

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia sangatlah penting bagi perusahaan atau instansi. Melalui rangkaian kegiatan perencanaan, pengelolaan, pengarahan dan memanfaatkan sumber daya manusia secara produktif akan tercapainya tujuan perusahaan. Dapat kita ketahui sumber daya manusia elemen yang terpenting dalam tercapainya tujuan atau instansi. Didalam perusahaan sangat penting yang namanya manajemen dan karyawan, kedua elemen itu tidak bisa dipisahkan. Kalau manajemennya bagus dan kinerja karyawannya juga bagus maka tercapailah tujuan perusahaan karena karyawna merupakan aset yang sangat berharga dalam tercapainya tujuan perusahaan. Sebagai seorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan haruslah bisa seefektif dan seefisien mungkin (Syafrina, 2017).

Kinerja karyawan merupakan hasil dari kegiatan yang dilaksanakan. Kinerja timbul bukan saja bersumber dari pendidikan formal, namun dalam praktek kerjanya dilapangan (Hasibuan dan Silvy, 2019). Menurut (Agustian, 2019) Kinerja karyawan merupakan tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam kurun waktu tertentu. (Susanto, 2019) Kinerja karyawan dapat mengukur seberapa banyak mereka memberi hasil kerja yang positif kepada organisasi. Kinerja

karyawan yang positif dapat tercapai, jika perusahaan dapat mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Indikator kinerja barista starbucks menurut Hardiansyah (2017) meliputi ketepatan penyelesaian tugas, kesesuaian jam kerja, tingkat kehadiran, Kerjasama antar pegawai. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan kinerja barista starbucks merupakan hasil kerja dari karyawan yang digunakan sebagai pedoman dasar dalam pelaksanaan penilaian terhadap karyawan atau perusahaan.

Disiplin merupakan sarana untuk melatih kepribadian pegawai agar senantiasa menunjukkan kinerja yang baik, sikap, perilaku dan pola kehidupan yang baik dan berdisiplin tidak berbentuk dalam waktu yang lama salah satu proses untuk membentuk kepribadian tersebut dilakukan melalui proses latihan. Latihan tersebut dilaksanakan bersama - sama antar pegawai, pimpinan dan seluruh personil yang ada dalam organisasi tersebut (Feel, dkk, 2018). Menurut Sinambela (2016) berbagai teori menjelaskan bahwa terdapat hubungan yang signifikan di antara variabel kinerja dengan disiplin kerja. Apabila ditelaah sebenarnya disiplin kerjalah yang mempengaruhi kinerja karyawan, artinya semakin tinggi disiplin kerja seseorang maka akan semakin tinggi juga kinerja orang tersebut. Sutrisno (2017) mengatakan bahwa disiplin karyawan adalah perilaku seorang dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis. Disiplin merupakan sebuah titik awal dalam mencapai kesuksesan bagi perusahaan. Penerapan disiplin didalam sebuah perusahaan sangatlah penting agar semua karyawan yang ada didalam perusahaan

tersebut bersedia dengan sukarela mematuhi dan mentaati segala peraturan yang berlaku (Syafarina, 2017). Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan disiplin kerja adalah suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan yang ada dengan rasa senang hati.

Pengaruh disiplin kerja pada kinerja barista Starbucks didasarkan pada *goal setting theory* atau teori penetapan tujuan, karena teori penetapan tujuan mempunyai empat mekanisme dalam memotivasi individu untuk mencapai kinerja, dengan demikian, adanya penetapan tujuan dapat meningkatkan kinerja individu yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja perusahaan. Semakin baik kinerja perusahaan dipengaruhi oleh disiplin kerja karena kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting, semakin tinggi disiplin kerja karyawan maka semakin tinggi pula prestasi kerja yang dapat dicapainya.

Hasil penelitian terdahulu Feel, dkk (2018) menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Ferawati (2017) menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan secara individual dan berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan. Purnawijaya (2019) disiplin kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Aniasari dan Wulansari (2021) menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat disimpulkan semakin tinggi tingkat disiplin kerja pegawai barista dapat meningkatkan kinerja karyawan, sehingga kinerja barista menjadi lebih baik. Berbeda penelitian yang dilakukan oleh Irawan, dkk (2021) menemukan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh

terhadap kinerja Hal ini dapat disimpulkan semakin tinggi tingkat disiplin kerja pegawai barista akan dapat menurunkan kinerja karyawan, sehingga kinerja barista menjadi kurang baik.

Motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Dan setiap perusahaan selalu menginginkan kinerja dari setiap karyawannya meningkat. Untuk mencapai hal tersebut, perusahaan harus memberikan motivasi yang baik kepada seluruh karyawannya agar dapat mencapai prestasi kerja dan meningkatkan Kinerja (Ekhsan, 2019). Simamora, H. (2014) mengungkapkan bahwasannya terdapat sebuah hubungan yang terjadi antara motivasi kerja dengan kinerja yang dimiliki oleh pegawai. kebanyakan aktifitas yang dilakukan oleh manusia, itu semua didasari sebuah motivasi yang tertentu, motivasi tersebut dapat untuk menggerakkan seseorang dalam meraih keinginan yang sudah menjadi harapannya. Motivasi merupakan suatu perubahan energy di dalam pribadi seseorang yang ditandai dengan timbulnya afeksi dan reaksi untuk mencapai tujuan (Adha, dkk, 2019). Motivasi adalah pemberian dorongan-dorongan individu untuk bertindak yang menyebabkan orang tersebut berperilaku dengan cara tertentu yang mengarah pada tujuan (Marjaya dan Pasaribu, 2019). Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi seseorang dapat dilihat dari kebutuhan hidup yang dimulai mencari kebutuhan yang lebih tinggi. Kuatnya keinginan memuaskan kebutuhan yang lebih tinggi apabila kebutuhan yang lebih rendah telah dipuaskan.

Pengaruh motivasi pada kinerja barista Starbucks didasarkan pada *goal setting theory* atau teori penetapan tujuan. Karena teori penetapan tujuan mempunyai empat mekanisme dalam memotivasi individu untuk mencapai kinerja, dengan demikian, adanya penetapan tujuan dapat meningkatkan kinerja individu yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja perusahaan. Semakin baik kinerja perusahaan dipengaruhi oleh motivasi, karena motivasi sebagai kekuatan yang muncul dari dalam ataupun dari luar diri seseorang dan membangkitkan semangat serta ketekunan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik

Hasil penelitian terdahulu Ekhsan (2019) menemukan bahwa adanya pengaruh positif antara motivasi terhadap kinerja. Siswanto (2019) menemukan bahwa adanya pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kinerja pegawai. Hasibuan dan Bahri (2018) menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Prayogi dan Nursidin (2018) menemukan bahwa motivasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat disimpulkan semakin banyak motivasi kerja akan mempengaruhi kinerja pegawai. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Adha, dkk (2019) menemukan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat disimpulkan tingginya motivasi yang dimiliki barista starbucks maka tidak akan mempengaruhi kinerjanya.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekita para pekerjaan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang di bebaskan Hanafi dan Zulkifli (2018). Menurut Lindu, dkk (2018) lingkungan kerja adalah berupa kondisi sosial dan teknologi. Sedangkan lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran-sasaran sebuah organisasi. Lestary dan Harmon (2017) lingkungan kerja adalah salah satu faktor yang menentukan kinerja karyawan. Lingkungan kerja mempunyai hubungan yang sangat erat terhadap kinerja karyawan, motif berprestasi yang perlu dimiliki oleh karyawan harus tumbuh dari dalam diri sendiri dan dari lingkungan kerja, karena motif berprestasi yang ditumbuhkan dari dalam diri sendiri akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja lebih mudah, (Mangkunegara, 2004).

Pengaruh lingkungan kerja pada kinerja barista Starbucks didasarkan pada *goal setting theory* atau teori penetapan tujuan. Karena teori penetapan tujuan mempunyai empat mekanisme dalam memotivasi individu untuk mencapai kinerja, dengan demikian, adanya penetapan tujuan dapat meningkatkan kinerja individu yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja perusahaan. Semakin baik kinerja perusahaan dipengaruhi oleh lingkungan kerja, karena jika perusahaan gagal menciptakan lingkungan yang kondusif, hal ini akan sangat mengganggu konsentrasi kerja karyawan, sehingga berdampak pada menurunnya tingkat kinerja karyawan itu sendiri. Perusahaan harus bisa membuat bagaimana

cara agar karyawan merasa nyaman dengan lingkungan yang diberikan oleh perusahaan.

