

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Perkembangan dan pertumbuhan organisasi mempersyaratkan ketersediaan sumber daya manusia yang handal. Upaya menyediakan sumber daya tersebut dapat diperoleh melalui program perencanaan, pengembangan, perencanaan dan pengembangan merupakan faktor yang mendorong tercapainya kinerja karyawan yang terbaik sehingga dapat memberikan peningkatan kinerja pada organisasi. Kesesuaian kebutuhan organisasi dan tugas dengan program perencanaan dan pengembangan akan mendukung peningkatan kinerja karyawan. Penyesuaian diri terhadap lingkungan kerja, menyelaraskan kemampuan diri terhadap perkembangan teknologi dan perkembangan regulasi dalam dunia kerja merupakan sasaran dari perencanaan dan pengembangan karyawan, sehingga karyawan memiliki kinerja lebih baik dalam menjalankan tugas-tugasnya (Huzaini, 2020).

Organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan bersama, namun untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan diperlukan manajemen yang baik dan benar (Fahmi, 2018). Keberhasilan dan kesuksesan kinerja suatu organisasi ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen secara makro yang mengatur manusia atau karyawan dalam suatu organisasi untuk mencapai suatu tujuan dalam organisasi. Dengan melaksanakan manajemen

sumber daya manusia pula akan memberikan manfaat yang besar kepada organisasi, tim, maupun individu.

PT. Federal International Finance (FIF) adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang usaha pembiayaan retail sepeda motor dan alat elektronik di Indonesia. Untuk pembiayaan retail sepeda motor baru, PT. Federal International Finance (FIF) telah bekerjasama dengan salah satu produsen sepeda motor PT. Astra Honda Motor, Tbk sebagai pemegang pembiayaan reatail sepeda motor baru dengan merk dagang HONDA. Perusahaan tersebut memiliki 2,8 juta customer aktif dan memiliki 152 kantor cabang yang tersebar di seluruh Indonesia (Setiawan, 2019). Salah satunya adalah kantor cabang yang terletak di Kota Denpasar kecamatan Denpasar Selatan. Dapat dipahami bahwa perusahaan pembiayaan memiliki sumber daya manusia yang banyak. Untuk mempertahankan eksistensi perusahaan dan agar dapat bersaing dengan perusahaan lain, FIF harus dapat mengolah sumber daya yang ada dengan sebaik mungkin agar dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Rivai (2017), kinerja atau *performance* merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Mangkunegara (2019) menyatakan pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Kasmir (2016) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Adapun permasalahan yang timbul berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara awal terhadap bagian personalia pada PT. FIF Group Cabang Denpasar 2 nampak pada indikator kualitas, yakni rendahnya perilaku karyawan untuk berusaha bekerja melebihi dari yang diharapkan perusahaan dengan sukarela. PT. FIF Group menyatakan bahwa sangat memerlukan pegawai yang memiliki peran ekstra di luar pekerjaannya agar dapat bekerja lebih efektif dalam mencapai tujuan organisasi namun hal itu masih belum dapat direalisasikan. Oleh karena itu, untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan maka sangat penting bagi perusahaan untuk mengetahui apa yang menyebabkan timbulnya atau meningkatnya kinerja karyawan.

Untuk mengetahui bagaimana hasil kinerja karyawan PT. Federal International Finance Group Cabang Denpasar 2 dapat dilihat dari Tabel 1.1 dibawah ini:

**Tabel 1. 1**  
**Tingkat Pencapaian Penjualan**  
**PT. Federal International Finance Group Cabang Denpasar 2**

<b>Bulan</b>	<b>Target (Unit)</b>	<b>Tercapai (Unit)</b>	<b>Persentase Pencapaian</b>
Januari	300	181	60.33%
Februari	300	201	67.00%
Maret	300	229	76.33%
April	300	262	87.33%
Mei	300	317	105.67%
Juni	300	220	73.33%
Juli	300	277	92.33%
Agustus	300	214	71.33%
September	300	216	72.00%
Oktober	300	231	77.00%
November	300	222	74.00%
Desember	300	235	78.33%
<b>Rata-rata</b>			<b>77.92%</b>

Sumber : PT FIF Group Cabang Denpasar 2 (2020)

Pada Tabel 1.1 terlihat bahwa dalam waktu satu tahun yaitu pada tahun 2020 target penjualan tidak tercapai. Pada tahun 2020 target penjualan belum mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan, dimana rata-rata persentasenya 77,92%. PT. FIF Group Cabang Denpasar 2 menetapkan target peminjaman dana atau pembiayaan sebanyak 300 unit dalam satu bulan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan diartikan sebagai perilaku atau cara yang terpilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota atau bawahannya. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku orang lain, atau dapat pula

dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu pola perilaku yang konsisten ditunjukkan seorang pemimpin yang berusaha mempengaruhi kegiatan-kegiatan orang lain. Seorang pemimpin mempunyai kapasitas untuk membaca situasi yang dihadapinya dan menyesuaikan gaya kepemimpinannya sesuai dengan situasi tersebut, meskipun penyesuaian ini hanya bersifat sementara. Setiap pemimpin mempunyai sifat, kebiasaan, watak dan kepribadian sendiri yang unik atau khas, sehingga tingkah laku dan gayanya membedakan dari pemimpin yang lain. Menurut Hakim (2014) gaya kepemimpinan merupakan suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin, yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin.

