

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan didirikan mempunyai tujuan yang telah ditentukan, sebab tujuan merupakan titik tolak bagi segala perusahaan dan tujuan juga memberikan arah bagi kegiatan dan cara untuk mengukur efektifitas kegiatan perusahaan. Saat ini banyak perusahaan yang bermunculan dan beradu saing dalam memenuhi kebutuhan konsumen. Meningkatnya jumlah produk dan jumlah jasa maka persaingan tidak hanya ditentukan oleh rendahnya biaya yang dikorbankan suatu perusahaan, namun berhasil tidaknya perusahaan dalam pencapaian tujuannya tergantung oleh para individu dalam organisasi tersebut dalam bekerja. Untuk maksud tersebut harus memiliki sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang baik. Kelangsungan hidup dan pertumbuhan suatu perusahaan tidak ditentukan hanya dari keberhasilan dalam mengelola keuangan semata, tetapi juga ditentukan dari keberhasilan dalam mengelola sumber daya manusia.

Pengelola sumber daya manusia yang dituju yaitu di mana perusahaan tanpa objek persepsi atau cara pandang karyawan dalam mencapai tujuan utama perusahaan antara lain melalui pembentukan mental kerja yang baik dengan dedikasi dan loyalitas tinggi terhadap perkerjaannya, motivasi dalam berkerja, mengikuti bimbingan dan pengarahan dari atasan, serta kordinasi yang baik antar sesama karyawan maupun dengan atasan di dalam bekerja.

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017:15), Manajemen Sumber Daya Manusia ialah sebuah wawasan atau metode untuk mengelola secara efektif dan

efisien hubungan serta fungsi sumber daya (tenaga kerja) yang dipunyai individu agar bisa dipakai dengan maksimal maka dapat tercapainya tujuan yang maksimal bersama instansi, pegawai, dan masyarakat. Selain itu menurut Hasibuan (2017:12) Sumber daya manusia merupakan usaha untuk menggerakkan dan mengelola sumber daya manusia di dalam organisasi agar mampu berpikir dan bertindak sebagaimana yang diinginkan oleh organisasi.

PT. Mabhakti (Dharma Bhakti Murti) terletak di JL. Nangka 29, Dangin Puri Kaja, Kec. Denpasar Utara, Kota Denpasar, Bali 80231. PT. Mabhakti (Dharma Bhakti Murti) adalah perusahaan percetakan yang bergerak dibidang produk maupun jasa percetakan. Perusahaan yang resmi mulai beroperasi pada tanggal 16 Desember 1969. Dibawah naungan Parisada Hindu Dharma Indonesia (PHDI), menjadikan PT. Mabhakti sebagai perusahaan percetakan Hindu pertama di Indonesia. Pendirian PT. Mabhakti yang merupakan realisasi dari salah satu keputusan Parisada Dharma Hindu Bali dalam Mahasabha II PHDI ke-2 tahun 1969 ini bertujuan untuk mencetak, menerbitkan, dan medistribusikan buku-buku agama dan kebudayaan Hindu untuk kepentingan *dharmagama* dan kebudayaan Hindu. Perusahaan PT. Mabhakti (Dharma Bhakti Murti), buka setiap Hari senin s.d, jumat dari jam 7.30 Am - 3.30 pm dan di hari sabtu buka dari jam 7.30 Am – 12.30 pm. Jumlah karyawan di PT. Mabhakti (Dharma Bhakti Murti) yaitu 34 Orang. PT. Mabhakti (Dharma Bhakti Murti) sangat memperhatikan karyawannya, menganut sistem kekeluargaan yang sangat kental dengan tradisi Hindu.

Di dalam suatu perusahaan gaya kepemimpinan sangat mempengaruhi kinerja karyawan di dalam suatu perusahaan, Menurut Thoha (2017:49), Gaya

kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba memengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Seorang pemimpin dalam menjalankan tugas pastinya memiliki gaya kepemimpinannya masing-masing. Begitu juga satu perusahaan dengan perusahaan yang lain biasanya membutuhkan gaya kepemimpinan yang berbeda. Gaya kepemimpinan pada dasarnya dapat dilihat dari bermacam-macam sudut pandangan. Menurut Hasibuan (2017:172) , macam gaya kepemimpinan ada 4, yaitu: gaya kepemimpinan otoriter, gaya kepemimpinan partisipatif, gaya kepemimpinan delegatif, gaya kepemimpinan situasional.

Didalam meningkatkan kinerja sangatlah dibutuhkan karakteristik pimpinan yang tegas, disiplin, memiliki wawasan yang luas, selalu menjaga komunikasi dengan bawahannya, serta selalu memantau bagaimana kondisi kinerja para karyawannya sehingga karyawan akan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Oleh karena itu, semakin tinggi tingkat perhatian pimpinan terhadap karyawannya maka kinerja karyawan pun akan tetap terkendali dan berjalan sesuai dengan apa yang di harapkan perusahaan ataupun organisasi.

Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan, didapatkan data gaya kepemimpinan pada PT. Mabhakti (Dharma Bhakti Murti) yang kurang baik pada saat ini. Fenomena yang terjadi pada gaya kepemimpinan PT. Mabhakti (Dharma Bhakti Murti) adalah cara komunikasi pimpinan terhadap bawahannya dimana kurangnya pengawasan dalam memberikan pengarahan atau tugas kepada karyawan, sehingga kurang jelasnya informasi yang di dapatkan karyawan yang menjadikan karyawan susah memahami maksud dari pemimpin sehingga

terhambatnya kinerja karyawan dalam perusahaan dan berpengaruh pada menurunnya kinerja karyawan.

Beberapa penelitian menegaskan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Fajari (2021) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Dan sebaliknya penelitian panjaitan (2017) gaya kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan penting bagi perusahaan memperhatikan motivasi kerja karyawan. Secara umum definisi atau pengertian motivasi dapat diartikan sebagai suatu tujuan atau pendorong, dengan tujuan sebenarnya tersebut yang menjadi daya penggerak utama bagi seseorang dalam berupaya dalam mendapatkan atau mencapai apa yang diinginkannya baik itu secara positif ataupun negatif. Menurut Mangkunegara (2017:76) mengemukakan motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Selain itu menurut Maslow (2017:55), menyatakan bahwa motivasi 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.

