# BAB I

# PENDAHULUAN

## 1.1 Latar Belakang

Salah satu daerah yang sangat dikenal dengan industri kerajinan yaitu Bali. Bali terkenal dengan adat, dan budaya masyarakat yang masih sangat kuat, terlebih lagi jika dilihat kaitannya dengan kegiatan upacara agama. Kerajinan sangat berperan penting dalam kesenian maupun aktivitas masyarakat di Bali. Selain itu industri pariwisata juga memberikan dukungan untuk perkembangan industri kerajinan di Bali mengingat adanya ketersediaan pasar sasaran yang cukup tinggi. Salah satu pelaku pasar dalam industri kerajinan di Bali adalah CV. Akemi Bali Craft Klungkung yang merupakan perusahaan kerajinan kayu yang ada di Klungkung.

Untuk mendukung operasionalnya, CV. Akemi Bali Craft Klungkung mempunyai sumber daya manusia dengan latar belakang yang berbeda. Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam keberhasilan suatu organisasi. Dengan sumber daya manusia yang baik perusahaan mampu melakukan operasional dengan efektif dan efisien yang dapat membantu perusahaan mencapai tujuan yang telah ditentukan. Sumber daya manusia (SDM) juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu. Oleh karena itu perusahaan harus memperhatikan sumber daya manusia yang dimiliki untuk mampu menghasilkan kinerja yang maksimal. Jumlah

UNMAS DENPASAR

karyawan pada CV. Akemi Bali Craft Klungkung adalah sebanyak 50 orang, dengan jumlah karyawan laki-laki sebanyak 13 orang dan karyawan perempuan sebanyak 37 orang. Alasan perusahaan merekrut lebih banyak perempuan dikarenakan tingkat pekerjaan yang lebih mementingkan ketelitian, jika dilihat dari pendidikan, karyawan dengan tingkat pendidikan SMP sebanyak 9 orang, SMA/SMK sebanyak 34 orang dan S1 sebanyak 7 orang.

Tujuan manajemen sumber daya manusia yang baik adalah untuk menghasilkan kinerja yang maksimal. (Mangkunegara, 2019:9) kinerja karyawan, adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan adalah seberapa banyak para karyawan memberi konstribusi kepada perusahaan meliputi kuantitas *output,* kualitas *output*¸ jangka waktu, kehadiran ditempat kerja dan sikap kooperatif. Kinerja karyawan menunjuk pada kemampuan karyawan dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

CV. Akemi Bali Craft Klungkung selalu berusaha meningkatkan kinerjanya, namun dalam operasionalnya masih terjadi masalah kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari adanya fluktuasi penjualan selama lima tahun terakhir. Berikut disajikan data penjualan CV. Akemi Bali Craft Klungkung selama tahun 2018-2022

UNMAS DENPASAR

**Tabel 1.1**
**Penjualan CV. Akemi Bali Craft Klungkung Tahun 2018-2022**

| No. | Tahun | Target (Rp) | Penjualan (Rp) | Realisasi (%) |
|---|---|---|---|---|
| 1 | 2018 | 1.600.000.000 | 1.467.815.000 | 91,74 |
| 2 | 2019 | 1.800.000.000 | 1.481.782.000 | 82,32 |
| 3 | 2020 | 2.000.000.000 | 1.834.815.000 | 91,74 |
| 4 | 2021 | 2.200.000.000 | 1.956.781.000 | 88,94 |
| 5 | 2022 | 2.580.000.000 | 2.034.953.000 | 78,87 |
| Jumlah | | 10.180.000.000 | 8.776.146.000 | 86,21 |

Sumber : CV. Akemi Bali Craft Klungkung 2022.

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat diketahui penjualan selama tahun 2018-2022 sebesar Rp 8.776.146.000dari target yang ditentukan sebesar Rp 10.180.000.000 dengan realiasasi sebesar 86,21%. Realisasi tertinggi terjadi pada Tahun 2020 sebesar Rp 1.834.815.000 dari target Rp 2.000.000.000 dengan pencapaian sebesar 91,74%. Penjualan realisasi terendah terjadi pada tahun 2022 sebesar Rp 2.034.953.000 dengan pencapaian sebesar 78,87%. Secara keseluruhan masih terjadi fluktuasi penjualan yang menunjukan kinerja yang belum maksimal karena tidak tercapainya target.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepemimpinan. Menurut (Sutrisno, 2019:218) kepemimpinan merupakan sebagai proses mengarahkan dan memengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas dari para anggota kelompok. Menurut (Fahmi, 2018:122) kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan.

Penelitian Julita & Arianty (2018) menemukan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik kepemimpinan maka kinerja karyawan akan semakin baik. Hal ini didukung

UNMAS DENPASAR

penelitian yang dilakukan oleh Hasibuan dan Widiastuti (2018) yang menemukan bahwa kepemimpinan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan yang baik kinerja karyawan akan dapat dimaksimalkan. Berlawanan dengan penelitian (Marjaya dkk., 2019) yang menyatakan kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik kepemimpinan maka kinerja karyawan semakin rendah.

