

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Indonesia sejak tahun 2015 dihadapkan pada kondisi bisnis yang sangat penting dengan adanya *ASEAN Economic Community (AEC)*. *AEC* membuka mata seluruh masyarakat Indonesia akan adanya liberalisasi di seluruh sektor baik barang dan jasa. Salah satu sektor jasa yang perlu diperhatikan adalah terbukanya persaingan dibidang jasa konsultan manajemen. Konsultan keuangan sebagai bagian dari konsultan manajemen membantu menyusun kembali strategi bisnis perusahaan dengan pengelolaan keuangan yang tepat sehingga mampu dapat terus eksis, tumbuh dan berkembang. Lastuti (2018).

Sumber daya manusia merupakan komponen utama suatu organisasi yang menjadi perencanaan dan pelaku aktif dalam setiap aktivitas organisasi dan manusia merupakan sumber daya (*resource strategic*) dimiliki oleh suatu organisasi, meskipun sumber daya manusia yang sangat strategic tidak mengurangi pentingnya sumber daya yang lain seperti modal, mesin, waktu, energi, informasi dan sebagainya. Lombogia (2022). Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor utama yang perlu dikelola dengan baik dan dilakukan secara professional agar hasil sumber daya manusia yang dihasilkan nantinya dapat meningkatkan kinerja dari individu dan perusahaan. Agustin (2021). Sumber daya manusia yang berkualitas akan turut memajukan organisasi sebagai wadah untuk meningkatkan kinerja yang baik. Julita (2018).

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Hasibuan (2019). Menurut Kasmir (2019), Manajemen sumber daya manusia merupakan bagaimana memengaruhi perilaku, sikap dan kinerja karyawan melalui kebijakan dan sistem yang dimiliki perusahaan. Dan menurut Mangkunegara (2016), manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Oleh sebab itu pimpinan perusahaan harus bisa mendorong mereka agar tetap produktif dalam mengerjakan tugasnya masing-masing, dengan cara terus menerus meningkatkan prestasi kerja para karyawannya sehingga perusahaan dapat mempertahankan loyalitas karyawan guna untuk mencapai tujuan perusahaan. Julita (2018).

Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Afandi (2018). Menurut Priansa (2018), kinerja merupakan hasil yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi dan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Menurut Fahmi (2017), mengatakan bahwa kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Dari beberapa definisi yang dikemukakan oleh beberapa ahli, maka kinerja merupakan hasil kerja karyawan yang diperoleh selama periode tertentu apakah hasil kerja yang dilakukan sudah sesuai dengan standar perusahaan atau sebaliknya. Adapun indikator untuk mengukur kinerja karyawan menurut Robbins (2016), yaitu kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian.

CV. Manara Bintang Bali adalah perusahaan yang bergerak pada jasa konsultan manajemen dan jasa keuangan dengan jumlah karyawan 42 orang. Di dalam menjalankan operasionalnya, CV. Manara Bintang Bali harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara peneliti terhadap beberapa karyawan CV. Manara Bintang Bali, fenomena yang berkaitan dengan kinerja karyawan pada CV. Manara Bintang Bali dapat dilihat dari indikator kualitas kerja yaitu menurunnya kualitas kerja karyawan yang dihasilkan serta kurang baiknya didalam menyelesaikan pekerjaan serta kemampuan dan keterampilan karyawan dalam mengerjakan tugas sehingga adanya keluhan dari klien perusahaan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan, misalnya sering terjadi kekeliruan dalam pembuatan laporan keuangan klien, waktu penyelesaian laporan keuangan yang lambat, dan kurang profesionalnya karyawan didalam memberikan pelayanan kepada klien perusahaan. Hal ini jika terjadi secara terus menerus akan mengakibatkan kurangnya kepercayaan klien perusahaan terhadap CV. Manara Bintang Bali.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan. Agustin (2021). Menurut Susanto (2016), gaya kepemimpinan

adalah suatu cara atau teknik seseorang dalam menjalankan suatu kepemimpinan dan dapat pula diartikan sebagai norma perilaku yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Menurut Kartono (2018), gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya. Dan menurut Mulyadi (2015), gaya kepemimpinan merupakan suatu cara yang dimiliki seorang pimpinan yang menunjukkan suatu sikap yang menjadi ciri khas tertentu untuk mempengaruhi pegawainya dalam mencapai tujuan organisasi. Dari beberapa definisi yang dikemukakan oleh beberapa ahli, maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara seseorang dalam memimpin dan mempengaruhi bawahannya dengan suatu ciri khas yang dominan pada dirinya untuk pencapaian tujuan organisasi.

Adapun dari hasil penelitian sebelumnya bahwa gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan seperti penelitian yang dilakukan oleh Agustin (2021), Batubara (2020), Efendi (2020) dan Dewi, dkk (2019) bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila gaya kepemimpinan baik dan bagus maka akan diikuti meningkatkannya kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Siagian, dkk (2018) bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan, artinya apabila gaya kepemimpinan tidak baik akan diikuti dengan menurunnya kinerja karyawan. Dengan adanya perbedaan penelitian ini, maka

akan dikaji pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada CV. Manara Bintang Bali.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara peneliti terhadap beberapa karyawan CV. Manara Bintang Bali, fenomena yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan pada CV. Manara Bintang Bali dapat dilihat dari indikator tempramen yaitu gaya perilaku pimpinan dan cara khasnya dalam memberi tanggapan yang kurang tepat dalam berinteraksi dengan karyawan, misalnya dalam berbicara yang kurang baik, sehingga karyawan merasa kurang diapresiasi dan menciptakan suasana yang kurang nyaman di lingkungan perusahaan yang mengakibatkan kesenjangan antara karyawan dengan pimpinan dalam berjalannya perusahaan.