Hasil penelitian terdahulu Hanafi dan Zulkifli (2018) menemukan bahwa lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja. Nabawi (2019), Ferawati (2017) menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara individual dan berpengaruh signifikan secara bersama-sama pada kinerja. Irwan dan Irfan (2021) menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Hal ini dapat disimpulkan bahwa jika terjadi peningkatan pada variabel lingkungan kerja maka hal tersebut akan meningkatkan kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Prabowo (2018) lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat disimpulkan lingkungan kerja yang sudah terbentuk dengan baik tidak menyebabkan kinerja pegawai mengalami peningkatan.

Starbucks Coffee Kecamatan Kuta Selatan dan Kuta Utara, dalam hal ini coffee shop starbucks khususnya yang terletak di Starbucks GWK, Jimbaran, Nusa Dua, Canggu dan Kerobokan tidak hanya menjadi tempat untuk bersantai melepas lelah, tempat bersosialisasi, melainkan juga dijadikan sarana untuk suasana yang lebih serius seperti bertemu rekan bisnis ataupun melakukan pekerjaan, tugas-tugas kuliah bagi mahasiswa dan pelajar. Starbucks Coffee berusaha untuk memberikan pelayanan jasa dan produk sebagai suatu strategi bersaing, mengingat persaingan pasar yang semakin kompetitif.

Masalah kinerja Barista yang terdapat pada Starbucks coffee di Kecamatan Kuta Selatan dan Kuta Utara yaitu tidak tercapainya target penjualan selama periode Januari – Desember 2021 dapat dilihat berdasarkan tabel 1.1.

Tabel 1.1

Data Persentase Penjualan Starbucks *Coffee* di Kecamatan Kuta Selatan dan Kuta Utara Periode 31 Desember 2021

No	Gerai Starbucks	Realisasi Penjualan	Target Penjualan Januari - Desember	Persentase Penjualan (%)
1	Starbucks Gwk	4.356.000.000	5.760.000.000	76
2	Starbucks Jimbaran	4.788.000.000	6.120.000.000	78
3	Starbucks Nusa Dua	4.824.000.000	6.120.000.000	79
4	Starbucks Canggu	5.184.000.000	6.480.000.000	80
5	Starbucks Kerobokan	4.860.000.000	5.760.000.000	84

Sumber: Starbucks *Coffee* di Kecamatan Kuta Selatan dan Kuta Utara (2022)

Berdasarkan data diatas dapat dilihat Tabel 1.1 menunjukkan tidak tercapainya target penjualan Starbucks *Coffee* di Kecamatan Kuta Selatan dan Kuta Utara 31 Desember 2021 yaitu Starbucks Gwk menunjukan persentase penjualan sebesar 76%, Starbucks Jimbaran menunjukan persentase penjualan sebesar 78%, Starbucks Nusa Dua menunjukan persentase penjualan sebesar 79%, Starbucks Canggu menunjukan persentase penjualan sebesar 80% dan Starbucks Kerobokan menunjukan persentase penjualan sebesar 84%. Selain tidak tercapainya target yang sudah ditetapkan manajemen di Starbucks *Coffee* di Kecamatan Kuta Selatan dan Kuta Utara terdapat masalah kinerja karyawan yaitu pada Starbucks Kerobokan terdapat masalah terkait adanya complain dari

pelanggan karena masih kurangnya pelayanan dari karyawan, seperti pengucapan salam dan standar operasional lainnya contohnya barista lupa memberikan informasi jika terdapat penambahan biaya untuk penambahan request minuman tertentu seperti penambahan jumlah takaran kopi, penambahan caramel, coklat dll, serta kelalain barista dalam memberikan informasi terkait adanya promo kopi sehingga customer atau pelanggan tidak mengetahui adanya promo tersebut. Berdasarkan kejadian tersebut kinerja pegawai atau barista sangat penting harus selalu ditingkatkan. Fenomena ini berkaitan dengan indikator ketepatan penyelesaian tugas yaitu indikator ini merupakan bagaimana seorang barista starbucks dalam penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan, sehingga terhindar dari complain pelanggan. contohnya barista lupa memberikan informasi jika terdapat penambahan biaya untuk penambahan request minuman tertentu.

Fenomena selanjutnya yaitu terjadinya kenaikan jumlah absensi Barista Starbucks Coffe di Gerai Kecamatan Kuta Selatan dan Kuta Utara, yang terlihat pada table 1.2.

