

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Menurut Sinambela (2018:480) kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. (Robbins (1996) dalam Sinambela (2018:480)) mengemukakan bahwa kinerja diartikan sebagai hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan individu dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama.

Menurut Salutondok dkk (2015) kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan, melalui perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan. Sedangkan menurut Kusiniawati dkk (2014) kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal yaitu sesuai standar organisasi dan mendukung terciptanya tujuan perusahaan.

Berdasarkan beberapa definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.

Menurut (Ruky (2001) dalam Sidanti (2015)) mengidentifikasi enam faktor yang mempengaruhi kinerja, sebagai berikut :

- 1) Teknologi yang meliputi peralatan kerja dan metode kerja yang digunakan untuk menghasilkan produk atau jasa yang dihasilkan oleh organisasi. Semakin berkualitas teknologi yang digunakan, maka akan semakin tinggi tingkat kinerja organisasi.
- 2) Kualitas input atau material yang digunakan oleh organisasi.
- 3) Kualitas lingkungan fisik yang meliputi keselamatan kerja, penataan ruangan, dan kebersihan.
- 4) Budaya organisasi sebagai pola tingkah laku dan pola kerja yang ada dalam organisasi yang bersangkutan.
- 5) Kepemimpinan sebagai upaya untuk mengendalikan anggota organisasi agar bekerja sesuai dengan standar dan tujuan organisasi.
- 6) Pengelolaan sumber daya manusia yang meliputi aspek kompensasi, imbalan, promosi, dan lain-lainnya.

c. Pentingnya Kinerja

Menurut Sudiman dalam Yenti dkk (2014) pentingnya kinerja sebagai berikut :

- 1) Pengukuran kinerja membantu pimpinan instansi pemerintahan dalam penentuan tingkat pencapaian tujuan yang perlu dicapai.
- 2) Sistem pengukuran kinerja yang efektif memberikan umpan balik bagi para pengelola dan pembuat keputusan di dalam proses evaluasi dan

perumusan tindak lanjut, dalam rangka peningkatan kinerja pada masa yang akan datang.

- 3) Menjadi alat komunikasi pimpinan organisasi, pegawai dan para *stakeholders* eksternal.
- 4) Sistem pengukuran kinerja yang baik dapat menggerakkan kearah yang positif. Sebaliknya sistem yang buruk dapat menyebabkan organisasi menyimpang jauh dari tujuan.
- 5) Mengidentifikasi kualitas pelayanan.

2. Gaya Kepemimpinan Transformasional

a. Pengertian Gaya Kepemimpinan Transformasional

Menurut (Yulk (2010) dalam Mahendra (2015)) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional itu dimana pengikut merasakan kepercayaan, kekaguman, kesetiaan dan penghormatan terhadap pimpinan, dan mereka termotivasi untuk melakukan lebih daripada yang awalnya mereka harapkan. Sedangkan menurut Baskoro (2015) pemimpin transformasional adalah proses dimana atasan dan bawahan menaikkan moral dan motivasinya ke tingkat yang lebih tinggi. Menurut (Bass (1990) dalam Baskoro (2015)) menyatakan bahwa pemimpin transformasional mengartikulasikan visi masa depan organisasi yang realistik, menstimulasi bawahan dengan cara yang intelek, dan menaruh perhatian pada perbedaan-perbedaan yang dimiliki bawahannya.

Pendapat lain mengenai gaya kepemimpinan transformasional yaitu menurut (Cavazott (2011) dalam Mahendra (2015)) gaya kepemimpinan

transformatif adalah pemimpin yang menginspirasi para pengikut untuk melampaui kepentingan pribadi mereka yang mampu membawa dampak mendalam dan luar biasa pada pengikut. Sedangkan menurut (Haryanto (2011) dalam Baskoro (2015)) gaya kepemimpinan transformasional adalah kekuatan untuk mempengaruhi bawahan dengan cara-cara tertentu.

Berdasarkan definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang dapat meningkatkan kepercayaan atau keyakinan diri bawahan yang akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja.

3. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Sinambela (2018:335) berdasarkan pendapat para ahli bahwa secara teoritis disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Sedangkan menurut Sutrisno (2017:95) disiplin kerja sebagai suatu sikap terhadap peraturan perusahaan dalam rangka pelaksanaan kerjanya, maka disiplin kerja dikatakan baik bila karyawan mengikuti dengan sukarela aturan atasannya dan berbagai peraturan perusahaan. Dan sebaliknya, dikatakan buruk bila karyawan mengikuti perintah atasan dengan terpaksa dan tidak tunduk pada peraturan perusahaan.

Berdasarkan definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sifat yang dimiliki seseorang untuk taat dan bisa mengendalikan diri agar tetap mematuhi aturan yang telah disepakati.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut (Singodimedjo (2000) dalam Sutrisno (2017:89)), faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah ;

1) Besar kecilnya pemberian kompensasi.

Para pegawai akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila pegawai merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan.

2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.

Dalam lingkungan perusahaan, semua pegawai akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana pemimpin dapat mengendalikan perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang ditetapkan.

3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.

Disiplin akan dapat ditegakan dalam perusahaan jika ada aturan tertulis yang telah disepakati bersama. Para pegawai akan mendapat kepastian bahwa siapa saja dan perlu dikenakan sanksi tanpa pandang bulu.

c. Pentingnya Disiplin Kerja

Pentingnya disiplin kerja menurut Sastrohadiwiryo dalam yenti dkk (2014) sebagai berikut :

- 1) Agar para pegawai menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan organisasi yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis.
- 2) Pegawai dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan organisasi sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- 3) Pegawai dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa organisasi dengan sebaik-baiknya.
- 4) Para pegawai dapat bertindak dan berpartisipasi sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada organisasi.
- 5) Pegawai mampu menghasilkan kinerja yang tinggi sesuai dengan harapan organisasi, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

4. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

★ Menurut Sinambela (2018:303) kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dihasilkan oleh usahanya sendiri (internal) dan yang didukung oleh hal-hal yang dari luar dirinya (eksternal), atas kejadian kerja, hasil kerja dan kerja itu sendiri. Menurut (Steve M. Jex (2002) dalam Sinambela (2018:302)) mendefinisikan bahwa kepuasan kerja sebagai tingkat afeksi positif seseorang pekerja terhadap pekerjaan dan situasi pekerjaan, kepuasan kerja berkaitan dengan sikap pekerja atas pekerjaannya. Sikap tersebut berlangsung dalam aspek kognitif dan aspek perilaku.

Pendapat lain mengenai kepuasan kerja yaitu menurut (Locke (1976) dalam penelitian Fadlallh (2015)) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai keadaan emosi yang menyenangkan atau positif yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan atau pengalaman pekerjaan seseorang. Berdasarkan definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah tingkat kesenangan yang dimiliki seseorang atas pekerjaannya.

Teori kepuasan kerja menurut Sinambela (2018:305) Teori Keseimbangan (*Equity Theory*). Teori ini dikemukakan oleh Adam, yang intinya berpendapat bahwa dalam organisasi harus ada keseimbangan. Komponen dari teori ini adalah *input, outcome, comparison person, equity in equity*. Wexley dan Yukl dalam Sinambela (2018:305) mengemukakan bahwa :

- 1) *“Input is anything of value that an employee perceives that he contributed to his job”*. (Input adalah semua nilai yang diterima pegawai yang dapat menunjang pelaksanaan kerja). Misalnya pendidikan, pengalaman, keahlian dan usaha.
- 2) *Outcome is anything of value the employee perceives he obtains from the job*. (*Outcome* adalah semua nilai yang diperoleh dan dirasakan pegawai). Misalnya upah, keuntungan tambahan, status simbol, pengenalan kembali dan lain-lain.
- 3) *Comparison person may be someone in the same organization, someone in a different organization, or even the person himself in a previous job*. (*Comparison person* adalah seorang pegawai dalam

organisasi yang sama, seseorang pegawai dalam organisasi yang berbeda atau dirinya sendiri dalam pekerjaan sebelumnya).

