

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian Terdahulu menjadi salah satu acuan penulis dalam melakukan penelitian sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan penelitian-penelitian terdahulu yang mendukung penelitian tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dalam bentuk tabel sebagai berikut yaitu:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Jenis Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Putu Darmawan Putra, Wayan Bagia, Ni Nyoman Yulianthini	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) Disiplin Kerja (X2) Kinerja Pegawai (Y)	Kuantitatif	Gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja, gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
2.	Rivan Ti Tomi, Jonfrid Siae, Olivia Winda Ony Panjaitan	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Bapelkes Provinsi Kalimantan Tengah	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis (X1) Motivasi (X2) Disiplin Kerja (X3) Kinerja Pegawai (Y)	Kuantitatif	Gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan gaya kepemimpinan demokratis, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan

					terhadap kinerja pegawai pada kantor BAPELKES Provinsi Kalimantan Tengah
3.	Gita Rahmy, Nur Hidayati, Khalikussabir	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Unit Desa Pakis Malang	Kepemimpinan (X1) Motivasi (X2) Disiplin Kerja (X3) Kinerja Karyawan (Y)	Kuantitatif	Hasil dari penelitian ini adalah kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
4.	Saimatun Nisak, Adityawarm an	Analisis Pengaruh Etos Kerja Islami, Disiplin Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Tengah	Etos Kerja Islami (X1) Disiplin Kerja (X2) Gaya Kepemimpinan (X3) Kinerja Pegawai (Y)	Kuantitatif	Dari penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa etos kerja, disiplin kerja, dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Tengah baik secara serentak maupun sebagian.
5.	Taufiq Hidayaturokhman, Ratna Kusumawati (2020)	Analisis Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dewan Pelaksana Pengelola Masjid Agung Jawa Tengah	Gaya Kepemimpinan Demokratis (X1) Disiplin Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Kuantitatif	bahwa secara simultan atau bersama – sama gaya kepemimpinan demokratis dan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada dewan pelaksana pengelola Masjid Agung Jawa Tengah. Hasil pengujian koefisien determinasi (R^2) terhadap variabel gaya kepemimpinan demokratis dan disiplin kerja menunjukkan pengaruh terhadap kinerja kariawan pada dewan pelaksana pengelola Masjid Agung Jawa Tengah sebesar 24,7%. Sedangkan sisanya ($100\% - 24,7\% = 74,3\%$) dapat dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini.

6.	Yosua Ferdian Kurniawan (2018)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Karyawan Di Cv Anugerah Jaya	Gaya Kepemimpinan Demokratis (X1) Kinerja (Y)	Kuantitatif	dalam penelitian ini guna menjawab rumusan dan hipotesis penelitian ini adalah gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Anugerah Jaya.
7.	Sudirman, Mashur Razak, Salim S	Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Makassar Pemerintah Kota Makassar	Disiplin Kerja (X1) Gaya Kepemimpinan (X2) Pelatihan (X3) Kinerja Pegawai (Y)	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, gaya kepemimpinan, dan pelatihan secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Makassar Pemerintah Kota Makassar, serta disiplin kerja yang paling dominan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Makassar Pemerintah Kota Makassar
8.	Ade Muslimat, Hariyaty Ab Wahid	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia Kantor Cipondoh	Disiplin Kerja(X1) Kinerja Karyawan (Y)	Kuantitatif	Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai persamaan regresi $Y = 12,149 + 0,733X$, dan nilai koefisien korelasi 0,781 atau memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan nilai determinasi 61,1%. Uji hipotesis diperoleh signifikansi $0,000 < 0,05$.

Sumber: Penelitian Terdahulu

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Kinerja Karyawan

2.2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan suatu tingkat produktivitas seorang karyawan, relative pada rekan kerjanya, pada beberapa hasil dan perilaku yang terkait dengan adanya tugas. Kinerja dapat dipengaruhi oleh suatu variabel yang terkait dengan pekerjaan meliputi *role-stress* dan konflik kerja atau *non-kerja* (Riani, 2013).

Thomson (2018) menyatakan bahwa kinerja merupakan suatu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang akan dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Sutrisno (2016) menyatakan kinerja merupakan hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Menurut Fahmi (2018) kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu. Kinerja individu dipengaruhi oleh usaha (*effort*) dan situasi lingkungan (Subhki dan Jauhar, 2013)

Kasmir (2016) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Meningkatnya kinerja perorangan (*individual performance*) maka, kemungkinan besar dapat meningkatkan kinerja pada perusahaan (*corporate performance*) karena keduanya saling mempunyai hubungan yang sangat erat.