Tabel 1.2
Absensi Barista Starbucks Coffee di Gerai Kecamatan Kuta Selatan dan
Kuta Utara Januari - Desember 2021

Bulan	Jumlah karyawan	Jumlah hari kerja	Jumlah barista yang absen kerja
Januari	50	21	5
Februari	50	20	6
Maret	50	23	5
April	50	22	6
Mei	50	21	4
Juni	50	22	5
Juli	50	22	6
Agustus	50	22	7
September	50	22	7
Oktober	50	21	8
November	50	22	3
Desember	50	23	7
jumlah			69

Sumber: Starbucks Coffee (2022)

Pada tabel 1.2 menunjukkan jumlah absensi barista di gerai starbucks Kecamatan Kuta Selatan dan Kuta Utara periode januari - desember 2021 berjumlah 69 karyawan barista. Jumlah absensi absensi barista berkaitan dengan kedisiplinan yang dimiliki masing-masing individu barista. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Dengan disiplin kerja yang tinggi akan mampu mencapai efektivitas kerja yang maksimal, baik itu disiplin waktu, tata tertib atau peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi pegawai dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan/instansi dimana dengan tata tertib yang baik, maka semangat kerja, moril kerja, efisiensi dan efektivitas kerja barista akan meningkat. Fenomena ini berkaitan dengan indikator taat terhadap aturan waktu.

Selanjutnya berkaitan dengan indikator motivasi pekerjaan, yaitu rasa tanggungjawab, berdasarkan hasil wawancara diperoleh hasil barista starbucks di Kecamatan Kuta Selatan dan Kuta Utara dalam menjalankan tugas kurang memiliki rasa tanggungjawab terhadap suatu pekerjaan, sehingga dalam pelaksanaan tugasnya terhindar dari masalah pelanggan karena masih kurangnya pelayanan dari barista. Terakhir berkaitan dengan indikator lingkungan kerja yaitu lingkungan kerja yang aman bersih dan terstruktur, berdasarkan hasil wawancara diperoleh hasil barista starbucks di Kecamatan Kuta Selatan dan Kuta Utara dalam menjalankan tugas sangat berpengaruh terhadap lingkungan kerjanya seperti saat penutupan toko barista tidak sungguh-sungguh dalam membersihkan toko, sehingga dikesokan harinya terdapat komplain dari pelanggan karena terdapat meja dan kursi yang masih kotor, serta kaca toko yang tidak bersih.

Research Gap yang ditunjukkan pada penelitian ini berkaitan dengan kinerja barista Starbucks Coffee di Gerai Kecamatan Kuta Selatan dan Kuta Utara, karena terdapat hasil penelitian yang berbeda seperti pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja, pengaruh motivasi terhadap kinerja dan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja. Serta berdasarkan hasil observasi dan wawancara terdapat fenomena penurunan kinerja barista yang dipengaruhi oleh disiplin kerja, motivasi dan lingkungan kerja.

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya dan fenomena peneliti tertarik untuk melakukan penelitian pada judul pengaruh disiplin kerja, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada barista Starbucks di Kecamatan Kuta Selatan dan Kuta Utara.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah tersebut diatas, maka dapat dirumuskan pokok permasalahan adalah sebagai berikut:

- 1) Apakah disiplin kerja berpengaruh pada kinerja Barista Starbucks di Kecamatan Kuta Selatan dan Kuta Utara?
- 2) Apakah motivasi berpengaruh pada kinerja Barista Starbucks di Kecamatan Kuta Selatan dan Kuta Utara?
- 3) Apakah lingkungan kerja berpengaruh pada kinerja Barista Starbucks di Kecamatan Kuta Selatan dan Kuta Utara?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian perumusan masalah tersebut, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

- a. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh secara simultan antara disiplin kerja, motivasi dan lingkungan kerja pada kinerja Barista Starbucks di Kecamatan Kuta Selatan dan Kuta Utara.
- b. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh secara parsial antara disiplin kerja pada kinerja Barista Starbucks di Kecamatan Kuta Selatan dan Kuta Utara.
- c. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh secara parsial antara motivasi pada kinerja Barista Starbucks di Kecamatan Kuta Selatan dan Kuta Utara.

- d. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh secara parsial antara lingkungan kerja pada kinerja Barista Starbucks di Kecamatan Kuta Selatan dan Kuta Utara.

