

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam dunia pekerjaan yang semakin maju mengikuti perkembangan zaman, setiap instansi dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusiadan mengelolah sumber daya manusia itu dengan baik. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaikmungkin demi mencapai tujuan suatu organisasi. Karyawan merupakan aset utama dan mempunyai peran penting yang strategis di dalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas suatu organisasi. Salah satu dari aktivitas yang dipengaruhi oleh sistem pola hubungan yang terjadi di dalamnya, baik hubungan dengan sesama karyawan maupun dengan atasan. Hamali (2018) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan dan manajemen pengorganisasian sumber daya. Dengan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas maka berpengaruh terhadap kinerja sumber daya manusia itu sendiri (Afandi, 2018:2).

Sundari (2019) menjelaskan bahwa, kinerja karyawan adalah hasil kerja dan juga penilaian atas kerja seseorang yang berkecimpung dalam dunia kerja di sebuah instansi. Hasil kerja adalah suatu perolehan atau penyelesaian dari suatu tugas yang di berikan oleh perusahaan kepada karyawan. Mangkunegara (2016:9) yang berpendapat kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai karyawan

dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Afandi (2018:83) kinerja adalah hasil kerjanya dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Arifin *et al.*(2019) berpendapat bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh sekelompok pegawai yang sesuai dengan tugas dan kewajiban yang di berikan kepadanya. Maier (2015:124) kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Gilbert (2015:124) kinerja adalah apa yang dapat dikerjakan seseorang sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Penelitian ini dilakukan pada PT Sari Rambut Abuan Bangli yang berlokasi di Desa Abuan, Kecamatan Susut, Kabupaten Bangli. PT Sari Rambut Abuan Bangli adalah perusahaan yang bergerak di bidang industri wig yang dimana hasil produksinya akan diekspor ke berbagai negara terutama di negara Eropa, Perusahaan ini didirikan pada tahun 1998, PT Sari Rambut Abuan Bangli merupakan salah satu perusahaan yang mengalami masalah terkait dengan kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari data produksi pada PT Sari Rambut Abuan Bangli yang disajikan pada Tabel 1.1 sebagai berikut:

Tabel 1. 1
Data Produksi PT Sari Rambut Abuan Bangli tahun 2022

No	Bulan	Target	Produksi Tahun 2022	
			Capaian	Persentase
1	2	3	4	5. (4:3)x 100
1	Januari	500	409	81,8%
2	Februari	500	428	85,6%
3	Maret	500	467	93,4%
4	April	500	430	86%
5	Mei	500	480	96%
6	Juni	500	450	90%
7	Juli	500	500	100%
8	Agustus	500	479	95,8%
9	September	500	485	97%
10	Oktober	500	469	93,8%
11	November	500	483	96,6%
12	Desember	500	488	97,6%
	Jumlah	6.000	5.568	1.113,6%
	Rata-rata persentase Pertahun			92,8%

Sumber: PT Sari Rambut Abuan Bangli (2022)

Berdasarkan Tabel 1.1 jumlah produksi mengalami penurunan, PT Sari Rambut Abuan Bangli menetapkan target produksi sebanyak 6.000 wig. Pada tahun 2022 diperoleh produksi sebanyak 5.568 dengan rata-rata produksi 92,8% angka ini terlihat tahun 2022 belum mampu mencapai target produksi yang ditetapkan. Dari Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa produksi yang ditetapkan mengalami penurunan dan tidak terealisasi sesuai target dengan baik pada tahun 2022. Hal tersebut mengindikasikan penurunan kinerja karyawan yang terjadi dan sangat memerlukan perhatian dari perusahaan.

Upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan, organisasi perlu seorang pemimpin untuk mengelola lembaga dan memotivasi karyawan guna untuk dapat meningkatkan kinerjanya. Hutahaean (2021) menyatakan gaya kepemimpinan merupakan sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang khas dan unik dari seorang pemimpin yang dapat membedakannya dengan orang lain. Gaya Kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi pegawainya agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan pola perilaku dan strategi yang diterapkan oleh seorang pemimpin. (Zainal dkk, 2017). Sedangkan Tampubolon (2019) menyatakan gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya.

Berkaitan dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan pada PT Sari Rambut di Abuan Bangli yaitu kepemimpinan yang berkemauan untuk menciptakan dan mengartikulasikan visi yang realistis, kredibel dan menarik mengenai masa depan organisasi atau unit yang tengah tumbuh dan membaik.