Fenomena yang terjadi pada motivasi yang diberikan kepada karyawan PT. Mabhakti (Dharma Bhakti Murti) yaitu , berdasarkan hasil wawancara terhadap 7 karyawan mengatakan bahwa motivasi yang diberikan dianggap kurang dalam kebutuhan aktualisasi diri dan kebutuhan penghargaan yang didapatkan oleh

karyawan. Data motivasi yang ada pada perusahaan PT. Mabhakti (Dharma Bhakti Murti) dapat di lihat pada Tabel 1.3 sebagai berikut :

Tabel 1.1
Motivasi Pada PT. Mabhakti (Dharma Bhakti Murti)

Jenis Data	Keterangan
- Kebutuhan aktualisasi diri	Kebutuhan Aktualisasi diri yang didapatkan oleh karyawan pada perusahaan PT. Mabhakti (Dharma Bhakti Murti) sangatlah kurang karena proses untuk mengembangkan potensi pada diri seorang karyawan yang kurang baik dalam bekerja seperti halnya karyawan yang tidak terlalu bisa mengoperasikan mesin cetak belum pernah dilakukan oleh pimpinan.
- Kebutuhan Penghargaan	Penghargaan yang diberikan pimpinan terhadap karyawan yang berprestasi jarang dilakukan, sehingga karyawan tidak termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi.

Sumber : PT. Mabhakti (Dharma Bhakti Murti) 2022

Karyawan yang kinerjanya kurang baik atau menurun bisa dikatakan kurang motivasi dalam bekerja. Karena *job desc* yang sudah dibuat oleh perusahaan untuk karyawan PT. Mabhakti (Dharma Bhakti Murti) harus dilakukan dengan baik dan cekatan sehingga diperlukan disiplin kerja dan semangat lebih dari karyawan untuk mendapatkan hasil kinerja yang maksimal .

Beberapa peneliti menegaskan bahwa Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sembiring (2020) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja karyawan. Sebaliknya penelitian Pasaribu (2019) menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal yang harus diperhatikan untuk menciptakan kondisi yang efektif dan efisien adalah masalah disiplin kerja karyawan. Karena tidak mungkin sebuah perusahaan dapat mencapai tujuannya dengan tingkat disiplin kerja yang rendah. Menurut Hasibuan (2017:94) Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seorang pegawai dalam mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Sinambela (2018:335) Disiplin kerja ialah pegawai yang secara sadar mematuhi seluruh aturan kelompok serta norma sosial yang ada hingga disiplin kerja bisa dijadikan sebagai sarana oleh pemimpin untuk berkomunikasi dengan pegawainya supaya mereka mau dalam merubah sikap mereka mengikuti peraturan yang telah ditetapkan. Disiplin kerja akan tercipta dengan baik bila perusahaan mampu menciptakan dan mengimplementasikan aturan serta kosekuensi kerja terhadap karyawan. Salah satu unsur yang digunakan untuk melihat disiplin kerja adalah tingkat absensi karyawan. Tingkat absensi karyawan pada PT. Mabhakti (Dharma Bhakti Murti) dapat dilihat pada Tabel 1.2 berikut :

Tabel 1.2
Data Absensi Karyawan Perusahaan PT. Mabhakti (Dharma Bhakti Murti)
Tahun 2021

Bulan	Jumlah karyawan (orang)	jumlah hari kerja (Hari)	Jumlah hari kerja yang seharusnya	Jumlah hari kerja yang tidak hadir	Presentase tingkat absolut (%)
1	2	3	$4=2 \times 3$	5	$6=5:4 \times 100\%$
Januari	34	26	884	17	1,92
Februari	34	24	816	29	3,55
Maret	34	27	918	20	2,17
April	34	26	884	28	3,16
Mei	34	26	884	27	3,05
Juni	34	26	884	25	2,82
Juli	34	27	918	26	2,83
Agustus	34	26	884	30	3,39
September	34	26	884	31	3,50
Oktober	34	25	850	33	3,88
November	34	26	884	35	3,95
Desember	34	27	918	23	2,50
Jumlah	408	312	10.608	324	36,81
Rata-rata	34	26	884	27	3,06

Sumber: PT. Mabhakti (Dharma Bhakti Murti) Data diolah 2022

Dari Tabel 1.2 bedapat dijelaskan bahwa tingkat absensi karyawan cenderung berfluktuasi. Dimana jumlah ketidakhadiran karyawan di karenakan ijin dan sakit dengan persentase tingkat absensi karyawan rata-rata 3,06 persen. Menurut Flippo (2001:281) apabila absensi 0 sampai 2 persen dianggap baik, 3 persen sampai 10 persen dianggap tinggi sedangkan di atas 10 persen dianggap tidak wajar maka sangat perlu mendapatkan perhatian serius dari pihak perusahaan. Ini berarti tingkat absensi di PT. Mabhakti (Dharma Bhakti Murti) tergolong tinggi, merupakan salah satu indikator menurunnya kinerja karyawan. Berdasarkan wawancara yang dilakukan, bahwa ada faktor lain yang

menunjukkan disiplin kerja karyawan yang kurang yaitu karyawan pada PT. Mabhakti (Dharma Bhakti Murti) masih belum mempunyai kesadaran dan kesediaan untuk mentaati semua peraturan dan norma-norma perusahaan, perbedaan sikap yang ditunjukkan oleh atasan kepada karyawan sehingga dapat menurunkan disiplin kerja.

Menurut penelitian Ekhsan (2019) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian Arisanti (2019) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berkecakupan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat.

Menurut Wibowo (2017:3) kinerja adalah implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Sedangkan menurut Priansa (2018:29) menyatakan bahwa kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Ketidakstabilan yang terjadi pada lingkungan bisnis menuntut perusahaan untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan. Karena peningkatan kinerja karyawan dapat membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan di

dalam persaingan dunia bisnis. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia didalamnya.

Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan tersebut. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global. Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. keberhasilan karyawan dapat diukur melalui kepuasan konsumen, berkurangnya jumlah keluhan dan tercapainya target yang optimal.

Berdasarkan hasil observasi awal peneliti di perusahaan PT. Mabhakti (Dharma Bhaki Murti) permasalahan yang terjadi yaitu Kuantitas karyawan di dalam penyelesaian pekerjaan. Salah satu unsur yang digunakan yaitu target dan realisasi produksi. Target dan realisasi produksi pada PT. Mabhakti (Dharma Bhaki Murti) dapat dilihat pada tabel 1.3 berikut :

Tabel 1.3
Data Target dan Realisasi Produksi Buku Perusahaan PT. Mabhakti
(Dharma Bhakti Murti)
Tahun 2021

Bulan	Target (Buah)	Realisasi (Buah)
Januari	4.600	4.700
Februari	4.000	4.050
Maret	4.000	3.920
April	4.000	3.980
Mei	4.000	4.180
Juni	4.000	3.440
Juli	4.500	3.500
Agustus	4.000	3.950
September	4.000	3.870
Oktober	4.000	3.920
November	4.500	4.550
Desember	5.000	4.000

Sumber : PT. Mabhakti (Dharma Bhakti Murti) Data diolah 2022

Dari Tabel 1.3 dapat dilihat bahwa realisasi produksi pada PT. Mabhakti (Dharma Bhakti Murti) sering tidak mencapai target. Hal ini disebabkan karena rendahnya kinerja karyawan, sehingga karyawan tidak mampu mencapai target yang sudah ditetapkan perusahaan. dari data di atas terlihat adanya realisasi produksi yang melebihi target yaitu pada bulan januari, Februari, Mei, dan November. Target produksi yang tidak mencapai target yaitu pada bulan Maret April, Juni, juli, Agustus, September, Oktober dan Desember. Hal tersebut menunjukkan sangat diperlukan tindakan peningkatan kinerja karyawan sesuai yang diharapkan.

