

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

LPD merupakan lembaga yang berperan untuk meningkatkan kesejahteraan rakyat melalui pembangunan ekonomi kerakyatan. Selain itu menurut Keputusan Kepala Daerah Tingkat I Bali Nomor 972 Tahun 1984, di sana disebutkan LPD adalah alat desa dan merupakan unit operasional serta berfungsi sebagai wadah kekayaan desa yang berupa uang. Perda Tingkat I Bali Nomor 8 Tahun 2002 menyatakan LPD merupakan badan usaha keuangan milik desa adat yang melaksanakan kegiatan usaha dilingkungan untuk Krama desa. LPD sebagai lembaga keuangan memiliki lapangan usaha seperti menerima/menghimpun dana dari krama desa dalam bentuk tabungan dan deposito, memberikan pinjaman hanya kepada krama desa. LPD Desa Adat Padangtegal Ubud membuka lapangan pekerjaan untuk krama desa, sebagian besar karyawan di LPD Desa Adat Padangtegal Ubud yaitu warga dari krama desa.

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan suatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan hal yang sangat penting dalam sebuah instansi perusahaan menurut Kasmir (2018:182) mengatakan “kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam

menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Tabel 1.1
Tingkat Realisasi Kredit LPD Desa Adat Padangtegal Tahun 2022

No	Bulan	Jumlah Nasabah	Target Pemasukan (Bulan)	Realisasi Pemasukan (Bulan)	Kriteria Pencapaian
1	Januari	255	300.000.000	245.564.886	Tidak Terealisasi
2	Februari	287	300.000.000	240.543.567	Tidak Terealisasi
3	Maret	304	300.000.000	257.876.009	Tidak Terealisasi
4	April	315	300.000.000	258.001.560	Tidak Terealisasi
5	Mei	315	300.000.000	259.999.989	Tidak Terealisasi
6	Juni	342	300.000.000	267.666.087	Tidak Terealisasi
7	Juli	341	300.000.000	269.087.776	Tidak Terealisasi
8	Agustus	353	300.000.000	259.988.865	Tidak Terealisasi
9	September	400	300.000.000	271.075.878	Tidak Terealisasi
10	Oktober	403	300.000.000	273.455.876	Tidak Terealisasi
11	November	410	300.000.000	275.665.865	Tidak Terealisasi
12	Desember	415	300.000.000	274.765.889	Tidak Terealisasi
Jumlah			3.600.000.000	3.153.692.247	Tidak Terealisasi

Sumber: LPD Desa Adat Padangtegal

Tabel 1.1 menunjukkan data pemasukan serta realisasinya di LPD Desa Adat Padangtegal Bulan Januari - Desember Tahun 2022. Berdasarkan data tersebut dapat di analisis bahwa, nasabah yang melakukan kredit di LPD Desa Adat Padangtegal Bulan Januari - Desember Tahun 2022 mengalami fluktuatif. Selain itu pemasukan yang diterimapun mengalami fluktuatif setiap bulannya dengan jumlah target yang ditetapkan perusahaan dari Januari

- Desember 2022 yaitu sebesar Rp. 3.600.000.000, namun hanya terealisasi sebesar Rp. 3.153.692.247 selama Tahun 2022. Hasil pencapaian ini dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Padang Tegal belum maksimal sesuai target yang direncanakan.

Kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan dalam sebuah organisasi. Kinerja juga berarti hasil yang telah dicapai karyawan baik berupa kuantitas maupun kualitas dalam suatu perusahaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Indikator dari kinerja karyawan menurut Kasmir (2018:208-210), yaitu kualitas, kuantitas (jumlah), waktu (jangka waktu), penekanan biaya, pengawasan, hubungan antar karyawan. Kinerja karyawan dapat meningkat dapat juga dipengaruhi oleh beberapa hal, salah satunya yaitu Kepemimpinan.

Menurut Purwanto (2019) menyatakan bahwa dalam suatu organisasi, faktor kepemimpinan memegang peranan yang penting, karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Pemimpin mempengaruhi bawahan sedemikian rupa sehingga bawahan mau dengan sadar atau tidak untuk mengabdikan dan berpartisipasi kepada organisasi secara efektif dan efisien. Kepemimpinan adalah kepribadian yang dimiliki oleh seorang direksi. Kepemimpinan adalah kemampuan memerintah dan mempengaruhi orang lain agar mau melaksanakan suatu pekerjaan sesuai dengan keinginannya. Dengan kata lain, kepemimpinan adalah kemampuan memerintah dan mempengaruhi orang lain untuk melaksanakan sesuatu pekerjaan agar tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai. Ketercapaian dan suatu lembaga atau organisasi ditentukan oleh kemampuan pimpinan, melalui kemampuan

inovasi, gagasan, perilaku dan pimpinan mampu menghantarkan organisasi mencapai tujuan yang sudah ditentukan.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Dewi (2020) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Perkreditan Daerah. Ada juga beberapa pengertian Kepemimpinan yang ada seperti menurut Gary Yukl Edision et al. (2017:87) Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta proses memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama, Jeff Madura Edision et al (2017:87) Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi kebiasaan-kebiasaan orang lain demi mencapai sasaran bersama. Artinya keberhasilan atau kegagalan dalam mencapai tujuan organisasi banyak ditentukan oleh gaya kepemimpinan seseorang dalam mengelola sumber daya yang ada dan dari gaya kepemimpinan inilah suasana lingkungan kerja sangat di tentukan. Kinerja karyawan meningkat selain dari faktor Kepemimpinan juga di pengaruhi oleh faktor Budaya Organisasi. Menurut Umar (2021) menyatakan Gaya kepemimpinan yang diterapkan pada perusahaan tidak mempengaruhi kinerja karyawan karena karyawan sudah merasa bertanggung jawab atas pekerjaannya. Menurut Pramana (2023) menyatakan Karyawan yang merasa bahwa pemimpin mereka tidak responsif terhadap ide, saran, atau masukan mereka mungkin kehilangan motivasi untuk berkontribusi. Serta menurut Marjaya (2019) menyatakan Pimpinan yang tidak mampu mengelola konflik dengan baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang tidak nyaman, merugikan kerjasama, dan menghambat produktivitas.