Berdasarkan hasil wawancara terjadinya fluktuasi penjualan yang terjadi di CV. Akemi Bali Craft Klungkung disebabkan karena adanya masalah pada kepemimpinan. Pimpinan terlalu sibuk dengan pekerjaan yang dilakukan sehingga kurang melakukan sosialisasi dengan karyawan. Hal ini membuat kurang akrabnya karyawan dengan atasan dan sering terjadi kesalahan penyampaian tugas dalam bekerja.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi. Miftahun dan Sugiyanto (2018) menyatakan bahwa motivasi adalah suatu usaha yang dapat menimbulkan suatu perilaku, mengarahkan perilaku, dan memelihara atau mempertahankan perilaku. Motivasi merupakan kebutuhan pokok manusia dan sebagai insentif yang diharapkan memenuhi kebutuhan pokok yang diinginkan, sehingga jika kebutuhan itu ada akan berakibat pada kesuksesan terhadap suatu kegiatan. Pegawai yang mempunyai motivasi tinggi akan berusaha agar pekerjaannya dapat terselesaikan dengan sebaik-baiknya.

Penelitian Putri (2018) menemukan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik motivasi maka kinerja karyawan akan semakin baik. Hal ini didukung penelitian yang dilakukan oleh (Rahman 2018) dan Hasibuan dan Silvia (2019) motivasi berpengaruh positif

UNMAS DENPASAR

terhadap kinerja karyawan. Motivasi yang baik membuat karyawan menjadi semakin bersemangat dalam bekerja sehingga kinerja menjadi lebih baik. Berlawanan dengan penelitian (Pasaribu, 2019) yang menyatakan motivasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi motivasi maka kinerja karyawan akan semakin rendah.

Beberapa karyawan juga menyatakan adanya masalah motivasi. Karyawan menyatakan adanya hubungan yang kurang baik dengan rekan kerja yang dapat dilihat dari adanya karyawan yang merasa keberatan apabila diminta untuk membantu mengerjakan pekerjaan karyawan lain yang berhalangan hadir. Karyawan juga menyatakan gaji yang diberikan kurang sesuai dengan pekerjaan.

Selain itu, kinerja karyawan juga dipengaruhi disiplin kerja. Menurut Suherman (2019) menyatakan bahwa disiplin adalah tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi berbagai ketentuan. Disiplin kerja merupakan kebijaksanaan yang menuju kearah rasa tanggung jawab dan kewajiban bagi karyawan untuk mentaati peraturan-peraturan yang telah ditetapkan instansi di tempat karyawan itu bekerja.

UNMAS DENPASAR

Penelitian Rompas dan Dotulong (2018) menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik disiplin kerja maka kinerja karyawan akan semakin baik. Hal ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Suwanto (2019) dan Sunaryo dan Wahono (2020) yang menemukan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja membuat karyawan bekerja dengan lebih teratur dan pemanfaatan sumber daya semakin maksimal. Berlawanan dengan penelitian Saleh & Utomo

(2018) yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi disiplin kerja maka kinerja karyawan akan semakin rendah.

Masalah disiplin kerja yang dapat dilihat dari adanya karyawan sering terlambat dalam bekerja. Ada juga beberapa karyawan saat jam istirahat yang seharusnya hanya satu jam namun istirahat lebih dari satu jam. Hal ini membuat penyelesaian pekerjaan menjadi terhambat. Selain itu disiplin kerja juga dapat dilihat dari adanya absensi karyawan yang cukup tinggi. Berikut data absensi karyawan CV. Akemi Bali Craft Klungkung Tahun 2022.

UNMAS DENPASAR

**Tabel 1.2**
**Data Absensi Karyawan CV. Akemi Bali Craft Tahun Klungkung 2022**

| No | Tahun | Jumlah Karyawan (orang) | Jumlah Hari Kerja (hari) | Jumlah Hari Kerja Seharusnya (hari) | Jumlah Hari Kerja Yang Hilang (hari) | Jumlah Hari Kerja Senyatanya (hari) | Persentase Absensi (%) |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Januari | 50 | 26 | 1.300 | 36 | 1.264 | 2,77 |
| 2 | Februari | 50 | 24 | 1.200 | 41 | 1.159 | 3,42 |
| 3 | Maret | 50 | 26 | 1.300 | 44 | 1.256 | 3,38 |
| 4 | April | 50 | 25 | 1.250 | 42 | 1.208 | 3,36 |
| 5 | Mei | 50 | 27 | 1.350 | 46 | 1.304 | 3,41 |
| 6 | Juni | 50 | 26 | 1.300 | 41 | 1.259 | 3,15 |
| 7 | Juli | 50 | 26 | 1.300 | 49 | 1.251 | 3,77 |
| 8 | Agustus | 50 | 27 | 1.350 | 42 | 1.308 | 3,11 |
| 9 | September | 50 | 25 | 1.250 | 43 | 1.207 | 3,44 |
| 10 | Oktober | 50 | 27 | 1.350 | 46 | 1.304 | 3,41 |
| 11 | November | 50 | 26 | 1.300 | 42 | 1.258 | 3,23 |
| 12 | Desember | 50 | 27 | 1.350 | 47 | 1.303 | 3,48 |
| **Jumlah** | | | 312 | 15.600 | 519 | 15.081 | 39,93 |
| **Rata-rata** | | | 26 | 1.300 | 43 | 1.257 | 3,33 |