PT. Mabhakti (Dharma Bhakti Murti) merupakan perusahaan yang bergerak dibidang industri percetakan. Di perusahaan ini aktifitas para karyawan di

harapkan mampu dalam berperan mewujudkan suatu target serta mampu mengatasi segala permasalahan yang ada di dalam perusahaan tersebut. Disiplin kerja yang baik antara atasan dan bawahan sangat dibutuhkan di perusahaan ini agar tercipta hubungan kerja yang serasi dan selaras. Dengan meningkatnya semangat kerja dari karyawan diharapkan akan tercapai prestasi dan dapat memenuhi target.

Berdasarkan Fenomena permasalahan dan kajian-kajian di atas bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja. Dari uraian tersebut maka penulis tertarik mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mabhakti (Dharma Bhakti Murti)”**.

1.2 Rumusan masalah

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka permasalahan yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Mabhakti (Dharma Bhakti Murti)?.
- 2) Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Mabhakti (Dharma Bhakti Murti)?.
- 3) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Mabhakti (Dharma Bhakti Murti)?.

1.3 Tujuan Peneliti

Berdasarkan perumusan masalah tersebut di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mabhakti (Dharma Bhakti Murti).
- 2) Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Mabhakti (Dharma Bhakti Murti).
- 3) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mabhakti (Dharma Bhakti Murti).

1.4 Manfaat Penelitian

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

2) Manfaat Praktis

- a) Bagi Mahasiswa

Penelitian ini merupakan kesempatan untuk mencoba mengaplikasikan teori yang diperoleh di bangku perkuliahan ke dalam dunia praktis tentang manajemen sumber daya manusia khususnya yang

berhubungan dengan gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

b) Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dan masukan bagi perusahaan dalam mengambil langkah-langkah selanjutnya khususnya menyangkut gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

c) Bagi Universitas

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian lebih lanjut dan menambah bahan bacaan di perpustakaan melalui penelitian dengan menggunakan judul maupun materi yang sama.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Goal Setting Theory*

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

Goal-Setting Theory mengisyaratkan bahwa seorang berkomitmen pada tujuan (Purnamiasih,2019). Jika seorang individu memiliki komitmen untuk mencapai tujuannya, maka komitmen tersebut akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kerjanya. Capaian atas sasaran (tujuan) yang ditetapkan dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Secara keseluruhan, niat dalam hubungannya dengan tujuan-tujuan yang ditetapkan, merupakan motivasi yang kuat dalam mewujudkan kerjanya. Individu harus mempunyai keterampilan, mempunyai tujuan dan menerima umpan balik untuk menilai kerjanya. Capaian atas sasaran (tujuan) mempunyai pengaruh terhadap perilaku pegawai dan kinerja dalam organisasi.

Mengacu pada Locke's model (Manata 2017) *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, sedangkan variabel gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja sebagai faktor penentu, dimana semakin tinggi faktor penentu tersebut maka akan semakin tinggi pula kemungkinan pencapaian tujuannya.

UNMAS DENPASAR

2.2 Gaya Kepemimpinan

2.2.1 Pengertian Gaya kepemimpinan

Seorang pemimpin harus memiliki jiwa kepemimpinan, dan jiwa kepemimpinan yang dimiliki seorang pemimpin tidak bisa diperoleh dengan cepat dan segera namun sebuah proses yang terbentuk dari waktu ke waktu hingga akhirnya terbentuk dalam sebuah karakteristik yang menjadi ciri khasnya. Hal ini menunjukkan bahwa ada sebagian orang yang memiliki sifat kepemimpinan namun dengan usahanya yang gigih

mampu membantu lahirnya penegasan sikap kepemimpinan pada dirinya tersebut.

Fahmi (2017:15) kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, memengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan. Serta pendapat ahli yang lain, Gaya kepemimpinan adalah cara seseorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja produktif untuk mencapai tujuan organisasi Hasibuan (2017:170).

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah kemampuan seseorang memengaruhi suatu kelompok dalam menggerakkan, mengarahkan sekaligus mempengaruhi pola pikir, cara kerja setiap anggota agar bersikap mandiri dalam bekerja untuk tercapainya tujuan dari suatu organisasi.

2.2.2 Peran Kepemimpinan dalam Organisasi

Pemimpin dalam suatu organisasi memiliki peranan yang sangat penting, tidak hanya secara internal bagi organisasi yang bersangkutan, akan tetapi juga dalam menghadapi berbagai pihak di luar organisasi yang kesemuanya dimaksudkan untuk meningkatkan kemampuan organisasi mencapai tujuannya.

Sutrisno (2019:219), peran pemimpin dalam suatu organisasi dikategorikan dalam tiga bentuk, yaitu “(1) bersifat interpersonal, (2) informasional, dan (3) pengambilan keputusan”.

1) Peranan yang Bersifat Interpersonal

Pada peranan ini, pemimpin berinteraksi dengan orang lain bukan hanya dengan para bawahannya akan tetapi juga dengan berbagai pihak yang berkepentingan baik itu di dalam dan di luar organisasi.

2) Peranan yang Bersifat Informasional

Peran ini memerlukan kemampuan menyalurkan informasi secara tepat kepada berbagai pihak di luar organisasi, terutama jika menyangkut informasi tentang rencana, kebijaksanaan, tindakan, dan hasil yang telah dicapai organisasi.

3) Peranan Pengambilan Keputusan

Peran ini menunjukkan seorang pemimpin diharapkan mampu mengkaji situasi yang dihadapi oleh organisasi. Kesiapan memikul tanggung jawab untuk mengambil tindakan korektif apabila organisasi menghadapi gangguan serius yang apabila tidak ditangani akan berdampak negatif kepada organisasi.

Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang berhasil dalam menghadapi berbagai masalah dalam situasi yang bagaimanapun. Seorang pemimpin harus mampu mengambil keputusan secara tepat, mengembangkan informasi yang akurat, memberi dorongan dan semangat kerja kepada bawahannya, mempertanggungjawabkan seluruh aktivitas organisasi, memberi penghargaan kepada karyawan yang berhasil dan berprestasi dan melakukan pengawasan atas pelaksanaan tugas-tugas yang telah diberikan kepada masing-masing karyawan.