Pentingnya budaya organisasi dalam suatu perusahaan yaitu sebagai suatu peran pembeda yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi yang lain, budaya organisasi membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi, budaya organisasi mempermudah timbul pertumbuhan komitmen karyawan pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan individual, budaya organisasi mampu mempersatukan organisasi sebagai perekat sosial dengan memberikan standar-standar yang tepat untuk apa yang harus dikatakan dan dilakukan oleh para karyawan. Budaya organisasi adalah filosofi dasar organisasi yang memuat keyakinan, norma-norma dan nilai-nilai bersama yang menjadi karakteristik inti tentang bagaimana cara sesuatu dalam organisasi. Keyakinan, norma-norma, dan nilai-nilai tersebut menjadi pegangan semua sumber daya manusia dalam organisasi untuk melaksanakan kinerjanya. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Pratama, A. (2020) mengenai budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ada juga beberapa pengertian tentang Budaya Organisasi seperti menurut Chaerudin (2019:193) Budaya Organisasi diartikan nilai atau norma perilaku yang dipahami dan diterima bersama oleh anggota organisasi sebagai aturan perilaku yang terdapat dalam organisasi, Menurut Sulaksono (2019:4) Budaya Organisasi/perusahaan adalah nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajiban dan perilakunya di dalam organisasi. Faktor Kepemimpinan dan Budaya Organisasi juga dapat didukung dengan Disiplin Kerja oleh karena itu dapat meningkatkan Kinerja Karyawan. Menurut Wibisono (2023), menyatakan Budaya yang mendorong bekerja berlebihan tanpa memberikan dukungan untuk keseimbangan kerja-hidup dapat menyebabkan kelelahan dan penurunan kesejahteraan karyawan. Menurut Amdy (2023) menyatakan

bahwa budaya yang tidak mendukung komunikasi yang jelas dan transparan dapat menciptakan kebingungan dan ketidakpastian di antara karyawan. Menurut Maulidiyah (2020), Menyatakan Jika budaya organisasi tidak memahami atau tidak mengkomunikasikan nilai-nilai inti dan norma-norma yang dihargai, karyawan mungkin mengalami kebingungan dalam mengarahkan perilaku mereka.

Disiplin kerja merupakan peraturan yang tertulis maupun tidak tertulis yang masih berlaku untuk menjalankan tugas dan tidak menghindar bila menerima sanksi-sanksi apabila melakukan pelanggaran tugas atau wewenang yang diberikan kepadanya. Dengan kata lain, disiplin kerja pada karyawan sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan perusahaan akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja (Triyaningsih, 2019). Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. hal ini mendorong gairah kerja dan semangat kerja. Oleh karena itu, setiap pemimpin selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang pemimpin dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya memiliki disiplin yang baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit karena banyak faktor yang memengaruhinya, menurut Agustini (2019:89) Disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi. Penelitian Jayanto (2020), menyatakan menghukum tanpa memahami penyebab sebenarnya dari perilaku atau kinerja yang buruk dapat menjadi solusi yang sementara dan tidak efektif. Penelitian Muna (2022), menyatakan bahwa jika disiplin hanya berfokus pada hal-hal negatif tanpa memperhatikan penguatan positif,

karyawan mungkin kehilangan motivasi dan keinginan untuk berprestasi. Serta penelitian dari Oviarti (2020), menyatakan Terlalu banyak fokus pada hukuman daripada pengembangan dan pemberian dukungan dapat menciptakan budaya yang menekankan ketakutan daripada keterlibatan positif.

Tabel 1.2
Tingkat Absensi pegawai LPD Desa Adat Padangtegal Tahun 2022

Bulan	Jumlah Pegawai	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Hari Kerja Yang Seharusnya	Jumlah Hari Tidak Hadir	Jumlah Hari Kerja Sebenarnya	Persentase Tingkat Absolut
A	B	C	D=BxC	E	F=D-E	G=E/Dx100
Januari	40	26	1040	33	1007	3.17
Februari	40	24	960	32	928	3.33
Maret	40	24	960	34	926	3.54
April	40	25	1000	32	968	3.20
Mei	40	25	1000	33	967	3.30
Juni	40	25	1000	32	968	3.20
Juli	40	24	960	33	927	3.44
Agustus	40	25	1000	33	967	3.30
Sepetember	40	26	1040	34	1006	3.27
Oktober	40	26	1040	34	1006	3.27
November	40	24	960	33	927	3.44
Desember	40	23	920	35	885	3.80
Jumlah	480	297	11.880	398	11.482	40.27
Rata-rata	40	24.75	990	33.17	956.83	3.36

Sumber: LPD Desa Adat Padangtegal

Disiplin juga merupakan kunci terwujudnya tujuan perusahaan dengan disiplin yang baik berarti pegawai sadar dan bersedia mengerjakan tugasnya dengan baik. Dengan pegawai mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan mempunyai disiplin yang tinggi maka akan menciptakan suasana perusahaan lebih kondusif sehingga akan berdampak positif pada aktivitas perusahaan. Rata-rata absensi diatas 3 persen merupakan tingkat absensi dinyatakan tinggi dan salah satu indikasi adanya masalah yang terjadi di tingkat kedisiplinan karyawan (Jaya dan Adnyani, 2015). Oleh karena itu, agar terciptanya disiplin yang baik maka perusahaan mendorong atau memotivasi agar para pegawai dapat mematuhi berbagai ketentuan dan