Dalam prosesnya tentu masih banyak kendala di dalam perusahaan yang dirasakan oleh karyawan terhadap bagaimana kepemimpinan di PT Sari Rambut Abuan Bangli yaitu dari segi professional kerja dan perbedaan pendapat yang merajuk pada masalah pribadi antara pemimpin dan karyawan. Sikap profesional dalam dunia kerja adalah hal yang wajib bagi setiap pemimpin dan karyawan yang bekerja pada suatu perusahaan. Seorang pemimpin maupun karyawan harus bisa beradaptasi untuk mempertahankan profesionalitasnya dalam berbagai macam kondisi yaitu mampu memahami hubungan dan relasi, tahu tugas dan tanggung jawab, serta bisa fokus dan konsisten terhadap urusan pekerjaan.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Trenggono dkk (2018) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan Efendi (2020) gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Siagian (2018) menyatakan gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Lamere, dkk (2021) yang mendapatkan hasil Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan selain faktor gaya kepemimpinan yaitu disiplin kerja. Hasibuan (2017:193) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sinambela (2018:335) menyatakan disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai

menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Rivai (2019) 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 menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Dari hasil observasi dan wawancara yang dilakukan kepada karyawan di PT Sari Rambut Abuan Bangli ditunjukkan dalam hal pelaksanaan pekerjaan, tidak sedikit karyawan yang tidak menerapkan disiplin dalam bekerja seperti kurang memanfaatkan waktu dengan efektif sehingga tidak jarang ada pekerjaan yang tidak selesai tepat pada waktunya. Disamping itu penurunan kinerja juga berkaitan dengan pelanggaran peraturan yang dilakukan oleh karyawan seperti datang terlambat, pulang sebelum waktunya karena alasan upacara agama maupun alasan pribadi lainnya.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Hasibuan & Silvy (2019) disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Herlambang *et al.* (2018) yang mendapatkan hasil disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun pernyataan tersebut tidak didukung dengan penelitian dari Sumaki (2015) yang menyatakan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Muna & Isnowati (2022) yang menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 1. 2 Rekapitulasi Absensi Karyawan
PT Sari Rambut Abuan Bangli Tahun 2022**

NO	BULAN	JUMLAH H KARYA WAN (ORANG)	HARI KERJA (HARI)	HARI KERJA SEHARUSNY A (HARI)	HARI KERJA YANG HILANG (HARI)	JUMLAH TINGKAT KEHADIRAN SENYATANY A (HARI)	PESENTASE TINGKAT ABSENSI (%)
1	2	3	4	5 = (3X4)	6	7 (5-6)	8= 6/5 X 100%
1	Januari	50	26	1300	28	1272	2.15
2	Februari	50	24	1200	45	1155	3.75
3	Maret	50	26	1300	32	1268	2.46
4	April	50	25	1350	45	1324	3.33
5	Mei	50	26	1300	48	1275	3.69
6	Juni	50	24	1200	49	1167	4.08
7	juli	50	26	1300	55	1255	4.23
8	Agustus	50	27	1350	49	1321	3.62
9	September	50	26	1300	51	1268	3.92
10	Oktober	50	26	1300	48	1254	3.69
11	November	50	26	1300	55	1270	4.23
12	Desember	50	27	1350	45	1324	3.33
JUMLAH			309	15550	550	15153	42.48
RATA-RATA			25.75	1.296	45.83	1.263	3.54

Sumber: PT Sari Rambut Abuan Bangli (2022)

Berdasarkan tabel 1.2 dapat dijelaskan bahwa tingkat absensi karyawan PT Sari Rambut Abuan Bangli tahun 2022 cenderung berfluktuasi dengan persentase tingkat absensi karyawan rata-rata sebesar 3,54%. Menurut *Edwin B. Flippo* (2012:281) apabila absensi 0% sampai 2% dianggap baik, 3% sampai 10% dianggap tinggi, diatas 10% dianggap tidak wajar. Hal ini berarti bahwa tingkat absensi di PT Sari Rambut Abuan Bangli pada tahun 2022 tergolong tinggi. Tingginya tingkat absensi tersebut jelas menunjukkan penurunan semangat kerja sehingga berimbas pada penurunan kinerja dari para karyawan PT Sari Rambut Abuan Bangli.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja selain gaya kepemimpinan dan disiplin kerja yaitu dibutuhkan motivasi, Menurut *Sutrisno* (2019:55), menyatakan bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan dalam bekerja. Adapun indikator yang digunakan meliputi: Kebutuhan fisiologis, Kebutuhan rasa aman, Kebutuhan sosial, Kebutuhan sosial, Kebutuhan penghargaan, Kebutuhan aktualisasi diri. Motivasi kerja menggambarkan seperti suatu peristiwa atau bentuk dari sebuah usaha yang dapat membimbing dan menggerakkan seorang pegawai sesuai dengan arah yang benar atau menggerakkan pegawai tersebut itu agar dapat mencapai tujuan dari perusahaan tempatnya bekerja (*Putri, 2019*). Sikap beserta mental seorang pegawai yang ahli dan selalu bersifat positif terhadap bagaimana keadaan kerja perusahaan itulah yang dapat meningkatkan motivasi kerja yang dimiliki oleh pegawai yang mana hal tersebut bisa dimanfaatkan untuk mencapai hasil kinerja

yang memuaskan.

Dari hasil observasi dan wawancara pada karyawan PT Sari Rambut Abuan Bangli, terdapat permasalahan dalam motivasi kerja mengenai sistem pemberian upah atau gaji yang belum ada peningkatan yang disebabkan oleh penurunan produksi karena menurunnya tingkat permintaan dipasaran yang secara tidak langsung menyebabkan penurunan kinerja karyawan diperusahaan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Putri *et al.* (2022) menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Yolinda & Marlius (2023), mendapatkan hasil motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun pernyataan tersebut tidak didukung dari hasil penelitian dari Pragiwani (2020) memperoleh hasil bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena dan hasil penelitian sebelumnya yang bervariasi tersebut, maka peneliti tertarik melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sari Rambut Abuan Bangli.