Selain dari gaya kepemimpinan yang ditunjukkan seorang pemimpin untuk memberikan arahan kepada bawahan, hal penting lain yang harus dipahami oleh seorang pemimpin bahwa mengatur pegawai adalah hal yang sulit dan kompleks, karena mereka mempunyai pikiran, perasaan, status, keinginan, dan latar belakang yang heterogen yang dibawa kedalam organisasi.

Berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara awal yang peneliti lakukan terhadap 15 orang karyawan pada PT. FIF Group Cabang Denpasar 2, fenomena menyangkut masalah gaya kepemimpinan terlihat dari indikator kepedulian kepada anggota dan lingkungan yang masih rendah. Tampak kurang terpeliharanya kepedulian, sikap terbuka, dan kurangnya pendekatan antar pemimpin dan bawahan. Keadaan ini menjadikan keadaan menjadi serba kaku. Di samping itu, perselisihan atau konflik antar pegawai masih sering terjadi sehingga hubungan yang terjalin tidak berlangsung

baik, baik di dalam maupun di luar kantor. Gambaran fenomena di atas dapat saja hanya merupakan sifat individu akan tetapi jika kondisi ini tidak segera diperbaiki, walaupun pegawai bekerja dengan maksimal, kedepannya dikhawatirkan akan terus terdapat masalah terhadap kinerja pegawai karena hubungan yang terjalin di antara mereka bermasalah. Pemimpin harus bisa menginspirasi pengikut mereka tidak hanya untuk mempercayai dirinya secara pribadi, tapi juga mempercayai potensi mereka sendiri untuk membayangkan dan menciptakan masa depan organisasi yang lebih baik. Gaya kepemimpinan menjadi faktor yang cukup penting bagi perusahaan karena dengan gaya kepemimpinan yang sesuai terhadap bawahan sangat memungkinkan perusahaan tersebut akan dapat berkembang dengan cepat.

Beberapa penelitian mengenai gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan juga pernah dilakukan oleh beberapa peneliti dan menunjukkan hasil yang berbeda-beda. Rahmah (2019), dan Prayoga (2018) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Goverd Adler Clinton Rompas (2018) menemukan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang berperan dalam menumbuhkan kinerja karyawan adalah adanya ketersediaan fasilitas kerja yang memadai bagi karyawan. Fasilitas merupakan sarana dan prasarana untuk memudahkan pekerjaan. Fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, dan

dinikmati oleh pegawai baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan (Munawirsyah, 2017)

Semakin baik fasilitas yang digunakan semakin baik program yang dijalankan sehingga meningkatkan kinerja. Untuk mencapai tujuan tersebut maka diperlukan fasilitas kerja. Segala sesuatu yang menjadi sarana pendukung dalam berbagai aktivitas perusahaan yang berbentuk fisik serta dapat digunakan dalam setiap segi proses pekerjaan yang produktif, maka perusahaan berusaha menyediakan fasilitas yang lengkap dan memadai guna untuk menunjang proses jalannya pekerjaan.

Berdasarkan data wawancara dengan 15 orang karyawan PT. FIF Group Cabang Denpasar 2, berkaitan dengan permasalahan fasilitas kerja terlihat dari indikator peralatan kerja yang masih kurang. Karyawan sering kali terganggu dengan suasana yang kurang nyaman karena fasilitas kerja yang kurang memadai. Ketersediaan peralatan kerja pada PT. FIF Group Cabang Denpasar 2 dapat dilihat pada Tabel 1.2 sebagai berikut:

**Tabel 1. 2**  
**Data Fasilitas Kerja**  
**PT. FIF Group Cabang Denpasar 2**

No	Fasilitas Kerja		
	Kantor	Jumlah Unit	Kualitas
1	Komputer	16	Baik
2	Printer	7	Baik
3	Telepon	5	Baik
4	Proyektor	1	Baik

Sumber : PT FIF Group Cabang Denpasar 2 (2020)

Dari Tabel 1.2 dapat dilihat peralatan kerja seperti komputer dan printer yang tersedia tidak sesuai dengan jumlah karyawan yang ada, sehingga terdapat beberapa karyawan yang tidak memiliki komputer dan

printer. Dalam mengatasi hal ini sebaiknya perusahaan harus menyediakan fasilitas yang sesuai dengan kebutuhan karyawan, sehingga pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan dapat berjalan dengan efektif.

Adapun hasil penelitian yang dilakukan oleh Rahmah (2019), Khodijah (2019), dan Prayoga (2018) menunjukkan hasil bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya fasilitas yang mendukung maka mampu meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Anisa (2021) menunjukkan hasil bahwa fasilitas kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selain gaya kepemimpinan dan fasilitas kerja, disiplin kerja juga termasuk salah satu aspek yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2013). Disiplin kerja seorang karyawan tidak hanya dilihat dari absensi tetapi juga bisa dinilai dari sikap karyawan dalam bekerja. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan.

