

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Persaingan dunia usaha yang semakin kompetitif menuntut perusahaan dapat mengoptimalkan semua sumber daya yang dimiliki. Salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia (Astutik, 2016). Sumber daya manusia (SDM) merupakan asset yang paling penting dan paling berpengaruh dalam perusahaan, karena sumber daya manusia yang mengelola sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu (Susan, E. 2019).

Menurut Sedarmayanti (2017) “Sumber daya manusia adalah semua potensi yang dimiliki oleh manusia yang dapat disumbangkan/diberikan kepada masyarakat untuk menghasilkan barang/jasa”. Suatu perusahaan dikatakan maju dan berhasil bukan hanya di lihat dari besarnya profit yang diperoleh oleh perusahaan tersebut, namun ada beberapa faktor pendukung lain salah satunya yaitu kualitas sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan tersebut. Sumber daya manusia itu sendiri yaitu tenaga kerja atau karyawan yang berupaya keras untuk bekerja dan mencapai tujuan perusahaan. Dengan demikian sudah selayaknya karyawan dilakukan dengan layak dan adil sesuai dengan apa yang telah diberikannya kepada perusahaan yang dapat berimplikasi kepada meningkatnya kinerja.

Pada sektor pariwisata, Bali merupakan tempat tujuan wisata yang diminati oleh wisatawan mancanegara dan domestik sehingga memberikan peluang usaha bagi para investor dalam bidang pariwisata, salah satunya adalah wisata rekreasi. Perkembangan dunia usaha industri rekreasi di Bali khususnya di daerah Gianyar, ini dirasakan semakin maju dan pesat yang membawa dampak persaingan yang semakin tajam. Sampai saat ini di daerah Gianyar terdapat cukup banyak wisata rekreasi. Sebagai salah satu tempat rekreasi di Gianyar yaitu Bali Zoo yang di kelola oleh CV. Bali Harmoni.

CV. Bali Harmoni adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang pariwisata atau lebih dikenal dengan Bali Zoo. Bali Zoo Park merupakan kebun binatang yang berdiri sejak tahun 2002 dan menjadi yang pertama ada di Bali. Kebun binatang yang cocok untuk rekreasi keluarga ini memiliki koleksi lebih dari 350 spesies reptil, aneka mamalia, unggas, dan sejumlah binatang langka dari dalam maupun luar negeri. Adapun jumlah karyawan pada CV. Bali Harmoni sebanyak 201 orang karyawan. Tentunya kualitas layanan menjadi salah satu hal yang tidak dapat diabaikan untuk menjadi salah satu tujuan perusahaan. Dalam mewujudkan tujuan tersebut perlu pengelolaan yang baik dan dukungan oleh karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi. Kinerja yang baik sangat dibutuhkan dalam perusahaan guna meningkatkan kualitas pelayanan dan mencapai tujuan bersama perusahaan. Oleh karena itu perusahaan selalu berusaha agar dapat meningkatkan kinerja karyawannya.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan bahwa fenomena yang terjadi menyangkut kinerja karyawan bahwa karyawan memiliki potensi

yang baik dalam bekerja. Namun demikian kinerja yang dicapai belum sesuai dengan yang diinginkan. Fenomena ini tentunya hanya merupakan salah satu dari sekian banyak fenomena yang terjadi yang berkaitan dengan persoalan kinerja karyawan. Menurunnya kinerja karyawan dapat dilihat dari data penjualan perusahaan pada tahun 2020 dan 2021 sebagai berikut:

Tabel 1.1
Data Penjualan CV. Bali Harmoni
Bulan Januari – Desember Tahun 2020 dan 2021

No	Bulan	Penjualan Tahun 2020			Penjualan Tahun 2021		
		Target	Realisasi	Presentase	Target	Realisasi	Presentase
1	Januari	3000	1957	65,23%	3000	1758	58,60%
2	Februari	2500	2253	90,12%	2500	1985	79,40%
3	Maret	2500	2451	98,04%	2500	2346	93,84%
4	April	2500	2378	95,12%	2500	2450	98,00%
5	Mei	3000	2856	95,20%	3000	2648	88,27%
6	Juni	3000	2897	96,57%	3000	2537	84,57%
7	Juli	2500	2438	97,52%	2500	2354	94,16%
8	Agustus	2500	2359	94,36%	2500	2317	92,68%
9	September	2500	1986	79,44%	2500	2433	97,32%
10	Oktober	2500	1997	79,88%	2500	2445	97,80%
11	November	3000	3050	101,67%	3000	2998	99,93%
12	Desember	3000	3147	104,90%	3000	3198	106,60%
	Jumlah	32500	29769	1098,05%	32500	29469	1091,17%