1.2 Rumusan Masalah

- 1 Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Sari Rambut di Abuan Bangli?
- 2 Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sari Rambut di Abuan Bangli?
- 3 Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.

Sari Rambut di Abuan Bangli?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sari Rambut di Abuan Bangli.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sari Rambut di Abuan Bangli.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sari Rambut di Abuan Bangli.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran terhadap kinerja karyawan di perusahaan yang terus berkembang sesuai dengan tuntutan dan sesuai dengan kebutuhan perkembangan perusahaan
2. Sebagai referensi pada penelitian-penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan meningkatkan kinerja pada karyawan serta menjadi kajian lebih lanjut

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Mahasiswa Penelitian ini diharapkan dapat memperoleh pengalaman langsung dan merupakan suatu kesempatan untuk mahasiswa dalam menganalisis permasalahan yang ada untuk dicarikan solusi pemecahannya dengan cara mengaplikasikan teori-teori yang didapat di bangku kuliah dengan keadaan yang terjadi sesungguhnya

dilapangan.

2. Bagi PT Sari Rambut Abuan Bangli, hasil penelitian diharapkan dapat menjadi pertimbangan dalam pengambilan kebijakan khususnya mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Goal Setting Theory*

Penelitian ini menggunakan *Goal Setting Theory* yang dikembangkan oleh *Locke* sejak 1968 telah mulai menarik minat dalam berbagai masalah dan isu organisasi. Menurut *Goal Setting Theory*, individu memiliki beberapa tujuan, memilih tujuan, dan mereka termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut. Teori ini mengasumsikan bahwa faktor utama yang mempengaruhi pilihan yang dibuat individu adalah tujuan yang mereka miliki. Menurut *Arsanti* (2019), *Goal Setting Theory* telah menunjukkan adanya pengaruh signifikan dalam perumusan tujuan. Kekhususan dan kesulitan merupakan atribut dari penetapan tujuan. Umumnya, semakin sulit dan spesifik tujuan yang ditetapkan, semakin tinggi tingkat prestasi yang akan dihasilkan. Salah satu karakteristik dari *Goal Setting Theory* adalah tingkat kesulitan tujuan, tingkat kesulitan tujuan yang berbeda akan memberikan motivasi yang berbeda bagi individu untuk mencapai kinerja tertentu. Tingkat kesulitan tujuan yang rendah akan membuat individu memandang bahwa tujuan sebagai pencapaian rutin yang mudah dicapai sehingga akan menurunkan motivasi individu untuk berkreaitivitas dan mengembangkan kemampuannya. Sedangkan pada tingkat kesulitan tujuan yang lebih tinggi tetapi mungkin untuk dicapai, individu akan termotivasi untuk berpikir cara pencapaian

tujuan tersebut. Proses ini akan menjadi sarana berkembangnya kreatifitas dan kemampuan individu untuk mencapai tujuan tersebut (Matana, 2017:11). *Goal Setting Theory* atau teori penetapan tujuan adalah proses kognitif membangun tujuan dan merupakan determinan perilaku. Prinsip dasar *Goal Setting Theory* adalah *goals dan intentions*, yang keduanya merupakan penanggung jawab untuk *human behavior*. Dalam studi mengenai *goal setting*, *goal* menunjukkan pencapaian standar khusus dari suatu keahlian terhadap tugas dalam batasan waktu tertentu. *Harder goal* akan dapat tercapaibila ada usaha dan perhatian yang lebih besar dan membutuhkan lebih banyak *knowledge* dan *skill* daripada *easy goal*. Menurut Aulia (2020), *Goal Setting Theory* atau teori penetapan tujuan mempunyai empat mekanisme dalam memotivasi individu untuk mencapai kinerja. Pertama, penetapan tujuan dapat mengarahkan perhatian individu untuk lebih fokus pada pencapaian tujuan tersebut. Kedua, tujuan dapat membantu mengatur usaha yang diberikan oleh individu untuk mencapai tujuan. Ketiga, adanya tujuan dapat meningkatkan ketekunan individu dalam mencapai tujuan tersebut. Keempat, tujuan membantu individu untuk menetapkan strategi dan melakukan tindakan sesuai yang direncanakan. Dengan demikian, dengan adanya penetapan tujuan dapat meningkatkan kinerja individu yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja perusahaan.