1.4 Kegunaan Penelitian

1) Kegunaan Teoritis

Kontribusi penelitian diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran yang berguna untuk mengevaluasi yang berkaitan dengan disiplin kerja, motivasi dan lingkungan kerja pada kinerja barista Starbucks di Kecamatan Kuta Selatan dan Kuta Utara

2) Kegunaan Praktis

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengembangkan ilmu tentang sumber daya manusia, serta menjadi referensi untuk Barista Starbucks Kecamatan Kuta Selatan dan Kuta Utara, terutama mengenai kinerja barista starbucks dalam hal ini yaitu disiplin kerja, motivasi dan lingkungan kerja pada kinerja barista starbucks di Kecamatan Kuta Selatan dan Kuta Utara

a. Kegunaan Bagi Mahasiswa

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk meningkatkan pemahaman serta menerapkan *goal setting theory* atau teori penetapan tujuan guna mengetahui pengaruh Disiplin kerja, motivasi dan lingkungan kerja pada kinerja Barista Starbucks di Kecamatan Kuta Selatan dan Kuta Utara.

b. Penelitian ini juga diharapkan sebagai salah satu syarat untuk meraih gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen SDM Fakultas Ekonomi Universitas Mahasaraswati Denpasar.

c. Kegunaan Bagi Barista Starbucks di Kecamatan Kuta Selatan dan Kuta Utara

Hasil penelitian diharapkan dapat berguna bagi Barista Starbucks di Kecamatan Kuta Selatan dan Kuta Utara dalam menetapkan kebijakan manajemen sumber daya manusia khususnya disiplin kerja, motivasi dan lingkungan kerja pada kinerja Barista Starbucks di Kecamatan Kuta Selatan dan Kuta Utara.

d. Kegunaan Bagi Fakultas atau Universitas

Hasil penelitian ini dapat menjadi tambahan bacaan di perpustakaan sehingga dapat dipergunakan sebagai referensi bagi penelitian sejenis.

UNMAS DENPASAR

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*)

Goal setting theory yang dikembangkan oleh Locke sejak 1968 telah mulai menarik minat dalam berbagai masalah dan isu organisasi. Menurut *goal setting theory*, individu memiliki beberapa tujuan, memilih tujuan, dan mereka termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut. Teori ini mengasumsikan bahwa faktor utama yang 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 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 berkreativitas dan mengembangkan kemampuannya. Sedangkan pada tingkat kesulitan tujuan yang lebih tinggi tetapi mungkin untuk dicapai, individu akan termotivasi untuk berfikir cara pencapaian 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 goal* akan dapat tercapai bila ada usaha dan perhatian yang lebih besar dan membutuhkan lebih banyak *knowledge* dan *skill* daripada *easy goal* (Matana, 2017)

Goal setting theory atau teori penetapan tujuan mempunyai empat mekanisme dalam memotivasi individu untuk mencapai kinerja. Pertama, penetapan tujuan dapat mengarahkan perhatian individu untuk lebih fokus pada pencapaian tujuan tersebut. Kedua, tujuan dapat membantu mengatur usaha yang diberikan oleh individu untuk mencapai tujuan. Ketiga, adanya tujuan dapat meningkatkan ketekunan individu dalam mencapai tujuan tersebut. Keempat, tujuan membantu individu untuk menetapkan strategi dan melakukan tindakan sesuai yang direncanakan. Dengan demikian, dengan adanya penetapan tujuan dapat meningkatkan kinerja individu yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja perusahaan (Matana, 2017)

2.2 Disiplin Kerja

2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin merupakan modal yang diperlukan dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Sehingga keberadaan disiplin kerja amat diperlukan dalam suatu perusahaan, karena dalam suasana disiplin sebuah organisasi atau instansi akan dapat melaksanakan program-program kerjanya mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Disiplin kerja merupakan salah satu fungsi dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena disiplin yang baik mencerminkan besarnya

rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan (Agustian, 2019).

Hasibuan (2018) kedisiplinan menyatakan bahwa “Kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Selain itu banyak karyawan yang datang tidak tepat waktu, menunda tugas kantor, tidak hadir tanpa keterangan, tidak bisa memanfaatkan sarana kantor dengan baik dan masih adanya sebagian karyawan yang meninggalkan tugas pada jam kerja tanpa keterangan yang sah, maka dari itu pentingnya disiplin kerja diterapkan pada suatu perusahaan, agar karyawan dapat bekerja sesuai dengan aturan dan ketentuan yang telah ditetapkan perusahaan, sehingga dapat memberi dampak positif bagi perkembangan dan kemajuan perusahaan. Serta menurut Yuliantini dan Suryatiningsih (2021) disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja seterusnya orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati

Berdasarkan penelitian terdahulu maka dapat disimpulkan disiplin kerja merupakan suatu proses yang dapat menumbuhkan perasaan seseorang untuk mempertahankan dan meningkatkan tujuan organisasi secara objektif, melalui kepatuhannya menjalankan peraturan organisasi.

