**BAB II**

**LANDASAN TEORI**

1. Kinerja
2. Pengertian Kinerja

Kinerja dalam kajian ini disamakan dengan *performance*, hal ini kata performance mengartikan tentang kinerja, tugas atau pelaksanaan kerja, penyelenggaranan dan jadwal kerja, kinerja mengartikan trntang usaha seseorang bagaimana cara karyawan dalam menyelesaikan suatu tugas yang diberikan oleh pemimpin atau industri (Tampubolon, 2014)

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya untuk mencapai hasil kerja. Proses mencapai hasil kerja karyawan meliputi perilaku karyawan dilingkungan kerja dan kondisi karyawan baik di dalam perusahaan atau di luar perusahaan. (Mangkunegara, 2016)

Berdasarkan pengertian di atas bahwa hasil yang dicapai oleh seorang aparatur secara terukur dalam pekerjaannya dan dilaksanakan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki, dan tugas yang telah ditentukan. Aparatur dalam memberdayakan dan memaksimalkan suatu kinerja, diperlukan pengetahuan yang luas dalam melaksanakan tugasnya, sehingga menghasilkan apa yang menjadi tujuan utama.

Pengertian lain menurut Rivai dan Sagala (2016) menyatakan bahwa kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai perannya dalam organisasi. Menurut Bacal (2016) dalam pengertian ini, kinerja merupakan tingkat kontribusi yang diberikan pegawai terhadap tujuan pekerjaannya atau unit kerja dan perusahaan/organisasi sebagai hasil perilakunya dan aplikasi dari keterampilan, kemampuan, dan pengetahuannya.

Berdasarkan uraian diatas, maka bisa dikatakan bahwa kinerja adalah tingkat kontribusi yang nyata diberikan oleh setiap orang atau karyawan untuk mencapai prestasi kerja dalam perusahaan atau organisasi. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2014) yaitu :

Faktor kemampuan : secara psikologis kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan realita (pendidikan), oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya Faktor motivasi yaitu motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam mengahdapi situasi (*situation*) kerja, motivasi merupakan kondisi yang menggerakan diri pegawai yang terarah untuk mencapai suatu tujuan dalam oragnisasi (tujuan kerja).

Menurut para ahli diatas bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja memiliki dua faktor yaitu faktor kemampuan dan faktor motivasi. Kinerja dalam sebuah organisasi merupakan salah satu unsur yang tidak dapat dipisahkan dalam menjalankan tugas organisasi, baik itu dalam lembaga pemerintahan maupun swasta. Kinerja berasal dari bahasa *job performance atau actual perpormance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang atau suatu institusi). (Kamus bahasa Indonesia).

Sementara menurut Hasibuan (2016) menyatakan bahwa kinerja dalam lingkup organisasi, yaitu hasil kerja yang dicapai oleh seorang aparatur untuk melakukan suatu pekerjaan dan dapat dievaluasi tingkat kinerjanya. Kinerja aparatur harus dapat ditentukan dengan target yang dicapai selama periode waktu yang telah ditentukan dalam organisasi. Berhasil tidaknya tujuan dan cita-cita dalam organisasi pemerinthan tergantung bagaimana proses kinerja itu dilaksanakan. kinerja tidak lepas dari faktor-faktor yang mempengaruhi. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu :

1. Faktor Kemampuan (*Ability*)

Secara psikologis, kemampuan ability terdiri dari kemampuan potensi *IQ* dan kemampuan *reality knowledge+skill*. Artinya pimpinan dan karyawan yang memiliki *IQ superior, very superior, gifted dan genius* dengan pendidikan yang memadai untuk jabatan dan terampil dalam menjalankan pekerjaan sehari-hari maka akan mudah menjalankan kinerja maksimal.