peraturan yang berlaku harus menerapkan sanksi bagi pelanggar peraturan tersebut. Ada juga pengertian disiplin kerja menurut Sutrisno (2019) Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku, menurut Hasibuan (2017:193) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi segala peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti, maka ditemukanlah fenomena penelitian sebagai berikut, fenomena yang terjadi adalah pemimpin yang ada di LPD Desa Adat Padangtegal, Ubud kurang menerima masukan dari karyawan dan sangat kurang mengayomi karyawan maka dari itu ada jarak antara pemimpin dengan karyawan, di dalam budaya organisasi fenomena yang ada di LPD Desa Adat Padangtegal, Ubud yaitu kurangnya memberikan salam kepada pengunjung dan kurangnya inisiatif karyawan untuk melakukan persembahyangan di padmasana LPD Desa Adat Padangtegal, Ubud, di dalam disiplin kerja fenomena yang ada di LPD Desa Adat Padangtegal, Ubud yaitu kurangnya kedisiplinan karyawan untuk datang tepat waktu dan kurangnya kesopanan dalam berpakaian seperti baju tidak dimaksukan dan tidak memakai ikat pinggang, di dalam kinerja karyawan fenomena yang ada di LPD Desa Adat Padangtegal, Ubud kurangnya keaktifan dalam menyelesaikan pekerjaan maka dari itu pekerjaan yang seharusnya sudah selesai dengan tengat waktu menjadi tidak selesai.

Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di LPD Desa Adat Padangtegal, Ubud. Hal ini berarti bahwa semakin baik Kepemimpinan, semakin baik diterapkannya Budaya Organisasi, dan semakin meningkatnya Disiplin Kerja maka Kinerja Karyawan akan semakin meningkat. Budaya Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan di LPD Desa Adat Padangtegal, Ubud. Hal ini berarti bahwa semakin baik diterapkannya Budaya Organisasi maka Kinerja Karyawan akan meningkat. Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan di LPD Desa Adat Padangtegal, Ubud. Hal ini berarti bahwa semakin meningkatnya Disiplin Kerja maka Kinerja Karyawan akan meningkat. Secara simultan diketahui bahwa kepemimpinan, budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Padangtegal, Ubud.

Berdasarkan *research gap* yang ditemukan pada penelitian terdahulu, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian pada permasalahan yang terjadi di LPD Desa Adat Padangtegal, Ubud mengenai bagaimana pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang disajikan dengan judul: **“Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di LPD Desa Adat Padangtegal, Ubud”**.

1.2. Rumusan Masalah

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

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di LPD Desa Adat Padangtegal, Ubud?

2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kinerja karyawan di LPD Desa Adat Padangtegal, Ubud?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di LPD Desa Adat Padangtegal, Ubud?

1.3. Tujuan Penelitian

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

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di LPD Desa Adat Padangtegal, Ubud?
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di LPD Desa Adat Padangtegal, Ubud?
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di LPD Desa Adat Padangtegal, Ubud?

1.4. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini dilakukan untuk menerapkan teori – teori yang di dapat di bangku kuliah dan hasilnya dapat diharapkan untuk mendukung teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia yang sudah ada khususnya kepemimpinan, budaya organisasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan.

2. Kegunaan Praktis

Penelitian ini dilakukan dan hasilnya dapat diharapkan sebagai sumbangan pemikiran tentang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya kepemimpinan, budaya organisasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan, kepada LPD Desa Adat Padangtegal, Ubud.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. *Goal Setting Theory*

Goal setting theory yang dikembangkan oleh Locke sejak 1968 telah mulai menarik minat dalam berbagai masalah dan isu organisasi. Menurut goal setting theory, individu memiliki beberapa tujuan, memilih tujuan, dan mereka termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut (Srimindarti, 2012). 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 (Arsanti, 2011). Kekhususan dan kesulitan merupakan atribut dari penetapan tujuan. Umumnya, semakin sulit dan spesifik tujuan yang ditetapkan, semakin tinggi tingkat prestasi yang akan dihasilkan. Salah satu karakteristik dari goal setting adalah tingkat kesulitan tujuan. Tingkat kesulitan tujuan yang berbeda akan memberikan motivasi yang berbeda bagi individu untuk mencapai kinerja tertentu. Tingkat kesulitan tujuan yang rendah akan membuat individu memandang bahwa tujuan sebagai pencapaian rutin yang mudah dicapai sehingga akan menurunkan motivasi individu untuk berkreaitivitas dan mengembangkan kemampuannya. Sedangkan pada tingkat kesulitan tujuan yang lebih tinggi tetapi mungkin untuk dicapai, individu akan termotivasi untuk berfikir cara pencapaian tujuan tersebut. Proses ini akan menjadi sarana berkembangnya kreatifitas dan kemampuan individu untuk mencapai tujuan tersebut (Ginting dan Ariani dalam Matana, 2017: 11).

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.

Mengacu pada Locke's model (Arsanti, 2011), 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.

2.1.2. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Sudaryo, 2018:203). Kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam melakukan sesuatu

kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab, standar dan kriteria yang ditetapkan untuk pekerjaan itu dan memperoleh hasil seperti yang diharapkan.

2. Dimensi Kinerja Karyawan

Adapun dimensi yang menunjang kinerja yaitu:

a. Target

Target merupakan indikator dalam pemenuhan jumlah barang, pekerjaan atau jumlah uang yang dihasilkan.

b. Kualitas

Kualitas terhadap hasil yang dicapai dan ini penting, karena kualitas merupakan kekuatan dalam mempertahankan kepuasan pelanggan.

c. Waktu penyelesaian.

Penyelesaian yang tepat waktu dan atau penyerahan pekerjaan menjadi pasti.

d. Taat asas

Tidak saja harus memenuhi target, kualitas dan tepat waktu tapi juga harus dilakukan dengan cara yang benar, transparan dan dapat dipertanggung jawabkan.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan sangatlah berpengaruh bagi perusahaan dikarenakan apa bila kinerja karyawan buruk maka kualitas pelayanan perusahaan pun akan menjadi kurang baik. Sedangkan apa bila kinerja karyawan baik maka kualitas pelayanan perusahaan pun akan menjadi baik juga, maka dari itulah kinerja karyawan menjadi faktor yang sangat penting dalam meningkatkan kualitas pelayanan perusahaan.