Sumber: CV. Bali Harmoni

Dari tabel 1.1 volume penjualan dalam 2 tahun terakhir menurut bulanan memang mengalami Fluktuasi. CV Bali Harmoni menetapkan target penjualan antara tahun 2020 dan 2021 yaitu 2500 tiket, dan pada bulan Januari, Mei, Juni, November, dan Desember 3000 tiket. Hal ini dikarenakan pada bulan Januari, Mei, Juni, November, dan Desember banyak berkenan hari raya seperti Tahun baru, hari raya galungan, dan hari raya natal yang menyebabkan pengunjung mengisi waktu liburan dengan berwisata. Tetapi penjualan selama tahun 2020 dan 2021 masih belum

mencapai target yang ditetapkan, hanya ada beberapa bulan yang dapat melebihi target. Volume penjualan tahun 2020 dan 2021 terjadi penurunan, jumlah penjualan tahun 2020 yaitu 1098,05% dan pada tahun 2021 adalah 1091,17%. Hal ini disebabkan oleh karyawan yang tidak mampu untuk menjalankan aturan yang telah disepakati oleh perusahaan sehingga terjadi perbedaan bagaimana dampak dan strategi yang tidak sesuai dengan yang ditetapkan oleh perusahaan dalam mencapai tujuan. Hal tersebut mengindikasikan penurunan kinerja karyawan yang terjadi dan sangat memerlukan perhatian dari perusahaan.

Kinerja karyawan sangat penting dimaksimalkan agar bermanfaat bagi perusahaan. Kinerja didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan suatu keahlian tertentu (Sinambela, 2016:480). Bintoro dan Daryanto (2017:15) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal. Rendahnya kinerja karyawan di era yang semakin kompetitif ini masih menjadi masalah utama di dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) (Senen, dkk, 2016).

Kinerja karyawan antara lain sangat ditentukan oleh mutu SDM karyawan. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Dalam rangka meningkatkan kinerja instansi, kinerja karyawan menjadi hal

utama dalam mendorong peningkatan kinerja sebuah instansi (Santoso, 2017:50). Kinerja karyawan dapat diukur dari indikator kinerja yang merupakan tolak ukur dalam pencapaian kerja seseorang. Dengan adanya pengukuran kinerja karyawan sehingga organisasi dapat memberikan umpan balik terhadap hasil pengukuran sehingga memiliki sumber daya yang baik dan mampu bersaing. Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya. Oleh karena itu upaya – upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya (Syamsudinnor, 2014).

Selain itu, dalam perusahaan pola kepemimpinan juga dapat mempengaruhi kinerja karyawannya, berdasarkan pengamatan yang dilakukan terhadap kinerja karyawan pada CV. Bali Harmoni terkait dengan gaya kepemimpinan yang ada di perusahaan. Bagi karyawan dengan adanya kepemimpinan yang baik dalam perusahaan akan membuat mereka terdorong dan termotivasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Dalam hal ini, pemimpin berperan aktif dalam meningkatkan motivasi diri karyawan untuk meningkatkan kinerja sehingga yang menjadi dalam tujuan perusahaan dapat tercapai secara efektif dan efisien. Maju mundurnya suatu perusahaan akan bergantung pada kepemimpinannya dalam mengelola organisasi, karena loyalitas dan disiplin karyawan akan memberikan dukungan terhadap pemimpin yang bertanggung jawab dan berdedikasi tinggi (Gibson, et. al 2000:334). Kepemimpinan merupakan faktor penting dalam memberikan pengarahan kepada karyawan apalagi pada saat-saat sekarang ini di mana

semua serba terbuka, maka kepemimpinan yang dibutuhkan adalah kepemimpinan yang bisa memberdayakan karyawannya.

Adapun kepemimpinan pada CV. Bali Harmoni belum maksimal, dilihat dari interaksi yang dilakukan pimpinan dengan karyawan tidak terlalu sering dilakukan, sehingga karyawan merasa kurangnya perhatian yang diberikan oleh pemimpin. Sedangkan di satu sisi karyawan merasa perlu adanya interaksi yang baik antara pimpinan dan bawahan untuk semangat kerja karyawan dan menciptakan iklim kerja yang kondusif. Sehingga dengan begitu kinerja karyawan akan semakin meningkat sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai secara efektif.

Kepemimpinan adalah cara atau sikap yang mampu mempengaruhi orang atau kelompok lain untuk dapat memberikan pandangan atau contoh yang baik untuk tujuan bersama. Untuk sebuah perusahaan kepemimpinan merupakan faktor yang krusial, karena perusahaan membutuhkan nahkoda atau motor penggerak bagi anggotanya yang diharapkan akan berdampak baik bagi perusahaan ke arah yang lebih baik di setiap waktunya, salah satunya gaya kepemimpinan yang dibutuhkan untuk mencapai visi atau tujuan perusahaan sebagai penggerak bawahannya untuk melaksanakan pekerjaannya (Syaid, 2014). Kepemimpinan yang lemah tentu bisa menghambat kegiatan operasional, dan sebaliknya kepemimpinan yang kuat mendorong pencapaian bawahan dan kegiatan dalam mencapai tujuan (Muafi, 2019).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Fajri & Dharmawan (2021), Afandi & Bahri (2020), Tirtayasa (2019), serta Hasibuan (2018) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kepemimpinan maka semakin baik pula kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Marjaya & Pasaribu (2019) menyatakan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang (Hamali, 2018: 133). Hasibuan Malayu S.P (2016:218) menyatakan motivasi adalah suatu perangsang keinginan (*want*) dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang. Dorongan itu dapat dilakukan dengan berbagai cara, misalnya meningkatkan upah kerjanya, *reward* dan imbalan berupa bonus tertentu, aturan-aturan dan sanksi yang ketat bagi pelanggar aturan. Pemberian tanggung jawab terhadap karyawan serta menghargai setiap prestasi dari karyawan merupakan beberapa hal yang sering dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan motivasi dari dalam diri karyawan. Sedangkan Winardi mengemukakan (2016:6) bahwa motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kerjanya secara positif atau negatif.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan bahwa kurangnya motivasi karyawan dalam bekerja dipengaruhi oleh gaji yang diterima karyawan,

dapat dilihat dari data penggajian perusahaan pada tahun 2021 sebagai berikut :