Sumber CV. Akemi Bali Craft Klungkung 2022

Berdasarkan Tabel 2 diatas dapat dijelaskan bahwa rata-rata tingkat absensi selama 2022 sebesar 3,33%. Tingkat absensi tertinggi terjadi pada bulan Desember sebanyak 3,48% dan tingkat absensi terendah terjadi pada bulan Januari yaitu 2,77%. Rata-rata jumlah hari kerja yang hilang selama 2022 adalah 43 hari setiap bulannya dimana jumlah hari kerja yang hilang tertinggi terjadi pada bulan Juli sebanyak 49 hari dan terendah terjadi pada bulan Januari sebanyak 36 hari.

Berdasarkan penelitian terdahulu dan fenomena yang terjadi maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Akemi Bali Craft Klungkung".

UNMAS DENPASAR

## 1.2 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Akemi Bali Craft Klungkung?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Akemi Bali Craft Klungkung?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Akemi Bali Craft Klungkung?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, adapun tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada CV. Akemi Bali Craft Klungkung.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Akemi Bali Craft Klungkung.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Akemi Bali Craft Klungkung.

UNMAS DENPASAR

## 1.4 Manfaat Penelitian

Dengan dilaksanakannya penelitian ini, maka hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi berbagai pihak, diantaranya:

1. Manfaat Praktis

   Penelitian ini merupakan kesempatan yang baik untuk mengaplikasikan teori yang diperoleh di bangku kuliah serta memberikan pemikiran pemikiran dan pemecahannya. Penelitian ini juga bermanfaat untuk memenuhi salah satu

syarat mencapai gelar Sarjana Manajemen (SM) Jurusan Manajemen Fkultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

2. Manfaat Teoritis

    1. Bagi Perusahaan

       Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat bagi perusahaan dalam menciptakan kebijakan perusahaan dalam memperhatikan karyawan terhadap kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan.

    2. Bagi Fakultas / Universitas

       Memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen dalam memahami kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini nantinya juga dapat dijadikan sebagai referensi atau acuan bagi mahasiswa yang hendak meneliti permasalahan sejenis.

UNMAS DENPASAR

# BAB II

# TINJAUAN PUSTAKA

## 2.1 Landasan Teori

### 2.1.1 *Goal-Setting Theory*

Penelitian ini menggunakan *Goal-setting Theory* yang dikemukakan oleh Locke (1968) sebagai teori utama (*grand theory*). *Goal-Setting Theory* merupakan salah satu bentuk teori motivasi. *Goal-Setting Theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya.

*Goal-Setting Theory* (teori penetapan tujuan) adalah teori yang fokus pada pengenalan tipe-tipe tujuan yang paling efektif dalam menghasilkan motivasi dan performance dengan level tinggi serta menjelaskan mengenai efek dari suatu tujuan tersebut. Teori ini memusatkan untuk memotivasi para pekerja dalam menyumbangkan input mereka kepada pekerjaan dan organisasi mereka, dimana cara ini mirip dengan teori harapan dan teori keadilan. Teori penetapan tujuan mengambil fokus pada langkah lebih lanjut dengan mempertimbangkan cara seorang manajer agar dapat menjamin anggota organisasi memfokuskan input mereka kearah performance tinggi dan keberhasilan tujuan organisasi (Wandari, 2022).

*Goal-Setting Theory* didasarkan pada bukti yang berasumsi bahwa sasaran (ide-ide akan masa depan, keadaan yang diinginkan) memainkan

UNMAS DENPASAR

peran pentng dalam bertindak. Teori penetapan tujuan yaitu model individual yang menginginkan untuk memiliki tujuan, memilih tujuan dan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan. Individu harus mempunyai keterampilan, mempunyai tujuan dan menerima umpan balik untuk menilai kinerjanya. Capaian atas sasaran (tujuan) mempunyai pengrauh terhadap prilaku pegawai dan kinerja dalam organisasi (Wandari, 2020).

### 2.1.2 Kepemimpian

1. **Pengertian Kepemimpian**

Menurut (Sutrisno, 2019:218) kepemimpinan merupakan sebagai proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas dari para anggota kelompok. Menurut Fahmi (2018:122) Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan".

Menurut (Yuki 2019:83) kepemimpinan merupakan proses yang dilakukan oleh seseorang untuk mempengaruhi orang lain, membimbing, membuat struktur, memfasilitasi aktivitas dan hubungan di dalam suatu kelompok dan organisasi. Sedangkan menurut pendapat, Husein (2018:83) yang menyatakan bahwa, kepemimpinan adalah proses pengarahan dan usaha mempengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas dari para anggota kelompok.

Dari pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan sebagai proses yang dilakukan seorang pimpinan untuk mempengaruhi

UNMAS DENPASAR

orang lain, membimbing, membuat struktur, memfasilitasi aktivitas dan hubungan di dalam suatu kelompok dan organisasi. Seorang pemimpin memiliki beberapa karakter khusus yang dapat dilihat dari sifat-sifat kepemimpinan.