2.2.2 Faktor Disiplin Kerja

Menurut Dewi dan Harjono (2019) faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah sebagai berikut:

a. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para pegawai akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila pegawai merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikorbankan bagi instansi. Bila pegawai menerima kompensasi yang memadai, mereka dapat bekerja tenang dan tekun, serta selalu bekerja dengan sebaik-baiknya. Akan tetapi bila pegawai merasa kompensasi yang diterimanya jauh dari memadai, maka pegawai akan berpikir.

b. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan semua pegawai akan selalu memerhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana pegawai dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan. Misalnya, bila aturan jam kerja pukul 08.00 wib, maka pemimpin tidak akan masuk kerja terlambat dari waktu yang sudah ditetapkan.

c. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam instansi bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila praturan yang dibuat hanya berdasar kan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi

d. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Bila ada seorang pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggar disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua pegawai akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.

e. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh instansi perlu ada pengawasan yang akan mengarahkan para pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Dengan adanya pengawasan seperti demikian, maka sedikit banyak pegawai akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja.

- f. Ada tidaknya perhatian kepada pegawai

Pegawai adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang pegawai tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri. Keluhan dan kesulitan mereka ingin di dengar dan dicarikan jalan keluarnya.

2.2.3 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2018) indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut:

- a. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ini mempengaruhi tingkat kedisiplinan barista. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan barista. Hal ini berarti bahwa pekerjaan yang dibebankan kepada barista harus sesuai dengan kemampuan barista yang bersangkutan agar barista tersebut bekerja dengan sungguh-sungguh.

- b. Teladan pimpinan

Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplin bawahan akan ikut membaik

c. Balas jasa

Balas jasa atau gaji, kesejahteraan ikut mempengaruhi kedisiplinan barista, karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan barista terhadap instansi. Jika kecintaan barista semakin tinggi terhadap pekerjaan kedisiplinan akan semakin baik. Untuk mewujudkan kedisiplinan barista yang baik instansi harus memberikan balas jasa yang relatif besar.

d. Keadilan

Keadilan yang dijadikan dasar kebijakan dalam pemberian balas jasa atau hukuman akan tercipta kedisiplinan yang baik. Pemimpin yang baik dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua barista. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula

e. Waskat (pengawasan melekat)

Waskat adalah tindakan nyata paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan barista. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengatasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya.

f. Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan barista. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, barista akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan. Berat atau

ringan sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik buruknya kedisiplinan barista.

g. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan barista, pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk memberikan sanksi sesuai dengan yang telah ditetapkan. Dengan demikian pimpinan akan dapat memelihara kedisiplinan barista.

h. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama barista ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu instansi. Pimpinan harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang searasi baik diantara semua barista. Kedisiplinan barista akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik.

2.3 Motivasi

2.3.1 Pengertian Motivasi

Menurut Goldwin, dkk (2019) menyatakan bahwa “Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus-menerus dan adanya tujuan. Menurut Afandi (2018) mengemukakan pernyataannya bahwa: “Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri

seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh- sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Mangkunegara (2017:93) mengemukakan bahwa “Motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya.”

Berdasarkan penelitian terdahulu maka dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan proses psikologis yang timbul oleh faktor-faktor yang bersumber baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang. Melalui motivasi kerja seseorang akan mampu melakukan tanggungjawab pekerjaannya secara maksimal dan dengan demikian target perusahaan akan tercapai.