2.1.2 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan termasuk dalam salah satu faktor yang amat penting dan relevan untuk perusahaan, karena kinerja adalah pengaktualan perilaku kerja seseorang sebagai prestasi atau manifestasi dalam bekerja sesuai dengan tugas dan pekerjaan yang dilakukannya dalam sebuah perusahaan pada jangka

waktu maupun periode tertentu (Putra,2020). Kinerja adalah perolehan hasil dari usaha individu yang telah berpengalaman dan berbakat. Pencapaian tersebut tentu didukung oleh adanya kemampuan dan tindakan dalam keadaan maupun situasi tertentu. Tolak ukur seseorang dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas dari perusahaan merupakan bagian dari kinerja. Tingkat keberhasilan dan kemajuan usaha pada perusahaan sangat bergantung pada kinerja dimana karyawan mampu bekerja keras serta bertanggung jawab atas pekerjaanyang diberikan, memiliki rasa loyalitas tinggi, aktif dan cekatan, disiplin, serta berdedikasi tinggi terhadap tugas dan kewajiban pekerjaan yang dibebankan (Rudiantoro,2017). Kinerja karyawan yang maksimal dan optimalakan berdampak positif bagi perusahaan. Kinerja berawal dari kata *job* atau *actual performance* yang didefinisikan sebagai prestasi kerja yang aktual sebenarnya yang telah dicapai oleh individu (Fatikhin *et al.*2017). Kinerja adalah hasil atau output dari pencapaian yang dilihat dari kualitas atau kuantitas dalam melakukan tugas dan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang sudah dibebankan kepadanya (Polopadang,2019). Tingkat keberhasilan individu secara menyeluruh selama periode tertentu tergantung dari hasil kinerjanya dalam melakukan tugas dan atau pekerjaannya dari beberapa kemungkinan yang ada seperti target, standar kerja, atau kriteria lainnya yang sudah disepakati dan ditetapkan bersama (Ginantra,2017).

Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa pendapat diatas, kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang, baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai

dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

1) Tujuan dan Kegunaan Penilaian Kinerja

Secara umum, karyawan memerlukan informasi tentang hasil penelitian agar mereka mengerti tentang apa yang mereka harapkan dan inginkan dari mereka, bagaimana mereka dinilai dan bagaimana kemajuan dari hasil kerjanya. Tanpa adanya informasi tentang hal-hal tersebut, sangat mungkin terjadi hal-hal yang tidak diinginkan akan terjadi, seperti timbulnya konflik dan frustrasi yang mengakibatkan rendahnya kinerja. Suatu perusahaan akan melakukan penilaian kinerja didasarkan pada dua alasan pokok yaitu:

- a) Manajer memerlukan evaluasi yang objektif terhadap kinerja karyawan pada masa lalu yang digunakan untuk membuat keputusan di masa yang akan datang.
- b) Manajer memerlukan alat yang memungkinkan untuk membantu karyawannya memperbaiki kinerja, merencanakan pekerjaan, mengembangkan kemampuan dan keterampilan untuk perkembangan karir dan memperkuat kualitas hubungan antar manajer yang bersangkutan dengan karyawan (Anwar Syaiful 2016:120).

2) Faktor- faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Kasmir (2016:189):

- a) Kemampuan dan keahlian, kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam suatu pekerjaan.
- b) Pengetahuan seseorang yang memiliki pengetahuan mengenai

pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik.

- c) Rancangan kerja, rancangan pekerjaan akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.
- d) Kepribadian, kepribadian atau karakter yang dimiliki seseorang karyawan.
- e) Motivasi kerja, dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.
- f) Kepemimpinan, perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.
- g) Gaya kepemimpinan, gaya atau cara seorang pemimpin dalam mengatur bawahannya.
- h) Budaya organisasi, kebiasaan atau norma yang berlaku oleh organisasi

3) Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja karyawan menurut Wahyudin dan Susilo (2020)

dibagi menjadi 6 bagian yang meliputi:

- a) Kualitas yaitu hasil yang dihitung dari pemahaman karyawan terhadap bobot pekerjaan yang diciptakan serta kemampuan dan keterampilan yang dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaan.
- b) Kuantitas yaitu hasil kerja dari tingkat aktivitas yang dilihat dari jumlah kinerja yang dihasilkan atau diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.
- c) Ketepatan waktu yaitu sebuah kegiatan yang telah dilakukan dari waktu awal pengerjaan sampai dengan output yang dihasilkan serta bisa meningkatkan waktu yang ada dalam melaksanakan kegiatan lain

dan memenuhi target.

- d) Kerja sama yakni sebuah usaha yang dilakukan bersama antara kelompok maupun perorangan guna tercapainya tujuan bersama.
- e) Kemandirian sebagai sebuah tingkat dimana pegawai memiliki komitmen kerja atau tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya.
- f) Inisiatif yaitu kompetensi dalam mengembangkan ide dan inovasi baru, menemukan peluang, serta cara baru dalam pemecahan suatu masalah dalam pekerjaan.

2.1.3 Gaya Kepemimpinan

Gaya Kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi pegawainya agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula di katakan pola prilaku strategi yang di terapkan oleh seorang pemimpin (Zainal dkk, 2017). Menurut Hutahaean (2021) menyatakan gaya kepemimpinan merupakan sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang khas dan unik dari seorang pemimpin yang dapat membedakannya dengan orang lain. Sedangkan Tampubulon (2019) menyatakan gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya.