**2. Faktor yang Mempengaruhi Kepemimpian**

Menurut Agus dan Muhith (2019:31) ada beberapa faktor yang mempunyai relevansi atau pengaruh positif terhadap proses kepemimpinan dalam organisasi, yaitu :

a. Kepribadian (*personality*), pengalaman masa lalu dan harapan pemimpin, hal ini mencakup nilai-nilai, latar belakang dan pengalamannya akan mempengaruhi pilihan akan gaya kepemimpinan.
b. Harapan dan perilaku atasan
c. Karakteristik, harapan dan perilaku bawahan mempengaruhi terhadap apa gaya kepemimpinan.
d. Kebutuhan tugas, setiap tugas bawahan juga akan mempengaruhi gaya pemimpin.
e. Iklim dan kebijakan organisasi mempengaruhi harapan dan perilaku bawahan.
f. Harapan dan perilaku rekan.

**3. Indikator Kepemimpian**

Menurut (Kartono 2018:159) kepemimpinan dari: seseorang dapat dilihat dan dinilai dari beberapa indikator sebagai berikut:

a. Kemampuan mengambil keputusan

UNMAS DENPASAR

Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.

b. Kemampuan memotivasi

Kemampuan memotivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemapuannya (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.

c. 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.

d. Kemampuan mengendalikan bawahan

UNMAS DENPASAR

Seorang pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan jangka panjang perusahaan. Termasuk di dalamnya 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.

e. Tanggung jawab

Seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab bias diartikan sebagai kewajiban yang wajib menanggung, memikul jawab, menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menaggung akibatnya.

f. 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 kebahagian.

### 2.1.3 Motivasi

**1. Pengertian Motivasi**

Miftahun dan Sugiyanto (2018) menyatakan bahwa motivasi adalah suatu usaha yang dapat menimbulkan suatu perilaku, mengarahkan perilaku, dan memelihara atau mempertahankan perilaku yang sesuai dengan lingkungan kerja dalam organisasi. Motivasi merupakan kebutuhan pokok manusia dan sebagai insentif yang diharapkan memenuhi kebutuhan pokok yang diinginkan, sehingga jika kebutuhan itu ada akan berakibat pada kesuksesan terhadap suatu kegiatan. Pegawai yang mempunyai motivasi kerja tinggi akan berusaha agar pekerjaannya dapat terselesaikan dengan sebaik-baiknya.

Menurut (Flippo, 2018:143) motivasi adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil,

UNMAS DENPASAR

sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai. Menurut Robbins dan Judge (2018:201) motivasi merupakan kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu.

Berdasarkan beberapa pendapat yang dikemukakan oleh para ahli dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu dan tujuan organisasi dan untuk memenuhi beberapa kebutuhan. Kuat lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasi.

**2. Faktor yang Mempengaruhi Motivasi**

(Sayuti, 2019:56) menyebutkan motivasi seseorang di dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu faktor internal yang berasal dari proses psikologis dalam diri seseorang, dan faktor eksternal yang berasal dari luar diri (*environment factors*).

1. Faktor internal terdiri dari:
   a. Kematangan Pribadi

      Orang yang bersifat egois dan kemanja-manjaan biasanya akan kurang peka dalam menerima motivasi yang diberikan sehingga agak sulit untuk dapat bekerjasama dalam membuat motivasi. Oleh sebab itu kebiasaan yang dibawanya sejak kecil, nilai yang dianut dan sikap bawaan seseorang sangat mempengaruhi motivasinya.

   b. Tingkat Pendidikan

UNMAS DENPASAR

Seorang karyawan yang mempunyai tingkat pendidikan yang lebih tinggi biasanya akan lebih termotivasi karena sudah mempunyai wawasan yang lebih luas dibandingkan dengan karyawan yang lebih rendah tingkat pendidikannya, demikian juga sebaliknya jika tingkat pendidikan yang dimilikinya tidak digunakan secara maksimal ataupun tidak dihargai sebagaimana layaknya oleh manajer.

c. Keinginan dan Harapan Pribadi

Seseorang mau bekerja keras bila ada harapan pribadi yang hendak diwujudkan menjadi kenyataan.

d. Kebutuhan

Kebutuhan biasanya berbanding sejajar dengan motivasi, semakin besar kebutuhan seseorang untuk dipenuhi, maka semakin besar pula motivasi yang karyawan tersebut untuk bekerja keras.

e. Kelelahan dan Kebosanan

Faktor kelelahan dan kebosanan mempengaruhi gairah dan semangat kerja yang pada gilirannya juga akan mempengaruhi motivasi.

f. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja mempunyai korelasi yang kuat kepada motivasi seseorang. Karyawan yang puas terhadap pekerjaannya akan mempunyai motivasi yang tinggi dan *comitted* terhadap pekerjaannya.

2. Faktor eksternal terdiri dari :

a. Kondisi Lingkungan Kerja

UNMAS DENPASAR

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan pekerjaan meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

b. Kompensasi yang Memadai

Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk memberikan dorongan kepada para karyawan untuk bekerja secara baik.