Berdasarkan data wawancara dengan 15 karyawan dan dokumentasi yang peneliti peroleh dari bagian personalia PT. FIF Group Cabang Denpasar 2, masih terdapat beberapa karyawan yang melanggar aturan seperti datang terlambat, tidak hadir tanpa keterangan yang jelas, dan mendahului pulang sebelum jam yang di tentukan. Berikut merupakan data tingkat persentase kehadiran karyawan PT. FIF Group pada tahun 2020:

**Tabel 1. 3**  
**Data Absensi Karyawan**  
**PT FIF Group Cabang Denpasar 2**

<b>Bulan</b>	<b>Jumlah Pegawai</b>	<b>Hari Kerja</b>	<b>Hari Kerja Seharusnya</b>	<b>Hari Kerja yang Hilang</b>	<b>Persentase Absensi</b>
Januari	60	25	1500	0	0
Februari	60	23	1380	47	3,41%
Maret	60	25	1500	9	0,60%
April	60	26	1560	88	5,64%
Mei	60	22	1320	21	1,59%
Juni	60	26	1560	86	5,51%
Juli	60	25	1500	41	2,73%
Agustus	60	25	1500	91	6,07%
September	60	24	1440	10	0,69%
Oktober	60	27	1620	98	6,05%
Nopember	60	26	1560	88	5,64%
Desember	60	27	1620	31	1,91%
<b>Rata-Rata</b>	<b>60</b>	<b>25</b>	<b>1505</b>	<b>51</b>	<b>3,38%</b>

Sumber : PT FIF Group Cabang Denpasar 2 (2020)

Dari Tabel 1.3 di atas terlihat bagaimana tingkat kehadiran pegawai melalui absensi dengan rata-rata 3,38%. Menurut Flippo (2010) apabila absensi 0 sampai 2 persen dianggap baik, 3 sampai 10 persen dianggap tinggi, di atas 10 persen dianggap tidak wajar maka sangat perlu mendapatkan perhatian serius dari pihak perusahaan. Ini berarti bahwa tingkat absensi karyawan pada PT. FIF Group Cabang Denpasar 2 tergolong tinggi. Sehingga menyebabkan pegawai tidak bekerja secara maksimal. Angka ketidakhadiran yang tinggi membuat pegawai tidak dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Sehingga sulit untuk merealisasikan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kondisi ini sangat membutuhkan pengelolaan pegawai yang baik pada instansi, agar kinerja mereka selalu meningkat.

Fenomena disiplin kerja terlihat pada indikator datang ke kantor tepat waktu, dimana hal ini menjadi faktor yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja yang rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.

Penelitian oleh Madinati (2020) dan Dharmawan (2021) mendapatkan hasil berpengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Tetapi hasil yang berbeda didapatkan oleh Mardiyah, dkk (2019) bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Untuk mengatasi kinerja karyawan yang kurang optimal, maka diperlukannya gaya kepemimpinan, fasilitas kerja dan disiplin kerja yang baik. Berdasarkan uraian permasalahan dan latar belakang di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT FIF Group Cabang Denpasar 2”.

## 1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah di atas, maka dalam penelitian ini penulis merumuskan pokok permasalahannya, yaitu :

- 1) Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. FIF Group Cabang Denpasar 2?
- 2) Apakah fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. FIF Group Cabang Denpasar 2?
- 3) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. FIF Group Cabang Denpasar 2 ?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

- 1) Untuk mengetahui bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. FIF Group Cabang Denpasar 2.
- 2) Untuk mengetahui bagaimana pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan PT. FIF Group Cabang Denpasar 2.
- 3) Untuk mengetahui bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. FIF Group Cabang Denpasar 2.

### 1.4 Manfaat Penelitian

Adapun kegunaan yang diperoleh dari penelitian ini dapat dibedakan menjadi :

#### 1) Kegunaan Teoritis

Penelitian ini dapat memberikan kegunaan untuk menambah ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen khususnya Sumber Daya Manusia. Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan bukti secara empiris terkait dengan pengaruh gaya kepemimpinan, fasilitas kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. FIF Group Cabang Denpasar 2.

#### 2) Kegunaan Praktis

Penelitian ini dapat memberikan kegunaan terutama saran dan masukan kepada PT. FIF Group Cabang Denpasar 2, terkait dengan pengelolaan Sumber Daya Manusia terutama mengenai kinerja karyawan

yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan, fasilitas kerja, dan disiplin kerja.



## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

Pada landasan teori akan dijelaskan berbagai teori mengenai variable yang bersangkutan dalam penelitian ini. Beberapa penjelasan teori sebagai berikut :

##### **2.1.1 *Goal Setting Theory***

Menurut *goal setting theory*, individu memiliki beberapa tujuan, memilih tujuan, dan mereka termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut. Teori ini mengamsusikan bahwa faktor utama yang memengaruhi pilihan yang dibuat individu adalah tujuan yang mereka miliki. *Goal setting theory* telah menunjukkan adanya pengaruh signifikan dalam perumusan tujuan. Kekhususan dan kesulitan merupakan atribut dari penetapan tujuan. Umumnya, semakin sulit dan spesifik tujuan yang ditetapkan, semakin tinggi tingkat prestasi yang akan dihasilkan (Matana, 2017).