1) Jenis Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan menurut Hidayat (2019:144) yaitu gaya kepemimpinan atau perilaku kepemimpinan atau sering disebut tipe kepemimpinan. Tipe kepemimpinan yang luas dikenal dan diakui

keberadaannya adalah sebagai berikut:

a) Tipe otokratik

Tipe kepemimpinan ini menganggap bahwa kepemimpinan adalah hak pribadinya (pemimpin), sehingga dia tidak perlu berkonsultasi dengan orang lain dan tidak boleh ada yang ikut campur. Seorang pemimpin tergolong otokratik memiliki sifat karakteristik yang biasanya dipandang sebagai pemimpin yang negatif. Seorang pemimpin yang tergolong otokratik adalah seorang pemimpin yang egois yaitu pemimpin yang menunjukkan sikap keakuannya dan selalu mengabaikan perasaan bawahannya dalam proses pengambilan kebijakan dan keputusan di organisasi.

b) Tipe Kendali Bebas atau Masa Bodo (*Laissez Faire*)

Tipe kepemimpinan ini merupakan kebalikan dari tipe otokratik yaitu dalam kepemimpinan ini sang pemimpin biasanya menunjukkan perilaku yang pasif dan seringkali menghindari tanggung jawab. Seorang pemimpin dengan tipe ini cenderung bersikap pasif dan membiarkan organisasi yang dipimpinnya mempunyai keyakinan bebas dengan memberikan kebebasan seluas luasnya terhadap bawahan maka semua usahanya akan cepat berhasil.

c) Tipe Paternalistik

Persepsi seorang pemimpin dengan tipe paternalistik dalam organisasi dapat dikatakan diwarnai oleh harapan bawahan kepadanya. Harapan itu berwujud keinginan agar pemimpin mampu berperan sebagai

Bapak yang bersifat melindungi dan layak dijadikan sebagai tempat bertanya dan untuk memperoleh petunjuk, memberikan perhatian terhadap kepentingan dan kesejahteraan bawahannya. Pemimpin tipe ini mengharuskan agar legitimasi kepemimpinannya merupakan penerimaan atas peranannya yang dominan dalam kehidupan organisasi.

d) Tipe Kharismatik

Seorang pemimpin yang kharismatik memiliki daya tarik yang sangat memikat, sehingga mampu memperoleh pengikutnya tidak selalu dapat menjelaskan secara konkrit mengapa orang tersebut itu dikagumi. Hingga sekarang pun para ahli belum berhasil menemukan sebab-sebab mengapa seorang pemimpin memiliki kharisma tetapi yang pasti pemimpin kharismatik mempunyai daya penarik yang amat besar.

e) Tipe Militeristik

Pemimpin tipe militeristik berbeda dengan seorang pemimpin organisasi militer. Pemimpin yang bertipe ini adalah pemimpin dalam menggerakkan bawahannya lebih sering mempergunakan sistem perintah, senang bergantung pada pangkat dan jabatannya, dan senang kepada formalitas yang berlebih-lebihan. Menuntut disiplin yang tinggi dan kaku dengan bawahannya dan sukar menerima kritikan dan saran dari bawahannya.

f) Tipe Pseudo – Demokratik

Tipe ini disebut juga kepemimpinan manipulatif atau semi demokratik. Tipe kepemimpinan ini ditandai oleh adanya sikap seorang pemimpin yang berusaha mengemukakan keinginan-keinginannya dan setelah itu

membuat sebuah panitia, dengan berpura pura untuk berunding tetapi yang sebenarnya tiada lain untuk mengesahkan saran sarannya. Pemimpin seperti ini menjadikan demokrasi sebagai selubung untuk memperoleh kemenangan tertentu. Pemimpin bertipe ini hanya tampaknya saja bersikap demokratis padahal sebenarnya bersifat otoriter. Pemimpin ini menganut demokrasi semua dan lebih mengarah kepada kegiatan pemimpin yang otoriter dalam bentuk yang halus dan samar – samar.

g) Tipe Demokratik

Tipe demokratik adalah tipe pemimpin yang demokratis, dan bukan karena dipilihnya pemimpin secara demokratis. Tipe kepemimpinan dimana pemimpin selalu bersedia menerima dan menghargai saran saran, pendapat dan nasehat dari bawahannya melalui forum musyawarah untuk mencapai kesepakatan.

2) Fungsi Gaya Kepemimpinan

Rivai dalam (Anwar Nurdin, 2019) menyatakan bahwa secara operasional fungsi pokok kepemimpinan dapat dibedakan menjadi beberapa poin antara lain sebagai berikut:

a) Fungsi Instruktif

Fungsi ini bersifat komunikasi satu arah. Pemimpin sebagai komunikator merupakan pihak yang menentukan apa, bagaimana dan dimana kebijakan dikerjakan agar keputusan dapat dilaksanakan secara efektif. Kepemimpinan yang efektif memerlukan kemampuan untuk menggerakkan dan memotivasi orang lain agar mau melaksanakan

perintah.

b) Fungsi Konsultatif

Fungsi ini bersifat komunikasi dua arah. Pada tahap pertama dalam usaha menetapkan keputusan, pemimpin kerap kali memerlukan bahan pertimbangan yang mengharuskan berkonsultasi dengan orang-orang yang dipimpinnya yang dinilai mempunyai berbagai bahan informasi yang diperlukan dalam menetapkan keputusan. Tahap berikutnya konsultasi dari pemimpin pada orang-orang yang dipimpin dapat dilakukan setelah keputusan ditetapkan dan sedang dalam pelaksanaan. Konsultasi ini dimaksudkan untuk memperoleh masukan berupa umpan balik (*feedback*) untuk memperbaiki dan menyempurnakan keputusan-keputusan yang telah ditetapkan dan dilaksanakan. Dengan menjalankan fungsi konsultatif dapat diharapkan keputusan-keputusan pemimpin akan mendapatkan dukungan dan lebih mudah menginformasikannya sehingga kepemimpinan berlangsung efektif.