Tabel 1.2
Jumlah Gaji Karyawan CV Bali Harmoni Bulan
Januari - Desember 2021

No	Bulan	Gaji Pokok (Rp)	Tunjangan Transport (Rp)	Tunjangan Makan (Rp)	THR	Bonus / Service (Rp)	Jumlah (Rp)
1	Januari	340.800.000	51.120.000	85.200.000		324.330.000	804.309.000
2	Februari	340.800.000	51.120.000	85.200.000		312.360.000	791.520.000
3	Maret	340.800.000	51.120.000	85.200.000	340.800.000	385.640.000	978.400.000
4	April	340.800.000	51.120.000	85.200.000		223.340.000	702.500.000
5	Mei	340.800.000	51.120.000	85.200.000		228.330.000	707.490.000
6	Juni	340.800.000	51.120.000	85.200.000		317.300.000	796.460.000
7	Juli	340.800.000	51.120.000	85.200.000		365.630.000	915.790.000
8	Agustus	340.800.000	51.120.000	85.200.000		324.700.000	803.860.000
9	September	340.800.000	51.120.000	85.200.000		286.560.000	765.720.000
10	Oktober	340.800.000	51.120.000	85.200.000		250.480.000	702.640.000
11	November	340.800.000	51.120.000	85.200.000		261.720.000	684.080.000
12	Desember	340.800.000	51.120.000	85.200.000		320.850.000	856.810.000
		4.089.600.000	613.440.000	1.022.400.000	340.800.000	3.601.240.000	9.691.960.000

Sumber Data : CV Bali Harmoni

Dari tabel 1.2 di atas dijelaskan bahwa jumlah kompensasi finansial yang diberikan kepada karyawan setiap bulannya cenderung menetap, perusahaan CV. Bali Harmoni menerapkan sistem penggajian jangka waktu bulanan. *Service* diberikan dengan perhitungan banyaknya jumlah kunjungan pada Bali Zoo (CV. Bali Harmoni). Meskipun perusahaan sudah memberikan kompensasi finansial pada karyawannya, namun karyawan merasa bahwa kompensasi yang diberikan masih kurang memadai, mengingat kebutuhan hidup dan biaya hidup saat ini semakin meningkat. Pemberian kompensasi atau gaji yang belum dapat memenuhi biaya hidup karyawan dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan itu sendiri. Kurangnya motivasi dalam diri karyawan dalam bekerja dapat mempengaruhi produktivitas perusahaan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Sembiring (2020),

Mariani & Sariyathi (2017), Jasman & Beby (2019), serta Pasaribu (2019) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi yang diberikan perusahaan maka semakin tinggi pula kinerja karyawannya. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Nur Hasmalawati (2017) menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Disamping Motivasi, untuk pencapaian tujuan organisasi ke arah yang lebih baik dibutuhkan Disiplin Kerja dari Karyawan. Disiplin merupakan faktor pendukung lain agar kinerja karyawan yang tinggi. Kepuasan kerja turun jika Disiplin kerja bermasalah. Disiplin kerja sendiri dapat mempengaruhi efektif dan efisiensi pencapaian tujuan suatu perusahaan terkait. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas – tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan dan karyawannya. Menurut Siswanto (2005: 291) Disiplin kerja sebagai sifat menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Disiplin sangat penting untuk perkembangan perusahaan karena dapat dijadikan sebagai alat untuk memotivasi agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Disiplin kerja merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin kerja karyawan maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya, sedangkan apabila tidak adanya penerapan disiplin kerja yang

baik akan sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal (Hasibuan,2009:193). Menurut Sinambela (2016:332) disiplin juga bermanfaat untuk mendidik pegawai dalam mematuhi dan mentaati peraturan, prosedur, serta kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik.

Dari observasi peneliti juga menemukan permasalahan pada Disiplin Kerja dari karyawan CV. Bali Harmoni yang dapat dilihat dari tingkat absensi karyawan tahun 2021 pada tabel berikut:

Tabel 1.3
Absensi Karyawan CV. Bali Harmoni Bulan
Januari - Desember 2021

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja (Hari)	Jumlah Hari Kerja Seharusnya (Hari)	Jumlah Absensi	Presentase Absensi
1	2	3	4	$5 = (3 \times 4)$	6	$7 = (6:5) \times 100$
1	Januari	201	26	5226	115	2,20%
2	Februari	201	27	5427	205	3,78%
3	Maret	201	25	5025	194	3,86%
4	April	201	26	5226	145	2,77%
5	Mei	201	26	5226	310	5,93%
6	Juni	201	27	5427	109	2,01%
7	Juli	201	25	5025	250	4,98%
8	Agustus	201	27	5427	279	5,14%
9	September	201	27	5427	235	4,33%
10	Oktober	201	25	5025	95	1,89%
11	November	201	27	5427	76	1,40%
12	Desember	201	26	5226	93	1,78%
Jumlah						40,07%
Rata - rata						3,34%