3. Faktor – Faktor Kinerja Karyawan

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah hal penting yang harus diperhatikan untuk memastikan kinerja yang baik. Menurut Armstrong & Baron (dalam Wibowo, 2018, hlm. 100) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di antaranya adalah sebagai berikut:

a. ***Personal factor,***

ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi, dan komitmen individu.

b. ***Leadership factor,***

ditunjukkan oleh kualitas dorongan bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader.

c. ***Team factor,***

ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja.

d. ***System factor,***

ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.

e. ***Contextual/situational factor,***

ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal

4. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator-indikator kinerja karyawan (Adna Hamimih, 2019), sebagai berikut:

a. Kualitas kerja

Kualitas merupakan suatu yang terkait dengan proses pekerjaan sampai hasil kerja yang bisa diukur dari tingkat efisiensi dan efektivitas. Adapun indikator dari kualitas yaitu: kerapihan, ketelitian dan kehandalan.

b. Kuantitas kerja

Kuantitas yaitu satuan jumlah atau batas maksimal yang harus dicapai oleh pekerja dengan waktu yang telah ditentukan oleh pimpinan perusahaan. Adapun indikator dari kuantitas yaitu: ketepatan waktu, hasilkerja dan kepuasan kerja.

c. Keandalan

Keandalan merupakan kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang disyaratkan dengan supervise minimum. Keandalan yakni mencakup konsistensi kerja dan kehandalan dalam pelayanan, akurat, benar dan tepat.

d. Inisiatif

Inisiatif merupakan segala bentuk gerakan dari dalam diri anggota untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah. Adapun indikator dari inisiatif yaitu kemandirian dan kemampuan dalam bekerja.

2.1.3. Kepemimpinan

1. Pengertian Kepemimpinan

Masalah kepemimpinan tidak lepas dari pembicaraan manajemen. Sukses tidaknya suatu tujuan yang ingin dicapai sangat bergantung pada kepemimpinan seorang menejer. Oleh karena kepemimpinan inti dari pada manajemen yang menyentuh berbagai segi kehidupan manusia dan mengingat bahwa apa yang digerakan oleh seorang pimpinan bukan benda mati akan tetapi manusia yang memiliki perasaan dan akal serta beranekaragam jenis dan sifatnya, maka masalah kepemimpinan tidak biasa dipandang mudah. Kepemimpinan menurut Griffin dan Ebert dalam Wijono (2018:1) proses untuk memotivasi orang lain untuk bekerja dengan giat demi tercapainya tujuan perusahaan. Pengertian kepemimpinan tersebut senada

dengan yang dikemukakan oleh Sutrisno (2019:213) yang menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan aktivitas menggerakkan orang lain untuk mencapai hasil yang diharapkan dengan cara memimpin, membimbing dan mempengaruhi orang lain.

2. Fungsi Kepemimpinan

(Adair dalam Ganyang 2018:163-164) menyampaikan fungsi kepemimpinan terdiri dari:

a. Perencanaan

- 1) Mencapai semua informasi yang tersedia
- 2) Mendefinisikan tugas
- 3) Maksud atau tujuan kelompok
- 4) Membuat rencana yang dapat terlaksana dalam rangka membuat keputusan yang tepat

b. Pempraksanaan

- 1) Memberikan pengarahan pada kelompok mengenai sasaran dan rencana.
- 2) Menjelaskan mengapa menetapkan sasaran atau rencana yang merupakan hal penting.
- 3) Membagi tugas pada anggota kelompok.
- 4) Menetapkan standar kelompok

c. Pengendalian

- 1) Memelihara antara kelompok
- 2) Mempengaruhi tempo
- 3) Memastikan semua tindakan diambil
- 4) Untuk meraih tujuan
- 5) Mendorong kelompok mengambi tindakan/keputusan

d. Pendukung

- 1) Mengungkapkan pengakuan terhadap orang lain kontribusi mereka
- 2) Memberi semangat pada kelompok/individu
- 3) Menciptakan semangat tim
- 4) Meredakan ketergantungan atau meminta orang lain menyelidikinya

e. Penginformasian

- 1) Memperjelas tugas dan rencana
- 2) Memberi informasi baru pada kelompok, seperti melibatkan mereka
- 3) Menerima informasi dari kelompok
- 4) Membuat ringkasan atau usul dan gagasan yang masuk akal

f. Pengevaluasian

- 1) Mengevaluasi kelayakan gagasan
- 2) Menguji konsentrasi solusi yang diusulkan
- 3) Mengevaluasi presentasi kelompok
- 4) Membantu kelompok mengevaluasi sendiri prestasi mereka berdasarkan standar yang ada.

3. Gaya dan Tipe Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah pola sikap dan perilaku seseorang dalam melaksanakan tugas mengarahkan, mempengaruhi, dan mengendalikan para bawahan agar mau melaksanakan tugas secara suka rela dengan memaksimumkan kemampuannya untuk mencapai tujuan tertentu. Ganyang (2018:167-168) Terdapat beberapa jenis gaya yakni:

a. Gaya kepemimpinan autokrasi

Pemimpin dengan gaya kepemimpinan autokrasi akan memaksimumkan kekuasaan yang dimilikinya. Sementara itu karyawan diperlukan hanya

sebagai bawahan yang bertugas melaksanakan tugas untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan keinginan pemimpin tersebut.

b. Gaya kepemimpinan paternalism

Seorang pemimpin dengan gaya kepemimpinan ini cenderung memiliki hubungan layaknya ayah dan anak-anak. Pemimpin menjadi ayah yang memiliki kekuasaan tinggi dan karyawan dianggap sebagai anak yang harus dibimbing kearah kedewasaan.