c) Fungsi Partisipasi

Dalam menjalankan fungsi ini pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya, baik dalam keikutsertaan mengambil keputusan maupun dalam melaksanakannya. Partisipasi tidak berarti bebasberbuat semaunya, tetapi dilakukan secara terkendali dan terarah berupa kerjasama dengan tidak mencapuri atau mengambil tugas pokok orang lain. Keikutsertaan kepemimpinan harus tetap dalam fungsi sebagai pemimpin dan bukan pelaksana.

d) Fungsi Delegasi

Fungsi ini dilaksanakan dengan memberikan pelimpahan wewenang membuat atau menetapkan keputusan, baik melalui persetujuan maupun tanpa persetujuan dari pimpinan. Fungsi delegasi pada dasarnya berarti kepercayaan. Orang-orang penerima delegasi itu harus diyakini merupakan pembantu pemimpin yang memiliki kesamaan prinsip, persepsi dan aspirasi.

e) Fungsi Pengendalian

Fungsi pengendalian bermaksud untuk kepemimpinan yang sukses atau efektif mampu mengatur aktivitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif, sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara maksimal. Fungsi pengendalian ini dapat diwujudkan melalui kegiatan bimbingan, pengarahan, koordinasi dan pengawasan.

3) Faktor – faktor yang mempengaruhi Gaya Kepemimpinan

Ada beberapa faktor –faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan menurut (Reitz, 2017).

- a) Karakteristik (*Personality*), hal ini mencakup nilai – nilai, latar belakang dan pengalaman yang dimilikinya.
- b) Harapan dan perilaku atasan
- c) Karakteristik, harapan dan perilaku bawahan
- d) Kebutuhan tugas, setiap tugas bawahan juga akan mempengaruhi gaya pemimpin
- e) Iklim dan kebijakan organisasi
- f) Harapan dan perilaku rekan.

4) Indikator Gaya Kepemimpinan

Ada beberapa indikator-indikator gaya kepemimpinan menurut (Rivai, 2018).

- a) Kemampuan kerjasama dan hubungan yang baik
 - 1) Membina kerjasama dengan bawahan
 - 2) Menjalin hubungan yang baik dengan bawahan dalam pelaksanaan tugas yang menjadi tanggung jawab masing-masing.
- b) Kemampuan yang efektivitas
 - 1) Mampu menyelesaikan tugas diluar kemampuan
 - 2) Menyelesaikan tugas tepat waktu
- c) Kepemimpinan yang partisipatif
 - 1) Pengambilan keputusan secara musyawarah.
 - 2) Mampu dalam meneliti masalah yang terjadi pada pekerjaan.
- d) Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau waktu.

2.1.4 Disiplin Kerja

Hasibuan (2017:193) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sinambela (2018:335) menyatakan disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan Rivai (2019) menyatakan disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku sertasebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dankesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

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 menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Desi Kristanti, 2019). Menurut pendapat lain disiplin kerja merupakan sikap hormat karyawan untuk menyesuaikan diri dengan sukarela tanpa adanya paksaan untuk menaati peraturan dan ketentuan yang sudah ditetapkan perusahaan. Semakin sering terjadi pelanggaran akan peraturan yang sudah ditetapkan maka dapat dikatakan disiplin karyawan buruk (Sisca, 2020). Menurut pendapat ahli lainnya disiplin kerja terkait erat dengan kegiatan manajemen yang berhubungan dengan standar kerja yang harus dicapai oleh suatu organisasi dalam menjalankan tujuannya secara efektif dan efisien. Disiplin kerja adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional (Ajabar, 2020).

1) Tujuan Disiplin Kerja

Tujuan disiplin kerja menurut Sutrisno (2016:126) mengemukakan bahwa tujuan disiplin kerja adalah sebagai berikut:

- a) Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan
- b) Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan untuk melaksanakan pekerjaan
- c) Besarnya rasa tanggung jawab pada karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya

- d) Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan karyawan
- e) Meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja pada karyawan.

Berdasarkan tujuan disiplin kerja maka disiplin kerja karyawan harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Tanpa disiplin kerja yang baik, sulit bagi organisasi untuk mewujudkan tujuannya.