Sumber Data: CV. Bali Harmoni

Dari tabel 1.3 dapat dijelaskan bahwa tingkat absensi pada CV. Bali Harmoni tahun 2021 mengalami fluktuasi dimana tingkat absensi karyawan rata-rata 3,34%. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat absensi karyawan tergolong tinggi, karena menurut Utama dkk (2010:93) bahwa tingkat absensi yang wajar berada di bawah 3% dan diatas 3% sampai 10% dianggap tinggi, hal ini menunjukkan Disiplin Kerja yang kurang baik. Hal

ini dikarenakan karyawan datang terlambat, istirahat lebih awal dan pulang lebih awal dari waktu yang sudah ditentukan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Syafrina (2017), Muslimat & Ab Wahid (2021), Purnawijaya (2019), serta Husain (2018) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja karyawan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Sumaki (2015) menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena yang terjadi serta hasil penelitian terdahulu yang masih inkonsisten, peneliti tertarik untuk meneliti kembali tentang Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Bali Harmoni.

1.2. Rumusan Permasalahan

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Bali Harmoni?
2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Bali Harmoni?
3. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Bali Harmoni?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada CV. BaliHarmoni.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. BaliHarmoni.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. BaliHarmoni.

1.4. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dalam berbagai aspek, baik aspek teoritis maupun aspek praktis. Manfaat yang diharapkan dapat diperoleh dengan adanya penelitian ini antara lain:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran serta referensi bagi peneliti lainnya yang akan mengkaji pada bidang yang sama. Disamping itu pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang ilmu manajemen, khususnya peningkatan Manajemen Sumber Daya Manusia serta dapat memperluas pemahaman tentang pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi kontribusi pemikiran dan menjadi bahan pertimbangan bagi pimpinan dalam pengambilan keputusan dimasa yang akan datang berkaitan dengan kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Bali Harmoni pada masa yang akan datang.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Tinjauan Teoritis

2.1.1. *Goal Setting Theory*

Goal setting theory yang dikembangkan oleh Locke sejak 1968 telah mulai menarik minat dalam berbagai masalah dan isu organisasi. Menurut Locke yang dikutip dari Kristanti (2019:12), *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 memengaruhi perilaku kerjanya. Teori ini mengasumsikan bahwa faktor utama yang mempengaruhi pilihan yang dibuat individu adalah tujuan yang mereka miliki. Kekhususan dan kesulitan merupakan atribut dari penetapan tujuan. Umumnya, semakin sulit dan spesifik tujuan yang ditetapkan, semakin tinggi tingkat prestasi yang akan dihasilkan.

Salah satu karakteristik dari *goal setting* adalah tingkat kesulitan tujuan. Tingkat kesulitan tujuan yang berbeda akan memberikan motivasi yang berbeda bagi individu untuk mencapai kinerja tertentu. Tingkat kesulitan tujuan yang rendah akan membuat individu memandang bahwa tujuan sebagai pencapaian rutin yang mudah dicapai, sehingga akan menurunkan motivasi individu untuk berkreaitivitas dan mengembangkan kemampuannya. Sedangkan pada tingkat kesulitan tujuan yang lebih tinggi tetapi mungkin untuk dicapai, individu akan termotivasi untuk berfikir cara

mencapai tujuan tersebut. Proses ini akan menjadi sarana berkembangnya kreatifitas dan kemampuan individu untuk mencapai tujuan tersebut.

Goal setting theory atau teori penetapan tujuan adalah proses kognitif membangun tujuan dan merupakan determinan perilaku. Prinsip dasar *goal setting theory* adalah *goals* dan *intentions*, yang keduanya merupakan penanggung jawab untuk *human behavior*. Dalam studi mengenai *goal setting*, *goal* menunjukkan pencapaian standar khusus dari suatu keahlian terhadap tugas dalam batasan waktu tertentu. *Harder goal* akan dapat tercapai apabila ada usaha dan perhatian yang lebih besar dan membutuhkan lebih banyak knowledge dan skill dari pada *easy goal*. Mengacu pada *Locke's model*, *goal setting theory* atau teori penetapan tujuan mempunyai 4 (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.

Komitmen harus ada dalam *goal setting*. Komitmen terhadap *goal* nampak secara langsung dan tidak langsung berpengaruh pada *performance*. Bila *person's goal* tinggi, maka *high commitment* akan membawa pada *higher performance* dibandingkan ketika *low commitment*. Tetapi, bila *goals* rendah, *high commitment* akan membatasi *performance*. *Goal commitment*

berdampak pada proses *goal setting* yang akan berkurang bila ada *goal conflict*. *Goal commitment* berhubungan positif dengan *goal directed behavior*, dan *goal directed behavior* berhubungan positif dengan *performance*.