Berdasarkan pengertian kinerja menurut para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan suatu proses untuk mencapai hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi, dan hasilnya disesuaikan dengan hasil kerja yang diharapkan perusahaan, melalui standar kinerja pegawai yang berlaku dalam organisasi. Maka dari itu, kinerja pegawai harus

diukur dan dibandingkan dengan standar yang sudah ditetapkan dalam kriteria pekerjaan, lalu hasilnya dikomunikasikan kepada seluruh pegawai.

2.2.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan baik hasil maupun perilaku kerja menurut Kasmir (2016) yaitu:

1. Kemampuan dan Keahlian

Kemampuan dan keahlian yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang baik maka kinerja yang dihasilkan akan baik dan begitupun sebaliknya.

2. Pengetahuan

Pengetahuan tentang pekerjaan karyawan yang mempunyai pengetahuan baik dengan pekerjaannya maka akan memudahkan seorang karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya tersebut.

3. Rancangan Kerja

Rancangan pekerjaan yang dapat memudahkan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan tersebut dengan tepat waktu dan benar.

4. Kepribadian

Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, maka akan dapat melakukan pekerjaannya secara sungguh-sungguh dengan penuh tanggung jawab.

5. Motivasi Kerja

Jika karyawan memiliki dorongan motivasi yang tinggi dari luar maupun dari dalam perusahaan, maka karyawan tersebut akan termotivasi untuk melaksanakan sesuatu yang baik.

6. Kepemimpinan

Perilaku seorang pemimpin dalam perusahaan untuk mengatur, mengelola, dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya.

7. Gaya Kepemimpinan

Gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi bawahannya

8. Budaya Organisasi

Kebiasaan atau norma yang berlaku disuatu organisasi atau perusahaan yang biasanya mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta dipatuhi oleh semua anggota perusahaan.

9. Kepuasan Kerja

Perasaan senang atau gembira seseorang sebelum dan sesudah melakukan pekerjaan tersebut.

10. Lingkungan Kerja

Suasana atau kondisi lokasi tempat bekerja yang berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan dengan sesama rekan kerja.

11. Loyalitas

Kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan tempat kerja tersebut.

12. Komitmen

Kepatuhan Karyawan dalam menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

13. Disiplin Kerja

Usaha karyawan dalam menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh.

2.2.1.3 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2016) indikator kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan

Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan memeriksa kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh suatu proses tertentu. Dengan kata lain, kualitas adalah tingkat dimana proses atau hasil melakukan suatu kegiatan yang mendekati kesempurnaan. Semakin baik produk yang dihasilkan, maka semakin baik kinerjanya dan sebaliknya, semakin buruk kualitas pekerjaan yang dilakukan, maka semakin rendah kinerjanya. Pada kenyataannya, kualitas pekerjaan dapat diukur dengan nilai tertentu.

2. Kuantitas (Jumlah) pekerjaan yang dapat diselesaikan

Kuantitas yaitu produksi yang dihasilkan dan dapat ditampilkan dalam satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus aktivitas yang di selesaikan. Kuantitas yang perlu di capai biasanya ditentukan untuk pekerjaan tertentu. Pencapaian jumlah yang diinginkan adalah jumlah yang mencapai atau melebihi tujuan.

3. Waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan

Dengan jenis pekerjaan tertentu, ada batas waktu penyelesaian pekerjaan. Yang artinya ada waktu kerja minimal dan maksimal (seperti 30 menit) yang harus dipenuhi. Dalam arti luas, ketepatan waktu adalah tempat dimana kegiatan dapat diselesaikan atau hasil produksi dapat dicapai dalam jangka waktu tertentu.

4. Pengawasan ketergantungan karyawan untuk diawasi dalam bekerja

Dengan memantau karyawan membuat mereka lebih bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan dan memudahkan untuk melakukan koreksi atau perbaikan secepat mungkin jika ada penyimpangan. Sangat perlu untuk mengelola aktivitas karyawan agar tidak terjadi masalah dan apa yang ditetapkan.

5. Hubungan antar Karyawan

Penilaian kinerja berhubungan dengan kerja sama atau harmonisasi antara karyawan dan manajer. Hubungan ini mengukur kemampuan seorang karyawan untuk menumbuhkan rasa saling menghormati, niat baik, dan kerjasama antar karyawan.