**3. Karakteristik Motivasi**

(Mangkunegara, 2018:101) mengemukakan 6 (enam) karakteristik orang yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi, yaitu :

a. Memiliki tingkat tanggung jawab pribadi yang tinggi.
b. Berani mengambil dan memikul resiko.
c. Memiliki tujuan realistis.
d. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuan.
e. Memanfaatkan umpan balik yang konkrit dalam semua kegiatan.
f. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang diprogramkan.

**4. Indikator Motivasi**

Menurut (Maslow, 2018:162) menyebutkan bahwa indikator motivasi adalah sebagai berikut :

a. Kebutuhan Fisiologis

UNMAS DENPASAR

Kebutuhan fisiologis merupakan hirarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makan, minum, perumahan, oksigen, tidur dan sebagainya

b. Kebutuhan Rasa Aman

Apabila kebutuhan fisiologis relatif sudah terpuaskan, maka muncul kebutuhan yang kedua yaitu kebutuhan akan rasa aman. Kebutuhan akan rasa aman ini meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja.

c. Kebutuhan Sosial

Jika kebutuhan fisiologis dan rasa aman telah terpuaskan secara minimal, maka akan muncul kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi dana interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervisi yang baik, rekreasi bersama dan sebagainya

d. Kebutuhan Penghargaan

UNMAS DENPASAR

Kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektifitas kerja seseorang.

e. Kebutuhan Aktualisasi diri

Aktualisasi diri merupakan hirarki kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan potensi yang sesungguhnya dari seseorang. Kebutuhan untuk menunjukkan

kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki seseorang. Malahan kebutuhan akan aktualisasi diri ada kecenderungan potensinya yang meningkat karena orang mengaktualisasikan perilakunya. Seseorang yang didominasi oleh kebutuhan akan aktualisasi diri senang akan tugas-tugas yang menantang kemampuan dan keahliannya.

### 2.1.4 Disiplin Kerja

**1. Pengertian Disiplin Kerja**

Menurut (Hasibuan, 2019:335) disiplin merupakan bentuk pengendalian diri bagi karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukan tingkat kesungguhan tim kerja dalam sebuah instansi atau organisasi kerja. Menurut (Rohmah, 2020) disiplin kerja adalah suatu sikap dan tingkah laku perbuatan sesuai dengan aturan dari instansi baik yang tertulis maupun tidak tertulis.

Menurut (Robbins, 2018) menyatakan bahwa disiplin adalah tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi berbagai ketentuan. Disiplin kerja merupakan kebijaksanaan yang menuju kearah rasa tanggung jawab dan kewajiban bagi karyawan untuk mentaati peraturan-peraturan yang telah ditetapkan instansi di tempat karyawan itu bekerja.

UNMAS DENPASAR

Menurut Lutfi dan Hepiyanto (2020) disiplin karyawan dalam manajemen sumber daya manusia berangkat dari pandangan bahwa tidak ada manusia yang sempurna, luput dari kekhilafan dan kesalahan. Disiplin adalah sikap kejiwaan dari seseorang atau sekelompok orang yang

senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala aturan yang telah ditetapkan.

Dapat dijelaskan bahwa disiplin kerja merupakan tingkat kepatuhan terhadap aturan-aturan dan norma-norma yang ditetapkan perusahaan atau organisasi, dan juga sikap kesediaan dan kerelaan seorang karyawan untuk mematuhi perintah dari perusahaan.

**2. Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Menurut Hatrtatik (2018:197) merumuskan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menjadi dua, yaitu faktor kepribadian dan faktor lingkungan.

a. Faktor Kepribadian

Faktor yang penting dalam kepribadian seseorang adalahsistem nilai yang dianut, yaitu yang berkaitan langsung dengan disiplin. Sistem nilai akan terlihat dari sikap seseorang, dimana sikap ini diharapkan akan tercemin dalam perilaku.

b. Faktor Lingkungan

Sikap disiplin dalam diri seseorang merupakan produk interaksinya dengan lingkungan, terutama lingkungan sosial. Oleh karena itu, pembentukan disiplin tunduk pada kaidah-kaidah proses belajar. Disiplin kerja yang tinggi tidak muncul begitu saja, tetapi merupakan suatu proses belajar yang dilakukan secara terus menerus. Agar proses pembelajaran belajar efektif, pemimpin merupakan agen pengubah perlu memperhatikan prinsip-prinsip konsisten, adil, bersikap positif,

UNMAS DENPASAR

dan terbuka. Konsisten adalah memperlakukan aturan secara konsisten dari waktu ke waktu.