2.2. Kinerja Karyawan

2.2.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan suatu keahlian tertentu (Sinambela, 2016:480). Kinerja karyawan sangatlah perlu dikarenakan kinerja ini akan mengetahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Menurut Hasibuan (2016 : 160) kinerja adalah merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Menurut Fattah (2017: 11), menyimpulkan bahwa kinerja berhubungan dengan aspek perilaku seseorang dalam melaksanakan tugas organisasi sesuai dengan wewenang yang telah ditetapkan. Untuk mengetahui hasil kinerja karyawan, atasan dalam organisasi tersebut melakukan penilaian kinerja (evaluasi kinerja). Berdasarkan pengertian kinerja dari para ahli, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Di samping itu kinerja seseorang dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, inisiatif, pengalaman kerja, kepuasan dan motivasi. Kinerja diharapkan mampu menghasilkan mutu pekerjaan yang baik serta jumlah pekerjaan yang sesuai dengan standar guna mencapai tujuan perusahaan.

2.2.2. Faktor – faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Handoko (2001:193) faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

1. Motivasi

Merupakan faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Kebutuhan – kebutuhan ini berhubungan dengan sifat hakiki manusia untuk mendapatkan hasil terbaik dalam kerjanya.

2. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini terlihat dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

3. Tingkat Stres

Stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi sekarang. Tingkat stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan sehingga dapat mengganggu pelaksanaan pekerjaan mereka.

4. Kondisi Pekerjaan

Kondisi pekerjaan yang dimaksud dapat mempengaruhi kinerja disini adalah tempat kerja, ventilasi, serta penyaliran dalam ruang kerja.

5. Sistem Kompensasi

Kompensasi merupakan tingkat balas jasa yang diterima oleh karyawan atas apa yang telah dilakukannya untuk perusahaan. Jadi, pemberian kompensasi harus benar agar karyawan lebih semangat untuk bekerja.

6. Desain Pekerjaan

Desain pekerjaan merupakan fungsi penetapan kegiatan – kegiatan kerja seorang individu atau kelompok karyawan secara organisasional. Desain pekerjaan harus jelas supaya karyawan dapat bekerja dengan baik sesuai dengan pekerjaan yang telah diberikan kepadanya.

2.2.3. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan (Fattah, 2017: 25-26), yaitu:

1. Kuantitas hasil kerja
2. Kualitas hasil kerja
3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas.
4. Disiplin kerja
5. Inisiatif dan kreativitas
6. Ketelitian.
7. Kejujuran

2.3. Kepemimpinan

2.3.1. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi (Hasibuan, 2012: 170). Menurut Badeni (2013: 2), kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai kemampuan seseorang untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya tujuan. Robbins dan Judge (2015: 410) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau serangkaian tujuan.

Menurut Harlod Koontz dan Cryill O'Donnele (1976) dalam Soekarso (2018) "Kepemimpinan merupakan seni membujuk bawahan untuk menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan mereka dengan semangat keyakinan". Sedangkan menurut Robbins & Judge (2015: 49) kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi sebuah kelompok untuk mencapai suatu misi atau serangkaian tujuan tertentu. Menurut Gary Yulk dalam Robbins & Judge (2015: 52) kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang untuk

memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan secara efektif serta proses memfasilitasi individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan merupakan faktor penting yang membantu individu atau kelompok mengidentifikasi tujuannya, dan kemudian memotivasi diri dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dari beberapa pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah sifat atau karakter atau cara seseorang dalam upaya membina dan mempengaruhi seseorang atau sekelompok orang agar mau bekerjasama, komitmen dan setia untuk melaksanakan semua kegiatan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab untuk mencapai tujuan organisasi.

2.3.2. Faktor – faktor yang mempengaruhi kepemimpinan

Menurut Hasibuan (2014:185) faktor – faktor yang dapat mempengaruhi kepemimpinan adalah:

1. Pemimpin

Pemimpin harus memiliki pemahaman yang jujur mengenai siapa dirinya sendiri. Kesuksesan seorang pemimpin sejati berasal dari pengakuan pengikut atau masyarakat, oleh karena itu untuk menjadi sukses, seorang pemimpin harus meyakinkan pengikutnya dan harus mampu menampilkan sosok yang layak diikuti.

2. Pengikut

Berbeda pengikut, berbeda juga karakternya. Dengan demikian, pengikut yang berbeda memerlukan kepemimpinan yang berbeda pula. Karenanya, seseorang pemimpin harus mengenali orang-orang yang dipimpin atau pengikutnya. Pemimpin harus “turun ke bawah” untuk mengetahui atribut pegawai, seperti: menemui, mengetahui, dan mengajak untuk melakukan sesuatu.

3. Situasi

Kepemimpinan tidak berada pada situasi yang kosong. Dia selalu berada dalam satu situasi, meski hampir semua situasi berada. Apa yang efektif dilakukan oleh pemimpin dalam situasi tidak akan selalu efektif dalam situasi yang lain. Pimpinan harus menggunakan pertimbangan untuk memutuskan isakan terbaik seperti apa dan kepemimpinan macam apa yang diperlukan untuk setiap situasi. Di sinilah esensi seorang pemimpin memerlukan kecerdasan, yaitu kemampuan diri untuk cepat keluar dari situasi sulit dengan tindakan yang benar.