Selain gaya kepemimpinan, komunikasi juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dewi (2021). Menurut Fahmi (2016), komunikasi adalah proses penyampaian pesan atau maksud yang dilakukan satu pihak atau seseorang kepada pihak atau orang lain baik dilakukan secara langsung atau melalui media. Menurut Menurut Arni (2016), komunikasi merupakan pertukaran informasi verbal dan nonverbal antara pengirim dan penerima informasi untuk mengubah perilaku. Dan menurut Sutrisno (2017), komunikasi merupakan suatu konsep yang multi makna. Dari beberapa definisi yang dikemukakan oleh beberapa ahli, maka komunikasi adalah proses penyampaian pesan atau informasi dari seseorang kepada orang lain baik secara lisan maupun tulisan untuk dapat mempengaruhi orang yang menerima pesan atau informasi tersebut.

Hasil penelitian sebelumnya bahwa komunikasi mempengaruhi kinerja karyawan seperti penelitian yang dilakukan oleh Dewi (2021), Julita, dkk (2018), Darmasuputra, dkk (2019) dan Tailan, dkk (2021) bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila komunikasi baik dan bagus maka akan diikuti meningkatkannya kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Sutarno, dkk (2019) bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan tidak signifikan, artinya apabila komunikasi tidak baik akan diikuti dengan menurunnya kinerja karyawan. Dengan adanya perbedaan penelitian ini, maka akan dikaji pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Manara Bintang Bali.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara peneliti terhadap beberapa karyawan pada CV. Manara Bintang Bali, fenomena yang berkaitan dengan komunikasi pada CV. Manara Bintang Bali dapat dilihat dari indikator pemahaman yaitu kurangnya kemampuan dalam memahami pesan dengan cermat yang disampaikan antara pimpinan dengan karyawan, karyawan dengan pimpinan serta sesama rekan kerja, misalnya terjadi kesalahpahaman didalam memahami sebuah pesan atau informasi, baik yang dilakukan secara tulis maupun lisan. Adanya asumsi dalam berkomunikasi ketika berbagai faktor dianggap benar tetapi tidak pernah dikonfirmasi. Ini mengakibatkan kinerja karyawan menjadi kurang stabil dan menyebabkan efektivitas pekerjaan menjadi lambat.

Faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Hasibuan, dkk (2019). Menurut Sutrisno (2017), disiplin adalah

sikap kesadaran dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Menurut Sinambela (2018), disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Hasibuan (2016), disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Dari beberapa definisi yang dikemukakan oleh beberapa ahli, maka disiplin kerja adalah sikap dan kemampuan seseorang untuk mentaati peraturan dan norma-norma yang berlaku dengan kesadaran dan kesediaan secara teratur dan terus menerus.

Hasil penelitian sebelumnya bahwa disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan seperti penelitian yang dilakukan oleh Hasibuan, dkk (2019), Afandi, dkk (2020), Prasetyo, dkk (2019) dan Sadat, dkk (2020) bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila disiplin kerja tiap karyawan baik dan bagus maka akan diikuti meningkatkannya kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Farisi, dkk (2020) bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan, artinya apabila disiplin kerja tidak baik akan diikuti dengan menurunnya kinerja karyawan. Dengan adanya perbedaan penelitian ini, maka akan dikaji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Manara Bintang Bali.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara peneliti terhadap beberapa karyawan CV. Manara Bintang Bali, fenomena yang berkaitan dengan disiplin

kerja pada CV. Manara Bintang Bali dapat dilihat dari indikator balas jasa yaitu gaji dan kesejahteraan yang tidak sesuai mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena tidak adanya kepuasan dan kecintaan terhadap pekerjaannya. Hal ini dapat ditunjukkan pada tabel 1.1 sebagai berikut :

Tabel 1.1
Jumlah Balas Jasa CV. Manara Bintang Bali Kepada Karyawan
Periode Januari-Desember 2021

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Balas Jasa		Jumlah (Rp)	Rata-Rata (Rp)
			Gaji (Rp)	Insentif (Rp)		
1	Januari	42	75.000.000	25.000.000	100.000.000	2.380.952
2	Pebruari	42	75.000.000	23.000.000	98.000.000	2.333.333
3	Maret	42	75.000.000	25.500.000	100.500.000	2.392.857
4	April	42	75.000.000	26.000.000	101.000.000	2.404.762
5	Mei	42	75.000.000	24.000.000	99.000.000	2.357.143
6	Juni	42	75.000.000	23.800.000	98.800.000	2.352.381
7	Juli	42	75.000.000	24.020.000	99.020.000	2.357.619
8	Agustus	42	75.000.000	24.200.000	99.200.000	2.361.905
9	September	42	75.000.000	23.750.000	98.750.000	2.351.190
10	Oktober	42	75.000.000	24.100.000	99.100.000	2.359.524
11	Nopember	42	75.000.000	23.600.000	98.600.000	2.347.619
12	Desember	42	75.000.000	24.300.000	99.300.000	2.364.286
Total			900.000.000	291.270.000	1.191.270.000	
Rata-rata						2.363.631

Sumber : CV. Manara Bintang Bali (2021)

Berdasarkan Tabel 1.1 diatas dapat menunjukkan bahwa jumlah balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan dengan rata-rata Rp.2.363.631/bulannya. Jumlah yang diberikan ini tidak sesuai dengan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) Kota Denpasar tahun 2021 yang seharusnya Rp. 2.770.300, sehingga menyebabkan kedisiplinan karyawan menjadi turun.

Berdasarkan hasil penelitian dan beberapa fenomena yang terkait dengan gaya kepemimpinan, komunikasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dibidang kinerja dengan judul “Pengaruh Gaya

Kepemimpinan, Komunikasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Manara Bintang Bali”.