Salah satu karakteristik dan *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 berpikir cara pencapaian tujuan tersebut. Proses ini akan menjadi sarana berkembangnya

kreatifitas dan kemampuan individu untuk mencapai tujuan tersebut (Matana, 2017).

*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 goals* akan dapat tercapai bila ada usaha dan perhatian yang lebih besar dan membutuhkan lebih banyak *knowledge* dan *skill* daripada *easy goal*.

Mengacu pada *Locke's model 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 focus 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 (Matana 2017).

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* membatasi *performance*.

Matana (2017) menyatakan bahwa *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*.

### 2.1.2 Gaya Kepemimpinan

#### 1) Definisi Gaya Kepemimpinan

Menurut Hasibuan (2016) Gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan yang bertujuan untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerja dan produktivitas karyawan yang tinggi, agar dapat mencapai tujuan organisasi yang maksimal. Menurut Basna (2016) Gaya kepemimpinan mewakili filsafat, ketrampilan, dan sikap pemimpin dalam politik. Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai tujuan tertentu.

Rivai (2017) Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang di gunakan pimpinan untuk mempengaruhi pegawainya agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula di katakan pola perilaku dan strategi yang di terapkan oleh seorang pemimpin. Menurut pengertian lainnya mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu cara bagaimana seorang pemimpin mampu memengaruhi para pengikut agar dengan sukrela mau melakukan berbagai tindakan bersama yang

diperintahkan oleh pimpinan tanpa merasa bahwa dirinya ditekan dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Busro, 2018).

Dari uraian tersebut dapat di simpulkan bahwa gaya kepemimpinan ialah pola menyeluruh dari tindakan seorang pimpinan, untuk mengendalikan bawahan yang di pimpinnya dengan suatu ciri khas yang dominan pada dirinya untuk pencapaian tujuan organisasi.

## 2) Macam-macam Gaya Kepemimpinan

Dalam kepemimpinan ada pula gaya (*style*) yang diterapkan untuk menghadapi perubahan lingkungan maupun sosial untuk memantapkan strategi yang digunakan dalam mencapai tujuan organisasi seperti yang di ungkapkan oleh para ahli berikut ini.

Gaya kepemimpinan dalam lima tipe menurut pendapat (Busro, 2018), 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 militeristis

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

c) Gaya kepemimpinan paternalistis

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 pimpinannya.

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.

Teori gaya kepemimpinan yang lain dikemukakan oleh (Rivai, 2017) antara lain :

a) Gaya kepemimpinan otoriter

Menempatkan kekuasaan di tangan satu orang. Pemimpin sebagai penguasa tunggal. Memandang dirinya lebih dalam segala hal, dibandingkan dengan bawahannya sehingga kemampuan bawahan selalu dipandang rendah.

b) Gaya kepemimpinan kendali bebas

Pemimpin memberikan kebebasan penuh kepada bawahannya dalam mengambil keputusan dan melakukan kegiatan menurut

kehendak dan kepentingan masing-masing. Pemimpin hanya memfungsikan sebagai penasihat.

c) Gaya kepemimpinan demokratis

Pemimpin selalu berusaha untuk menghargai kreativitas dan inisiatif pegawainya dan jenis kepemimpinan yang aktif, dinamis dan terarah. Kepemimpinan ini selalu mementingkan musyawarah untuk mengambil keputusan.

3) Dimensi dan Indikator Gaya Kepemimpinan

Adapun indikator-indikator untuk mengukur gaya kepemimpinan menurut Edison (2016) adalah sebagai berikut:

a) Memiliki strategi yang jelas dan dikomunikasi dengan baik

Pemimpin mempunyai strategi yang jelas dan realistis dan anggota percaya terhadap pemimpin dalam melakukan perubahan ke arah yang lebih baik.

b) Kepedulian kepada anggota dan lingkungan

Memberikan perhatian dan memotivasi kerja anggota dan memperhatikan lingkungan dan kenyamanan bekerja.

c) Merangsang anggota

Merangsang anggota untuk membekali diri dengan pengetahuan dan keahlian dalam usaha meningkatkan kompetensi.

d) Menjaga kekompakan tim

Mengajak anggota untuk bekerja dalam tim yang solid dan harmonis.

- e) Menghargai perbedaan dan keyakinan dalam bekerja

Menghargai setiap perbedaan pendapat untuk tujuan lebih baik.

4) Efektivitas Kepemimpinan

Pemimpin yang hanya memiliki kecerdasan yang tinggi tetapi tidak mempunyai kepribadian yang baik, dan kemampuan yang tinggi, maka ia tidak akan berhasil dalam memimpin. Sebab terdapat tiga faktor efektivitas kepemimpinan yang harus dimiliki pemimpin yakni kecerdasan (*intelligence*), kepribadian (*personality*) dan kemampuan (*ability*) (Busro, 2018).