4. Komunikasi

Pemimpin yang baik adalah komunikator yang handal. Sebagian besar waktu yang terpakai untuk kerja kepemimpinan adalah berkomunikasi, baik internal maupun eksternal. Aktvitas pemimpin dilakukan melalui komunikasi dua arah, baik secara verbal maupun non verbal. Cara pemimpin berkomunikasi sangat menentukan apakah hal itu akan membangun atau merusak hubungan antara sesama mereka.

2.3.3 Indikator kepemimpinan

Menurut Wahjosumidjo dalam Dewantara (2016) mengemukakan indikator kepemimpinan adalah sebagai berikut :

1) Jujur

Jujur adalah perilaku yang didasarkan pada upaya menjadikan dirinya sebagai orang yang selalu dapat dipercaya dalam perkataan, tindakan dan pekerjaan.

2) Toleransi

Toleransi adalah sikap dan tindakan yang menghargai perbedaan agama, suku, etnis dan tindakan orang lain yang berbeda dari dirinya.

3) Disiplin

Disiplin adalah tindakan yang menunjukkan perilaku tertib dan patuh pada berbagai ketentuan dan peraturan.

4) Kerjasama

Kerjasama adalah perilaku yang menunjukkan upaya sungguh-sungguh salam mengatasi berbagai hambatan belajar, tugas, dan menyelesaikan tugas sebaik- baiknya.

5) Komunikatif

Komunikatif adalah tindakan yang memperlihatkan rasa senang, berbicara, bergaul dan bekerja sama dengan orang lain.

2.4. Motivasi Kerja

2.4.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi memiliki peranan penting dalam suatu organisasi, oleh karena itu kebijaksanaan motivasi yang dirumuskan oleh pimpinan harus berdasarkan kepada peningkatan disiplin karyawan. Hal ini harus benar-benar diperhatikan agar dapat diukur dampak kebijaksanaan motivasi terhadap karyawan, apakah menguntungkan atau merugikan.

Motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Motivasi merupakan proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah dan ketekunan seseorang dalam upaya mencapai tujuan (Mangkunegara, 2015 : 93). Menurut Hindarti (2017:107), motivasi juga diartikan sebagai sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Menurut Hasibuan (2016:141), motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai

dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Menurut Afandi (2016:12) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dilakukan mendapatkan hasil yang baik dan berkualitas.

Dari uraian di atas dapat dikemukakan, motivasi merupakan kegiatan atau cara untuk mendorong gejolak dalam diri manusia agar mau berperilaku, bekerja secara optimal untuk memenuhi kebutuhan atau tujuan yang telah ditentukan. Motivasi sampai sekarang masih menjadi sebuah topik yang di jadikan sebagai penelitian baik di perusahaan maupun di luar perusahaan karena motivasi sangat di butuhkan untuk mendapatkan kualitas SDM yang terbaik dan SDM yang bersungguh-sungguh yang didasari sebagian besar karena faktor kebutuhan. Jika seorang karyawan sudah mempunyai motivasi di dasari salah satunya dengan kebutuhan maka akan ada keinginan untuk bekerja dengan itu karyawan tersebut akan berusaha semaksimal mungkin untuk mencapai tujuannya dalam bekerja yaitu untuk memenuhi kebutuhan, keinginan dan hidup melalui meningkatkan kinerja dan akan tercapainya tujuan organisasi. Karyawan akan terdorong untuk bekerja semaksimal mungkin untuk mempertahankan pekerjaan yang di milikinya.

2.4.2. Faktor – faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Sutrisno (2017: 118) motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstrn yang berasal dari karyawan.

1. Faktor Intern

Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

a. Keinginan untuk dapat hidup. Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup dimuka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja. Misalnya, untuk mempertahankan hidup manusia mau mengerjakan apa saja asal hasilnya dapat memenuhi kebutuhan untuk makan. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk makan. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk:

- 1) Memperoleh kompensasi yang memadai.
- 2) Pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai.
- 3) Kondisi kerja yang aman dan nyaman.

b. Keinginan untuk dapat memiliki. Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak kita alami dalam kehidupan kita sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja. Contohnya, keinginan untuk dapat memiliki sepeda motor dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan.

c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan. Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui. Dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu pun ia haus bekerja keras. Jadi, harga diri, nama baik, kehormatan yang ingin dimiliki itu harus diperankan sendiri. Sebab status untuk diakui

sebagai orang terhormat tidak mungkin diperoleh bila yang bersangkutan termasuk pemalas, tidak mau bekerja, dan sebagainya.

- d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan. Bila kita perinci, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal:
 - 1) Adanya penghargaan terhadap prestasi
 - 2) Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak
 - 3) Pimpinan yang adil dan bijaksana
 - 4) Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat
- e. Keinginan untuk berkuasa. Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara yang tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukannya itu masih termasuk bekerja juga. Apalagi keinginan untuk berkuasa atau menjadi pimpinan itu dalam arti positif, yaitu ingin dipilih menjadi ketua atau kepala.

2. Faktor Ekstern

Faktor ekstern juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor ekstern antara lain:

- a. Kondisi lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut. Lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan, jelas akan memotivasi karyawan dalam melakukan pekerjaan lebih baik. Namun lingkungan kerja yang buruk, dan

lain sebagainya akan menimbulkan menurunnya kreativitas. Oleh karena itu, pimpinan perusahaan yang mempunyai kreativitas tinggi akan dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan.