c. Gaya kepemimpinan partisipatif

Pada gaya kepemimpinan partisipatif, pemimpin memberikan hak yang tinggi kepada karyawan untuk menyampaikan gagasan untuk mencapai tujuan individu, kelompok, dan perusahaan. Namun demikian keputusan tetap dipegang oleh pemimpin dengan memanfaatkan berbagai gagasan yang diterima pada karyawan.

d. Gaya kepemimpinan demokratis

Pada gaya kepemimpinan demokratis wewenang dan tanggung jawab dari pemimpin dan karyawan yang dipimpin sama besar. Pemimpin tidak dapat melakukan sesuatu tanpa bantuan para pengikutnya begitu juga sebaliknya. Berbagai hal menyangkut kepentingan individu, kelompok, dan perusahaan dibicarakan bersama-sama.

e. Gaya kepemimpinan terima jadi

Pada gaya kepemimpinan ini keberadaan pemimpin tetap diperlukan, tetapi peran karyawan lebih dominan dalam berbagai aktivitas perusahaan.

4. Syarat-syarat Kepemimpinan

Menurut (James dalam susila 2017: 32) konsep mengenai kepemimpinan itu harus dikaitkan dengan tiga hal penting yaitu:

a. Kekuasaan

Adalah kekuatan, otoritas dan legalitas yang memberikan wewenang pada pimpinan untuk mempengaruhi dan menggerakkan bawahannya untuk berbuat sesuatu.

b. Kewibawaan

Adalah kelebihan, keunggulan, keutamaan sehingga orang mampu membawahi dan mengatur orang lain, sehingga orang tersebut patuh pada pemimpin dan bersedia melakukan perbuatan-perbuatan tertentu.

c. Kemampuan

Adalah segala daya, kesanggupan, kekuatan dan kecakapan, keterampilan teknis atau sosial. Yang dianggap melebihi dari anggota biasa.

Ada beberapa syarat yang harus dipenuhi untuk menjadi pemimpin yaitu:

a. Kecerdasan

Hasil penelitian membuktikan bahwa pemimpin mempunyai tingkat kecerdasan yang lebih tinggi dibandingkan dengan yang dipimpin, namun demikian yang sangat menarik dari penelitian tersebut adalah pemimpin tidak biasa terlalu banyak melampaui kecerdasan pengikutnya.

b. Kedewasaan dan keluasan hubungan social

Pemimpin cenderung menjadi matang dan mempunyai emosi yang stabil serta mempunyai perhatian yang halus terhadap aktivitas- aktivitas spesial. Dia mempunyai keinginan menghargai dan dihargai.

c. Motivasi diri dan dorongan berprestasi

Para pemimpin secara kreatif mempunyai dorongan motivasi yang kuat untuk berprestasi, mereka bekerja berusaha mendapatkan penghargaan yang intrinsik, dibandingkan dengan ekstrinsik.

d. Sikap-sikap hubungan manusiawi

Pemimpin yang berhasil, mau mengakui harga diri dan kehormatan para pekerjanya.

Berdasarkan pendapat diatas keberhasilan seorang pemimpin selain ditentukan oleh karakteristik tugas, situasi, kebijaksanaan dan pelaksanaan dalam organisasi, juga ditentukan sifat-sifat pribadi yang dimiliki seperti: cerdas dan percaya diri, peran serta dan kebersamaan sosial yang matang dan luas, berpengaruh, motivasi diri yang dalam dan dorongan berprestasi yang tinggi, bersemangat dan memiliki sikap manusiawi.

5. Indikator-Indikator Kepemimpinan

Indikator-Indikator kepemimpinan menurut Veitzhal Rivai (2018:53) mengemukakan bahwa seorang pemimpin dalam mengimplementasikan kepemimpinannya harus mampu secara dewasa melaksanakan terhadap instansi atau organisasinya, kepemimpinan dibagi kedalam lima dimensi yaitu:

- a. Kemampuan kerjasama dan hubungan yang baik
 - 1) Membina kerjasama dengan bawahan.
 - 2) Menjalin hubungan yang baik dengan bawahan dalam pelaksanaan tugas yang menjadi tanggung jawab masing-masing.
- b. Kemampuan yang efektivitas
 - 1) Mampu menyelesaikan tugas diluar kemampuan.
 - 2) Mampu menyelesaikan tugas tepat waktu.
- c. Kepemimpinan yang partisipatif
 - 1) Pengambilan keputusan secara musyawarah.
 - 2) Mampu dalam meneliti masalah yang terjadi pada pekerjaan.
- d. Kemampuan dalam mendelegasikan tugas dan waktu
 - 1) Bersedia untuk membawa kepentingan pribadi dan organisasi kepada

kepentingan yang lebih luas yaitu kepentingan organisasi menggunakan waktu sisa untuk keperluan pribadi.

2) Mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan target.

e. Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau wewenang

1) Tanggung jawab seorang pemimpin dalam menyelesaikan tugas mana yang harus ditangani sendiri dan mana yang harus ditangani secara kelompok.

2) Memberikan bimbingan dan pelatihan dalam pengambilan keputusan.