1. Faktor motivasi (*Motivation*)

Merupakan suatu sikap *attitude* piminan dan karyawan terhadap situasi kerja *situation* dilingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif *fro* terhadap situasi kerjanya akan menunjukan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka berpikir negatif kontra terhadap situasi kerjanya akan menunjukan pada motivasi kerja yang rendah. Situasi yang dimaksud meliputi hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja. (Mangkunegara, 2014)

Berdasarkan pengertian kinerja adalah dipengaruhi faktor yang dipengaruhi beberapa pendukung dan penghambat dalam menjalankan pencapaian suatu kinerja yang maksimal, faktor tersebut meliputi faktor yang berasal dari *intern* maunpun *ekstern.*

1. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Karyawan yaitu bertugas untuk melayani masyarakat, dan berkewajiban dalam memberikan pelayanan yang terbaik untuk mencapai suatu kinerja. Tujuan untuk mencapai kinerja yang sesuai yang diharapkan tidaklah mudah, ada beberapa tantangan-tantangan yang harus dilewati. Menurut Keith Davis dalam A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2014) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi pencapain kinerja, faktor tersebut berasal dari faktor kemampuan dan motivasi aparatur. Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*), yang dirumuskan sebagai berikut: *Human Performance = Ability + Motivation, Motivation= Atitude + Situation, Ability = Knowledge + Skill* (Mangkunegara, 2014)

Berdasarkan pengertian diatas, aparatur dalam bertujuan untuk mencapai kinerja yang baik harus memiliki kemampuan dan motivasi kerja yang sungguh- sungguh. Ada beberapa kemampuan yang dimiliki oleh seorang aparatur, yaitu dapat berupa kecerdasan maupun bakat yang dimilikinya. Motivasi yang dimiliki aparatur dapat dilihat melalui sikap dan situasi kerja yang kondusif, karena hal ini akan berhubungan dengan pencapaian prestasi kerja atau kinerja aparatur dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

1. Kepemimpinan
2. Pengertian Kepemimpinan

Menurut Farida dan Hartono (2016) pemimpin adalah seseorang yang mempegunakan wewenang dan kepemimpinannya, mengarahkan bawahan untuk mengerjakan sebagian pekerjaanya dalam mencapai tujuan organisasi, sedangkan pimpinan adalah jabatan atau posisi seseorang di dalam sebuah organisasi baik organisasi formal maupun organisai non formal Menurut Situmeang (2016) Kepemimpinan merupakan aktivitas seseorang untuk memengaruhi individu, kelompok, dan organisasi sebagai satu kesatuan sehingga kepemimpinan diberi makna sebagai kemampuan mempengaruhi semua anggota kelompok dan organisasi agar bersedia melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan kelompok dan organisasi.

Menurut Farida & Hartono (2016) Kepemimpinan adalah kemampuan yang dipunyai seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja mencapai tujuan yang telah ditetapkanya.

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan adalah Proses mempengaruhi seseorang agar bekerja untuk mencapai suatu tujuan organisasi.

1. Peran Pemimpin

Keberadaan seorang pemimpin memiliki peran dalam memberikan dorongan kepada bawahan untuk menjadi kreatif dan mampu mencari memecahkan permasalahan dengan penempatan solusi yang tepat. Menurut Situmeang (2016) peranan yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin diantaranya :

1. *Integhration,* tindakan tindakan yang mengarah pada peningkatan koordinasi
2. *Communication,* tindakan yang mengarahkan pada saling pengertian, penyebaran informasi
3. *Product Emphasis,* tindakan tindakan yang berorientasi pada volume pekerjaan yang dilakukan
4. *Fraternizationti,* tindakan tindakan yang menjadikan pemimpin bagian dari kelompok
5. *Organization,* tindakan tindakan yang mengarah pada perbedaan dan penyesuaian daripada tugas tugas
6. *Evaluation,* tindakan tindakan yang berkenaan pada pendistribusian ganjaran-ganjaran atau hukuman
7. *Innitation,* tindakan tindakan yang menghasilkan perubahan-perubahan pada kegiatan organisasi
8. *Domination,* tindakan-tindakan yang menolak pemikiran seseorang atau anggota kelompok.
9. Karakteristik Kepemimpinan

Menurut Situmeang (2016) karakteristik kepemimpinan yang harus dimiliki seorang pemimpin adalah :