1.2 Rumusan Permasalahan

Berdasarkan latar belakang, maka dapat dirumuskan pokok masalah adalah sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Manara Bintang Bali?
2. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Manara Bintang Bali?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Manara Bintang Bali?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan permasalahan diatas, maka tujuan penelitian ini untuk mengetahui:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada CV. Manara Bintang Bali
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Manara Bintang Bali
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Manara Bintang Bali

1.4 Manfaat Penelitian

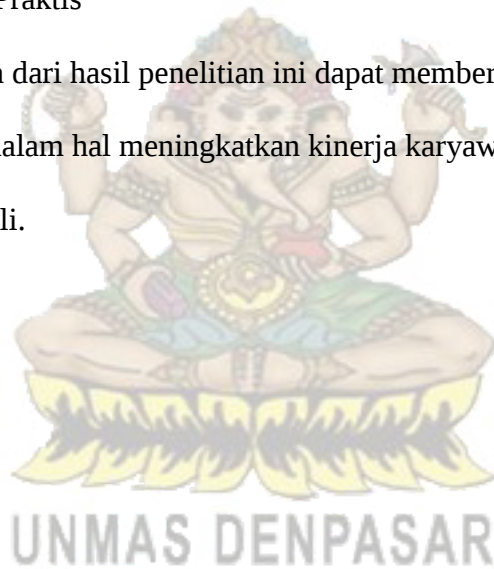
Adapun hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan bagi pihak-pihak sebagai berikut:

1. Kegunaan Teoritis

Dari penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan mengenai faktor-faktor pengaruh kinerja karyawan serta sebagai sarana pengembangan ilmu pengetahuan.

2. Kegunaan Praktis

Diharapkan dari hasil penelitian ini dapat memberikan masukan serta bahan informasi dalam hal meningkatkan kinerja karyawan pada CV. Manara Bintang Bali.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Goal Setting Theory*

Goal setting theory yang dikembangkan oleh Locke (1968) teori ini merupakan salah satu bentuk teori motivasi. Teori penetapan tujuan menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi kinerjanya Purnamasari (2019)

Teori ini menjelaskan bahwa salah satu dari karakteristik perilaku yang mempunyai tujuan adalah perilaku tersebut terus berlangsung sampai perilaku itu mencapai titik penyelesaiannya, seperti seseorang dalam memulai suatu pekerjaan, dan ia berambisi untuk menyelesaikannya dan terus mendesak sampai tujuan itu tercapai. Hal ini berarti bahwa *Goal Setting Theory* mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen berdasarkan tujuan, apabila seorang individu berkomitmen untuk mencapai tujuannya, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya sehingga akan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya. Dengan pendekatan *Goal setting theory* sebuah kinerja yang baik dan maksimal diasumsikan sebagai tujuan perusahaan, dan variable kerjasama tim (*teamwork*), etika kerja, dan loyalitas kerja sebagai faktor penentu, apabila faktor-faktor tersebut secara baik diterapkan dalam

instansi, maka tujuan perusahaan yang sudah ditetapkan akan tercapai Adawiyah (2019)

Keberhasilan kinerja karyawan dalam perusahaan bisa dikatakan optimal jika beberapa faktor kinerja seperti gaya kepemimpinan, komunikasi, disiplin kerja dapat berjalan dengan baik. Persepsi seseorang untuk membuat penilaian mengenai orang lain sangat dipengaruhi oleh faktor internal maupun eksternal orang tersebut.

2.1.2 Gaya Kepemimpinan



Menurut Handayani (2020), menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan adalah kemampuan seseorang pemimpin atau atasan dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan bawahannya untuk dapat melakukan pekerjaannya dengan kesadaran dan sukarela dalam mencapai suatu tujuan dalam perusahaan. Gaya kepemimpinan adalah sebagai ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Riinawati (2019).

Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya yang dinyatakan dalam bentuk pola tingkah laku atau kepribadian. Seorang pemimpin merupakan seseorang yang memiliki suatu program dan yang berperilaku secara bersama-sama dengan anggota-anggota kelompok dengan mempergunakan cara atau gaya tertentu, sehingga

kepemimpinan mempunyai peranan sebagai kekuatan dinamik yang mendorong, memotivasi dan mengkoordinasikan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2.1.3 Jenis Gaya Kepemimpinan

Terdapat berbagai gaya kepemimpinan yang dikemukakan oleh para ahli, antara lain. Gaya Kepemimpinan yang dikemukakan Hasibuan (2014) sebagai berikut:

1) Kepemimpinan Otoriter.

Kepemimpinan Otoriter adalah jika kekuasaan atau wewenang, sebagian besar mutlak tetap berada pada pimpinan atau pimpinan itu menganut sistem sentralisasi wewenang. Pengambilan keputusan dan kebijakan hanya ditetapkan sendiri oleh pimpinan, bawahan tidak diikutsertakan untuk memberikan ide, dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan.

2) Kepemimpinan Demokrasi

Kepemimpinan demokrasi adalah apabila dalam kepemimpinannya dilakukan dengan cara persuasif, menciptakan kerja sama yang serasi, menumbuhkan loyalties, dan partisipatif para bawahan. Pemimpin memotivasi bawahan agar merasa ikut memiliki perusahaan.

3) Kepemimpinan Laissez faire

Kepemimpinan laissez faire (Bebas) apabila seorang pemimpin mendelegasikan wewenang kepada bawahan dengan lengkap. Dengan

demikian, bawahan dapat mengambil keputusan dan kebijakan dengan bebas atau leluasa dalam melaksanakan pekerjaan. Pemimpin tidak peduli cara bawahan mengambil keputusan dan mengerjakan pekerjaannya, sepenuhnya diserahkan kepada bawahan.