2.2.3 Tipe Gaya Kepemimpinan

Dalam kepemimpinan ada pula gaya yang diterapkan untuk menghadapi perubahan lingkungan maupun sosial untuk memantapkan strategi yang digunakan dalam mencapai tujuan organisasi.

Gaya kepemimpinan dalam lima tipe menurut Busro (2018:229), sebagai berikut :

a) Gaya kepemimpinan otokratis

Yakni kepemimpinan yang cenderung memiliki ciri ciri pemimpin yang berkuasa sepenuhnya dalam organisasi dan tidak memperhatikan kebutuhan pegawainya karena mengidentifikasi tujuan pribadi dengan tujuan organisasi.

b) Gaya kepemimpinan militeristik

Kepemimpinan dalam menggerakkan pegawainya dengan menggunakan perintah bergantung pada jabatannya, serta menuntut disiplin yang tinggi dan kaku kepada pegawainya.

c) Gaya kepemimpinan paternalistik

Gaya kepemimpinan yang mengayomi karena menganggap pegawainya tidak bisa mengambil keputusan sendiri selalu bergantung kepada pimpinan dan selalu melindungi.

d) Gaya kepemimpinan karismatis

Memiliki daya penarik yang sangat besar karena umumnya memiliki pengikut yang anggotanya dalam skala besar dan keikutsertaan anggota bersifat buta serta sangat setia kepada pemimpinnya.

e) Gaya kepemimpinan demokratis

Yakni kepemimpinan yang mengutamakan diskusi dan berusaha mengutamakan kerja sama dalam mencapai tujuan organisasi, pemimpin yang memiliki karakter untuk menerima saran dan kritik serta mengerti kebutuhan pegawainya.

2.2.4 Indikator Gaya kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan faktor yang menentukan dalam suatu perusahaan. Berhasil atau gagalnya perusahaan dalam mencapai suatu tujuan dipengaruhi oleh cara seorang pemimpin. Sosok pemimpin dalam perusahaan dapat menjadi efektif apabila pemimpin tersebut mampu mengelola perusahaannya dan memengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dalam mencapai tujuan perusahaan.

Setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda antara satu pemimpin dengan pemimpin yang lainnya, dan bukan suatu keharusan bahwa suatu gaya kepemimpinan lebih baik atau lebih buruk dibanding gaya kepemimpinan lainnya.

Untuk mengukur dan menilai gaya kepemimpinan seorang pemimpin dapat digunakan beberapa indikator yaitu dengan berdasarkan macam-macam gaya kepemimpinan. Menurut Hasibuan (2019:170), terdapat beberapa macam gaya kepemimpinan, yaitu sebagai berikut:

a) Kepemimpinan Otoriter

Pengambilan keputusan dan kebijaksanaan hanya ditetapkan sendiri oleh pemimpin, bawahan tidak diikutsertakan untuk memberikan saran, ide, dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan.

b) Kepemimpinan Partisipatif

Apabila dalam kepemimpinannya dilakukan dengan cara persuasif, menciptakan kerja sama yang serasi, menumbuhkan loyalitas, dan partisipasi para bawahan.

c) Kepemimpinan Delegasi

Apabila seorang pemimpin mendelegasikan wewenangnya kepada bawahan maka bawahan dapat mengambil keputusan dan kebijaksanaan dengan bebas atau leluasa dalam melaksanakan pekerjaannya.

Sedangkan, menurut Kartono dkk (2017:13) indikator Gaya Kepemimpinan menyatakan sebagai berikut :

a) Kemampuan Mengambil Keputusan

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

b) Kemampuan Memotivasi

Kemampuan memotivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

c) Kemampuan Komunikasi

Kemampuan komunikasi adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung.

d) Kemampuan Mengendalikan Bawahan

Seorang pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau jabatan secara efektif dan pada tempatnya.

e) Tanggung Jawab

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

f) Kemampuan Mengendalikan Emosional

Kemampuan mengendalikan emosional adalah hal yang sangat penting bagi keberhasilan hidup kita. Semakin baik kemampuan kita mengendalikan emosi semakin mudah kita akan meraih kebahagiaan.

2.3 Motivasi

2.3.1 Pengertian Motivasi

Setiap organisasi tentu ingin mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut, peranan manusia yang terlibat didalamnya sangat penting. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki

organisasi, maka harus dipahami motivasi manusia yang bekerja di dalam organisasi tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja. Motivasi merupakan faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan seseorang.

Hartatik (2018:160), motivasi merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat serta antusias mencapai hasil yang optimal. Menurut Maslow (2019:55), menyatakan bahwa motivasi 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. Motivasi kerja pegawai dipengaruhi oleh banyak kebutuhan yang kemudian dari faktor kebutuhan tersebut diturunkan menjadi indikator-indikator untuk mengetahui motivasi kerja pegawai, yang diuraikan sebagai berikut: Kebutuhan fisiologis (*physiological need*), Kebutuhan rasa aman (*safety need*), Kebutuhan sosial (*Social need*), Kebutuhan penghargaan (*esteem need*), Kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization need*).

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan sesuatu yang dilakukan untuk mendorong, mengarahkan dan memberikan semangat kepada seseorang untuk melakukan aktivitas secara maksimal yang bertujuan untuk mencapai tujuan suatu organisasi. Motivasi dilakukan agar mendorong gairah kerja setiap karyawan agar karyawan tersebut mau bekerja dengan memberikan

semua kemampuan dan keahliannya dalam mewujudkan tujuan organisasi tersebut. Memiliki motivasi yang tinggi sesungguhnya memberikan spirit dalam memacu dan menumbuhkan semangat kerja dalam bekerja.

2.3.2 Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Pada umumnya, motivasi seseorang untuk melakukan kegiatan muncul karena merasakan perlunya untuk memenuhi kebutuhan. Apabila kebutuhannya telah terpenuhi, motivasinya akan menurun. Kemudian berkembang pemikiran bahwa motivasi juga diperlukan untuk mencapai tujuan tertentu. Namun apabila tujuan telah tercapai, biasanya motivasi juga menurun. Oleh karena itu, motivasi dapat dikembangkan apabila timbul kebutuhan merupakan kepentingan manusia, maka tujuan dapat menjadi kepentingan manusia maupun organisasi. Motivasi dapat terwujud karena dipengaruhi oleh beberapa faktor-faktor.

Menurut Sutrisno (2019:116), motivasi sebagai proses psikologi dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstern yang berasal dari karyawan tersebut :

1. Faktor *intern*, yang dapat memengaruhi pemberian motivasi pada karyawan, yaitu :
 - a) Keinginan untuk dapat hidup, untuk dapat bertahan hidup maka seseorang harus bekerja. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk memperoleh kompensasi, pekerjaan yang tetap, dan kondisi kerja yang aman dan nyaman.