Dengan demikian dapat dipahami bahwa pemimpin yang efektif manakala ia mampu :

- a) Memberikan arahan dan pemaknaan bagi orang-orang yang mereka pimpin.
- b) Menumbuhkan kepercayaan kepada seluruh anggota organisasi.
- c) Mendorong tindakan yang mengambil risiko dan berani gagal untuk meraih kesuksesan.
- d) Memberikan semangat dan harapan bahwa kesuksesan akan diraih dan mampu memenuhi kesejahteraan pegawainya.

### 2.1.3 Fasilitas Kerja

1) Definisi Fasilitas Kerja

Moenir (2016) mendefinisikan fasilitas kerja sebagai sarana pendukung dalam aktivitas organisasi berbentuk fisik, dan memberikan manfaat untuk kelangsungan organisasi. Dalam Wahyuni (2016) dinyatakan bahwa fasilitas kerja adalah sarana dan prasarana yang

diperlukan untuk membantu pegawai agar lebih mudah menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Fasilitas kerja ini merupakan suatu bentuk pelayanan perusahaan terhadap karyawan agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan karyawan, sehingga dapat meningkatkan kinerja kerja pegawai. Adanya fasilitas kerja yang disediakan oleh organisasi sangat mendukung pegawai dalam bekerja.

Sedangkan dalam Yelstin, dkk (2017) dinyatakan bahwa fasilitas merupakan segala sesuatu yang ditempati dan diminati oleh pegawai baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan. Dengan demikian Seorang pegawai atau pekerja tidak dapat melakukan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya tanpa disertai alat kerja. Alat kerja ini pun terbagi atas dua jenis yaitu :

a) Alat kerja manajemen

Berupa aturan yang menetapkan kewenangan dan kekuasaan dalam menjalankan kewajibannya. Jadi dengan alat kewenangan dan kekuasaan itu lah manajemen dapat menjalankan fungsinya untuk memimpin, mengarahkan, mengatur dan mengawasi pelaksanaan pekerjaan oleh pegawai atau pekerja.

b) Alat kerja operasional

Dengan pengertian ini termasuk didalamnya semua alat kerja di kantor seperti mesin tulis, mesin pengganda, mesin hitung, mesin komputer.

Perlengkapan kerja ialah semua benda atau barang yang digunakan dalam pekerjaan tetapi tidak langsung untuk berproduksi, melainkan berfungsi sebagai pelancar dan penyegar dalam pekerjaan. Termasuk dalam perlengkapan kerja ini ialah:

- (1) Gedung dengan segala sarana yang diperlukan, termasuk jalan, selokan, air bersih, pembuangan air kotor dan halaman parkir.
- (2) Ruang kerja dan ruangan lain yang memadai dengan *layout* yang efisien.
- (3) Penerangan yang cukup.
- (4) Meubel yang meliputi meja dan kursi kerja, meja dan kursi tamu, almari dengan segala bentuk dan keperluan, meja serba guna dan segala macam meja kursi lemari yang diperlukan di tempat kerja.
- (5) Alat komunikasi berupa telepon, teleks, dan kendaraan bermotor (sebagai perlengkapan kerja) antara lain untuk kurir, antar jemput pegawai.
- (6) Alat-alat yang berfungsi untuk penyegar ruangan, seperti kipas angin, *exhaust fan*, *air conditioning*.
- (7) Segala macam peralatan rumah tangga kantor (alat pemasak, alat pencuci, alat pembersih, pecah belah dan lain-lain).

## 2) Jenis - Jenis Fasilitas Kerja

Dalam Dahlius dan Ibrahim (2016), jenis – jenis fasilitas kerja terdiri dari :

- a) Mesin dan peralatannya yang merupakan keseluruhan peralatan yang digunakan untuk mendukung proses produksi yang ada diperusahaan.
- b) Prasarana, yaitu fasilitas pendukung yang digunakan untuk memperlancar aktivitas perusahaan, diantaranya adalah jembatan, jalan, pagar dan lainnya.
- c) Perlengkapan kantor, yaitu fasilitas yang mendukung aktivitas kegiatan yang ada di perkantoran, seperti perabot kantor (meja, kursi, lemari, dan lainnya). Peralatan laboratorium dan peralatan elektronik (computer, mesin *fotocopy*, *printer* dan alat hitung lainnya) Peralatan inventaris, yaitu peralatan yang dianggap sebagai alat – alat yang digunakan dalam perusahaan seperti inventaris kendaraan. Inventaris kantor, inventaris pabrik, inventaris laboratorium, inventaris gudang dan lainnya.
- d) Tanah, yaitu asset yang terhampar luas baik yang digunakan ditempat bangunan, maupun yang merupakan lahan kosong yang digunakan untuk aktivitas perusahaan.
- e) Bangunan, yaitu fasilitas yang mendukung aktivitas sentral kegiatan perusahaan utama seperti perkantoran dan pergudangan.
- f) Alat transportasi, yaitu semua jenis peralatan yang digunakan untuk membantu terlaksananya aktivitas perusahaan seperti kendaraan (truk, traktor, mobil, motor, dan lainnya).