* 1. Kecerdasan, penelitian pada umumnya menunjukan bahwa seorang pemimpin yang mempunyai tingkat kecerdasan yang lebih tinggi dari pada pengikutnya, tetapi tidak sangat berbeda
  2. Kedewasaan, social dan hubungan social yang luas, pemimpin cenderung mempunyai tingkat emosi yang stabil dan dewasa atau matang, serta mempunyai kegiatan dan perhatian yang luas
  3. Motivasi diri dan dorongan berprestasi, pemimpin secara relative mempunyai motivasi dan dorongan berprestasi yang tinggi, mereka bekerja keras lebih untuk nilai instrinsik
  4. Sikap sikap hubungan manusiawi, sesorang pemimpin yang suka akan mengakui harga diri dan martabat pengikut pengikutnya, mempunyai perhatian yang tinggi dan berorientasi pada bawahanya.

1. Tipe Kepemimpinan

Menurut Farida & Hartono (2016) dalam teori Path Goal ada empat tipe gaya kepemimpinan yaitu :

1. Kepemimpinan direktif (*Directive Leadership*)

Atau kepemimpinan yang otokratis, yaitu segala keputusan berada ditangannya dan tidak ada partisipasi dari bawahan (dalam pngambilan keputusan)

1. Kepemimpinan suportif (*Suportive Leadership*)

Demokrasi yaitu pemimpin yang selalu bersedia menjelaskan segala sesuatu, ia menganggap sebagai teman, mudah didekati dan menunjukkan diri sebagai seorang sejati bagi bawahanya

1. Kepemimpinan partisipatip (*Participative Leadership*)

Kepemimpinan menerima dan mengemukakan saran-saran bawahan (bawahan ikut berpartisipasi dalam segala hal tetapi keputusan akhir tetap berada pada pimpinan)

1. Kepemimpinan orientasi (*Achievement Oriented Leadership*)

Pemimpin mengajukan tantangan-tantangan dengan tujuan menarik bagi bawahan dan merangsang bawahan untuk mencapai tujuan tersebut serta melaksanakanya dengan baik

1. Hubungan kepemimpinan dengan peningkatan kinerja

Kepemimpinan merupakan suatu cara yang dimiliki oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi sekelompok orang atau bawahan untuk bekerja sama dan berdaya upaya dengan penuh semangat dan keyakinan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sedangkan Kinerja karyawan adalah hasil pekerjaan atau kegiatan seorang karyawan secara kuantitas dan kualitas untuk mencapai tujuan organisasi yang menjadi tugas dan tanggungjawabnya dimana tugas karyawan negeri adalah bersifat pelayanan yang sebaik-baiknya kepada masyarakat.

1. Lingkungan Kerja
2. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2013) lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai visi dan misi perusahaan.

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja

Indikator lingkungan kerja fisik menurut Sedarmayanti (2013):

1. Sirkulasi Udara

Apabila udara disekitar tempat kerja kotor, kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan tercampur dengan gas dan bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber adanya udara segar adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja.

1. Pencahayaan di ruang kerja

Pencahayaan yang cukup tetapi tidak menyilaukan akan membantu menciptakan kinerja karyawannya.

1. Kebisingan

Kebisingan mengganggu konsentrasi, siapapun tidak senang mendengaran suara bising, oleh karena itu kebisingan merupakan gangguan terhadap seseorang.

1. Penggunaan Warna

Warna berpengaruh terhadap jiwa manusia, bukan warna saja yang diperhatikan tetapi komposisi warna pun harus diperhatikan juga.

1. Kelembaban udara

Banyaknya air yang terkandung alam udara, biasanya dinyatakan dalam presentase, kelembaban ini dipengaruhi oleh temperatur udara.

1. Fasilitas

Fasilitas merupakan suatu penunjang untuk karyawan dalam menjalankan aktivitas dalam bekerja.