2.3.2 Faktor Motivasi

Menurut (Iqbal, 2017) Secara garis besar ada dua faktor yang dapat mempengaruhi motivasi individu yaitu faktor eksternal dan internal.

a. Faktor eksternal

Faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi dapat ditimbulkan kondisi lingkungan seperti lingkungan tempat bekerja. Dalam hal ini meliputi kebijakan, standart kerja, program kerja, sarana prasarana.

b. Faktor internal

Faktor internal yang dapat berpengaruh terhadap motivasi antara lain pembawaan, pendidikan, pengalaman masa lalu, keinginan, harapan

masa depan. Faktor internal dapat menimbulkan berbagai karakteristik pada individu seperti kemampuan kerja, semangat kerja, rasa kebersamaan dalam kelompok, prestasi atau produktivitas kerja

2.3.3 Indikator Motivasi

Indikator-indikator untuk mengukur motivasi kerja menurut Afandi (2018):

a. Balas jasa

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

b. Kondisi kerja

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

c. Fasilitas kerja

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

d. Prestasi kerja

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

2.4 Lingkungan Kerja

2.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Yersa (2019) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2019) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Afandi (2018) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai.

Berdasarkan penelitian terdahulu maka dapat disimpulkan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja, seperti alat bekerja, terdapat *air conditioner* (AC) serta penerangan yang memadai.

2.4.2 Faktor Lingkungan Kerja

Afandi (2018) menyatakan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja terbagi menjadi dua faktor yaitu faktor lingkungan kerja fisik dan faktor lingkungan kerja non fisik.

a. Faktor Lingkungan Kerja Fisik

Faktor lingkungan kerja fisik yaitu pewarnaan, penerangan, udara, suara bising, ruang gerak, keamanan dan kebersihan

b. Faktor Lingkungan Kerja Non Fisik

Faktor lingkungan kerja non fisik yaitu struktur kerja, tanggung jawab kerja, perhatian dan dukungan pemimpin, kerja sama antar kelompok, kelancaran komunikasi.

2.4.3 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2018) untuk mengukur lingkungan kerja dapat menggunakan indikator-indikator sebagai berikut:

a. Suasana kerja

Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar barista yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

b. Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik di antara sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi barista tetap tinggal dalam

satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis di antara rekan kerja.

c. Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini dimaksud bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaraan kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

2.5 Kinerja Barista

2.5.1 Pengertian Kinerja Barista

Menurut Dahlan (2018) Secara garis besar kinerja dapat di pahami sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, guna mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Menurut Ma'ruf (2020) Mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang karyawan dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Serta menurut Chusnah (2019) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah nilai serangkaian perilaku yang memberikan kontribusi, baik secara positif maupun negative, pada penyelesaian tujuan organisasi.

Berdasarkan penelitian terdahulu maka dapat disimpulkan kinerja barista merupakan tingkat pencapaian atau prestasi individu atau karyawan yang sesuai

dengan tanggungjawabnya sehingga mempengaruhi tingkat keberhasilan perusahaan.

2.5.2 Faktor Kinerja Barista

Menurut Ma'ruf (2020) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang kinerja karyawan sebagai berikut:

- a) Kemampuan dan Keahlian, yaitu kemampuan atau keahlian karyawan ketika bekerja
- b) Pengetahuan, yaitu karyawan memiliki informasi yang memadai terkait pekerjaannya
- c) Rancangan Kerja, yaitu bagian dari proses desain pekerjaan (job design) yang memerhatikan operasi kerja yang sebenarnya
- d) Kepribadian, yaitu karakteristik atau sifat masing-masing karyawan.
- e) Motivasi Kerja, yaitu suatu kehendak atau keinginan yang muncul dalam diri karyawan yang menimbulkan semangat atau dorongan untuk bekerja secara optimal guna mencapai tujuan
- f) Kepemimpinan, yaitu proses mempengaruhi, memerintah secara persuasif, memberi contoh, dan bimbingan kepada orang lain seperti guru, konselor, dan profesi kependidikan lainnya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan

- g) Gaya Kepemimpinan, yaitu suatu cara, pola dan kemampuan tertentu yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam bersikap sehingga mencapai suatu tujuan
- h) Budaya Organisasi, yaitu sistem yang mengacu ke suatu makna bersama yang dianut oleh anggota-anggotanya
- i) Kepuasan Kerja, yaitu tingkat kesenangan dalam diri seorang karyawan atas peran dan pekerjaannya dalam suatu perusahaan

2.5.3 Indikator Kinerja Barista

Menurut Bolung, dkk (2018) untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator-indikator sebagai berikut:

a. Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang barista mengerjakan yang harus dia kerjakan.

b. Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang barista bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap barista itu masing-masing.

c. Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh barista mampu melaksanakan pekerjaan dengan akurat atau tidak ada kesalahan

d. Tanggung jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban barista untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan.