**3. Pendekatan Disiplin Kerja**

Agar menjadi karyawan yang berdisiplin, perlu dilakukan pendekatan. Ada tiga pendekatan disiplin yaitu disiplin modern, disiplin dengan tradisi dan disiplin tujuan (Sukaimi dan Said, 2018).

a. Disiplin Modern

Pendekatan disiplin modern yaitu mempertemukan sejumlah keperluan atau kebutuhan baru diluar hukuman. Pendekatan ini beramsumsi pada disiplin modern merupakan suatu cara mengindarkan bentuk hukuman fisik, melindungi tuduhan yang benar untuk diteruskan pada proses yang berlaku, keputusan-keputusan yang semuanya terhadap kesalahan atau prasangka diperbaiki dengan mengadakan proses penyuluhan dengan mendapatkan fakta-fakta dan melakukan proses terhadap keputusan yang berat sebelah pihak terhadap kasus disiplin.

b. Disiplin Dengan Tradisi

Pendekatan disiplin dengan tradisi itu pendekatan disiplin dengan cara memberikan hukuman. Asumsinya adalah disiplin pleh atasan kepada bawahan dan tidak pernah ada peninjauan pelaksanaanya harus disesuaikan dengan tingkat pelanggarannya, pengaruh hukuman untuk memberikan pelajaran kepada pelanggar maupun karyawan lainnya, peningkatan perbuatan atau pelanggaran diperlukan hukuman yang lebih keras dan pemberian hukuman terhadap karyawan yang melanggar kedua kalinya harus diberikan hkuman yang lebih berat.

UNMAS DENPASAR

c. Disiplin Tujuan

Pelaksanaan pemberian sanksi terhadap karyawan yang disiplin kerja dengan memberikan peringatan sesegera mungkin dan konsisten. Bagi karyawan yang melakukan pelanggaran kerja terhadap disiplin kerja perlu diberikan surat peringatan satu kali, dua kali dan ketiga kalinya. Tujuannya agar karyawan yang bersangkutan menyadari pelanggaran yang telah dilakukannya. Surat peringatan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam memberikan penilaian karyawan. Selain itu pemberian sanksi kepada karyawan yang melanggar disiplin harus konsisten, agar karyawan dapat menghargai peraturan-peraturan yang telah ditentukan.

**4. Indikator Disiplin Kerja**

Menurut (Fahtoni, 2018:200) indikator variabel dsiplin kerja adalah sebagai berikut:

a. Tujuan dan Kemampuan

Karyawan yang memiliki kemampuan dan pengetahuan yang rendah tentang peraturan, prosedur, dan kebijakan yang ada akan menyebabkan terjadi indisipliner.

b. Keteladanan Pimpinan

Seorang pimpinan harus dapat mempertahankan perilaku yang positif sesuai dengan harapan karyawan karena pimpinan merupakan panutan bagi karyawannya.

UNMAS DENPASAR

c. Keadilan

Aturan yang dibuat harus diberlakukan untuk semua karyawan tanpa memandang kedudukan. Sanksi yang diberikan juga harus merata kepada setiap karyawan yang melakukan pelanggaran kerja.

d. Pengawasan Melekat

Pengawasan melekat merupakan tindakan nyata yang paling efektif karena pimpinan secara langsung mengawasi perilaku, gairah kerja dan prestasi kerja karyawan.

e. Sanksi Hukuman

Adanya sanksi hukuman menjadikan tindakan koreksi dan pencegahan pelanggaran peraturan terhadap karyawan yang menentang dan tidak mematuhi prsedur organisasi.

f. Ketegasan

Pemimpin harus tegas ketika memberikan sanksi kepada karyawan yang melakukan pelanggaran kerja agar karyawan berdisiplin diri dalam bekerja.

g. Hubungan Manusia

Disiplin bertujuan untuk mendidik karyawan agar mematuhi peraturan dan kebijakan yang ada pada suatu organisasi, hal ini dilakukan agar menghasilkan kinerja yang baik

UNMAS DENPASAR

### 2.1.5 Kinerja Karyawan

**1. Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan adalah seberapa banyak para karyawan memberi konstribusi kepada perusahaan meliputi kuantitas *output,* kualitas *output*¸

jangka waktu, kehadiran ditempat kerja dan sikap kooperatif. Kinerja karyawan menunjuk pada kemampuan karyawan dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya (Mulyani, 2018:3).

Sedangkan (Mangkunegara,2018:9) kinerja karyawan, adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan pengertian diatas dapat dijelaskan kinerja adalah hasil dari kegiatan yang dilakukan oleh karyawan setelah dibatasi oleh waktu dan tujuan. Kegiatan kerja tersebut harus dibatasi agar dapat diselsesaikan sesuai target yang ditentukan, dan tidak menyimpang dari tujuan perusahaan. Selain itu, agar kegiatan kerja dilakukan sesuai dengan standar dan prosedur, sehingga dapat berjalan secara efektif dan efisiensi.

**2. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor (Gibson dkk., 2019:104), antara lain:

a. Faktor individu, yaitu kemampuan dan keterampilan (mental dan fisik), latar belakang (pengalaman, keluarga) dan demografis (umur, asal usul).
b. Faktor organisasi, adalah sumber daya, kepemimpinan, imbalan (kompensasi), struktur organisasi dan diskripsi pekerjaan.

UNMAS DENPASAR

c. Faktor psikologis, ialah persepsi, sikap, kepribadian, pola belajar dan motivasi.