- b) Keinginan untuk dapat memiliki, keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang mau bekerja.
 - c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan, seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain.
 - d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan, seperti adanya penghargaan terhadap prestasi, hubungan kerja yang harmonis, pimpinan yang bijaksana, perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.
 - e) Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja.
2. Faktor *ekstern*, yang dapat memengaruhi pemberian motivasi pada karyawan, yaitu :
- a) Kondisi lingkungan kerja, keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan.
 - b) Kompensasi yang memadai, motivasi yang paling penting bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.
 - c) Supervisi yang baik, memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan agar bekerja dengan baik tanpa melakukan kesalahan.
 - d) Adanya jaminan pekerjaan yaitu jaminan karier untuk masa depan seperti promosi jabatan.
 - e) Status dan tanggung jawab.
 - f) Peraturan yang fleksibel yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan agar pekerjaan berjalan dengan baik.

Dalam meningkatkan motivasi sebenarnya terkandung makna bahwa setiap manusia perlu diperlakukan dengan segala berlebihan, keterbatasan, dan kekurangannya. Dalam melakukan pekerjaan, seseorang berbuat atau tidak berbuat bukanlah semata-mata karena didorong oleh faktor-faktor rasio (pikiran), tetapi juga kadang-kadang dipengaruhi oleh faktor emosi (perasaan).

2.3.3 Indikator Motivasi

Kekuatan motivasi kerja karyawan untuk bekerja dan berkinerja secara langsung tercermin pada seberapa jauh upayanya bekerja keras untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik demi mencapai tujuan perusahaan. Agar suatu proses motivasi kerja dapat dilaksanakan dengan baik, maka diperlukan indikator yang dijadikan sebagai acuan dalam proses memotivasi kerja karyawan. Indikator motivasi dijadikan sebagai alat untuk mengukur keberhasilan motivasi kerja bermanfaat atau tidak dalam suatu organisasi.

Indikator - indikator untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pada karyawan Menurut Maufur (2017:56), yaitu :

a) Kebutuhan fisik

Ditunjukkan dengan : pemberian gaji, pemberian bonus, uang makan, uang transport, fasilitas perumahan, dan sebagainya.

b) Kebutuhan rasa aman dan keselamatan

Ditunjukkan dengan : fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, dana

pensiun, tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan, dan perlengkapan keselamatan kerja.

c) Kebutuhan sosial

Ditunjukkan dengan melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.

d) Kebutuhan akan penghargaan

Ditunjukkan dengan pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuannya, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh karyawan lain dan pimpinan terhadap prestasi kerja.

e) Kebutuhan perwujudan diri

Ditunjukkan dengan sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana karyawan tersebut akan mengerahkan kecakapan, kemampuan, dan potensinya. Dalam pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

Sedangkan, Menurut Hasibuan (2019:158), terdapat faktor yang berperan sebagai *satisfiers* atau *motivators* yang dijadikan sebagai indikator motivasi kerja karyawan, yaitu :

a) Prestasi atau *achievement*

Kebutuhan akan prestasi akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreatifitas dan mengarahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang optimal.

b) Pengakuan atau *recognition*

Pengakuan artinya karyawan memperoleh pengakuan dari pihak perusahaan bahwa ia adalah orang yang berprestasi dan diberi penghargaan. Pengakuan dapat diperoleh melalui kemampuan dan prestasi sehingga terjadi peningkatan status individu.

c) Pekerjaan itu sendiri atau *the work it self*

Untuk mencapai hasil karya yang baik, diperlukan orang-orang yang memiliki kemampuan yang tepat. Ini berarti bahwa diperlukan suatu program seleksi yang sehat dalam merekrut karyawan sesuai pada kemampuannya.

d) Tanggung jawab atau *responsibility*

Tanggung jawab adalah keterlibatan individu dalam usaha-usaha di setiap pekerjaan, seperti kesanggupan dan penguasaan diri sendiri dalam menyelesaikan pekerjaannya.

e) Kemajuan atau *advancement*

Untuk meningkatkan hasil kinerja karyawan maka pemimpin perlu memberikan pelatihan kepada karyawan agar karyawan terus berinisiatif untuk mengembangkan wawasannya dalam bekerja dan bertanggung jawab atas pekerjaannya.

f) Pengembangan potensi individu atau *the possibility of growth*

Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan.

2.4 Disiplin kerja

2.4.1 Pengertian Disiplin kerja

Disiplin kerja sangatlah penting bagi suatu perusahaan atau instansi pemerintah dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Tanpa adanya disiplin kerja yang baik sulit bagi suatu perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Kedisiplinan merupakan fungsi sumber daya manusia yang keenam dari fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin banyak disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin kerja karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil kerja yang optimal.

Menurut Sinambela (2017:335), disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur tekun, terus menerus dan bekerja sesuai aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Hasibuan (2019:193), kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Tujuan disiplin baik secara kelompok maupun

perorangan adalah untuk mengarahkan tingkah laku seseorang pada realita yang harmonis dan untuk menciptakan kondisi tersebut, terlebih dahulu harus diwujudkan keselerasan antara hak dan kewajiban karyawan.

2.4.2 Jenis- jenis Disiplin kerja

Hartatik (2018:190) mengemukakan beberapa jenis-jenis disiplin kerja, diantaranya yaitu: “(1) disiplin diri, (2) disiplin kelompok, (3) disiplin preventif, disiplin korektif, dan (5) disiplin progresif”.

Dari pendapat Hartatik jenis-jenis disiplin kerja tersebut dapat dijadikan sebagai pedoman untuk mengarahkan, mengatur serta mendidik karyawan agar tidak melakukan pelanggaran kerja sehingga tujuan dapat dicapai dengan maksimal, yaitu :

1. Disiplin Diri

Disiplin diri memiliki peran yang sangat besar untuk mencapai tujuan organisasi. Melalui disiplin diri, karyawan akan bertanggung jawab, dapat mengatur dirinya sendiri serta akan menghargai dirinya sendiri dan orang lain. Penanaman nilai-nilai disiplin dapat berkembang apabila didukung dengan situasi lingkungan yang kondusif.

2. Disiplin Kelompok

Suatu kelompok akan menghasilkan pekerjaan yang optimal jika masing-masing anggota kelompok memberikan peran sesuai dengan tanggung jawabnya masing-masing. Hal itu dapat terjadi jika setiap karyawan menanamkan disiplin kelompok. Karyawan dibiasakan bertindak dengan cara berdisiplin. Kebiasaan bertindak disiplin ini merupakan awal terbentuknya kesadaran.

3. Disiplin Preventif

Disiplin preventif merupakan suatu upaya yang dilakukan oleh organisasi untuk menciptakan sikap dan iklim organisasi, dimana semua anggota organisasi dapat menjalankan dan mematuhi peraturan yang telah ditetapkan atas kemauan sendiri. Disiplin preventif mendorong sikap disiplin diri karyawan untuk dapat menjaga sikap tanpa adanya paksaan.