### 3) Fungsi Fasilitas Kerja

Berkaitan dengan ketersediaan fasilitas untuk menunjang proses pelaksanaan pekerjaan, maka dalam Wahyuni (2016) dikemukakan bahwa fungsi dari fasilitas kerja adalah sebagai berikut:

- a) Mempercepat proses pelaksanaan pekerjaan, sehingga dapat menghemat waktu.
- b) Meningkatkan produktivitas, baik barang ataupun jasa.
- c) Kualitas produk yang lebih baik/terjamin.
- d) Ketepatan susunan dan stabilitas ukuran terjamin.
- e) Lebih mudah/sederhana dalam gerak para pelakunya.
- f) Menimbulkan rasa kenyamanan bagi orang-orang yang berkeentingan sehingga dapat mengurangi emosional mereka.

### 4) Indikator Fasilitas Kerja

Indikator fasilitas kerja menurut Moenir (2016) dari pengertian fasilitas tersebut maka dapat dibagi menjadi:

#### a) Peralatan Kerja

Yaitu semua jenis benda yang berfungsi langsung sebagai alat produksi untuk menghasilkan barang atau berfungsi memproses suatu barang menjadi barang lain yang berlainan fungsi dan guna, dengan indikator penelitian sebagai berikut:

- (1) Tersedianya mesin tik, komputer, printer, dan proyektor
- (2) Adanya perlengkapan komunikasi kerja
- (3) Adanya perlengkapan pengolahan data

(4) Adanya mesin *scanner* dan *photocopy* sebagai alat pengganda data.

b) Perlengkapan kerja

Yaitu semua jenis benda yang berfungsi sebagai alat bantu tidak langsung dalam produksi, mempercepat proses, membangkitkan dan menambah kenyamanan dalam pekerjaan, dengan indikator penelitian:

(1) Tersedianya peralatan kantor (*Office Stationary*) seperti pensil, penghapus, *flashdisk*, dan lain sebagainya.

(2) Adanya perlengkapan *furniture* yang memadai

c) Peralatan bantu atau fasilitas

Yaitu semua jenis benda yang berfungsi membantu kelancaran gerak dalam pekerjaan misalnya mesin pendingin ruangan, mesin absensi dan lain sebagainya, dengan indikator penelitian:

(1) Adanya fasilitas tata ruang kantor yang memadai

(2) Adanya fasilitas mesin absensi guna meningkatkan disiplin kerja

(3) Adanya fasilitas mesin pendingin ruangan

(4) Adanya kendaraan yang memadai

#### 2.1.4 Disiplin Kerja

1) Definisi Disiplin Kerja

Disiplin di dalam Manajemen Sumber Daya Manusia dinyatakan sebagai kualitas usaha yang dilakukan dengan standar operating prosedur (SOP) oleh seseorang untuk memperoleh barang

dan jasa, sedangkan menurut Sutrisno (2011) Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya, serta tidak mengelak untuk menerima sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

## 2) Jenis – jenis Disiplin Kerja

Menurut (Mangkunegara, 2013) ada dua jenis disiplin kerja dalam organisasi, yaitu :

### a) Disiplin Prepentif

Disiplin Prepentif yaitu suatu tindakan yang mendorong karyawan untuk taat pada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan.

### b) Disiplin Korektif

Disiplin Korektif yaitu bila karyawan telah terbukti melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang telah ditentukan kepadanya sanksi disiplin.

## 3) Faktor-faktor Penyebab Tumbuhnya Disiplin Kerja

Hasibuan (2016) menyebutkan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu sebagai berikut :

### a) Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan.

Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada seorang karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan. Tetapi jika pekerjaan itu diluar kemampuan atau itu jauh dibawah kemampuannya, maka kesungguhan dan kedisiplinan karyawan akan rendah.

b) Teladan pemimpin

Dalam menentukan disiplin kerja karyawan maka pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh bawahannya. Pemimpin harus memberi contoh yang baik, disiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Pimpinan jangan mengharapkan kedisiplinan bawahannya baik, jika dia sendiri kurang berdisiplin. Pemimpin harus menyadari bahwa perilakunya akan dicontoh dan diteladani oleh para bawahannya. Hal inilah yang mengharuskan agar pimpinan mempunyai kedisiplinan yang baik supaya para bawahan pun berdisiplin baik.

c) Balas jasa

Balas jasa atau kompensasi ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan, karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecitraan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Perusahaan harus memberikan balas jasa yang sesuai. Kedisiplinan karyawan tidak mungkin baik apabila balas jasa yang mereka terima kurang memuaskan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya beserta keluarganya.

d) Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jaa (pengakuan) atau hukuman, akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Pimpinan atau manajer yang cakap dalam kepemimpinannya selalu bersikap adil terhadap semua bawahannya, karena dia menyadari bahwa dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula.

e) Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Karena dengan adanya sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang. Berat ringannya sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik buruknya kedisiplinan karyawan. Sanksi hukuman harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal dan di informasikan secara jelas kepada semua karyawan. Sanksi hukuman jangan terlalu ringan atau terlalu berat, supaya hukuman itu tetap mendidik karyawan untuk mengubah perilakunya. Sanksi hukuman hendaknya cukup wajar untuk setiap tingkatan indisipliner, bersifat mendidik dan

menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan dalam perusahaan.