2.1.4. Budaya Organisasi

1. Pengertian Budaya Organisasi

Menurut Affandi (2018:97), budaya organisasi merupakan suatu filsafat, asumsi, nilai-nilai, kebiasaan organisasi yang ada dalam suatu organisasi. Bila diamati dengan lebih seksama budaya organisasi merupakan seperangkat karakteristik utama yang dihargai oleh organisasi itu sendiri. Secara umum perusahaan atau organisasi terdiri atas sejumlah orang dengan latar belakang, kepribadian, emosi dan ego yang beragam. Hasil penjumlahan dan interaksi berbagai orang tersebut membentuk budaya organisasi. Secara sederhana, budaya organisasi dikatakan dapat sebagai kesatuan orang-orang yang memiliki tujuan, keyakinan (*beliefs*), dan nilai-nilai yang sama pada suatu organisasi. Budaya organisasi mencakup nilai-nilai yang mempunyai makna yang sama bagi para anggotanya keyakinan yang sama tentang keberadaan organisasi atau perilaku tertentu. Menurut Hari (2019) Budaya organisasi adalah nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajiban dan perilakunya dalam organisasi. Budaya organisasi juga didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumptions*), atau

norma-norma yang telah lama berlaku disepakati dan diikuti oleh para anggota-anggota sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya (Edy 2019:1-2) . Saiful (2018:34) Budaya organisasi adalah filosofi dasar organisasi yang memuat keyakinan, norma-norma dan nilai-nilai bersama yang menjadi karakteristik ini tentang bagaimana cara melakukan sesuatu dalam organisasi.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi budaya organisasi

Menurut Affandi (2018:99), faktor-faktor yang mempengaruhi budaya organisasi antara lain:

- a. Kepemimpinan yaitu gaya seorang manajer dalam mengatur organisasi secara professional.
- b. Kedisiplinan yaitu menaati peraturan perusahaan.
- c. Hubungan organisasi yaitu berkaitan semua level jabatan-jabatan.
- d. Komunikasi yaitu alur kerja yang terjalin dengan baik antara pemimpin dan karyawan.

3. Fungsi Budaya Organisasi

Menurut Robbins dan Judge (2014:262) terdapat lima fungsi budaya organisasi, sebagai berikut:

- a. Budaya berperan sebagai penentu batas-batas.
- b. Budaya memuat suatu rasa identitas anggota organisasi.
- c. Budaya memfasilitasi lahirnya komitmen terhadap sesuatu yang lebih besar daripada kepentingan individu.
- d. Budaya meningkatkan stabilitas sistem sosial.
- e. Budaya bertindak sebagai mekanisme sense making serta kendali yang menuntun dan membentuk sikap serta perilaku karyawan.

4. Indikator Budaya Organisasi

Menurut (Afandi, 2018:101), mengemukakan indikator budaya organisasi adalah sebagai berikut:

- a. Pelaksanaan norma Norma adalah peraturan perilaku yang menentukan respon karyawan atau pegawai mengenai apa yang dianggap tepat dan tidak tepat didalam situasi tertentu. Norma organisasi dikembangkan dalam waktu lama oleh pendiri dan anggota organisasi. Norma organisasi sangat penting karena mengatur perilaku anggota organisasi, sehingga perilaku anggota organisasi dapat diramalkan dan dikontrol.
- b. Pelaksanaan nilai-nilai Nilai-nilai merupakan pedoman atau kepercayaan yang dipergunakan oleh orang atau organisasi untuk bersikap jika berhadapan dengan situasi yang harus membuat pilihan nilai-nilai berhubungan erat dengan moral dan kode etik yang menentukan apa yang harus dilakukan individu dan organisasi yang mempunyai nilai kejujuran, integritas dan keterbukaan menganggap mereka harus bertindak jujur dan berintegritas tinggi.
- c. Kepercayaan Kepercayaan organisasi berhubungan dengan apa yang menurut organisasi dianggap benar dan tidak benar. Kepercayaan melukiskan karakteristik moral organisasi atau kode etik organisasi, misalnya memberikan upah minimum sesuai dengan kebutuhan layak akan meningkatkan motivasi karyawan atau pegawai.
- d. Pelaksanaan kode etik Kode etik adalah kumpulan kebiasaan baik suatu masyarakat yang diwariskan dari generasi ke generasi lainnya. Fungsi dari kode etik adalah pedoman perilaku bagi anggota organisasi.

Menurut Hari (2019:14) adapun karakteristik yang mempengaruhi budaya organisasi diantaranya:

- a. Inovatif memperhitungkan resiko.

Bahwa setiap karyawan akan memberi perhatian yang sensitif terhadap segala permasalahan yang mungkin dapat resiko kerugian bagi kelompok organisasi secara keseluruhan

- b. Memberikan perhatian pada setiap masalah secara detail.

Menggambarkan ketelitian dan kecermatkan dari karyawan di dalam melaksanakan tugasnya.

- c. Berorientasi pada hasil yang akan dicapai.

Supervisi seseorang manajer terhadap bawahannya merupakan salah satu cara manajer untuk mengarahkan dan memberdayakan mereka. melalui survei ini dapat diuraikan tujuan organisasi dan kelompok serta anggotanya.

- d. Berorientasi kepada semua kepentingan karyawan.

Keberhasilan atau kinerja organisasi salah satunya di tentukan oleh tim kerja (*team work*), dimana kerjasama tim dapat dibentuk apabila manajer dapat melakukan survei dengan baik terhadap bawahannya.

- e. Agresif dalam bekerja.

Produktivitas tinggi dapat dihasilkan apabila performa karyawan dapat memenuhi standar yang dibutuhkan untuk melakukan tugasnya. Performa yang baik dimaksudkan antara lain kualifikasi keahlian (*ability an skill*) yang dapat memenuhi persyaratan produktivitas serta harus diikuti dengan disiplin dan kerajinan yang tinggi.

- f. Mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja.

Karyawan harus mampu menjaga kondisi kesehatannya agar tetap prima,

kondisi seperti ini hanya dapat dipenuhi apabila secara teratur mengkonsumsi makanan bergizi berdasarkan nasehat ahli gizi.

2.1.5. Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian bila peraturan dan ketetapan yang ada dalam perusahaan diabaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin yang buruk. Sebaliknya bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik. Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kurangnya kedisiplinan, tidak taatnya terhadap peraturan dan norma-norma yang berlaku maka akan berpengaruh terhadap efisiensi dan efektivitas kerja. Jika karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan norma-norma social yang berlaku.