Menurut teori ini, puas atau tidaknya pegawai merupakan hasil dari perbandingan yang mereka lakukan antara *input-outcome* dirinya dengan perbandingan *input-outcome* pegawai lain. Jadi, apabila perbandingan tersebut dirasakan seimbang maka pegawai tersebut akan menjadi puas. Sebaliknya, apabila tidak seimbang maka dapat menyebabkan ketidakpuasan.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Sinambela (2018:309) terdapat enam faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu :

1) Faktor Psikologi.

Faktor psikologi merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan pegawai yang meliputi minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan.

2) Faktor Sosial.

Faktor sosial merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antar sesama pegawai, dengan atasannya, maupun pegawai yang berbeda jenis pekerjaannya.

3) Faktor Fisik.

Faktor fisik merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik pegawai, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan waktu istirahat, perlengkapan kerja,

keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan pegawai, umur dan sebagainya.

4) Faktor Finansial.

Faktor finansial merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan pegawai yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.

5) Mutu Pengawasan.

Kepuasan pegawai dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan dengan bawahan sehingga pegawai dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan dengan bawahan sehingga pegawai akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja.

6) Faktor Hubungan Antar Pegawai

Faktor hubungan antar pegawai antara lain hubungan antara manajer dengan pegawai, faktor fisik dan kondisi kerja, hubungan sosial antara pegawai, sugesti dari teman sekerja, emosi dan situasi kerja.

c. Penyebab Kepuasan Kerja

Menurut (Kreitner dan Kinicki (2001) dalam Sinambela (2018:310))

terdapat lima penyebab kepuasan kerja yaitu :

1) Pemenuhan Kebutuhan (*Need fulfillment*)

Kepuasan ditentukan oleh tingkat karakteristik pekerjaan yang memberikan kesempatan kepada individu untuk memenuhi kebutuhannya.

2) Perbedaan (*Discepancies*)

Kepuasan menurut faktor ini merupakan sejauh mana hasil dapat memenuhi harapan, yang mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan yang diperoleh individu dari pekerjaan.

3) Pencapaian Nilai (*Value Attainment*)

Pencapaian nilai menunjukkan bahwa kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.

4) Keadilan (*Equity*)

Keadilan berkontribusi signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan merupakan fungsi seberapa adil individu diperlakukan ditempat kerja.

5) Komponen Genetik (*Dispositional/Genetic Components*)

Kepuasan dalam hal ini didasarkan pada keyakinan bahwa kepuasan kerja sebagian merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik. Indikator yang dijadikan acuan untuk melihat kepuasan kerja ini dihubungkan dengan lingkungan kerja baik internal (terkait dengan fasilitas, rekan sekerja dan lain-lain) maupun eksternal.

B. Hasil Penelitian Terdahulu

Beberapa peneliti telah melakukan penelitian tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil dari penelitian akan digunakan sebagai bahan referensi dan perbandingan dalam penelitian ini, antara lain yaitu :

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Penelitian dan Tahun	Variabel Yang Digunakan	Hasil
1	Wawan Fermana Mamonto, Olivia S. Nelwan, Greis M. Sendow (2016)	X_1 : Kepemimpinan Transformasional X_2 : Komunikasi Interpersonal X_3 : Kepuasan Kerja Y : Kinerja Karyawan	<p>Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>Komunikasi interpersonal berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>Kepuasan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>
2	Arfindy Parerung, Adolfina, Peggy A. Mekel (2014)	X_1 : Disiplin X_2 : Kompensasi X_3 : Pengembangan Karir Y : Kinerja Pegawai	<p>Disiplin tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.</p> <p>Kompensasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.</p> <p>Pengembangan karir berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.</p>
3	Asis Rahman, Gunawan, Hasmin (2017)	X_1 : Motivasi X_2 : Kepuasan Kerja X_3 : Pengembangan Karir Y : Kinerja Pegawai	<p>Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.</p> <p>Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.</p> <p>Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.</p>
4	Maria Megumi Larasati (2017)	X_1 : Kohesivitas X_2 : kepuasan Kerja Y : Kinerja	<p>Kohesivitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja.</p> <p>Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja.</p>