4. Disiplin Korektif

Disiplin korektif merupakan suatu upaya untuk memperbaiki dan menindak karyawan yang melakukan pelanggaran terhadap aturan yang berlaku. Hal ini dilakukan untuk mencegah karyawan melakukan perbuatan yang tidak baik atau melanggar peraturan pada organisasi tersebut.

5. Disiplin Progresif

Disiplin progresif merupakan pemberian hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang. Hukuman untuk disiplin progresif yang akan diberikan kepada karyawan seperti teguran secara lisan oleh atasan, di skorsing atau bahkan juga akan diberhentikan atau dipecat.

Adanya disiplin kerja dilakukan agar setiap karyawan patuh dan taat terhadap peraturan perusahaan. Karyawan yang melakukan pelanggaran tata tertib perusahaan dalam bekerja akan diberikan sanksi secara bertahap sesuai dengan kesalahan yang diperbuat. Sanksi tersebut mulai dari yang paling ringan hingga yang paling berat. Tujuan pemberian

sanksi adalah untuk memperbaiki karyawan yang melanggar aturan, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada yang melanggar.

2.4.3 Faktor – Faktor yang memengaruhi Disiplin Kerja

Faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja sangat perlu diperhatikan oleh setiap karyawan baik itu pimpinan maupun bawahan agar bersikap baik dan tidak menimbulkan pelanggaran terhadap kebijakan yang berlaku pada organisasi tersebut, Sutrisno (2019:89) mengemukakan beberapa faktor-faktor yang memengaruhi disiplin karyawan adalah :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Pemberian kompensasi merupakan salah satu cara meredam kegelisahan para karyawan, di samping banyak hal di luar kompensasi yang mendukung tegaknya disiplin kerja dalam perusahaan. Pemberian kompensasi yang mencukupi sedikit banyak akan membantu karyawan untuk bekerja dengan tenang.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Peranan keteladanan pimpinan sangat berpengaruh besar dalam perusahaan, karena pimpinan dalam suatu perusahaan menjadi panutan untuk karyawannya. Para karyawan akan selalu meniru yang dilihatnya setiap hari di lingkungan kerja.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Disiplin akan dapat ditegakkan dalam suatu perusahaan, jika ada aturan tertulis yang telah disepakati bersama. Para karyawan akan

mendapat suatu kepastian siapa saja dan perlu dikenakan sanksi tanpa pandang bulu.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Perlu adanya keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuat oleh karyawan. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggar disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindung dan tidak akan berbuat hal serupa.

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Seorang pemimpin bertanggung jawab melaksanakan pengawasan agar tugas-tugas yang dibebankan kepada bawahan tidak menyimpang dari apa yang telah ditetapkan.

6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan.

Pimpinan yang memberi perhatian kepada karyawannya akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik. Pimpinan tersebut akan selalu dihormati dan dihargai oleh para karyawan, sehingga akan berpengaruh besar kepada prestasi, semangat kerja, dan moral kerja karyawan.

7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Menciptakan kebiasaan yang bersifat positif untuk mendukung tegaknya disiplin karyawan dalam perusahaan yaitu dengan saling menghormati, menghargai, dan menjaga hubungan yang baik antara sesama karyawan dan juga dengan atasan dalam lingkungan kerja.

2.4.4 Indikator Disiplin kerja

Kedisiplinan menjadi kunci terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Dengan disiplin yang baik berarti karyawan sadar dan bersedia mengerjakan semua tugasnya yang menjadi tanggung jawabnya dengan baik. Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah kerusakan atau kehilangan peralatan dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh tidak adanya sikap kehati-hatian.

Menurut Sutrisno (2017:94) indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut :

1) Taat terhadap aturan waktu

Dilihat dari jam kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.

2) Taat terhadap peraturan perusahaan

Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.

3) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.

4) Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan

Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh pegawai dalam perusahaan. Peraturan disiplin dibuat untuk mengatur tata hubungan yang berlaku tidak saja dalam perusahaan-

perusahaan besar atau kecil, tetapi juga pada seluruh organisasi atau badan-badan yang memperkerjakan banyak sumber daya manusia untuk melaksanakan pekerjaan. Pembuatan suatu peraturan disiplin dimaksud agar para karyawan dapat melakukan pekerjaan tersebut dengan apa yang diharapkan. Tetapi penerapan peraturan disiplin itu banyak menemui hambatan dalam pelaksanaannya.

Sedangkan, menurut Fathoni (2018:200), terdapat indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, sebagai berikut :

1) Tujuan dan Kemampuan

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

2) Keteladanan Pimpinan

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

3) Keadilan

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

4) Pengawasan Melekat

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

5) Sanksi Hukuman

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

6) Ketegasan

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

7) Hubungan Manusia

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

2.5 Kinerja Karyawan

2.5.1 Pengertian kinerja karyawan

Kinerja di dalam suatu organisasi dilakukan oleh segenap sumber daya manusia dalam organisasi, baik unsur pimpinan maupun bawahan. Banyak sekali faktor-faktor yang memengaruhi sumber daya manusia dalam menjalankan kinerjanya. Terdapat faktor yang berasal dari dalam diri sumber daya manusia sendiri maupun dari luar dirinya. Setiap

karyawan mempunyai kemampuan berdasar pada pengetahuan dan keterampilan, kompetensi yang sesuai dengan pekerjaannya, motivasi kerja, kepuasan kerja. Namun, karyawan yang mempunyai kepribadian, sikap, dan perilaku yang dapat memengaruhi kinerjanya.

Mangkunegara (2017:67) mendefinisikan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Kasmir (2016:182) mengatakan kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Menurut Wibowo (2018:2), “kinerja yatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya”.

Dari pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan berdasarkan standarisasi atau ukuran dan waktu yang disesuaikan dengan jenis pekerjaannya yang menjadi tanggung jawab setiap karyawan yang sesuai dengan norma dan etika yang telah ditetapkan. Kinerja berdasar pada apa yang dikerjakan dan bagaimana proses pekerjaan tersebut berlangsung. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja

merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi dan memberikan kontribusi ekonomi.

2.5.2 Faktor - faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Berdasarkan perencanaan kinerja yang telah disepakati bersama antara pimpinan dan bawahan, dilakukan implementasi kinerja. Pelaksanaan kinerja berlangsung dalam suatu lingkungan internal dan eksternal yang dapat memengaruhi keberhasilan maupun kegagalan kinerja.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan perlu memerhatikan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Faktor tersebut akan memberikan kontribusi tersendiri terhadap kinerja, baik kinerja karyawan maupun kinerja organisasi. Masing-masing faktor akan memengaruhi kinerja baik langsung maupun tidak langsung melalui variabel perantara atau moderating. Untuk meningkatkan kinerja karyawan perlu memerhatikan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Faktor tersebut akan memberikan kontribusi tersendiri terhadap kinerja, baik kinerja karyawan maupun kinerja organisasi. Masing-masing faktor akan memengaruhi kinerja baik langsung maupun tidak langsung melalui variabel perantara atau *moderating*.