**3. Tujuan Kinerja Karyawan**

Adapun tujuan kinerja karyawan menurut Rivai (2019:65):

a. Untuk perbaikan hasil kinerja karyawan, baik secara kualitas ataupun kuantitas.

b. Memberikan pengetahuan baru dimana akan membantu karyawan dalam memecahan masalah yang kompleks, dengan serangkaian aktifitas yang terbatas dan teratur, melalui tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan organisasi.

c. Memperbaiki hubungan antar personal karyawan dalam aktivitas kerja dalam organisasi

**4. Indikator Kinerja Karyawan**

Adapun indikator dari kinerja karyawan menurut (Robbins, 2019:260) adalah sebagai berikut :

a. Kuantitas Kerja

Kualitas kerja karyawan dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan

b. Kuantitas Kerja

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yaitu ukuran jumlah hasil kerja unit maupun jumlah siklus aktivitas yang

UNMAS DENPASAR

diselesaikan oleh karyawan sehingga kinerja karyawan dapat diukur melalui jumlah (unit/siklus) tersebut.

c. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Sehingga tidak mengganggu pekerjaan yang lain yang merupakan bagian dari tugas karyawan tersebut.

d. Efektivitas

Efektifitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikan hasil dari setiap unit dalam penggunakan sumber daya.

e. Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari atau pengawas

## 2.2 Penelitian Sebelumnya

Adapun peneliti sebelumnya yang pernah melakukan penelitian dengan variabel yang sama pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Penelitian Putri (2018) dengan judul Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Lembaga Kesehatan Cuma-Cuma Dompet Dhuafa (LKC DD). Populasi dan sampel dalam penelitian adalah seluruh karyawan Lembaga Kesehatan Cuma-Cuma Dompet Dhuafa. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa pengaruh pengembangan karir dan motivasi

UNMAS DENPASAR

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Lembaga Kesehatan Cuma-Cuma Dompet Dhuafa (LKC DD). Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sama sama menggunakan variabel bebas motivasi dan variabel terikat kinerja karyawan serta sama-sama menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya penelitian ini menggunakan variabel bebas kepemimpinan dan disiplin kerja serta dilakukan di CV. Akemi Bali Craft Klungkung sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan di Lembaga Kesehatan Cuma-Cuma Dompet Dhuafa (LKC DD)

2. Penelitian Rahman (2018) dengan judul Pengaruh Motivasi, Latar Belakang Pendidikan, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. Populasi dan sampel dalam penelitian adalah 45 responden. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini menyatakan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, latar belakang pendidikan dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sama sama menggunakan variabel bebas motivasi dan variabel terikat kinerja karyawan serta sama-sama menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya penelitian ini menggunakan variabel bebas kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja serta dilakukan di CV. Akemi Bali Craft Klungkung sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan di LKS Asri Tulungagung

3. Penelitian Widiastuti (2018) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bandung. Populasi dalam

UNMAS DENPASAR

penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pendidikan Kota Bandung. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil dari pengujian menunjukkan bahwa, kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sama sama menggunakan variabel bebas kepemimpinan dan variabel terikat kinerja karyawan serta sama-sama menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya penelitian ini menggunakan variabel bebas motivasi dan disiplin kerja serta dilakukan di CV. Akemi Bali Craft Klungkung sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan di Dinas Pendidikan Kota Bandung

4. Penelitian Hasibuan (2018) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. Jumlah populasi sebanyak 107 orang. Untuk menentukan jumlah sampel digunakan rumus Slovin. Maka jumlah responden dalam penelitian ini 85 responden. Pengolahan data menggunakan analisis deskriptif dan pengujian hipotesis analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sama sama menggunakan variabel bebas kepemimpinan dan motivasi dan variabel terikat kinerja karyawan serta sama-sama menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya penelitian ini menggunakan variabel bebas disiplin kerja serta dilakukan di CV. Akemi Bali Craft

UNMAS DENPASAR

Klungkung sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan di Polsek Medan Area

5. Penelitian Julita dan Arianty (2018) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. Populasi dan sampel dalam penelitian adalah seluruh karyawan yang berjumlah 50 responden. Analisis data menggunakan analisis regresi sederhana. Hasil analisis menunjukan kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sama sama menggunakan variabel bebas kepemimpinan dan variabel terikat kinerja karyawan serta sama-sama menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya penelitian ini menggunakan variabel bebas motivasi dan disiplin kerja serta dilakukan di CV. Akemi Bali Craft Klungkung sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan di PT Jasa Marga Medan
6. Penelitian Rompas dan Dotulong (2018) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Minahasa Tenggara. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Minahasa Tenggara. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil dari pengujian menunjukkan bahwa, gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sedangkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sama sama menggunakan variabel bebas kepemimpinan dan disiplin kerja

UNMAS DENPASAR

dan variabel terikat kinerja karyawan serta sama-sama menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya penelitian ini menggunakan variabel bebas motivasi serta dilakukan di CV. Akemi Bali Craft Klungkung sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan di Dinas Perhubungan Kabupaten Minahasa Tenggara