Apabila disiplin kerja karyawan tidak ditegaskan maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai secara efektif dan efisien. Berikut beberapa pengertian disiplin kerja menurut para ahli. Pengertian disiplin kerja merupakan sikap perilaku, dan bertindak sesuai dengan peraturan perusahaan, baik tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin juga merupakan kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi semua hukum dan norma social yang berlaku, (Triyaningsih, 2019). Selain dari pada itu pendapat lainnya mengenai disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku. Kesadaran disini adalah sikap seseorang yang secara

sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya, sedangkan kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, perbuatan seseorang yang sesuai dengan perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis (Santoso, 2019).

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan, disiplin pada dasarnya merupakan pembatasan kebebasan dari karyawan dan karyawan. Disiplin dalam suatu perusahaan dapat ditegakkan apabila sebagian besar peraturan-peraturannya ditaati oleh sebagian besar para karyawan atau karyawan. Dalam prakteknya untuk mengusahakan seluruh peraturan untuk ditaati oleh setiap karyawan. Oleh karena itu dalam praktek bila suatu perusahaan telah dapat mengusahakan sebagian besar peraturan-peraturan ditaati oleh sebagian besar karyawannya maka sebenarnya disiplin sudah dapat ditegakkan.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Disiplin dapat dipengaruhi oleh segala hal yang berkaitan dengan kepatuhan karyawan terhadap peraturan yang berlaku di suatu perusahaan karena tindakan tidak disiplin yang harus diperhatikan oleh para atasan. Menurut Agustini (2019:97-99) faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah:

a. Kompensasi besar/kecil

Kompensasi besar atau kecil dapat mempengaruhi penegakan disiplin.

b. Ada/tidak adanya pemimpin teladan di perusahaan

Pemimpin teladan sangatlah penting, karena dalam suatu organisasi/perusahaan, seluruh karyawan akan memperhatikan bagaimana pemimpin itu mampu menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan diri dari perkataan, tindakan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang telah ditetapkan.

- c. Ada aturan-aturan tertentu yang bisa dijadikan pedoman.

Pengembangan disiplin tidak akan dilakukan dalam organisasi/perusahaan.

- d. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan jika ada pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu adanya keberanian dari pimpinan untuk mengambil tindakan sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dilakukannya.

- e. Baik tidaknya pemimpin memperhatikan karyawan.

Karyawan adalah manusia yang memiliki karakter yang beda satu sama lain.

- f. Terciptanya kebiasaan-kebiasaan yang mendukung terbentuknya kedisiplinan. Kebiasaan positif tersebut yaitu saling menghormati saat bertemu di tempat kerja, berikan pujian sesuai tempat dan waktu agar karyawan bangga dengan pujian tersebut.

3. Tujuan Disiplin Kerja

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya karena hal ini akan mendorong gairah atau semangat kerja, dan mendorong terwujudnya tujuan organisasi Afandi (2018).

Semangat atau moril (*morale*) adalah suatu istilah yang banyak dipergunakan tanpa adanya suatu perumusan yang seksama. Semangat menggambarkan suatu perasaan, agak berhubungan dengan tabiat (jiwa), semangat kelompok, kegembiraan atau kegiatan. Untuk kelompok pekerja, penggunaan yang sudah lazim menyatakan bahwa semangat menunjukkan iklim dan suasana pekerjaan. Pegawai dengan semangat tinggi merasa bahwa mereka diikutsertakan tujuan organisasi patut diberi perhatian dan bahwa usaha-usaha mereka dikenal dan dihargai Afandi (2018)

4. Indikator-Indikator Disiplin Kerja

Disiplin kerja dapat diartikan sebagai suatu sikap dan perilaku yang dilakukan secara sukarela dengan penuh kesadaran dan kesediaan mengikuti peraturan-peraturan yang telah ditetapkan secara bersama baik secara tertulis maupun tidak tertulis. Berikut indikator-indikator disiplin kerja menurut (Agung, 2020).

a. Ketepatan waktu

Jika karyawan datang tepat waktu, pulang tepat waktu, serta karyawan dapat bersikap tertib, maka dapat dikatakan karyawan tersebut memiliki disiplin kerja yang baik.

b. Pemanfaatan sarana

Karyawan yang berhati-hati dalam menggunakan peralatan perusahaan untuk menghindari terjadinya kerusakan pada alat perusahaan merupakan cerminan karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik.

c. Tanggung jawab yang tinggi

Karyawan yang selalu menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab terhadap hasil kerjanya, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi.

d. Ketaatan terhadap aturan

Karyawan yang memakai seragam sesuai aturan, menggunakan kartu tanda identitas, ijin apabila tidak masuk kerja, juga merupakan cerminan disiplin yang tinggi.

2.2. Hasil Penelitian Sebelumnya

1. Peneliti Husain (2018) meneliti tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro. Metode analisis data menggunakan deskriptif dan verifikatif dengan analisis regresi,

determinasi, serta pengujian hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 60,8% sedangkan sisanya sebesar 39,2% dipengaruhi faktor lain. Pengujian hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel ($12,329 > 1,984$) hal itu konsisten dengan nilai probability signification $<$ 0,05 dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Peneliti Lusiana (2018) meneliti tentang pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tanjung Selatan Makmur Jaya Kalimantan Selatan. Teknik penentuan sampel dengan random sampling dengan jumlah sampel sebanyak 71 responden penelitian. Hasil analisis menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian determinasi menunjukkan bahwa kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh disiplin kerja dan lingkungan kerja sebesar 73% dan sisanya 27% dipengaruhi oleh variabel lain yang belum dimasukkan ke dalam model penelitian.
3. Pratama, A. (2020). Dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia KCP Pamulang Tangerang Selatan”. Penelitian ini menggunakan teknik analisa regresi linear berganda, uji hipotesis, uji R^2 , uji F, uji t yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Nergara Indonesia KCP Pamulang Tangerang Selatan.
4. Rusmawati, N. K. D., & Astawa, I. P. P. (2021). Dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Kumbasari Badung”. Penelitian ini menggunakan

teknik analisa regresi linear berganda, uji hipotesis, uji R², uji F, uji t yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Kumbasari Badung.