2.2.2 Gaya Kepemimpinan Transformasional

2.2.2.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan Transformasional

Gaya kepemimpinan transformasional yaitu pemimpin yang merangsang dan menginspirasi (mentransformasi) pengikutnya untuk hal yang luar biasa menurut Robbins (2016).

Purnomo dan Cholil, (2012) menyatakan Gaya kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang tidak hanya sebatas hubungan kerja saja, akan tetapi lebih mengarah pada pemberian motivasi, perhatian kepada kebutuhan individu, dan yang mengarah pada penghargaan kepada pegawai sebagai manusia yang memiliki hak-hak asasi.

Yukl (2016) menyatakan dengan adanya kepemimpinan transformasional, maka para karyawan akan merasakan kepercayaan, kekaguman, penghormatan terhadap pemimpin, serta mereka akan termotivasi untuk melaksanakan lebih daripada yang diharapkan mereka.

Rafferty (2017) Gaya Kepemimpinan Transformasional mampu menyatukan seluruh bawahannya dan mampu mengubah keyakinan, sikap, dan tujuan pribadi masing-masing bawahan demi mencapai tujuan.

Wahyudi (2017) menyatakan kepemimpinan transformasional dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam menggerakkan sekaligus mengarahkan dan mempengaruhi pola pikir, cara kerja setiap anggota agar lebih bersikap mandiri saat bekerja terutama dalam pengambilan keputusan untuk pencapaian tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

Berdasarkan definisi diatas menurut para ahli maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional dapat mengubah kesadaran para pengikut dan dapat membantu membangkitkan untuk mengeluarkan upaya upaya dalam diri pengikut demi mencapai sasaran organisasi perusahaan.

2.2.2.2 Faktor-Faktor Gaya Kepemimpinan Transformasional

Menurut Ancok (2015) terdapat beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi Gaya Kepemimpinan Transformasional yaitu:

1. Pengaruh yang diidealkan (*idealized influence*)

Pemimpin yang memiliki kharisma menunjukkan pendirian, menekankan kepercayaan, menunjukkan nilai yang paling penting, komitmen, konsekuen etika dari keputusan serta memiliki visi dan *sense of mission*. Dengan demikian pemimpin akan diteladani, memiliki loyalitas, antusiasme, rasa hormat dan kepercayaan bawahan.

2. Stimulasi Intelektual (*intellectual stimulation*)

Pemimpin semacam ini dapat mengembangkan kompetensi pengikutnya dengan cara memberikan tantangan dan pertanyaan agar pengikutnya selalu berusaha mencari cara-cara baru dalam melakukan suatu pekerjaan.

3. Kepedulian secara perorangan (*individual consideration*)

Pemimpin yang mampu memperlakukan orang lain sebagai individu, mempertimbangkan kebutuhan individual dan mendengarkan aspirasi-aspirasi sehingga dapat memberikan perhatian khusus agar dapat mengembangkan pengikutnya dalam mencapai kinerja yang bagus.

4. Motivasi yang inspirasional (*inspirational motivation*)

Sifat pemimpin yang memberikan inspirasi dalam bekerja dapat mewujudkan sebuah cita-cita bersama. Pemimpin seperti ini tentu mempunyai visi yang menarik, dapat menetapkan standar yang tinggi bagi pengikutnya dan dapat membrikan dorongan terhadap apa yang dilakukan.

2.2.2.3 Indikator-Indikator Gaya Kepemimpinan Transformasional

Menurut Rafferty (2017) menjelaskan bahwa, ada beberapa indikator gaya kepemimpinan transformasional sebagai berikut:

1. kharisma

pemimpin tersebut memiliki charisma yang diakui oleh pengikutnya

2. Bisa memberikan motivasi dan inspirasi

Motivasi dan inspirasi dari pemimpin harus secara totalitas, guna dapat membangun semangat kerja yang tinggi pada karyawan dan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat.

3. Mampu memberikan contoh penyelesaian pekerjaan dengan cara unik

Pemimpin mampu meningkatkan kreativitas pemahaman dan merangsang timbulnya cara pandang baru dalam menyelesaikan pekerjaan dengan cara yang unik.

4. Memiliki kepekaan individu terhadap anak buahnya

Pemimpin harus memberikan perhatian, mendengarkan keluhan, dan mengerti kebutuhan karyawannya. Seluruh dimensi tersebut jika dilakukan dengan baik maka akan membantu dalam memaksimalkan peran pemimpin dalam perusahaan

2.2.2.4 Macam-macam Gaya Kepemimpinan

Menurut Mulyadi (2015) menyatakan bahwa ada beberapa macam gaya kepemimpinan meliputi:

1. Gaya Kepemimpinan Otokratis

Kepemimpinan yang memusatkan pemimpin sebagai penentu kebijakan dalam semua kegiatan, pegawai berperan sebagai pelaksana kegiatan dengan arahan dari pimpinan sehingga peran anggota organisasi menjadi pasif.