7. Penelitian Hasibuan dan Silvia (2019) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini menggunakan teori MSDM yang berkaitan dengan disiplin kerja, motivasi dan kinerja karyawan. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif, dengan menggunakan sampel jenuh. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Uji Asumsi Klasik, Regresi Berganda, Uji Hipotesis (Uji t dan Uji F), dan Koefisien Determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mewah Indah Jaya – Binjai. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sama sama menggunakan variabel bebas motivasi dan disiplin kerja dan variabel terikat kinerja karyawan serta sama-sama menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya penelitian ini menggunakan variabel bebas kepemimpinan serta dilakukan di CV. Akemi Bali Craft Klungkung sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan di PT. Mewah Indah Jaya – Binjai
8. Penelitian Andayani dan Tirtayasa (2019) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja

UNMAS DENPASAR

Pegawai. Subyek penelitian adalah pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Aceh Tamiang. Data dianalisa menggunakan rumus regresi linear berganda dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sama sama menggunakan variabel bebas kepemimpinan dan motivasi dan variabel terikat kinerja karyawan serta sama-sama menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya penelitian ini menggunakan variabel bebas disiplin kerja serta dilakukan di CV. Akemi Bali Craft Klungkung sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan di Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Aceh Tamiang

9. Penelitian Muizu dkk., (2019) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah survei deskriptif dan survei penjelasan. Alat uji hipotesis menggunakan *Structural Equation Model* (SEM), sedangkan pengolahan data dilakukan dengan program LISREL 8.72 (*Linier Structural Relationship*). Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan, baik secara parsial maupun simultan, terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sama sama menggunakan variabel bebas kepemimpinan dan motivasi dan variabel terikat kinerja karyawan. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya penelitian ini menggunakan variabel bebas ddisiplin kerja serta dilakukan di CV. Akemi Bali Craft Klungkung dengan

UNMAS DENPASAR

menggunakan analissi regresi linier berganda sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan pada perusahaan perbankan di Sulawesi Tenggara dengan menggunakan *Structural Equation Model* (SEM)

10. Penelitian Suwanto (2019) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan. Subjek penelitian ini seluruh karyawan Rumah Sakit Umum Kota Tangerang Selatan sebanyak 57 karyawan. Sedangkan sampel yang dipergunakan sebanyak 57 responden dengan menggunakan Teknik sampel jenuh. Sedangkan analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikorelasi, uji heteroskedastisitas, regresi linear, koefisien determinasi, dan uji signifikan (uji t dan uji F). Berdasarkan hasil penelitian, Nilai thitung untuk variabel Disiplin Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja. Variabel Motivasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kinerja. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sama sama menggunakan variabel bebas motivasi dan disiplin kerja dan variabel terikat kinerja karyawan serta sama-sama menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya penelitian ini menggunakan variabel bebas kepemimpinan serta dilakukan di CV. Akemi Bali Craft Klungkung sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan di Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan
11. Penelitian Aisyah dkk., (2019) dengan judul Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Air Minum Tirta Mangkaluku Kota Palopo. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh

UNMAS DENPASAR

Karyawan pada Perusahaan Air Minum Tirta Mangkaluku Kota Palopo. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menyatakan pengembangan karir dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sama sama menggunakan variabel bebas motivasi dan variabel terikat kinerja karyawan serta sama-sama menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya penelitian ini menggunakan variabel bebas kepemimpinan dan disiplin kerja serta dilakukan di CV. Akemi Bali Craft Klungkung sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan di Perusahaan Air Minum Tirta Mangkaluku Kota Palopo

12. Penelitian Sunaryo dan Wahono (2020) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil dari pengujian menunjukkan bahwa, gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sama sama menggunakan variabel bebas kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja dan variabel terikat kinerja karyawan serta sama-sama menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya penelitian ini dilakukan di CV. Akemi Bali Craft Klungkung sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan di Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Malang

UNMAS DENPASAR

13. Penelitian Ichsan dkk., (2020) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Lingkungan Ajudan Jenderal Daerah Militer (Ajendam) - I Bukitbarisan Medan. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Ajudan Jenderal Daerah Militer. Analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sama sama menggunakan variabel bebas disiplin kerja dan variabel terikat kinerja karyawan serta sama-sama menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya penelitian ini menggunakan variabel bebas kepemimpinan dan motivasi serta dilakukan di CV. Akemi Bali Craft Klungkung sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan di Lingkungan Ajudan Jenderal Daerah Militer (Ajendam) - I Bukitbarisan Medan
14. Penelitian Julianti dan Orsadi (2020) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Bengkulu. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah 67 orang karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Bengkulu. Analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sama sama menggunakan variabel bebas motivasi dan disiplin kerja dan variabel terikat kinerja karyawan serta sama-sama menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Sedangkan

UNMAS DENPASAR

perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya penelitian ini menggunakan variabel bebas kepemimpinan serta dilakukan di CV. Akemi Bali Craft Klungkung sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Bengkulu

15. Penelitian Afandi dan Bahri (2020) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil dari pengujian menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan siginifikan kinerja pegawai. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sama sama menggunakan variabel bebas kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja dan variabel terikat kinerja karyawan serta sama-sama menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya penelitian ini dilakukan di CV. Akemi Bali Craft Klungkung sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan di Asia Muslim Charity Foundation (AMCF) Sumatera Utara.

UNMAS DENPASAR