2.6 Penelitian Sebelumnya

Adha, dkk (2019) dengan variabel Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan tidak ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dan terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Persamaan dari penelitian ini terletak pada teknik analisis yang digunakan yaitu regresi linier berganda dan penggunaan variabel dependen yaitu kinerja, sedangkan perbedaannya terletak pada lokasi penelitian yaitu di Dinas Sosial Kabupaten Jember.

Ekhsan (2019) dengan variabel Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan variabel motivasi dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Syncrum Logistic. Hal ini berarti semakin tinggi motivasi karyawan dan baiknya disiplin kerja karyawan sehingga kinerja karyawan menjadi meningkat. Persamaan dari penelitian ini terletak pada teknik analisis yang digunakan yaitu regresi linier berganda dan penggunaan variabel dependen yaitu

kinerja, sedangkan perbedaanya terletak pada lokasi penelitian yaitu di PT Syncrum Logistic.

Yuliantini dan Suryatiningsih (2021) dengan variabel Disiplin Kerja, Beban Kerja dan Kinerja Karyawan Implikasinya pada Kinerja Organisasi. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga semakin baik kedisiplinan karyawan akan meningkatkan kinerja. Persamaan dari penelitian ini terletak pada teknik analisis yang digunakan yaitu regresi linier berganda dan penggunaan variabel dependen yaitu kinerja, sedangkan perbedaanya terletak pada lokasi penelitian yaitu di PT ISS Indonesia di Universitas Mercu Buana.

Agustian (2019) dengan variabel pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Makassar. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Makassar. Persamaan dari penelitian ini terletak pada teknik analisis yang digunakan yaitu regresi linier berganda dan penggunaan variabel dependen yaitu kinerja, sedangkan perbedaanya terletak pada lokasi penelitian yaitu di Kantor Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Makassar.

Hasibuan dan Silvya (2019) dengan variabel pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Teknik analisis data dalam penelitian ini ada

regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial diketahui bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan diketahui disiplin kerja dan motivasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan dari penelitian ini terletak pada teknik analisis yang digunakan yaitu regresi linier berganda dan penggunaan variabel dependen yaitu kinerja, sedangkan perbedaannya terletak pada lokasi penelitian yaitu di PT Mewah Indah Jaya Binjai.

Syafrina (2017) dengan variabel pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah regresi linear sederhana. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. Persamaan dari penelitian ini terletak pada teknik analisis yang digunakan yaitu regresi linier berganda dan penggunaan variabel dependen yaitu kinerja, sedangkan perbedaannya terletak pada lokasi penelitian yaitu di PT. Suka Fajar Pekanbaru.

Octavianto (2017) dengan variabel pengaruh motivasi dan pelatihan terhadap kinerja barista dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis jalur. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan terdapat pengaruh signifikan motivasi dan pelatihan terhadap kinerja. Persamaan dari penelitian ini terletak pada teknik analisis yang digunakan yaitu regresi linier berganda dan

penggunaan variabel dependen yaitu kinerja, sedangkan perbedaanya terletak pada lokasi penelitian yaitu di Backbone Coffee Group.

Prasetyo dan Marlina (2019) dengan variabel pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian ini adalah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Persamaan dari penelitian ini terletak pada teknik analisis yang digunakan yaitu regresi linier berganda dan penggunaan variabel dependen yaitu kinerja, sedangkan perbedaanya terletak pada lokasi penelitian yaitu di PT Nihon Plas Indonesia.

Hasibuan dan Bahri (2018) dengan variabel pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja. Teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian ini adalah terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan terhadap kinerja. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Persamaan dari penelitian ini terletak pada teknik analisis yang digunakan yaitu regresi linier berganda dan penggunaan variabel dependen yaitu kinerja, sedangkan perbedaanya terletak pada lokasi penelitian yaitu di Polsek Medan Area.

Bentar, dkk (2017) dengan variabel analisis pengaruh kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan taman Botani Sukorambi Jember. Teknik analisis data menggunakan regresi linear

berganda. Hasil penelitian ini adalah artinya sikap dan gaya kepemimpinan berpengaruh kuat terhadap kehidupan organisasi, terutama kinerja pegawai di lingkungan Pelaksanaan tugas mereka Sedangkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Persamaan dari penelitian ini terletak pada teknik analisis yang digunakan yaitu regresi linier berganda dan penggunaan variabel dependen yaitu kinerja, sedangkan perbedaannya terletak pada lokasi penelitian yaitu di taman Botani Sukorambi Jember.

