 2252-6552</p> <p>http://maj.unnes.ac.id</p>	<p>Variabel Bebas: 1. Kepuasan kerja (X1) 2. Komitmen organisasi (X2)</p> <p>Variabel Terikat: 1. Kinerja Karyawan (Y)</p>	<p>1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>
17.	<p>Novita dan Bambang Swasto Sunuharjo (2016)</p> <p>Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 34 No. 1 Mei 2016</p> <p>ISSN 2303-1174</p> <p>administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id</p>	<p>Variabel Bebas: 1. Kepuasan kerja (X1) 2. Komitmen organisasi (X2)</p> <p>Variabel Terikat: 1. Kinerja Karyawan (Y)</p>	<p>1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan..</p>
18	<p>Deny Arianto (2017)</p> <p>Jurnal Ilmu Manajemen Volume 5 Nomor 3 2017</p> <p>ISSN : 2549-192x</p>	<p>Variabel Bebas: 1. Disiplin kerja (X1) 2. <i>Team work</i> (X2)</p> <p>Variabel Terikat: 1. Kinerja Karyawan (Y)</p>	<p>1. Hasil penelitian bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>2. Hasil penelitian bahwa <i>teamwork</i> memiliki pengaruh signifikan</p>

			terhadap kinerja karyawan.
19	<p>Eko Prastyo dan Leonardo Budi Hasiolan (2016)</p> <p>Journal of Management Vol.02 No.02 , Maret 2016</p> <p>ISSN : 2502-7689</p>	<p>Variabel Bebas:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kepuasan kerja (X1) 2. Motivasi (X2) 3. Lingkungan kerja (X3) <p>Variabel Terikat:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kinerja Karyawan (Y) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hasil penelitian bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Hasil penelitian bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. Hasil penelitian bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
20	<p>Erline Kristine (2017)</p> <p>Jurnal EKSEKUTIF Volume 14 No. 2 Desember 2017</p> <p>ISSN : 1829-2501</p>	<p>Variabel Bebas:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kepuasan kerja (X1) 2. Komitmen organisasi (X2) <p>Variabel Terikat:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kinerja Karyawan (Y) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hasil penelitian bahwa Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja. 2. Hasil penelitian bahwa Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
21	<p>Riski Damayanti, Agustina Hanafi, dan Afriyadi Cahyadi (2018)</p> <p>Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan Vol XV No 2, Oktober 2018</p> <p>E-ISSN : 2685-838x</p>	<p>Variabel Bebas:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kepuasan kerja (X1) <p>Variabel Terikat:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kinerja Karyawan (Y) 	<p>Hasil penelitian bahwa kepuasan kerja berpengaruh kuat dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Rumah</p>

22	<p>Rizal Nabawi (2019)</p> <p>Jurnal Ilmiah Magister Manajemen homepage: Vol 2, No. 2, September 2019, 170-183</p> <p>http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO</p> <p>ISSN 2623-2634</p> <p>DOI: https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667</p>	<p>Variabel Bebas:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Lingkungan Kerja (X1) 2. Kepuasan Kerja (X2) 3. Beban Kerja (X3) <p>Variabel Terikat:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kinerja Karyawan (Y) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap variabel kinerja Pegawai. 2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap variabel kinerja Pegawai.
23	<p>Mohammed Inuwa (2016)</p> <p><i>The Millennium University Journal</i>; Vol. 1, No. 1; 2016</p> <p>ISSN: 2225-2533</p>	<p>Variabel Bebas:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Job Satisfaction (X1)</i> <p>Variabel Terikat:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Employee Performance (Y)</i> 	<p><i>The results showed that leadership style has a positive and significant influence on employee performance.</i></p>
24	<p>Tjong Fei Lie (2018)</p> <p>AGORA Vol. 6, No. 1, (2018)</p>	<p>Variabel Bebas:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kepuasan Kerja (X1) <p>Variabel Terikat:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kinerja Karyawan (Y) 	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p>

25	Rompas (2018) Jurnal EMBA Vol.6 No.4 September 2018, Hal. 1978 – 1987 ISSN 2303-1174	Variabel Bebas: 1. gaya kepemimpinan (X1) 2. pengawasan (X2) 3. disiplin kerja (X3) Variabel Terikat: 1. Kinerja Karyawan (Y)	1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan
26	Setiawan dan Pratama (2012) Jurnal Manajemen Tools Vol. 11 No. 1 Juni 2019 ISSN : 2088-3145	Variabel Bebas: 1. gaya kepemimpinan (X1) 2. komunikasi efektif (X2) 3. pengambilan keputusan (X3) variabel Terikat: 1. Kinerja Karyawan(Y)	1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi efektif berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengambilan keputusan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan

C. Kerangka Penelitian

1. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap Kinerja pegawai

Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai diasumsikan sebagai 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 Kinerja pegawai. Gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai didukung oleh penelitian Nisyak (2016), Trang (2016), Guterres dkk, (2016), Goei dkk, (2016), Sunarsi (2017), Siagian dkk, (2018) yang menyebutkan bahwa terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai diasumsikan sebagai 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 kinerja yang baik pula. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai didukung oleh penelitian Tanjung (2015), Pangarso dkk (2016), Sekartini (2016) Syafrina (2017), Isvandari dkk, (2018), Saleh, dkk (2018) yang menyebutkan bahwa terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

3. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai

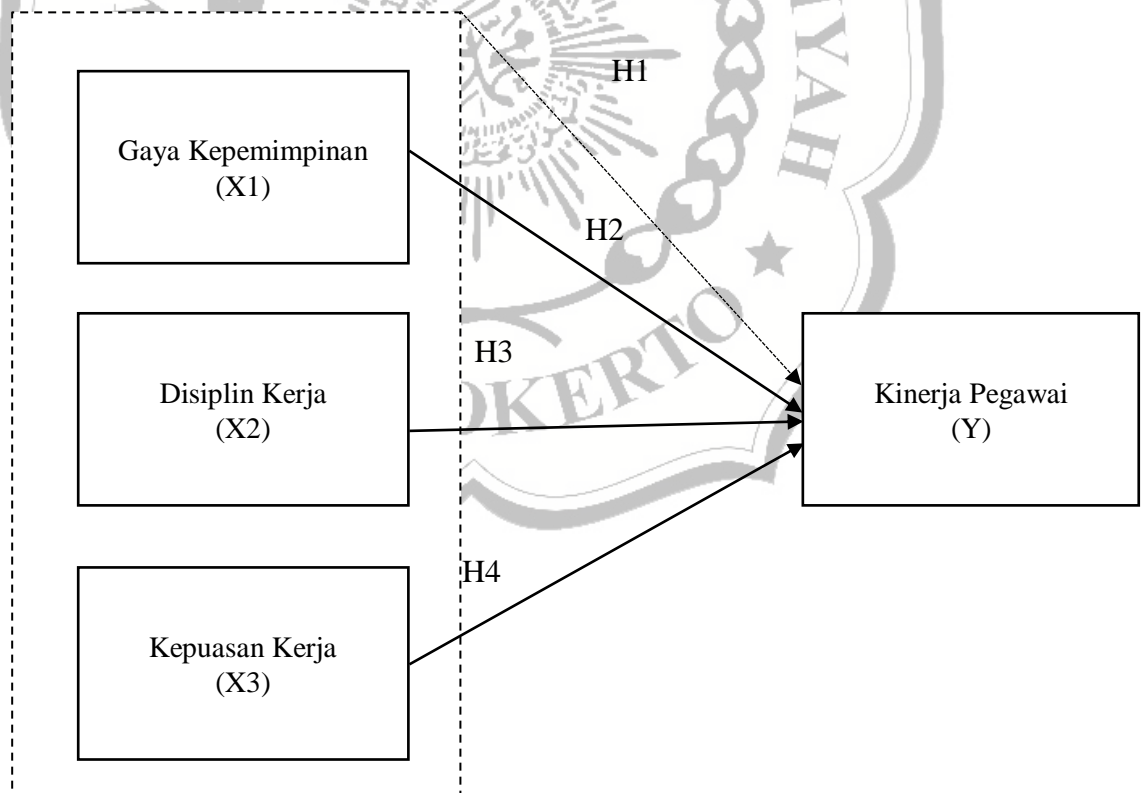
Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai diasumsikan bahwa Kinerja karyawan dikatakan baik, apabila kepuasan kerja yang

dirasakan oleh karyawan juga semakin baik. Dengan kata lain, kinerja karyawan yang baik dapat dipengaruhi kepuasan kerja pada diri karyawan. Dengan demikian kepuasan kerja dalam suatu instansi sangat dibutuhkan untuk mendongkrak kinerja karyawan. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai didukung oleh penelitian Prastyo, dkk (2016), Novita, dkk (2016), Deny Arianto, dkk (2017) yang menyebutkan bahwa terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

D. Kerangka Pemikiran

Gambar 2.1

Kerangka Pemikiran



Keterangan:

- : Hubungan secara parsial
-----→ : Hubungan secara simultan

- a. H₁ : Gaya kepemimpinan, disiplin kerja, kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai
- b. H₂ : Gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Pegawai
- c. H₃ : Disiplin kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Pegawai
- d. H₄ : Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Pegawai