5. Alparedi, T., & Toni, H. (2021). Dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Danamon Simpan Pinjam Cluster”. Penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Danamon Simpan Pinjam Cluster.
6. Jufrizen¹ Dan Fadilla Puspita Hadi (2021). Dengan Judul “Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja”. teknik analisis data menggunakan Partial Least Square (SmartPls) untuk menguji tujuh hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) pengaruh fasilitas kerjaterhadap 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; (4) pengaruh fasilitas kerja terhadap motivasi kerja positif dan signifikan; (5) pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi kerja positif dan signifikan; (6) motivasi kerja sebagai variabel mediator tidak berperan sebagai mediasi pada pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan; (7) motivasi kerja sebagai mediator tidak berperan sebagai mediasi pada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan
7. Yulia Aniasari Dan Retno Wulansari (2021). Dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sentra Ponselindo”. .

Metode penelitian adalah metode asosiatif. Populasi dan sampel sebanyak 45 responden dan menggunakan teknik sampling jenuh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Sentra Ponselindo, dengan persamaan regresi sederhana $Y = 32,207 + 0,496X$. Hasil uji hipotesis parsial menunjukkan nilai thitung $4,084 > t$ tabel $2,017$ dengan taraf 5% maka H_a diterima dan H_0 ditolak, maka dalam penelitian ini menetapkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Sentra Ponselindo

8. Siti Nur Aisah Dan Rahma Wardani (2020). Dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan”. Berdasarkan hasil pengujian koefisien regresi linear diperoleh kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan pada indikator PK (Pengambilan Keputusan) sebesar 1.982, PrK (Perilaku Kepemimpinan) sebesar 0.682 dan OK (Orientasi Kepemimpinan) sebesar 0.554 berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan, sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan salah satu bank perkreditan rakyat sudah mampu meningkatkan kinerja karyawan.
9. Wa Ode Zusnita Muizu, dkk (2019). Dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan”. Alat uji hipotesis menggunakan Structural Equation Model (SEM), sedangkan pengolahan data dilakukan dengan program LISREL 8.72 (Linier Structural Relationship). Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan, baik secara parsial maupun simultan, terhadap kinerja karyawan. Ini berarti bahwa jika implementasi kepemimpinan organisasi dan motivasi kerja lebih baik, maka pencapaian kinerja pegawai perbankan di Sulawesi Tenggara akan lebih optimal.

10. Dede Andi, dkk (2020). Dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Megaprima Di Jakarta”. Teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini variabel kepemimpinan diperoleh rata-rata skor sebesar 3,41 dengan kriteria baik. Variabel kinerja karyawan diperoleh rata-rata skor sebesar 3,83 dengan kriteria baik. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 7,678 + 0,899X$, dan nilai korelasi 0,787 atau kuat dengan determinasi 61,9%. Uji hipotesis diperoleh signifikansi $0,000 < 0,05$.
11. Roni adli (2019). Dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Tunas Perkasa Tekindo”. analisis menggunakan statistik dengan rancangan hipotesis asosiatif yaitu mencari hubungan antara dua variabel atau lebih. Analisis yang digunakn menggunakan analisis regresi linie berganda. Populasi dalam penelitian sebanyak 50 responden dan sampel menggunakan sampel jenuh, dimana sampel sama dengan populasi. Berdasarkan hasil uji hipotesis dinyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan koefisien determinasi ditemukan bahwa pengaruh kontribusi kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Tunas Perkasa Tekindo adalah sebesar 66,1%, sedangkan sisanya $(100\% - 66,1\%) = 33,9\%$ dipengaruhi oleh faktor lain
12. Swastiani Dunggio (2020). Dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Duingi Kota Gorontalo”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, Pengaruh budaya konstruktif (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0,445 atau 44,5% dengan nilai signifikansi sebesar 0,007. Menunjukan bahwa semakin baiknya budaya konstruktif akan berdampak pada meningkatnya kinerja pegawai. Pengaruh

budaya pasif-defensif (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0,332 atau 33,2% dengan nilai signifikansi sebesar 0,017. Menunjukkan bahwa semakin baiknya budaya pasif-defensif akan berdampak pada meningkatnya kinerja pegawai. Pengaruh budaya Agresif-defensif (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0,568 atau 56,8% dengan nilai signifikansi sebesar 0,003. Menunjukkan bahwa semakin baiknya budaya agresif-defensif akan berdampak pada meningkatnya kinerja pegawai. Simpulannya terdapat pengaruh budaya organisasi secara simultan dan parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Duingi Kota Gorontalo

13. Kardinah Indrianna Meutia¹ Dan Cahyadi Husada (2019). “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan”. Teknik analisis untuk menguji hoptesis penelitian melalui Analisis Regresi Linier Berganda. Hasil analisis membuktikan budaya dan komitmen merupakan faktor penting yang dapat menjelaskan variasi kinerja karyawan. Implikasi dan saran di jelaskan dalam artikel.
14. Werni Sarumaha (2022). “Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai” . Berdasarkan hasil uji parsial yang pertama (budaya organisasi) terlihat bahwa nilai thitung (2,195) > ttabel (1,694) dan tingkat signifikan sebesar $0,036 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan. Berdasarkan hasil uji parsial yang kedua (kompetensi) terlihat bahwa nilai thitung (3,354) > ttabel (1,694) dan tingkat signifikan sebesar $0,002 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Telukdalam Kabupaten

Nias Selatan. Berdasarkan hasil uji simultan, terlihat bahwa nilai F_{hitung} (15,001) > F_{tabel} (3,295) dan tingkat signifikan sebesar 0,000

15. Wulan sari Girsang (2019). “Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan RS Putri Hijau No. 17 Medan”. Jenis data yang digunakan adalah primer dengan metode pengumpulan data kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada RS Putri Hijau, komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada RS Putri Hijau dan secara simultan budaya organisasi dan komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada RS Putri Hijau.