2.1.4 Teori Gaya Kepemimpinan

Adapun teori gaya kepemimpinan menurut Rivai (2014) adalah sebagai berikut :

1) Teori Otokratis

Gaya kepemimpinan menurut teori ini didasarkan atas perintah-perintah pemaksaan dan tindakan yang agak arbitrer dalam hubungan antara pemimpin dengan pihak bawahan. Pemimpin disini cenderung mencurahkan perhatian sepenuhnya pada pekerjaan, ia melaksanakan pengawasan seketat mungkin dengan maksud agar pekerjaan dilaksanakan sesuai dengan rencana. Pemimpin otokratis menggunakan perintah-perintah yang biasanya diperkuat oleh adanya sanksi-sanksi diantara mana, disiplin adalah yang terpenting.

2) Teori Psikologis

Approach ini terhadap gaya kepemimpinan menyatakan bahwa fungsi seorang pemimpin adalah mengembangkan sistem motivasi terbaik. Pemimpin merangsang bawahannya untuk bekerja ke arah pencapaian sasaran-sasaran organisatoris maupun untuk memenuhi tujuan-tujuan pribadi mereka. Gaya Kepemimpinan yang memotivasi sangat

memperhatikan hal-hal seperti misalnya pengakuan, kepastian emosional dan kesempatan untuk memperhatikan keinginan dan kebutuhannya.

3) Teori Sosiologis

Teori ini menganggap bahwa gaya kepemimpinan terdiri dari usaha-usaha yang melancarkan aktivitas para pemimpin dan yang berusaha untuk menyelesaikan setiap konflik organisasi antara para pengikut. Pemimpin menetapkan tujuan-tujuan dengan mengikutsertakan para pengikut dalam pembuatan keputusan terakhir. Identifikasi tujuan kerap kali memberikan petunjuk yang diperlukan oleh para pengikut. Mereka mengetahui hasil-hasil apa, kepercayaan apa, dan kelakuan apa yang diharapkan dari mereka.

4) Teori Supportif

Teori ini menyatakan bahwa pihak pemimpin beranggapan bahwa para pengikutnya ingin berusaha sebaik-baiknya dan bahwa ia dapat memimpin dengan sebaiknya melalui tindakan membantu usaha-usaha mereka. Untuk maksud itu pemimpin menciptakan suatu lingkungan kerja yang membantu mempertebal keinginan pada setiap pengikut untuk melaksanakan pekerjaan sebaik mungkin, bekerja sama dengan pihak lain, serta mengembangkan skillnya serta keinginannya sendiri. Saran-saran mengenai bagaimana melaksanakan pekerjaan lebih baik, perbaikan-perbaikan apa dapat dicapai pada kondisi-kondisi kerja dan ide-ide baru apa harus dicoba, perlu dikembangkan.

5) Teori *Laissez Faire*

Berdasarkan teori ini, seorang pemimpin memberikan kebebasan seluas-luasnya kepada para pengikutnya dalam hal penentuan aktivitas mereka. Ia tidak berpartisipasi, atau apabila hal itu dilakukannya, maka partisipasi tersebut hampir tidak berarti. *Approach* ini merupakan kebalikan langsung daripada pihak pimpinan. Kelompok-kelompok “*laissez faire*” membentuk pemimpin informal.

6) Teori Kelakuan Pribadi

Approach ini melakukan apa yang dilakukan oleh pemimpin dalam hal memimpin. Salah satu sumbangsih penting teori ini menyatakan bahwa seorang pemimpin melakukan tindakan-tindakan identik dalam setiap situasi yang dihadapi olehnya.

7) Teori Sifat

Sudah banyak usaha dilakukan orang mengidentifikasi sifat-sifat pemimpin yang dipergunakan untuk menerangkan dan meramalkan kesuksesan dalam bidang memimpin. Diantara sifat-sifat yang dianggap harus dimiliki oleh seorang pemimpin dapat disebut intelegensi, inisiatif, energik atau rangsangan, kedewasaan emosional, persuasive, skill komunikatif, kepercayaan pada diri sendiri, perseptif, kreativitas, partisipasi sosial.

2.1.5 Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut Kartono (2016), indikator gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut:

1) Sifat

Sifat seorang pemimpin sangat berpengaruh dalam gaya kepemimpinan untuk menentukan keberhasilannya menjadi seorang pemimpin yang berhasil, serta ditentukan oleh kemampuan pribadi pemimpin. Kemampuan pribadi yang dimaksud adalah kualitas seseorang dengan berbagai sifat, perangai atau ciri-ciri di dalamnya.

2) Kebiasaan

Kebiasaan memegang peranan utama dalam gaya kepemimpinan sebagai penentu pergerakan perilaku seorang pemimpin yang menggambarkan segala tindakan yang dilakukan sebagai pemimpin baik.

3) Temperamen

Temperamen adalah gaya perilaku seorang pemimpin dan cara khasnya dalam memberi tanggapan dalam berinteraksi dengan orang lain. Beberapa pemimpin bertemperamen aktif, sedangkan yang lainnya tenang. Deskripsi ini menunjukkan adanya variasi temperamen

4) Watak

Watak seorang pemimpin yang lebih subjektif dapat menjadi penentu bagi keunggulan seorang pemimpin dalam mempengaruhi keyakinan

(*determination*), ketekunan (*persistence*), daya tahan (*endurance*), keberanian (*courage*).

5) Kepribadian

Kepribadian seorang pemimpin menentukan keberhasilannya yang ditentukan oleh sifat-sifat/ karakteristik kepribadian yang dimiliki.