#### 4) Indikator-indikator Disiplin Kerja

Perlu dipahami indikator-indikator yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan pada suatu perusahaan atau organisasi adalah (Afandi, 2018):

##### a) Tingkat kehadiran pegawai adalah tinggi

Kehadiran karyawan sesuai dengan aturan yang sesuai berlaku sangat dibutuhkan oleh perusahaan, supaya suatu perusahaan dapat berjalan dengan baik.

##### b) Datang ke kantor tepat waktu

Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.

##### c) Dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu

Hal ini menjadikan keharusan setiap karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan sesuai dengan waktu yang diberikan sehingga karyawan menunjukkan disiplin kerja yang tinggi.

##### d) Menyelesaikan tugas sesuai intruksi

Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggungjawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.

- e) Melaksanakan seluruh prosedur kerja perusahaan.

Menjalankan seluruh prosedur pekerjaan pada organisasi akan mempermudah pencapaian tujuan pada suatu perusahaan.

### 2.1.5 Kinerja

#### 1) Definisi Kinerja

Menuru Kasmir (2016) Istilah kinerja, diartikan sebagai suatu pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seseorang. Kinerja juga dikatakan sebagai suatu perbuatan, suatu prestasi, suatu unjuk keterampilan seseorang dalam mengerjakan pekerjaannya. Sedarmayanti (2016) menyatakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang, dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapaikan tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi (Moehariono, 2016).

Dari beberapa pengertian kinerja karyawan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil pencapaian yang dapat dilaksanakan oleh seseorang baik kualitas maupun kuantitas yang akan dicapai pegawai persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

## 2) Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja (Kasmir, 2016), sebagai berikut:

### a) Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan. Artinya karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang baik, maka akan memberikan kinerja yang baik juga.

### b) Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya. Dengan mengetahui pengetahuan tentang pekerjaan akan memudahkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya.

### c) Rancangan kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka untuk memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar. Sebaliknya, jika suatu pekerjaan tidak memiliki rancangan pekerjaan yang baik maka akan sulit untuk menyelesaikan pekerjaannya secara cepat

dan benar. Pada dasarnya, rancangan pekerjaan diciptakan untuk memudahkan karyawan dalam melakukan pekerjaan.

d) Kepribadian

Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh dan penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.

e) Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu yang baik yang akan meningkatkan kinerjanya.

f) Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola, dan memerintah bawahannya. Perilaku pemimpin yang menyenangkan, mengayomi, mendidik, dan membimbing tentu akan membuat karyawan senang dan akan mengikuti apa yang diperintahkan atasannya yang berujung pada kenaikan kinerja karyawan.

g) Gaya kepemimpinan

Gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya. Sebagai contoh, gaya atau sikap seorang pemimpin yang demokratis berbeda dengan gaya pemimpin yang otoriter. Dalam praktiknya gaya kepemimpinan ini dapat diterapkan sesuai dengan kondisi organisasinya.

h) Budaya organisasi

Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi. Kepatuhan anggota organisasi untuk mengikuti kebiasaan atau norma ini akan memengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan.

i) Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira yang dirasakan karyawan sebelum atau setelah melakukan pekerjaan. Bila karyawan merasa senang dalam melakukan pekerjaan maka hasil pekerjaannya pun akan baik.

j) Lingkungan kerja

Suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan

maka suasana kerja yang dihasilkan akan menjadi kondusif sehingga dapat meningkatkan hasil kerja karyawan menjadi lebih baik.

k) Loyalitas

Kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan ditempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi yang kurang baik. Karyawan yang setia tidak akan membocorkan apa yang menjadi rahasia perusahaannya pada pihak lain. Mereka akan dapat mempertahankan ritme kerja, tanpa terganggu oleh godaan dari pihak pesaing.

l) Komitmen

Kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga diartikan sebagai kepatuhan karyawan pada janji-janji yang telah dibuatnya, atau dengan kata lain komitmen merupakan kepatuhan untuk menjalankan kesepakatan yang telah dibuat. Dengan mematuhi janji atau kesepakatan tersebut membuatnya berusaha untuk bekerja dengan baik dan akan merasa bersalah apabila tidak dapat menepati janji atau kesepakatan yang telah dibuatnya.

m) Disiplin kerja

Usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya harus bekerja secara tepat waktu, atau kedisiplinan

seorang karyawan dalam menjalankan tugas sesuai apa yang telah diperintahkan atasannya.

### 3) Aspek-aspek Penilaian Kinerja

Manfaat penilain kinerja (Rivai, 2017) adalah sebagai berikut :

#### a) Manfaat bagi pegawai yang dinilai, antara lain :

- (1) Meningkatkan motivasi.
- (2) Meningkatkan kepuasan kerja.
- (3) Adanya kejelasan standar hasil yang diharapkan.
- (4) Adanya kesempatan berkomunikasi ke atas.
- (5) Peningkatan pengertian tentang nilai pribadi.