1. Disiplin Kerja
2. Pengertian disiplin kerja

Disiplin merupakan bentuk ketaatan atau kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Menurut Hasibuan (2016) mengemukakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Ketaatan ini dapat diwujudkan dalam bentuk sikap, tingkah laku, maupun perbuatan yang sesuai dengan peraturan tersebut. Kedisiplinan sebagaimana yang dikemukakan oleh Nitisemito (2013) adalah sebagai suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan yang tertulis maupun tidak.

Kedisiplinan di dalam prakteknya mengandung pengertian dua unsur yaitu :

1. Unsur positif

Yaitu sikap di dalam menjalankan tugas oknum bersangkutan ikhlas menerima tugas tersebut dan ikut bertanggung jawab atas penyelesaian dan sukses tugas tersebut.

1. Unsur negatif

Yaitu disiplin yang mati atau tidak berjiwa, disiplin yang dipunyai oleh orang yang tidak jujur jiwanya. Bilamana suatu tugas dijalankan oleh orang seperti ini, sukar dapat berkembang dan pertanggungjawabannya tidak akan baik.

Pendapat lain mengenai disiplin kerja menurut Edy Sutrisno (2016), menyatakan bahwa Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Selain itu menurut Edy Sutrisno (2016) disiplin adalah prilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.

Kedisiplinan dengan demikian adalah suatu sikap ketaatan pada aturan. Sifat ini sudah merupakan dasar dari disiplin tanpa memperhatikan baik atau buruknya aturan tersebut. Disiplin tidak ada kaitannya dengan nilai yang akan dicapai oleh suatu aturan. Seorang karyawan harus mengetahui benar suatu aturan dimana ia terlibat didalamnya agar dalam melaksanakan aturan tersebut dengan sifat disiplin sadar dengan apa yang dilakukannya.

1. Faktor yang mempengaruhi kedisiplinan

Menurut Sedarmayanti (2013), ada enam faktor yang menentukan produktivitas tenaga kerja, yaitu :

1. Sikap kerja.
2. Tingkat keterampilan.
3. Hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan.
4. Manajemen produktivitas.
5. Efisiensi tenaga kerja.
6. Kewiraswastaan.

Singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2016) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi.

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

1. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bangaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat menggendalikan dirinya dari ucapkan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang telah ditetapkan

1. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis untuk dapat dijadikan pegangan bersama.

1. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.

Dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sangsi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya beijanji tidak akan berbuat hal yang serupa

1. Ada tidaknya pengawasan pemimpin.

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan karyawan agar dapat melaksana kan pekerjaan dengan tepat dan sesuai ketetapan.

1. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan.

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapijuga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri.

1. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin. Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain:
2. Saling menghormati, bila bertemu dilingkungan pekerjaan.
3. Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.
4. Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka.
5. Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan, ke mana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun
6. Pelaksanaan Disiplin

Organisasi atau prusahaan yang baik harus berupaya menciptakan perhatian atau tata tertib yang akan menjadi rambu-rambu yang harus dipenuhi oleh seluruh karyawan dalam organisasi.

Menurut Singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2016) peraturan-peraturan yang akan berkaitan dengan disiplin antara lain :

1. Peraturan jam masuk, pulang, dan jam istrahat.
2. Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan
3. Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain.
4. Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam organisasi.

Disiplin perlu untuk mengatur tindakan kelompok, dimana setiap anggotanya harus mengendalikan dorongan hatinya dan bekerja sama demi kebaikan bersama. Dengan kata lain, mereka harus secara sadar tunduk pada aturan perilaku yang diadakan oleh kepemimpinan organisasi, yang ditujukan pada tujuan yang hendak dicapai.

Pelaksanaan disiplin kerja, peraturan dan ketetapan perusahaan hendaknya masuk akal dan bersifat adil bagi seluruh karyawan. Selain itu, hendaknya peraturan tersebut juga dikomunikasikan sehingga para karyawan tahu apa yang menjadi larangan dan apa yang tidak (Ranupandoyo dan Masnan) dalam Edy Sutrisno (2016). Maka pelaksanaan disiplin merupakan dimana cara pemimpin untuk mensosialisasikan peraturan-peraturan apa saja yang berlaku di perusahaan untuk dipatuhi selama pegawai itu terikat pada suatu perusahaan yang mereka tempati.