2.1.6 Pengertian Komunikasi

Menurut Ngalimun (2017), komunikasi adalah proses pengiriman atau penyampaian berita atau informasi dari satu pihak ke pihak lain dalam usaha untuk mendapatkan saling pengertian. Menurut Fahmi (2016) komunikasi adalah proses penyampaian pesan atau maksud yang dilakukan satu pihak atau seseorang kepada pihak atau orang lain baik dilakukan secara langsung atau melalui media.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut dapat dikemukakan bahwa komunikasi adalah suatu proses penyampaian atau pemindahan suatu informasi dari seseorang kepada orang lain sehingga menimbulkan adanya interaksi antara kedua belah pihak untuk saling mengerti dan mencapai suatu tujuan organisasi.

2.1.7 Fungsi-Fungsi Komunikasi

Komunikasi memberi peluang bagi kita untuk melakukan sesuatu yang penting dalam kehidupan, oleh karena itu komunikasi mempunyai fungsi dalam kehidupan seseorang. Dibawah ini dijelaskan fungsi-fungsi komunikasi menurut Sutrisno (2015) yaitu sebagai berikut:

- 1) Pertumbuhan individu, kita berkembang dan tumbuh melalui komunikasi dengan lingkungan. Semakin banyak pengalaman yang kita peroleh, maka semakin berkembang kita sebagai manusia.
- 2) Belajar, erat hubungannya dengan pertumbuhan adalah proses pembelajaran. Dalam hubungan ini, belajar berarti mengumpulkan informasi sedangkan pertumbuhan mencakup kepribadian secara keseluruhan.
- 3) Kesadaran diri, kita sadar akan diri kita terutama berkat komunikasi, kita mendapatkan informasi dari orang lain (langsung ataupun tidak langsung) tentang diri kita.
- 4) Integrasi dengan lingkungan, kita semua ada dalam suatu dunia yang terdiri dari manusia, ide, ruang/tempat, dan benda-benda. Dunia yang dimaksud adalah lingkungan perseptual, sering pula disebut kerangka acuan. Untuk hidup dalam dunia perseptual, kita harus mengubah pola pikiran dan tingkah laku secara terus-menerus.

2.1.8 Sifat Komunikasi

Menurut Effendi (2014), sifat komunikasi dapat digolongkan ke dalam 3 kategori:

- 1) Komunikasi Antarpribadi

Komunikasi ini penerapannya antara pribadi/individu dalam usaha menyampaikan informasi yang dimaksudkan untuk mencapai kesamaan pengertian, sehingga dengan demikian dapat tercapai keinginan bersama.

2) Komunikasi Kelompok

Pada prinsipnya dalam melakukan suatu komunikasi yang ditekankan adalah faktor kelompok, sehingga komunikasi menjadi lebih luas. Dalam usaha menyampaikan informasi, komunikasi dalam kelompok tidak seperti komunikasi antarpribadi.

3) Komunikasi Massa

Komunikasi massa dilakukan dengan melalui alat, yaitu media massa yang meliputi cetak dan elektronik.

2.1.9 Indikator Komunikasi

Menurut Sutardji (2016), terdapat beberapa indikator komunikasi, yang efektif, yaitu sebagai berikut:

1) Pemahaman

Kemampuan untuk memahami pesan dengan cermat seperti yang dimaksud oleh komunikator. Tujuan komunikasi adalah terjadinya pemahaman bersama, dan untuk mencapai tujuan itu maka, seorang komunikator maupun komunikan harus saling memahami fungsinya masing-masing. Komunikator dapat menyampaikan pesan sementara komunikan dapat menerima pesan yang disampaikan oleh komunikator.

2) Kesenangan

Jika proses komunikasi itu selain menyampaikan informasi dengan sukses, juga dapat berlangsung dalam suasana yang menyenangkan antara kedua belah pihak. Suasana yang lebih santai dan menyenangkan akan lebih enak

dalam berinteraksi dibandingkan dengan suasana yang tegang. Karena komunikasi bersifat fleksibel dengan adanya suasana seperti itu, maka kesan yang menarik akan muncul.

3) Pengaruh pada sikap

Tujuan berkomunikasi adalah untuk mempengaruhi sikap. Apabila berkomunikasi dengan orang lain kemudian terjadi perubahan pada perilakunya dalam hal ini dapat dikatakan komunikasi yang terjadi adalah efektif, dan jika tidak ada perubahan dalam sikap seseorang, maka komunikasi yang dilakukan tersebut tidak efektif.

4) Hubungan

Bahwa dalam proses komunikasi yang efektif secara tidak sengaja meningkatkan kadar hubungan interpersonal. Seringkali, jika orang memiliki persepsi yang sama, kesamaan karakter, cocok, dengan sendirinya hubungan akan terjalin dengan baik.

2.1.10 Pengertian Disiplin Kerja

Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Disiplin kerja merupakan sikap atau perilaku seseorang karyawan dalam bekerja untuk bersedia menaati atau mengikuti semua peraturan-peraturan perusahaan yang berlaku dengan maksud agar tujuan perusahaan tercapai secara optimal menurut Rosalina (2020). Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk

mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Sutrisno (2017).

Berdasarkan beberapa pendapat diatas maka pengertian disiplin kerja dalam penelitian ini adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang menurunkan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

2.1.11 Faktor Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2016), faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah:

1) Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikannya bagi perusahaan

2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalm perusahaan.

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya sendiri ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

- 3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.

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

- 4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.

Bila ada seseorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan pelanggaran yang dibuatnya. Dengan keberanian pimpinan maka karyawan dapat diberikan tindakan sesuai aturan yang berlaku karena jika seorang pimpinan merasa ragu maka tidak akan mampu mengambil sebuah tindakan yang tegas.