#### b) Manfaat bagi penilai

- (1) Meningkatkan kepuasan kerja.
- (2) Kesempatan untuk mengukur dan mengidentifikasi kecenderungan kinerja pegawai.
- (3) Meningkatkan kepuasan kerja baik para manajer maupun pegawai.
- (4) Sebagai sarana meningkatkan motivasi pegawai.
- (5) Bisa mengidentifikasi kesempatan untuk rotasi pegawai

#### c) Manfaat bagi Organisasi

- (1) Perbaiki seluruh simpul unit-unit yang ada dalam organisasi.
- (2) Meningkatkan kualitas komunikasi.
- (3) Meningkatkan motivasi pegawai secara keseluruhan.
- (4) Meningkatkan pandangan secara luas menyangkut tugas yang dilakukan masing-masing pegawai.

#### 4) Dimensi dan Indikator Kinerja

Empat kriteria primer yang digunakan untuk mengukur kinerja (Edison, 2017), yakni :

##### a) Kualitas

Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan instansi.

##### b) Kuantitas

Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan instansi.

##### c) Penggunaan waktu dalam kerja

Tingkat sejauhmana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki dengan memperhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan lain

##### d) Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja

Kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai yang lain secara vertikal dan horizontal baik di dalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik

## 2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Telah banyak penelitian sejenis yang dilakukan oleh berbagai kalangan dengan hasil yang bervariasi. Hasil dari penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan dalam meneliti lebih lanjut tentang pengaruh gaya

kepemimpinan, fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Adapun penelitian-penelitian tersebut ringkasannya dapat di lihat sebagai berikut :

- 1) Dharmawan, dkk (2021) dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hokben Citra Garden Jakarta Barat. Dalam penelitian ini metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh dengan jumlah sampel 40 responden. Teknik analisis data menggunakan metode regresi linier berganda. Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan HokBen Citra Garden.
- 2) Madinati (2020) dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BPJS Ketenagakerjaan Kota Tegal. Dalam penelitian ini metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh dengan jumlah sampel 30 responden. Metode analisis data yang digunakan adalah metode regresi linier berganda. Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai PBJK Ketenagakerjaan Kota Tegal sedangkan disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja BPJS Ketenagkerjaan Kota Tegal.
- 3) Rahmah (2019) dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pertamina (Persero) *Refinery Unit IV* Cilacap. Sampel dalam penelitian ini

sebanyak 94 karyawan yang telah dihitung melalui rumus *Slovin*. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode regresi linier berganda. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa: gaya kepemimpinan dan fasilitas kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pertamina (persero) RU IV Cilacap.

- 4) Prayoga (2018) dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Kecamatan Depok Kabupaten Sleman. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh karena seluruh populasi dijadikan sampel. Penelitian ini menggunakan 31 responden. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode regresi linier berganda. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa: gaya kepemimpinan dan fasilitas kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 5) Khodijah (2021) dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Pengalaman Kerja, Pelatihan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Labersa Hutahean Riau Fantasi Water Park. Sampel dalam penelitian sebanyak berjumlah 67 responden dengan menggunakan metode sensus. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja, pelatihan, dan fasilitas kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan pada PT. Labersa Hutahean Riau Fantasi Water Park, Pekanbaru.

- 6) Tusholihah, dkk (2019) dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing. Sampel dalam penelitian ini adalah 39 karyawan dengan menggunakan metode sensus. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode regresi linier berganda. Hasil diketahui bahwa untuk variabel motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- 7) Purnawijaya (2019) dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kedai 27 Di Surabaya. Dalam penelitian ini metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh dengan jumlah sampel 56 responden. Teknik analisis data menggunakan metode regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kedai 27 di Surabaya. Sedangkan variabel fasilitas kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan.
- 8) Yani (2021) dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Fasilitas Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Indonesia Kcp Muara Bulian. Penelitian ini menggunakan sampling jenuh dikarenakan jumlah populasi relatif kecil dengan jumlah 21 responden. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini

adalah analisis regresi berganda. Hasil menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan variabel fasilitas tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

- 9) Rompas, dkk (2018) dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Minahasa Tenggara. Dalam penelitian ini metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh dengan jumlah sampel 50 responden. Teknik analisis menggunakan metode regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan, sedangkan gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
- 10) Jufrizen, dkk (2021) dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. Pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus Slovin dengan sampel 87 responden. Teknik analisis data menggunakan *Partial Least Square* (SmartPLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan positif dan signifikan; (2) pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan positif dan signifikan; (3) pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan positif dan signifikan.
- 11) Diansyah (2016) dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus

Dinas Kesehatan Kabupaten Jember). Dalam penelitian ini metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh dengan jumlah 100 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hasil penelitiannya adalah Gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Jember.

- 12) Marlindawaty, dkk. (2017) dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Kompensasi, Promosi Jabatan, Disiplin dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus : Koperasi Karyawan Telkom Balikpapan). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik nonprobability sampling (sampel jenuh). Sampel dalam penelitian ini sebanyak 50 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah Regresi Linear Sederhana. Hasil penelitiannya adalah dalam penelitian ini, kompensasi, promosi dan disiplin secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Telkom Balikpapan tetapi secara parsial hanya variabel stres kerja yang memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Telkom Balikpapan.