5	Yanuardi Kusuma Baskoro, Yudi, Irwansyah (2015)	X ₁ : Gaya Kepemimpinan Transformasional X ₂ : Motivasi Kerja Y : Kinerja Karyawan	Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh langsung secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh langsung secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
6	Kadek Gelgel Atmayana, Ayu Desi Indrawati (2016)	X ₁ : Gaya Kepemimpinan Transformasional X ₂ : Disiplin Kerja X ₃ : Imbalan Finansial Y : Kinerja Karyawan	Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Imbalan finansial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
7	Kadek Manik Oko Mahendra, Ni Wayan Mujiati (2015)	X ₁ : Kepemimpinan Transformasional X ₂ : Disiplin Kerja X ₃ : Burnout Y : Kinerja Karyawan	Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Burnout berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
8	Yohanis Salutondok, Agus Supandi Soegoto (2015)	X ₁ : Kepemimpinan X ₂ : Motivasi X ₃ : Kondisi Kerja X ₄ : Disiplin Y : Kinerja Pegawai	Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kondisi kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
9	Aini Kusniawati, Nurhayati, Rosy Herlina (2014)	X ₁ : Lingkungan Kerja X ₂ : Disiplin Kerja Y : Kinerja Karyawan	Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja

			karyawan.
10	Akhmad Edi Susanto, Wahyuningrat, Denok Kurniasih (2017)	X ₁ : Motivasi X ₂ : Komitmen Pegawai X ₃ : Disiplin Kerja Y : Kinerja Pegawai	Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Komitmen Pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
11	Gerald Joseph Harjono, Bode Lumanauw, Victor P.K. Lengkong (2015)	X ₁ : Kepemimpinan Transformasional X ₂ : <i>Self Efficacy</i> Y : Kinerja Pegawai	Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. <i>Self efficacy</i> berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
12	Fheiren Rahim, Victor P.K. Lengkong, Lucky O.H. Dotulong (2018)	X ₁ : Kepemimpinan Transformasional X ₂ : Kepemimpinan Transaksional Y : Kinerja Karyawan	Kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan transaksional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
13	Ujang Tri Cahyono, Mohamad Syamsul Maarif dan Suharjono (2014)	X ₁ : Kepemimpinan Transformasional Y : Kinerja Karyawan	Kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
14	Eko Yudhi Setiawan (2015)	X ₁ : Gaya Kepemimpinan Transformasional X ₂ : Gaya Kepemimpinan Transaksional Y : Kinerja Karyawan	Gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan transaksional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
15	Ogi Rifansyah (2016)	X ₁ : Gaya Kepemimpinan Transformasional X ₂ : Budaya Organisasi Y : Kinerja Karyawan	Gaya kepemimpinan transformasional baik dan tepat sasaran. Budaya organisasi baik dan tepat sasaran.
16	I Gede Purnawan Adi, I Wayan Bagia, Wayan Cipta (2015)	X ₁ : Promosi Jabatan X ₂ : Disiplin Kerja Y : Kinerja Pegawai	Promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

			pegawai. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
17	Sutrisno, Azis Fathoni, Maria Magdalena Minarsih (2016)	X ₁ : Motivasi X ₂ : Disiplin Kerja Y : Kinerja Pegawai	Motivasi memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja. Disiplin kerja memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja.
18	Nur Syahida dan Nanik Suryani (2018)	X ₁ : Disiplin Kerja X ₂ : Lingkungan Kerja Fisik X ₃ : Motivasi Kerja Y : Kinerja Perangkat Desa	Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa. Lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa.
19	Titi Laras dan Raden Tri Haryono (2016)	X ₁ : Kepemimpinan Transformasional X ₂ : Motivasi X ₃ : Budaya Organisasi Y : Kinerja Perangkat Desa	Kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa. Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja perangkat desa.
20	Waryanti, Istiatin, Eny Kustiyah (2018)	X ₁ : Kepemimpinan Transformasional X ₂ : Motivasi X ₃ : Kompetensi Y : Kinerja Aparat Desa	Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja aparat desa. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparat desa. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparat desa.
21	Thi Thu Nguyen, Lokman Mia, Lanita Winata, Vincent K.	X ₁ : <i>Transformational Leadership Style</i> X ₂ : <i>Management</i>	Gaya kepemimpinan transformasional memberikan efek langsung