- 5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

- 6) Ada tidaknya perhatian kepada karyawan

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin karyawan diberikan penyaluran agar karyawan terbiasa dengan disiplin dan memberikan beberapa tindakan nyata yang dapat menjadi kebiasaan

2.1.12 Hambatan Disiplin Kerja

Disiplin dibuat untuk mengatur tata hubungan yang berlaku tidak saja dalam perusahaan-perusahaan besar atau kecil, tetapi juga pada seluruh organisasi yang mempekerjakan banyak sumber daya manusia untuk melaksanakan pekerjaan. Pembuatan suatu peraturan disiplin dimaksudkan, agar para karyawan dapat melaksanakan pekerjaan tersebut sesuai dengan apa yang diharapkan. Tetapi penerapan disiplin itu banyak menemui hambatan dalam pelaksanaannya.

Menurut Gauzali (2012), Hambatan pendisiplinan karyawan akan terlihat dalam suasana kerja berikut ini :

- 1) Tingginya angka kemangkiran (absensi) karyawan.
- 2) Sering terlambatnya karyawan masuk kantor atau pulang lebih cepat dari jam yang sudah ditentukan.
- 3) Menurunnya semangat dan gairah kerja.
- 4) Berkembangnya rasa tidak puas dan saling melempar tanggung jawab.
- 5) Penyelesaian pekerjaan yang lambat, karena karyawan lebih sering mengobrol dari pada bekerja.
- 6) Sering terjadinya konflik antar karyawan dan pimpinan perusahaan.
- 7) Melanggar peraturan yang telah ditetapkan.

2.1.13 Langkah-Langkah Untuk Peningkatan Disiplin Kerja

Menurut Gauzali (2012), penegakan disiplin kerja tidak bisa diserahkan kepada pegawai secara langsung. Perusahaan mempunyai langkah-langkah dalam meningkatkan kerja para pegawainya diantaranya:

- 1) Menciptakan peraturan-peraturan dan tata tertib yang harus dilaksanakan oleh para pegawai
- 2) Menciptakan dan memberi sanksi-sanksi bagi para pelanggar disiplin
- 3) Melakukan pembinaan disiplin melalui pelatihan-pelatihan kedisiplinan terus menerus

Penerapan disiplin kerja sangat diperlukan dalam suatu instansi karena dengan adanya disiplin kerja maka instansi akan dapat melaksanakan kegiatan-kegiatan dalam rangka mencapai sasaran yang telah ditentukan.

2.1.14 Indikator Disiplin Kerja

Indikator yang menentukan tingkat kedisiplinan karyawan di dalam bekerja di antaranya menurut Hasibuan (2017), yaitu

- 1) Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

- 2) Teladan Pimpinan

Teladan pemimpin sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pemimpin dijadikan teladan dan panutan oleh para

karyawannya. Pemimpin harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan.

3) Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan pekerjaannya.

4) Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting, dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

5) Sanksi Hukum

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang

6) Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani menindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh karyawannya.

2.1.15 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan perilaku organisasi yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa. Informasi tentang kinerja organisasi merupakan suatu hal yang sangat penting digunakan untuk mengevaluasi apakah proses kinerja yang dilakukan organisasi selama ini sudah sejalan dengan tujuan yang diharapkan atau belum.

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Mangkunegara (2015), menyatakan bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Mangkunegara (2015), menyatakan bahwa pada umumnya kinerja dibedakan menjadi dua, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan, sedangkan kinerja organisasi adalah gabungan dari kinerja individu dengan kinerja kelompok.

Menurut Simamora (2015), Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh individu, kelompok, dan organisasi yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya.

Berdasarkan beberapa teori di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dapat dicapai pegawai dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan

organisasi dalam upaya mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

2.1.16 Jenis-Jenis Penilaian Kinerja

Menurut Rivai (2015), jenis-jenis penilaian kinerja dikelompokkan sebagai berikut:

- 1) Penilaian hanya oleh atasan
- 2) Penilaian oleh kelompok lini
- 3) Penilaian oleh kelompok staff
- 4) Penilaian oleh keputusan komitmen
- 5) Penilaian berdasarkan peninjauan lapangan
- 6) Penilaian oleh bawahan atau sejawat

2.1.17 Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Rivai dan Sagala (2013), tujuan perusahaan dalam penilaian kinerja yaitu sebagai berikut:

- 1) Kebutuhan pelatihan dan pengembangan

Karyawan membutuhkan pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan kinerja sehingga dapat mencapai suatu pencapaian kinerja yang telah ditetapkan.

- 2) Meningkatkan prestasi kerja

Salah satu tujuan memberikan penilaian kinerja yaitu untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan, karena semakin baik nilai prestasi yang dicapai

karyawan akan mempertahankan untuk mencapai prestasi yang lebih baik lagi dalam hal bekerja.

3) Memberikan kesempatan kerja yang adil

Penilaian kinerja akan berdampak seorang karyawan akan merasa memiliki kesempatan yang adil dalam hal mengerjakan pekerjaannya.

2.1.18 Faktor yang mempengaruhi Kinerja

Sutrisno (2016), mengatakan bahwa terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja atau prestasi kerja yaitu faktor individu dan faktor lingkungan, faktor-faktor individu yang dimaksud adalah:

1) Faktor Individu

- a) Usaha (effort) yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.
- b) Abilities, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.
- c) Role/ Task Perception, yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

2) Faktor Lingkungan, yang meliputi

- a) Kondisi fisik
- b) Peralatan
- c) Waktu
- d) Material
- e) Pendidikan

- f) Supervisi
- g) Desain organisasi
- h) Pelatihan
- i) Keberuntungan

2.1.19 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (2016), indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah:

1) Kualitas Kerja

Kualitas kerja karyawan dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. Kualitas kerja dapat digambarkan dari tingkat baik buruknya hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan juga kemampuan dan keterampilan karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan padanya.