1. Indikator disiplin kerja

Pada dasarnya ada banyak indikator yang memepengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi.Singodimejo dalam Edy Sutrisno kerja (2016) disiplin kerja dibagi empat dimensi di antaranya adalah:

1. Taat terhadap aturan waktu

Meliputi indikator :

1. jam masuk kerja.
2. jam pulang.
3. jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan, organisasi/instansi.
4. Taat terhadap peraturan perusahaan

Meliputi indikator :

1. Peraturan dasar tentang cara berpakaian.
2. Bertingkah laku dalam pekerjaan.
3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

Meliputi indikator :

1. Ditunjukan dengan cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan dan tugas.
2. Tanggung jawab dalam pekerjaan.
3. Cara berhubungan dengan unit kerja lain.
4. Taat terhadap peraturan lainnya

Meliputi indikator aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan dalam perusahaan.

Dapat diketauhi bahwa dimensi atau indikator yang dijelaskan diatas suatu cara untuk mengetahui pegawai seberapa jauh ia memiliki sikap kedisiplinan dan dapat diukur dengan mengacu pada indikator-indikator menurut ahli diatas

1. Hubungan disiplin kerja dengan kinerja

Shalahuddin, (2017) menyatakan bahwa disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan mendukung terwujudnya tujuan organisasi, karyawan dan masyarakat. Faktor disiplin merupakan hal yang sangat penting dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi atau perusahaan. Ketidakdisplinan individu dapat merusak kinerja organisasi atau perusahaan.