	Chong (2016)	<i>Control System</i> Y : <i>Managerial Performance</i>	dan positif terhadap kinerja.
22	Dr. Abdul Wahid A. Fadlallah (2015)	X : <i>Job Satisfaction</i> Y : <i>Employee Performance</i>	Ada hubungan positif signifikan antara faktor kepuasan kerja dan kinerja karyawan.
23	Cedaryana, Muchlis R. Luddin dan Yetti Supriyati (2018)	X ₁ : <i>Work Discipline</i> X ₂ : <i>Career Development</i> X ₃ : <i>Job Satisfaction</i> Y : <i>Employee performance</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja , pengembangan karir dan kepuasan kerja memiliki efek positif dan merupakan penentu kinerja karyawan

C. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu yang sudah dipaparkan diatas, dapat diketahui bahwa adanya hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Hubungan tersebut dapat dilihat sebagai berikut :

1. Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Atmayana dan Indrawati (2016) meneliti Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja Dan Imbalan Finansial Terhadap Kinerja Karyawan menyimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin Kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Baskoro dkk(2015), Mamonto dkk (2016), Harjono dkk (2015), Mahendra dan Mujiati (2015) dengan hasil yang sama dimana Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pada acuan penelitian terdahulu dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan

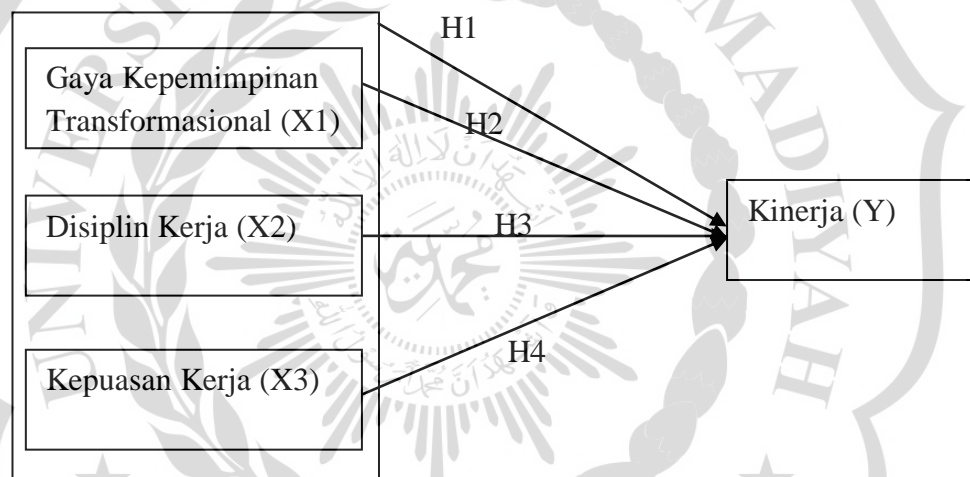
Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Heny Sidanti (2015) meneliti tentang Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun menyimpulkan bahwa variabel Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Mahendra dan Mujiati (2015), Cedaryana dkk (2018), Syafrina (2017), Simbolon (2016) dengan hasil yang sama yaitu disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pada acuan penelitian terdahulu dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Rahman (2017) meneliti tentang Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Perlengkapan Sekretariat Daerah Kota Semarang menyimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Fadlallah (2015), Mamonto (2016), Cedaryana dkk (2018) dengan hasil yang sama yaitu kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pada acuan penelitian terdahulu dapat

disimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Keterkaitan variabel independen dengan variabel dependen dapat dijadikan sebuah kerangka pemikiran untuk penelitian. Kerangka penelitian yang diajukan untuk penelitian ini adalah berdasarkan pada hasil telaah teoritis seperti yang telah diuraikan diatas. Dari uraian diatas dapat diajukan model kerangka pemikiran sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

4. Hipotesis

H1 : Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Perangkat Desa Di Kecamatan Mandiraja Kabupaten Banjarnegara.

H2 : Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja Perangkat Desa Di Kecamatan Mandiraja Kabupaten Banjarnegara.

H3 : Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Perangkat Desa
Di Kecamatan Mandiraja Kabupaten Banjarnegara.

H4 : Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Perangkat
Desa Di Kecamatan Mandiraja Kabupaten Banjarnegara.