2) Kuantitas

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 diselesaikan oleh karyawan sehingga kinerja karyawan dapat diukur melalui jumlah (unit/siklus) tersebut. misalnya karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dari batas waktu yang ditentukan perusahaan.

3) Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Kinerja Karyawan juga dapat diukur dari ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Sehingga tidak mengganggu pekerjaan yang lain yang merupakan bagian dari tugas karyawan tersebut.

4) Efektifitas

Efektifitas disini merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya. Bahwa dalam pemanfaatan sumber daya baik itu sumber daya manusia itu sendiri maupun sumber daya yang berupa teknologi, modal, informasi dan bahan baku yang ada di organisasi dapat digunakan semaksimal mungkin oleh karyawan.

5) Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari atau pengawas. Kinerja karyawa itu meningkat atau menurun dapat dilihat dari kualitas kerja karyawan, kuantitas kerja karyawan, ketepatan waktu karyawan dalam bekerja disegala aspek, efektifitas dan kemandirian karyawan dalam bekerja. Artinya karyawan yang mandiri, yaitu karyawan

ketika melakukan pekerjaannya tidak perlu diawasi dan bisa menjalankan sendiri fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas.

2.2 Penelitian Terdahulu

Sebagai perbandingan dalam menyusun proposal terdapat beberapa hasil penelitian terdahulu yang dijadikan sebagai acuan, di antaranya :

- 1) Penelitian Agustin (2021) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gama Panca Makmur Di Tangerang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Alat analisis menggunakan analisis regresi linear berganda. Dari penelitian sebelumnya dan penelitian yang sedang dilaksanakan terdapat perbedaan dan persamaan. Perbedaan yang nampak adalah dari segi lokasi penelitian dimana penelitian pertama dilaksanakan di PT. Gama Panca Makmur, sedangkan penelitian sekarang dilaksanakan di CV. Manara Bintang Bali. Perbedaan yang lainnya yaitu pada tahun penelitian. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang terdapat pada bagian objek penelitian yaitu gaya kepemimpinan sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat.
- 2) Penelitian Batubara (2020) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Departemen Pengadaan Pt Inalum (Persero). Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Alat analisis

menggunakan analisis regresi linear berganda. Dari penelitian sebelumnya dan penelitian yang sedang dilaksanakan terdapat perbedaan dan persamaan. Perbedaan yang nampak adalah dari segi lokasi penelitian dimana penelitian pertama dilaksanakan di Departemen Pengadaan Pt Inalum (Persero), sedangkan penelitian sekarang dilaksanakan di CV. Manara Bintang Bali. Perbedaan yang lainnya yaitu pada tahun penelitian. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang terdapat pada bagian objek penelitian yaitu gaya kepemimpinan sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat.

- 3) Penelitian Efendi (2020) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Alat analisis menggunakan analisis regresi linear berganda. Dari penelitian sebelumnya dan penelitian yang sedang dilaksanakan terdapat perbedaan dan persamaan. Perbedaan yang nampak adalah dari segi lokasi penelitian dimana penelitian pertama dilaksanakan di Koperasi PP Almunawwir Yogyakarta, sedangkan penelitian sekarang dilaksanakan di CV. Manara Bintang Bali. Perbedaan yang lainnya yaitu pada tahun penelitian. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang terdapat pada bagian objek penelitian yaitu gaya kepemimpinan sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat.
- 4) Penelitian Dewi, dkk (2019) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Tingkat Pendidikan, Perilaku Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di

Perusahaan PT. Dumas Tanjung Perak Shipyards Surabaya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Alat analisis menggunakan analisis regresi linear berganda. Dari penelitian sebelumnya dan penelitian yang sedang dilaksanakan terdapat perbedaan dan persamaan. Perbedaan yang nampak adalah dari segi lokasi penelitian dimana penelitian pertama dilaksanakan di Perusahaan PT. Dumas Tanjung Perak Shipyards Surabaya, sedangkan penelitian sekarang dilaksanakan di CV. Manara Bintang Bali. Perbedaan yang lainnya yaitu pada tahun penelitian. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang terdapat pada bagian objek penelitian yaitu gaya kepemimpinan sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat.

- 5) Penelitian Siagian, dkk (2018) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Alat analisis menggunakan Analisis model structural atau (*inner model*). Dari penelitian sebelumnya dan penelitian yang sedang dilaksanakan terdapat perbedaan dan persamaan. Perbedaan yang nampak adalah dari segi lokasi penelitian dimana penelitian pertama dilaksanakan di PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Sumatera Utara, sedangkan penelitian sekarang dilaksanakan di CV. Manara Bintang Bali. Perbedaan yang lainnya yaitu pada tahun penelitian dan alat analisis data yang digunakan.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang terdapat pada bagian objek penelitian yaitu gaya kepemimpinan sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat.

- 6) Penelitian Dewi (2021) dengan judul Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indosurya Kencana Di Bekasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi terhadap kinerja karyawan. Alat analisis menggunakan Analisis regresi linear berganda. Dari penelitian sebelumnya dan penelitian yang sedang dilaksanakan terdapat perbedaan dan persamaan. Perbedaan yang nampak adalah dari segi lokasi penelitian dimana penelitian pertama dilaksanakan di PT. Indosurya Kencana Di Bekasi, sedangkan penelitian sekarang dilaksanakan di CV. Manara Bintang Bali. Perbedaan yang lainnya yaitu pada tahun penelitian. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang terdapat pada bagian objek penelitian yaitu komunikasi sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat.
- 7) Penelitian Julita, dkk (2018) dengan judul Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera Medan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi terhadap kinerja karyawan. Alat analisis menggunakan analisis regresi linear berganda. Dari penelitian sebelumnya dan penelitian yang sedang dilaksanakan terdapat perbedaan dan persamaan. Perbedaan yang nampak adalah dari segi lokasi penelitian dimana penelitian pertama dilaksanakan di PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang

Belmera Medan, sedangkan penelitian sekarang dilaksanakan di CV. Manara Bintang Bali. Perbedaan yang lainnya yaitu pada tahun penelitian. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang terdapat pada bagian objek penelitian yaitu komunikasi sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat.