2. Gaya Kepemimpinan Transformasional

Yakni pemimpin yang menginspirasi pengikut untuk melakukan hal yang melebihi kepentingan pribadi mereka demi kepentingan perusahaan dan mampu memberikan dampak mendalam dan luar biasa kepada para karyawan.

3. Gaya Kepemimpinan Karismatik

Pemimpin karismatik dapat memengaruhi para pengikut mereka dengan cara mengutarakan jelas visi yang menarik, visi ini berhubungan antara masa kini dengan masa depan sehingga karyawan tertarik untuk mengikutinya, kemudian pemimpin mengkomunikasikan harapan akan kinerja yang tinggi dan menyatakan bahwa karyawan dapat mencapai kinerja tersebut dengan baik, hal tersebut membuat para karyawan semakin percaya diri.

4. Gaya Kepemimpinan Demokratis

Kepemimpinan yang mengutamakan pengambilan kebijakan dengan diskusi kelompok, pemimpin menghargai pendapat setiap anggota organisasi dan memberikan alternative prosedur jika terjadi hambatan dalam pelaksanaan kebijakan.

5. Gaya Kepemimpinan Kebebasan (*Laissez Faire*)

Kebebasan penuh diberikan kepada anggota organisasi dengan partisipasi yang sangat minim dari pimpinan, sehingga pimpinan hanya menempatkan dirinya sebagai pengawas tanpa banyak mengatur suatu kebijakan.

2.2.3 Disiplin Kerja

2.2.3.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan bagian atau variabel yang sangat penting dalam kinerja karyawan, karena itu disiplin diperlukan dalam suatu organisasi agar tidak terjadi keteledoran, penyimpangan atau kelalaian dan akhirnya pemborosan dalam melakukan pekerjaan. Karena semakin baik disiplin karyawan, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya.

Menurut Sutrisno (2019) menyatakan bahwa disiplin kerja menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan.

Ansory dan Indrasari (2018) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan perasaan taat dan patuh terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab, disiplin ini berhubungan erat dengan wewenang. Apabila wewenang ini tidak berjalan dengan semestinya, maka disiplin akan hilang. Oleh karena itu pemegang wewenang harus dapat menanamkan disiplin terhadap dirinya sendiri sehingga mempunyai tanggung jawab terhadap pekerjaan sesuai dengan wewenangnya.

Hasibuan (2011) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Selain itu, Rivai (2013) menyatakan disiplin kerja adalah Suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka

bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Dari penjelasan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah kesediaan pegawai untuk menaati semua peraturan yang berlaku di tempat kerja baik peraturan tertulis maupun peraturan yang tidak tertulis.

2.2.3.2 Faktor-Faktor Disiplin Kerja

Menurut Affandi (2016), terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi tingkat disiplin kerja, yaitu sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan yang berlaku
2. Tujuan dan kemampuan individu
3. Ada tidaknya perhatian kepada pegawai
4. Ada tidaknya pengawasan pemimpin
5. Keadilan
6. Sanksi Hukuma

2.2.3.3 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2016) menjelaskan bahwa, ada beberapa indikatot disiplin kerja yaitu sebagai berikut:

1. Kehadiran karyawan dalam 1 bulan

Hal ini menjadi indikator mendasar untuk mengukur kedisiplinan kerja, pegawai yang memiliki disiplin kerja yang rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja

2. Ketaatan pada peraturan kerja

Pegawai atau karyawan yang taat pada peraturan kerja maka tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang sudah ditetapkan oleh suatu perusahaan

3. Bekerja dengan etis

Kemampuan karyawan untuk bekerja dengan sopan dan etis. Beberapa pegawai atau karyawan mungkin terlibat akan tindakan yang tidak pantas. Hal tersebut merupakan salah satu bentuk tindakan *indisipliner*, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja pegawai atau karyawan.

4. Etika perilaku karyawan UD. Berkah Jaya terhadap rekan kerja

Aturan mengenai tingkah laku dan nilai dalam kehidupan sehari-hari ketika bekerja.