- b. Kompensasi yang memadai. Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik. Adapun kompensasi yang kurang memadai akan membuat mereka kurang tertarik untuk bekerja keras, dan memungkinkan mereka bekerja tidak tenang. Dari sinilah terlihat bahwa besar kecilnya kompensasi sangat mempengaruhi motivasi kerja karyawan.
- c. Supervisi yang baik. Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan agar dapat melakukan kerja dengan baik tanpa melakukan kesalahan. Dengan demikian, posisi supervisi sangat dekat dengan para karyawan dan selalu menghadapi para karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Bila supervisi yang dekat dengan karyawan maka suasana kerja akan bergairah dan bersemangat. Akan tetapi, apabila karyawan mempunyai seorang supervisor yang angkuh dan mau benar sendiri, tidak mau mendengarkan keluhan para karyawan dan menciptakan suasana kerja yang tidak nyaman sehingga dapat menurunkan semangat kerja. Dengan demikian, peranan supervisor amat mempengaruhi motivasi kerja para karyawan.
- d. Adanya jaminan pekerjaan. Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan,

kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan tersebut. Mereka bekerja bukan untuk hari ini saja, tetapi mereka berharap sampai tua nanti. Hal ini dapat terwujud bila perusahaan dapat memberikan jaminan karir untuk masa depan, baik jaminan adanya promosi jabatan, maupun jaminan pemberian kesempatan untuk mengembangkan potensi diri. Sebaiknya, orang-orang akan meninggalkan perusahaan bila jaminan karir ini kurang jelas.

- e. Status dan tanggung jawab. Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada satu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan. Seseorang dengan menduduki jabatan akan merasa dirinya dipercayai, diberi tanggungjawab dan wewenang yang lebih besar untuk melakukan kegiatan-kegiatannya. Jadi status dan kedudukan ini merupakan stimulus atau dorongan untuk memenuhi kebutuhan sense of achievement dalam tugas sehari-hari.
- f. Peraturan yang fleksibel Faktor lain yang diketahui dapat mempengaruhi motivasi adalah didasarkan pada hubungan yang dimiliki para karyawan dalam organisasi. Bidang-bidang seperti kelayakan dari kebijakan manajemen, keadilan dari tindakan disipliner, cara yang digunakan untuk memutuskan hubungan kerja dan peluang kerja semua akan mempengaruhi retensi karyawan, apabila karyawan merasakan bahwa kebijakan itu diterapkan secara tidak konsisten, mereka akan cenderung untuk mempunyai motivasi kerja yang rendah. Lebih jauh disebutkan bahwa suatu motivasi sangat

dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerja dalam organisasi yang terdiri dari faktor pimpinan dengan bawahan

2.4.3. Indikator Motivasi Kerja

Menurut Afandi (2018: 29) menyebutkan beberapa indikator motivasi yaitu:

1. Balas jasa

Segala sesuatu yang berbentuk barang, jasa, dan uang yang merupakan kompensasi yang diterima pegawai karena jasanya yang dilibatkan pada organisasi.

2. Kondisi kerja

Kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para pegawai yang bekerja disalam lingkungan tersebut. Kondisi kerja yang baik yaitu nyaman dan mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik.

3. Fasilitas kerja

Segala sesuatu yang terdapat dalam organisasi yang ditempati dan dinikmati oleh pegawai, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.

4. Prestasi kerja

Hasil yang dicapai atau yang diinginkan oleh semua orang dalam bekerja. Untuk tiap-tiap orang tidaklah sama ukurannya karena manusia itu satu sama lain berbeda.

2.5. Disiplin Kerja

2.5.1 Pengertian Disiplin Kerja

Kata disiplin itu sendiri berasal dari bahasa latin “*discipline*” yang berarti “Latihan atau Pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat”. Hal ini menekankan pada bantuan kepada pegawai

untuk mengembangkan sikap yang layak terhadap perkerjaannya. Menurut para ahli Disiplin Kerja dapat didefinisikan sebagai berikut:

1. Menurut Wursanto (2001:108) menyatakan Disiplin kerja, yaitu keadaan yang menyebabkan atau memberikan dorongan kepada karyawan untuk bekerja dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan norma-norma dan aturan-aturan yang telah ditetapkan.
2. Siswanto (2005:291) Disiplin kerja sebagai sifat menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi – sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan pendapat-pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja karyawan merupakan sikap atau tingkah laku yang menunjukkan kesetiaan dan ketaatan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi atau organisasinya baik yang tertulis maupun tidak tertulis sehingga diharapkan pekerjaan yang dilakukan efektif dan efisien.

2.5.2 Faktor – faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2016:194) faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu:

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai, hal itu karena pada dasarnya pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai tersebut, agar pegawai disiplin dan besungguh-sungguh dalam menyelesaikan tugasnya.

2. Kepemimpinan

Kepemimpinan mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai, karena bagaimanapun pemimpin akan menjadi dan dijadikan contoh bagi para anggotanya.

3. Kompensasi

Kompensasi juga berperan penting terhadap tingkat kedisiplinan pegawai, karena semakin besar gaji atau upah yang diterima oleh pegawai maka akan bertambah baik pula disiplin kerja pegawai.