- 8) Penelitian Darmasuputra, dkk (2019) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Transaksional, Budaya Organisasi, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi terhadap kinerja karyawan. Alat analisis menggunakan analisis regresi linear berganda. Dari penelitian sebelumnya dan penelitian yang sedang dilaksanakan terdapat perbedaan dan persamaan. Perbedaan yang nampak adalah dari segi lokasi penelitian dimana penelitian pertama dilaksanakan di CV Nusa Kampial, sedangkan penelitian sekarang dilaksanakan di CV. Manara Bintang Bali. Perbedaan yang lainnya yaitu pada tahun penelitian. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang terdapat pada bagian objek penelitian yaitu komunikasi sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat.
- 9) Penelitian Tailan, dkk (2021) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kerjasama Tim, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Warung Mina Cabang Renon. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi terhadap kinerja karyawan. Alat analisis menggunakan analisis regresi linear berganda. Dari penelitian sebelumnya dan penelitian yang sedang dilaksanakan terdapat

perbedaan dan persamaan. Perbedaan yang nampak adalah dari segi lokasi penelitian dimana penelitian pertama dilaksanakan di Warung Mina Cabang Rennon, sedangkan penelitian sekarang dilaksanakan di CV. Manara Bintang Bali. Perbedaan yang lainnya yaitu pada tahun penelitian. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang terdapat pada bagian objek penelitian yaitu komunikasi sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat.

10) Penelitian Sutarno, dkk (2019) dengan judul Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Bintang Jaya Abadi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan antara komunikasi terhadap kinerja karyawan. Alat analisis menggunakan analisis regresi linear berganda. Dari penelitian sebelumnya dan penelitian yang sedang dilaksanakan terdapat perbedaan dan persamaan. Perbedaan yang nampak adalah dari segi lokasi penelitian dimana penelitian pertama dilaksanakan di CV. Bintang Jaya Abadi, sedangkan penelitian sekarang dilaksanakan di CV. Manara Bintang Bali. Perbedaan yang lainnya yaitu pada tahun penelitian. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang terdapat pada bagian objek penelitian yaitu komunikasi sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat.

11) Penelitian Hasibuan, dkk (2019) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Alat analisis menggunakan analisis regresi linear berganda. Dari

penelitian sebelumnya dan penelitian yang sedang dilaksanakan terdapat perbedaan dan persamaan. Perbedaan yang nampak adalah dari segi lokasi penelitian dimana penelitian pertama dilaksanakan di PT. Mewah Indah Jaya – Binjai, sedangkan penelitian sekarang dilaksanakan di CV. Manara Bintang Bali. Perbedaan yang lainnya yaitu pada tahun penelitian. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang terdapat pada bagian objek penelitian yaitu disiplin sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat.

12) Penelitian Afandi, dkk (2020) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Alat analisis menggunakan analisis regresi linear berganda. Dari penelitian sebelumnya dan penelitian yang sedang dilaksanakan terdapat perbedaan dan persamaan. Perbedaan yang nampak adalah dari segi lokasi penelitian dimana penelitian pertama dilaksanakan di Asia Muslim Charity Foundation (AMCF) Sumatera Utara, sedangkan penelitian sekarang dilaksanakan di CV. Manara Bintang Bali. Perbedaan yang lainnya yaitu pada tahun penelitian. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang terdapat pada bagian objek penelitian yaitu disiplin sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat.

13) Penelitian Prasetyo, dkk (2019) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap

kinerja karyawan. Alat analisis menggunakan analisis regresi linear berganda. Dari penelitian sebelumnya dan penelitian yang sedang dilaksanakan terdapat perbedaan dan persamaan. Perbedaan yang nampak adalah dari segi lokasi penelitian dimana penelitian pertama dilaksanakan di PT. Nihon Plast Indonesia, sedangkan penelitian sekarang dilaksanakan di CV. Manara Bintang Bali. Perbedaan yang lainnya yaitu pada tahun penelitian. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang terdapat pada bagian objek penelitian yaitu disiplin sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat.

- 14) Penelitian Sadat, dkk (2020) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Alat analisis menggunakan analisis regresi linear berganda. Dari penelitian sebelumnya dan penelitian yang sedang dilaksanakan terdapat perbedaan dan persamaan. Perbedaan yang nampak adalah dari segi lokasi penelitian dimana penelitian pertama dilaksanakan di PT. Perusahaan Gas Negara Kantor-Cabang Palembang, sedangkan penelitian sekarang dilaksanakan di CV. Manara Bintang Bali. Perbedaan yang lainnya yaitu pada tahun penelitian. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang terdapat pada bagian objek penelitian yaitu disiplin sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat.

- 15) Penelitian Farisi, dkk (2020) dengan judul Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa

terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Alat analisis menggunakan analisis regresi linear berganda. Dari penelitian sebelumnya dan penelitian yang sedang dilaksanakan terdapat perbedaan dan persamaan. Perbedaan yang nampak adalah dari segi lokasi penelitian dimana penelitian pertama dilaksanakan di PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau, sedangkan penelitian sekarang dilaksanakan di CV. Manara Bintang Bali. Perbedaan yang lainnya yaitu pada tahun penelitian. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang terdapat pada bagian objek penelitian yaitu disiplin sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat.