1. **Penelitian Terdahulu yang Relevan**

Tabel II.1

Penelitian Terdahulu yang Relevan

| No | Judul | Metodologi Penelitian | Hasil |
| --- | --- | --- | --- |
| 1 | Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kondisi Kerja Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Sekretariat DPRD Kota Sorong  Yohanis Salutondok,  (2015) | * Metode penelitian asosiatif. * Populasi :   44 pegawai   * Sampel :   44 responden   * Pengambilan sampel :   Metode Sensus   * Analisis data :   Regresi Berganda. | Kepemimpinan, Motivasi, dan Kondisi Kerja serta Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Secara parsial hanya Kondisi Kerja yang berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai sedangkan variabel lainnya berpengaruh positif dan signifikan. |
| 2 | Pengaruh Kepemim pinan Terhadap Moti vasi dan Kinerja Kar yawan pada Direktorat Jendral Administrasi dan Keuangan, Kementerian Estatal Timor Leste  Elvino Bonaparte do Rêgo (2017) | * Metode kuantitatif * Populasi : 152 * Sampel : 110 * Pengambilan sampel :   Proportionate stratified random sampling   * Analisis data :   Regresi Berganda. | Kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan |
| 3 | Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja Terhadap Kiner ja Karyawan PDAM Kabupaten Lumajang  Zainul Hidayat, Muchamad Taufiq (2012) | * Metode kuantitatif * Populasi : seluruh karyawan * Sampel : 60 * Pengambilan sampel :   Sensus   * Analisis data :   Regresi Berganda. | Ada pengaruh signifi kan lingkungan kerja dan disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Lumajang  Disiplin Kerja mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Lumajang |
| 4` | Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karya wan Pada PT. Statika Mitra sarana Padang  Fitriana Rizal  (2015) | * Metode kuantitatif * Populasi : 285 * Sampel : 75 * Pengambilan sampel :   Purposive random sampling   * Analisis data :   Regresi Berganda. | Lingkungan Kerja dan kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Statika Mitra sarana Padang.  Lingkungan kerja dan kompensasi secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja kar yawan pada PT. Statika Mitrasarana Padang |
| 5 | Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan  Made Suprapta (2015) | * Metode kuantitatif * Populasi : 72 * Sampel : 72 * Pengambilan sampel :   Sampling jenuh   * Analisis data :   Analisis data dengan Structural Equation Modeling dengan pendekatan variance based atau component basedmelalui Partial Least Square | Ada pengaruh positif dan signifikan antara kepe mimpinan terhadap kepuasan kerja, positif dan signifikanantara kepemimpinan terhadap kinerja. Demikian pula adanya pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. |
| 6 | Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan  Lyta Lestary (2017) | * Metode kuantitatif * Populasi : 164 * Sampel : 116 * Pengambilan sampel :   Purposive random sampling   * Analisis data :   Analisis regresi | Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan |
| 7 | Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Musi Banyuasin  (Studi Kasus Dinas Pertambangan Dan Energi Kabupaten Musi Banyuasin)  Hendry Wijaya (2017) | * Metode kuantitatif * Populasi : 33 * Sampel : 33 * Pengambilan sampel :   Sampling jenuh   * Analisis data :   Regresi sederhana | Terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai |
| 8 | Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Paser, Shalahuddin, 2017 | * Metode kuantitatif * Populasi : 96 * Sampel : 96 * Pengambilan sampel :   Sampling jenuh   * Analisis data :   Regresi linier sederhana | Disiplin kerja, lingkung an kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Disdukcapil Kabupaten Paser secara parsial dan simultan. |
| 9 | Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja  Terhadap Kinerja  Pegawai Negeri  Sipil Di Sekretariat  DPRD Kabupaten  Madiun,  Heny Sidanti, 2015 | * Metode kuantitatif * Populasi : 49 * Sampel : 49 * Pengambilan sampel :   Sampling jenuh   * Analisis data :   Regresi linier sederhana | Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap peningkatan kinerja sumber daya manusia secara parsial maupun simultan. |
| 10. | Pengaruh  Kepemimpinan,  Lingkungan Kerja  Fisik Dan Kompensasi  Terhadap Kinerja  Karyawan Di PT PLN Cabang Madiun,  Vebriana Tri Rahayu, Vivi Ariyani dan Soni Kumiawan, 2013 | * Metode kuantitatif * Populasi : 70 * Sampel : 70 * Pengambilan sampel :   Sampling jenuh   * Analisis data :   Regresi linier berganda | Kepemimpinan, Ling kungan kerja Fisik dan  Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial dan simultan |
| 11 | Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat  Astadi Pangarso, Putri Intan Susanti (2016) | * Metode kuantitatif * Populasi : 64 * Sampel : 44 * Pengambilan sampel :   Purposive random sampling   * Analisis data :   Regresi linier sederhana | Disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap kinerja Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. Hal ini ditunjukkan dengan beberapa uji yang dilakukan terhadap variabel disiplin kerja |
| 12 | Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan  Rima Dwining Tyas (2018) | * Metode kuantitatif * Populasi : 1258 * Sampel : 93 * Pengambilan sampel :   Purposive random sampling   * Analisis data :   Regresi linier sederhana | Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan |
| 13 | Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Panca Konstruksi Di Kabupaten Banjar  Syarkani (2017) | * Metode kuantitatif * Populasi : 97 * Sampel : 57 * Pengambilan sampel :   Purposive sampling   * Analisis data :   Regresi linier sederhana | Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Panca Konstruksi di Kabupaten Banjar. |

1. **Kerangka Pemikiran**

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan di atas maka dapat digambarkan kerangka pemikiran penelitian ini adalah sebagai berikut :

H2

H1

H2

H3

Gambar II.1

Kerangka Pemikiran

1. **Hipotesis**

Hipotesis merupakan asumsi atau dugaan mengenai suatu hal yang dibuat untuk menjelaskan hal tersebut dan dituntut untuk melakukan pengecekannya. Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, didasarkan pada teori relevan belum didasarkan fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data (Sugiyono, 2019: 64).

Sehubungan dengan latar belakang masalah, fenomena, landasan teori dan hasil penelitian terdahulu yang relevan maka dapat dikemukakan hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Diduga kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Cokro Supertirta Klaten secara simultan
2. Diduga kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Cokro Supertirta Klaten secara parsial.