4. Sanksi Hukum

Sanksi hukum yang semakin berat akan membuat pegawai takut untuk melakukan tindakan indisipliner dan membuat pegawai mematuhi segala peraturan yang telah ditetapkan.

5. Pengawasan

Dengan adanya pengawasan maka akan membuat pegawai menjadi disiplin karena adanya rasa takut pada diri mereka untuk melakukan kesalahan dan pelanggaran karena diawasi.

2.5.3. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Taufiq (2000:194) indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya:

1. Absensi

Absensi merupakan ketidak hadiran para karyawan dalam tugasnya

2. Kerja sama

Kerjasama adalah suatu tindakan bersama-sama antara seseorang dengan orang lain dimana setiap orang bekerja dan menyumbangkan tenaganya secara sukarela dan sabar untuk membantu guna mencapai tujuan bersama.

3. Kepuasan

Kepuasan yang dimaksud ini adalah sikap para karyawan yang menunjukkan tingkat kepuasan terhadap tugasnya.

4. Disiplin

Disiplin yang dimaksud disini adalah kepuasan setiap karyawan terhadap tata yang berlaku di dalam perusahaan.

2.6 Penelitian Terdahulu

2.6.1 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

1. Penelitian yang dilakukan oleh Fajri & Dharmawan (2021) berjudul pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada HokBen Citra Garden Jakarta Barat. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 40 orang dengan teknik analisis regresi linier berganda. Didapatkan hasil bahwa variabel Kepemimpinan (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
2. Penelitian yang dilakukan oleh Afandi & Bahri (2020) berjudul Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Asia Muslim Charity Foundation (AMCF) Sumatera Utara. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 37 orang dengan teknik analisis regresi linier berganda. Didapatkan hasil bahwa variabel Kepemimpinan (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), dan variabel Motivasi (X_2), Disiplin Kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
3. Penelitian yang dilakukan oleh Tirtayasa (2019) berjudul Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Aceh Tamiang. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 81 orang dengan teknik analisis regresi linier berganda. Didapatkan hasil bahwa variabel

Kepemimpinan (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), dan variabel Budaya Organisasi (X_2), Motivasi (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

4. Penelitian yang dilakukan oleh Isvandiari & Al Idris (2018) berjudul Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Central Capital Futures Cabang Malang. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 37 orang dengan teknik analisis regresi linier berganda. Didapatkan hasil bahwa variabel Kepemimpinan (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), dan variabel Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
5. Penelitian yang dilakukan oleh Hasibuan (2018) berjudul Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 85 orang dengan teknik analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda. Didapatkan hasil bahwa variabel Kepemimpinan (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), dan variabel Lingkungan Kerja (X_2), Motivasi Kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

2.6.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

1. Penelitian yang dilakukan oleh Sembiring (2020) berjudul Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Sinarmas Medan. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 41 orang dengan teknik analisis regresi linier berganda. Didapatkan hasil bahwa variabel Motivasi (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

2. Penelitian yang dilakukan oleh Mariani & Sariyathi (2017) berjudul “Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Warung Mina Peguyangan di Denpasar”. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 63 orang dengan teknik analisis regresi linier berganda. Didapatkan hasil bahwa Motivasi (X_1), Komunikasi (X_2) dan Disiplin kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
3. Penelitian yang dilakukan oleh Jasman & Beby (2019) dengan judul penelitian Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mewah Indah Jaya – Binjai. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 42 orang dengan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial diketahui bahwa Disiplin Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
4. Penelitian yang dilakukan oleh Supriyanto & Mukzam (2018) berjudul Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Lembaga Penyiaran Publik RRI Stasiun Malang. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 61 orang dengan teknik analisis regresi linier berganda. Didapatkan hasil bahwa Motivasi Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
5. Penelitian yang dilakukan oleh Pasaribu (2019) berjudul Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirta Tamiang Kabupaten Aceh. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 57 orang dengan teknik analisis regresi linier berganda. Didapatkan hasil bahwa variabel Motivasi (X_1),

Kompetensi (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

2.6.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

1. Penelitian yang dilakukan oleh Syafrina (2017) berjudul pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 32 orang dengan teknik analisis regresi linier berganda. Didapatkan hasil bahwa variabel Disiplin Kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
2. Penelitian yang dilakukan oleh Muslimat & Ab Wahid (2021) berjudul Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia Kantor Cipondoh. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 75 orang dengan teknik analisis statistik dengan pengujian regresi korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian menyatakan bahwa variabel Disiplin Kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
3. Penelitian yang dilakukan oleh Prasetyo & Marlina (2019) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Nihon Plast Indonesia. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 80 orang dengan teknik analisis regresi linier berganda. Didapatkan hasil bahwa variabel Disiplin Kerja (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
4. Penelitian yang dilakukan oleh Purnawijaya (2019) berjudul Pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Kedai 27 di Surabaya. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 56 orang dengan teknik analisis deskriptif dan regresi linier berganda.

Didapatkan hasil bahwa variabel Disiplin Kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), dan variabel Fasilitas Kerja (X_2) tidak berpengaruh signifikan, namun memiliki arah pengaruh yang positif terhadap Kinerja Karyawan (Y).

5. Penelitian yang dilakukan oleh Husain (2018) berjudul Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 100 orang dengan teknik analisis deskriptif dan regresi linier berganda. Didapatkan hasil bahwa variabel Disiplin Kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