2) Indikator yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2020). Indikator-indikator yang mempengaruhi disiplin kerja antara lain:

- a) Ketepatan waktu datang ke tempat kerja. Selalu datang ke tempat kerjasesuai dengan waktu yang telah ditentukan
- b) Ketepatan jam pulang ke rumah. Pulang kerja sesuai dengan waktu yangtelah ditentukan dan tidak mendahului jam pulang kerja.
- c) Kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku Patuh dengan penggunaanseragam kerja yang telah ditentukan.
- d) Tanggung jawab dalam mengerjakan tugas. Melaksanakan tugas-tugaskerja sampai selesai setiap harinya

2.1.5 Motivasi Kerja

Menurut Sutrisno (2019:55), menyatakan bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan dalam bekerja. Adapun indikator yang digunakan meliputi: Kebutuhan fisiologis, Kebutuhan rasa

aman, Kebutuhan sosial, Kebutuhan sosial, Kebutuhan penghargaan, Kebutuhan aktualisasi diri. Motivasi kerja menggambarkan seperti suatu peristiwa atau bentuk dari sebuah usaha yang dapat membimbing dan menggerakkan seorang pegawai sesuai dengan arah yang benar atau menggerakkan pegawai tersebut itu agar dapat mencapai tujuan dari perusahaan tempatnya bekerja (Putri, 2019). Sikap besertamental seorang pegawai yang ahli dan selalu bersifat positif terhadap bagaimana keadaan kerja perusahaan itulah yang dapat meningkatkan motivasi kerja yang dimiliki oleh pegawai yang mana hal tersebut bisa dimanfaatkan untuk mencapai hasil kinerja yang memuaskan. Jadi disini dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dikarenakan faktor motivasi seseorang akan mempengaruhi pelaksanaan tugas atau kinerja yang dilakukannya (Ermita,2019).

1) Jenis Motivasi

Utama (2017: 317) menyatakan bahwa pada dasarnya jenis motivasi dibagi menjadi 2 bagian yaitu:

a) *Material Incentif*

Material incentive merupakan dorongan yang dapat dinilai dengan finansial atau uang seperti: upah,gaji, bonus dan tunjangan.

b) *Non Material Incentif*

Non Material Incentif merupakan dorongan yang tidak dapat dinilai dengan finansial atau uang seperti: penempatan yang tepat, latihan sistematis, keselamatan kerja, promosi objektif, penghargaan hasil

kerja, keikutsertaan wakil-wakil kerja dalam proses pengambilan keputusan, kondisi lingkungan kerja, kondisi sarana prasarana penunjang aktivitas kerja, fasilitas rekreasi, jaminan kesehatan, perumahan dan lain sebagainya.

2) Indikator Motivasi

Indikator motivasi kerja menurut Fawaid & Maufur (2018) yang menggunakan teori hierarki kebutuhan Maslow dibagi menjadi lima bagian yang meliputi:

- a) Kebutuhan fisiologis/fisik yang merupakan kebutuhan dasar manusia yang dapat berupamakanan, minuman, istirahat, kebutuhan biologis dan lain-lain.
- b) Kebutuhan keselamatan dan keamanan adalah kebutuhan seperti rasa aman dan keamanan selama bekerja, jaminan kesehatan, keamanan jaminan kerja, dan pensiun;
- c) Kebutuhan sosial adalah kebutuhan yang diterima oleh lingkungan sosial. Contoh: kelompok kerja yang kompak, hubungan yang baik antara individu, dan persahabatan.
- d) Penghargaan/hargai kebutuhan yaitu kebutuhan tersebut berupa pencapaian kerja dan reward bagi karyawan yang berprestasi berupa pengakuan atas kemampuan dan keahlian yang dimiliki.
- e) Kebutuhan aktualisasi diri ini merupakan kebutuhan yang terletak padapenempatan individu di lingkungan serta pengembangan diri yang bisa berupa jenjang karir yang jelas, promosi jabatan bagi karyawan yang berprestasi atau melibatkan karyawan dalam berbagai

aktivitas yang memiliki tantangan.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya.

- 1) Penelitian sebelumnya berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan” yang telah dilakukan oleh Aisah (2020). Yang mendapatkan hasil Penelitian ini bertujuan untuk meneliti pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif. Metode analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah regresi linear dengan populasi penelitian karyawan tetap yang ada di Bank Perkreditan Rakyat Kawan Malang dengan jumlah 60 orang. Berdasarkan hasil pengujian koefisien regresi linear diperoleh kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan, sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan salah satu bank perkreditan rakyat sudah mampu meningkatkan kinerja karyawan.
- 2) Penelitian sebelumnya berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan” yang telah dilakukan oleh Efendi (2020) yang mendapatkan hasil Kinerja karyawan merupakan hal yang penting dalam suatu perusahaan, karena memiliki pengaruh yang besar untuk peningkatan kinerja suatu perusahaan. Kinerja karyawan dalam suatu perusahaan dipengaruhi oleh berbagai hal seperti gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Metodologi penelitian ini adalah *ex-post facto* dengan pendekatan kuantitatif. Hasil penelitian Gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan.

- 3) Penelitian sebelumnya berjudul “Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Telkom Indonesia Cabang Batam” yang telah dilakukan oleh Trenggono dkk (2018). Yang mendapatkan hasil Penelitian ini dilakukan untuk menguji dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini mencakup PT. Telkom Indonesia cabang Kota Batam. Hasil analisis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan pelatihan kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ujitesta simultan menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan pelatihan kerja secara bersama-sama atau simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Indonesia cabang Kota Batam.
- 4) Penelitian sebelumnya berjudul “Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening” yang telah dilakukan Siagian & Khair (2018). Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Hasil dari penelitian ini yaitu gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja, gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan,

kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, kepuasan kerja tidak dapat memediasi pengaruh variabel gaya kepemimpinan terhadap variabel kinerja karyawan, kepuasan kerja tidak dapat memediasi lingkungan kerjaterhadap variabel kinerja karyawan.