Mangkunegara (2017:67), menyebutkan ada dua faktor yang memengaruhi pencapaian kinerja yaitu “faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*)”.

1) Faktor Kemampuan (*Ability*)

Secara psikologis kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge and skill*). Oleh karena itu karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya. Pimpinan dan karyawan yang memiliki kemampuan yang baik dalam menganalisa dan menyelesaikan pekerjaan dengan baik akan memberikan hasil kinerja yang memuaskan.

2) Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan terarah untuk mencapai tujuan kerja. Motivasi merupakan dorongan antara pimpinan dengan karyawan dalam menghadapi berbagai masalah dalam bekerja dan mengatasi masalah tersebut dengan mencari solusi secara bersama.

UNMAS DENPASAR

2.5.3 Indikator kinerja karyawan

Kinerja karyawan dapat diukur berdasarkan indikator kinerja yang merupakan tolok ukur dalam pencapaian kerja seseorang. Dengan adanya pengukuran kinerja karyawan, organisasi dapat mengetahui sejauh mana tingkat kinerja karyawan sehingga organisasi dapat memberikan umpan balik terhadap hasil pengukuran kinerja, mendorong perbaikan kinerja, dan pengambilan keputusan sehingga organisasi memiliki sumber daya yang berkualitas dan berdaya saing tinggi.

Menurut Diputra, *et al.* (2018:19) indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima indikator, yaitu :

1) Kualitas kerja

Yaitu kemampuan karyawan menunjukkan kualitas hasil kerja ditinjau dari segi ketelitian dan kerapian.

2) Kuantitas kerja

yaitu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan sejumlah hasil tugas hariannya.

3) Pengetahuan tentang pekerjaan

yaitu pengertian tentang semua tingkat pekerjaan dan hal-hal yang berkaitan dengan hal tersebut.

4) Jangka waktu output

yaitu tingkat sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki dengan memperhatikan koordinasi *output* lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan yang lain.

5) Kemampuan bekerjasama

yaitu kemampuan karyawan untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

Sedangkan, menurut Wibowo (2018:235), indikator kinerja yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja karyawan seperti :

1) Produktivitas

Produktivitas biasanya dinyatakan sebagai hubungan antara *input* dan *output* fisik suatu proses. Oleh karena itu, produktivitas merupakan

hubungan antara jumlah output dibandingkan dengan sumber daya yang dikonsumsi dalam memproduksi *output*.

2) Kualitas

Pada kualitas biasanya termasuk baik ukuran internal seperti susut, jumlah ditolak, dan cacat per unit, maupun ukuran eksternal rating seperti kepuasan pelanggan atau penilaian frekuensi pemesanan ulang pelanggan.

3) Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu menyangkut presentase pengiriman tepat waktu atau presentase pesanan dikapalkan sesuai dijanjikan. Pada dasarnya, ukuran ketepatan waktu mengukur apakah orang melakukan apa yang dikatakan akan dilakukan.

4) *Cycle Time*

Cycle time menunjukkan jumlah waktu yang diperlukan untuk maju dari satu titik ke titik lain dalam proses. Pengukuran *cycle time* mengukur berapa lama sesuatu dilakukan.

5) Pemanfaatan Sumber Daya

Pemanfaatan sumber daya merupakan pengukuran sumber daya yang dipergunakan lawan sumber daya yang tersedia untuk dipergunakan.

Pemanfaatan sumber daya dapat diterapkan untuk mesin, komputer, kendaraan, dan bahkan orang.

6) Biaya Ukuran

Biaya yang sudah dianggarkan merupakan suatu acuan agar tidak melebihi dari sudah yang dianggarkan. Jika pengeluaran biaya

melebihi anggaran yang sudah ditetapkan maka akan terjadi pemborosa, sehingga kinerjanya dianggap kurang baik.

2.6 Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian yang telah dilakukan sebelumnya akan memberikan gambaran tentang disiplin kerja, motivasi kerja, dan gaya kepemimpinan yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berikut adalah beberapa penelitian yang telah dilakukan sebelumnya dan dalam hal ini dijadikan sebagai acuan bagi penulis dalam pengerjaan skripsi ini:

1. Panjaitan, M. (2017). Meneliti tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Putri Megah Auri Indah Medan. Variabel yang digunakan adalah Gaya Kepemimpinan (X_1), Komunikasi (X_2), Kinerja Karyawan (Y). Teknik analisis yang digunakan Regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan Penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya sama-sama menggunakan variabel independen Gaya Kepemimpinan. Selain itu, penelitian sebelumnya menggunakan variabel dependen Kinerja Karyawan.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini digunakan pada

tahun 2021, sedangkan penelitian sebelumnya digunakan pada tahun 2017. Kedua, dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada PT. Mabhakti (Dharma Bhakti Murti), dimana pada penelitian sebelumnya tidak pernah dilakukan.

2. Haryanto, D. (2017). Meneliti Tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan CV. Indyferyto Group Yogyakarta. Variabel yang digunakan adalah Gaya Kepemimpinan (X_1), Kompensasi (X_2), komitmen Organisasi (X_3) Kinerja Karyawan (Y). Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda yang dilanjutkan dengan uji parsial atau uji t dan uji simultan atau uji f dengan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Komitmen Organisasi Memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya sama-sama menggunakan variabel independen Gaya Kepemimpinan. Selain itu, penelitian sebelumnya menggunakan variabel dependen Kinerja Karyawan.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini digunakan pada tahun 2021, sedangkan penelitian sebelumnya digunakan pada tahun 2017. Kedua, dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini

dilakukan pada PT. Mabhakti (Dharma Bhakti Murti), dimana pada penelitian sebelumnya tidak pernah dilakukan.

3. Anam. (2018) Meneliti tentang Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan . Variabel yang digunakan adalah Motivasi (X_1), Kompetensi (X_2), Kepemimpinan (X_3), Lingkungan Kerja (X_4), Disiplin Kerja (X_5) dan Kinerja Guru (Y). Teknik analisis menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, kompetensi, kepemimpinan, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Sedangkan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya sama-sama menggunakan variabel independen Disiplin Kerja. Selain itu, penelitian sebelumnya menggunakan variabel dependen Kinerja Karyawan.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini digunakan pada tahun 2021, sedangkan penelitian sebelumnya digunakan pada tahun 2018. Kedua, dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada PT. Mabhakti (Dharma Bhakti Murti), dimana pada penelitian sebelumnya tidak pernah dilakukan.