2.3 Hubungan antar Variabel

2.3.1 Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan

Kasmir (2016) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode. Terdapat 13 (tiga belas) faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Kasmir, 2016) salah satunya adalah gaya kepemimpinan. Perilaku seorang pemimpin dalam perusahaan untuk mengatur, mengelola, dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya sangat mempengaruhi kinerja karyawannya.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Putu Darmawan Putra, Wayan Bagia, Ni Nyoman Yulianthini (2019), dalam penelitiannya yang berjudul

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan pimpinan memiliki sikap perhatian terhadap pegawai atau bawahannya yang sangat baik, sehingga para pegawai merasa nyaman dan merasa diperharhatikan dalam melakukan pekerjaannya karena dengan perhatian yang diberikakn oleh pimpinan memberikan dampak yang sangat besar dalam mencapai target pekerjaan.

Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Yosua Ferdian Kurnawan (2018), dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Kinerja Karyawan di CV Anugerah Jaya, hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Anugerah Jaya. Hal ini menunjukkan bahwa, apabila seorang pemimpin menerapkan gaya kepemimpinan demokratis yang mengakibatkan suasana kerja menjadi lebih baik, maka kinerja karyawan tersebut akan ikut berpengaruh.

2.3.2 Hubungan Antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Selain faktor gaya kepemimpinan, Kasmir (2016) menyatakan bahwa faktor disiplin kerja juga mempengaruhi kinerja pegawai. Disiplin kerja yaitu usaha karyawan dalam menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Jika karyawan mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan mempunyai disiplin yang tinggi maka akan menciptakan suasana perusahaan lebih kondusif sehingga akan berdampak positif pada aktivitas perusahaan. Agar

terciptanya disiplin yang baik maka manajemen mendorong atau memotivasi agar para pegawai dapat mematuhi berbagai ketentuan dan peraturan yang berlaku harus menerapkan sanksi bagi pelanggar peraturan tersebut.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ade Muslimat, Hariyaty Ab Wahid (2021), dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia Kantor Cipondoh. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan pegawai. Selain itu, Bambang Widjanarko (2020), dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Kepribadian terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (PERSERO) Kota Medan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Peneliti menyimpulkan bahwa hasil penelitian ini yang dimana dalam disiplin yang dilakukan oleh karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) belum mengikuti prosedur yang ada, sehingga para karyawan perlu menjaga dan meningkatkan kepatuhan akan peraturan yang ada di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero).

2.4 Kerangka Konseptual

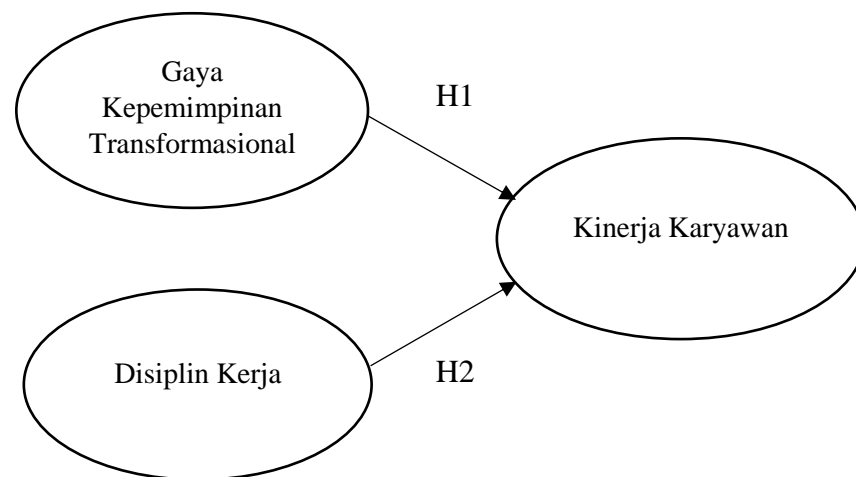
Berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu diatas, maka dapat disusun kerangka konseptual yang bertujuan untuk mengemukakan mengenai objek penelitian secara umum yang dilakukan dalam kerangka variabel yang akan diteliti.

Kerangka konseptual ini menggambarkan dua variabel independent yaitu gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

Pemikiran tersebut dapat digambarkan dalam sebuah kerangka konseptual seperti pada gambar 2.2 dibawah ini:

Gambar 2.1

Skema Kerangka Konseptual



2.5 Hipotesis

Berdasarkan kerangka konseptual diatas dan didukung oleh penelitian terdahulu yang telah disampaikan diatas, maka hispotesis yang diajukan pada penelitian ini sebagai berikut:

H1: Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan

H2: Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.