- 5) Penelitian sebelumnya berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan” yang telah dilakukan oleh Hasibuan & Silvy (2019) yang mendapatkan hasil disiplin kerja memiliki pengaruh positif & signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mewah Indah Jaya - Binjai. Secara parsial diketahui bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mewah Indah Jaya – Binjai. Secara simultan diketahui disiplin kerja dan motivasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mewah Indah Jaya – Binjai.
- 6) Penelitian sebelumnya berjudul “Pengaruh Disiplin Dan Profesionalisme Guru Terhadap Kinerja Guru” yang telah dilakukan oleh Rosmawati dkk (2020). Yang mendapatkan hasil Tujuan penelitian ini yaitu untuk: 1) mengetahui dan mendeskripsikan pengaruh disiplin guru terhadap kinerja guru; 2) mengetahui dan mendeskripsikan pengaruh profesionalisme guru terhadap kinerja guru; 3) mengetahui dan mendeskripsikan disiplin guru dan profesionalisme guru terhadap kinerja guru. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Hasil penelitian disimpulkan bahwa: 1) disiplin guru berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru; 2) profesionalisme guru berpengaruh terhadap kinerja guru; 3) disiplin guru dan profesionalisme guru berpengaruh bersama-sama terhadap kinerja guru.

- 7) Penelitian sebelumnya berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai” yang telah dilakukan oleh Herlambang dkk (2018). Penelitian ini meninjau lebih jauh bagaimana pengaruh disiplin kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Sekarputih Kec. Tegalampel Kab. Bondowoso. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Sekarputih Kec. Tegalampel Kab. Bondowoso. Semua variabel bebas memberikan pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Sekarputih Kec. Tegalampel Kab. Bondowoso. Dari ketiga variabel bebas yang diteliti, disiplin kerja memberikan pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai.
- 8) Penelitian sebelumnya yang berjudul “Pengaruh disiplin kerja, budaya organisasi, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. PLN (persero) wilayah suluttenggo area manado” yang telah dilakukan Sumaki (2015) yang mendapatkan hasil setiap perusahaan akan berusaha untuk selalu meningkatkan kinerja karyawannya demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan memerlukan karyawan yang mempunyai kinerja kerja yang baik. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, dan Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado. Hasil penelitian menunjukkan secara simultan Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, dan Komunikasi berpengaruh

terhadap Kinerja Karyawan. Secara parsial Disiplin Kerja dan Komunikasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, namun Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Para Karyawan PT. PLN (Persero) Area Manado sebaiknya lebih memperhatikan Disiplin Kerja dan Komunikasi yang ada sehingga pekerjaan yang diberikan bisa terlaksana dengan baik dan para karyawan bisa mempunyai kinerja yang baik.

- 9) Penelitian sebelumnya yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Pengembangan Karir terhadap kinerja karyawan (Studi Pada PT LKM Demak Sejahtera) yang telah dilakukan oleh Muna & Isnawati (2022). Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menghasilkan temuan bahwa secara parsial variabel disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 10) Penelitian sebelumnya yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru” yang telah dilakukan oleh Ningsih (2022), penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi apakah motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa uji secara parsial motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel DyanGraha Pekanbaru, sedangkan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Dyan Graha Pekanbaru. Kemudian secara

simultan motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Dyan Graha Pekanbaru.

- 11) Penelitian sebelumnya yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sriwijaya Dinamika Perkasa Di Surabaya” yang dilakukan oleh Mulyadi Mulyadi dkk (2021), Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sriwijaya Dinamika Perkasa di Surabaya. Metode yang digunakan adalah *explanatory research* dengan teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 12) Penelitian sebelumnya yang berjudul “Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bangun Jaya Persada Di Jakarta”. Penelitian ini dilakukan oleh Nuraldy (2020). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangun Jaya Persada di Jakarta. Hasil penelitian ini motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 13) Penelitian sebelumnya yang berjudul “Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan

Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sinarmas Medan” penelitian ini dilakukan oleh Sembiring (2020). Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Sinarmas. Kesimpulan dari penelitian ini adalah motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Sinarmas Medan.

- 14) Penelitian Sebelumnya yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan Pt Semen Tonasa”. Penelitian ini dilakukan oleh Musa Musa (2022). Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan efikasi diri terhadap kinerja karyawan PT Semen Tonasa. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja (X1) tidak memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y). Sedangkan efikasi diri (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Sementara itu, motivasi kerja (X1) dan efikasi diri (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
- 15) Penelitian sebelumnya yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Yayasan Tridarma Kosgoro Kabupaten Dompu). Penelitian ini dilakukan oleh Su adah. dkk (2022). Hasil penelitian menunjukkan: (a) motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada yayasan Tri Dharma Kosgoro kabupaten Dompu, (b) kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada yayasan Tri Dharma Kosgoro kabupaten Dompu, (c) Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

pada Yayasan Tri Dharma Kosgoro Kabupaten Dompu.