4. Latief, A. (2018). Meneliti Tentang Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Kebun Bukit Sentang Desa Securai Kecamatan Babalan Kabupaten Langkat.

Variabel yang digunakan adalah Kompetensi (X_1), Motivasi (X_2), Kinerja Karyawan (Y). Teknik analisis yang digunakan melalui uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), dan uji koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Secara parsial (melalui analisis uji t) kedua variabel bebas yaitu kompensasi dan motivasi kerja tidak ada yang berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan secara simultan (melalui uji F) kedua variabel bebas yaitu kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya sama-sama menggunakan variabel independen Motivasi. Selain itu, penelitian sebelumnya menggunakan variabel dependen Kinerja Karyawan.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini digunakan pada tahun 2021, sedangkan penelitian sebelumnya digunakan pada tahun 2018. Kedua, dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada PT. Mabhakti (Dharma Bhakti Murti), dimana pada penelitian sebelumnya tidak pernah dilakukan.

5. Wijaya (2019). Meneliti tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Top Yummy di Jakarta. Variabel yang digunakan adalah Kepemimpinan (X_1), Kepuasan Kerja (X_2), Motivasi (X_3), Kinerja Karyawan (Y). Teknik analisis yang digunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian

menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya sama-sama menggunakan variabel independen Gaya Kepemimpinan. Selain itu, penelitian sebelumnya menggunakan variabel dependen Kinerja Karyawan.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini digunakan pada tahun 2021, sedangkan penelitian sebelumnya digunakan pada tahun 2019. Kedua, dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada PT. Mabhakti (Dharma Bhakti Murti), dimana pada penelitian sebelumnya tidak pernah dilakukan.

6. Pasaribu, S. E. (2019). Meneliti tentang Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja PDAM Tirta Tamiang Kabupaten Aceh Tamiang. Variabel yang digunakan adalah Motivasi (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), Kompetensi (X_3), Kinerja (Y). Teknik analisis yang digunakan uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda, uji hipotesis dan uji koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja, sedangkan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya sama-sama menggunakan variabel independen Motivasi. Selain itu, penelitian sebelumnya menggunakan variabel dependen Kinerja Karyawan.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini digunakan pada tahun 2021, sedangkan penelitian sebelumnya digunakan pada tahun 2019. Kedua, dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada PT. Mabhakti (Dharma Bhakti Murti), dimana pada penelitian sebelumnya tidak pernah dilakukan.

7. Ekhsan (2019). Meneliti Tentang Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Syncrum Logistics. Variabel yang digunakan adalah Motivasi (X_1), Disiplin Kerja (X_2), Kinerja Karyawan (Y). Teknik analisis yang digunakan analisis statistik dalam bentuk uji regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya sama-sama menggunakan variabel independen Disiplin Kerja. Selain itu, penelitian sebelumnya menggunakan variabel dependen Kinerja Karyawan.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini digunakan pada tahun 2021, sedangkan penelitian sebelumnya digunakan pada tahun 2019. Kedua, dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada PT. Mabhakti (Dharma Bhakti Murti), dimana pada penelitian sebelumnya tidak pernah dilakukan.

8. Arisanti (2019). Meneliti Tentang Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. Variabel yang digunakan adalah Motivasi (X_1), Disiplin Kerja (X_2), Kinerja Karyawan (Y). Teknik analisis yang digunakan uji regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya sama-sama menggunakan variabel independen Disiplin Kerja. Selain itu, penelitian sebelumnya menggunakan variabel dependen Kinerja Karyawan.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini digunakan pada tahun 2021, sedangkan penelitian sebelumnya digunakan pada tahun 2019. Kedua, dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada PT. Mabhakti (Dharma Bhakti Murti), dimana pada penelitian sebelumnya tidak pernah dilakukan.

9. Sembiring, H. (2020). Meneliti tentang Pengaruh motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Sinarmas Medan. Variabel yang digunakan adalah Motivasi (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), Kinerja Karyawan (Y). Teknik analisis yang digunakan Regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi

dan Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya sama-sama menggunakan variabel independen Motivasi. Selain itu, penelitian sebelumnya menggunakan variabel dependen Kinerja Karyawan.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini digunakan pada tahun 2021, sedangkan penelitian sebelumnya digunakan pada tahun 2020. Kedua, dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada PT. Mabhakti (Dharma Bhakti Murti), dimana pada penelitian sebelumnya tidak pernah dilakukan.

10. Kurniawan, N. R. (2020). Meneliti tentang Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Pt Pln (Persero) Up3 Kuala Kapuas Kalimantan Tengah. Variabel yang digunakan adalah Motivasi Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), Kepuasan Kerja (X_3) Kinerja Karyawan (Y). Teknik analisis yang digunakan diuji secara statistik dengan menggunakan teknik structural equation modelling dengan program SMARTPLS 3.2.7 untuk menguji hubungan keempat variabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya sama-sama menggunakan variabel independen Motivasi. Selain itu, penelitian sebelumnya menggunakan variabel dependen Kinerja Karyawan.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini digunakan pada tahun 2021, sedangkan penelitian sebelumnya digunakan pada tahun 2020. Kedua, dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada PT. Mabhakti (Dharma Bhakti Murti), dimana pada penelitian sebelumnya tidak pernah dilakukan.

11. Darmadi, D. (2020). Meneliti tentang Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. Variabel yang digunakan adalah Lingkungan Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2), Kinerja Karyawan (Y). Teknik analisis yang digunakan instrumentasi, asumsi klasik, regresi linier berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi uji-t dan uji-F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan kerja dan Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya sama-sama menggunakan variabel independen Disiplin Kerja. Selain itu, penelitian sebelumnya menggunakan variabel dependen Kinerja Karyawan.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini digunakan pada

tahun 2021, sedangkan penelitian sebelumnya digunakan pada tahun 2020. Kedua, dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada PT. Mabhakti (Dharma Bhakti Murti), dimana pada penelitian sebelumnya tidak pernah dilakukan.

12. Fajari (2021). Meneliti tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Studi Kasus pada Pt. Mustika Ratu Buana International Surabaya. Variabel yang digunakan adalah Gaya Kepemimpinan (X_1), Budaya Organisasi (X_2), Kepuasan Kerja (Z) Kinerja (Y). Teknik analisis yang digunakan adalah analisis jalur dengan menggunakan program spss versi 21. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja yang diintervening oleh kepuasan kerja.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya sama-sama menggunakan variabel independen Gaya Kepemimpinan. Selain itu, penelitian sebelumnya menggunakan variabel dependen Kinerja Karyawan. Penelitian ini dengan penelitian sebelumnya sama-sama digunakan pada tahun 2021.

Perbedaan penelitian ini dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada PT. Mabhakti (Dharma Bhakti Murti), dimana pada penelitian sebelumnya tidak pernah dilakukan.

