

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kedudukan dan peranan pegawai sebagai unsur aparatur negara yang bertugas sebagai abdi masyarakat harus menyelenggarakan pelayanan masyarakat secara adil kepada masyarakat dengan dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Penyelenggaraan pemerintah Desa memerlukan adanya seorang pemimpin yang mampu menggerakkan bawahannya agar dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai), pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai (Putri, dkk. 2022). Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu proses pemanfaatan terhadap SDM secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, penggerakan dan pengendalian semua nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk mencapai tujuan (Hartomo & Luturlean, 2020). Manajemen sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu aset yang menentukan efektivitas dan produktivitas organisasional. Menurut Widodo, dkk. (2021) "Manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan

secara terpadu”. Keberhasilan semua jenis organisasi pada dasarnya bergantung pada keahlian dan kemampuan para pegawai yang membentuknya. Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal, metode dan mesin tidak dapat memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh SDM yang mempunyai kinerja yang optimal. Mengoptimalkan sumber daya manusia menjadi fokus utama perusahaan dalam meningkatkan kinerja. Kinerja merupakan kesuksesan atau hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja pegawai memiliki korelasi dengan tujuan perusahaan. Maksudnya, semakin baik kinerja pegawai maka semakin mungkin tercapai tujuan perusahaan. Sebaliknya, semakin buruk kinerja pegawai maka semakin sulit tercapai tujuan perusahaan.

Aspek manajemen sumber daya manusia yang merupakan masalah utama yang patut mendapat perhatian organisasi adalah masalah kinerja pegawai (Clara, dkk. 2020). Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Baehaki & Faisal, 2020). Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis suatu organisasi (Bastian dalam Hartomo dan Luturlean, 2020). Menurut Ramadhany (2017), kinerja adalah unjuk kerja yang merupakan hasil kerja dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Kualitas sumber daya

manusia ditentukan oleh sejauh mana sistem di bidang sumber daya manusia ini sanggup menunjang dan mengakomodasi kepentingan pegawai maupun perusahaan. Peningkatan pengetahuan, keahlian, perubahan sikap, perilaku, serta koreksi terhadap kekurangan- kekurangan kinerja dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas melalui motivasi, pengembangan, kondisi lingkungan kerja, sistem penghargaan, kepuasan kerja, perilaku karyawan, dan gaya kepemimpinan (Setyawan, 2018:68).

Penelitian ini dilaksanakan pada Nitra Jaya Kebaya Kapal yang beralamat di Jl. Raya Kapal No.17, Kecamatan Mengwi, Kabupaten Badung. Nitra Jaya Kebaya merupakan toko yang menjual perlengkapan pakaian adat Bali baik untuk pria maupun wanita. Toko ini juga menyediakan pakaian adat Bali untuk upacara menikah, potong gigi, dan acara-acara lainnya. Nitra Jaya Kebaya Kapal merupakan toko yang cukup besar, namun akhir-akhir ini terdapat penurunan kinerja pegawai yang disebabkan oleh beberapa faktor yaitu salah satunya adalah gaya kepemimpinan.

Gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan (Jeklin, 2021). Salah satu gaya kepemimpinan yang sesuai dalam menghadapi permasalahan kinerja adalah gaya kepemimpinan transformasional (Wahyuni, dkk. 2021). Kepemimpinan transformasional adalah tipe kepemimpinan yang memadu atau memotivasi pengikut mereka dalam arah tujuan yang ditegakkan dengan memperjelas peran dan tuntutan tugas (Indajang, dkk. 2020). Kepemimpinan transformasional sebagai suatu proses dimana pemimpin dan pengikutnya bersama-sama saling meningkatkan dan mengembangkan moralitas dan motivasinya (Pramesti, 2021). Dari

pengertian para ahli diatas dapat ditarik suatu kesimpulan, kepemimpinan transformasional adalah kemampuan individu atau pemimpin dalam berinteraksi untuk mengarahkan dan memotivasi seseorang atau sekelompok orang dalam pencapaian tujuan organisasi sehingga sasaran yang dicita-citakan dapat tercapai. Gaya kepemimpinan yang sesuai prosedur perusahaan dan pegawai akan mendorong peningkatan kerja bagi pegawai, karena kinerja yang baik akan menunjang pencapaian tujuan dan sasaran perusahaan. Namun seringkali didapatkan bahwa pimpinan gagal untuk mempengaruhi bawahannya untuk dapat meningkatkan kinerjanya.

Adapun *research gap* dari penelitian terdahulu yaitu penelitian yang dilakukan oleh Aisah (2020), Batubara (2020), Agustin (2021), dan Halim (2021) gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan pada perusahaan akan meningkatkan kinerja pegawai. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Airyq, dkk. (2023) yang menyatakan gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya baik buruk gaya kepemimpinan di perusahaan tidak akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya faktor lain yang diperkirakan mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi. Menurut Situmorang, dkk. (2021) motivasi adalah perangsang keinginan dan daya penggerak kematian bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Menurut Iwan, dkk. (2022) menyatakan motivasi sebagai proses yang menyebabkan (*intensity*), arahan (*direction*) dan usaha terus menerus (*persistence*) individu menuju pencapaian

tujuan. Meliolina (2023) berpendapat bahwa motivasi adalah dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang untuk mengadakan perubahan tingkah laku. Selain itu, motivasi adalah suatu proses menggiatkan motif-motif menjadi perbuatan atau tingkah laku untuk memenuhi kebutuhan dan mencapai tujuan, atau keadaan dan kesiapan. Untuk itu para pegawai dituntut untuk memiliki motivasi dalam memberikan pelayanan kepada pelanggan. Motivasi kerja dapat dipengaruhi faktor kepemimpinan dan dapat juga dipengaruhi oleh beberapa faktor internal dari pegawai itu sendiri seperti adanya keinginan naik jabatan.

Pada dasarnya perusahaan melakukan motivasi adalah karena hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja dengan semangat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Memberikan motivasi berupa nasehat ataupun memberikan ide-ide (inspirasi) yang cemerlang, insentif serta *reward* bagi pegawai yang berprestasi dapat memberikan dorongan pegawai untuk meningkatkan kinerjanya dan semangat kerja. Ada banyak indikator yang dapat digunakan untuk memotivasi pegawai dalam melaksanakan tugas, salah satunya adalah fisiologis atau kebutuhan fisik, ditunjukkan dengan pemberian bonus. Berikut disajikan data pemberian bonus pegawai Nitra Jaya Kebaya Kapal.

Tabel 1.1
Pemberian Bonus Kepada Pegawai Nitra Jaya Kebaya Kapal

Tahun	Anggaran Bonus Setiap Tahun	Jumlah Bonus Yang Terealisasi	Persentase (%)
2020	Rp. 25.000.000	Rp. 20.000.000	80%
2021	Rp. 34.000.000	Rp. 30.500.000	89,7%
2022	Rp. 37.000.000	Rp. 34.500.000	93,2%

Sumber: Nitra Jaya Kebaya Kapal (2023)

Dilihat pada Tabel 1.1, persentase realisasi bonus bagi pegawai setiap tahunnya yaitu pada tahun 2020 anggaran bonus sebesar Rp. 25.000.000, namun belum sepenuhnya terealisasi, bonus yang terealisasi sebesar Rp. 20.000.000 (80%) dan sisa anggaran yaitu sebesar Rp.5.000.000 (20%) digunakan untuk pemeliharaan toko seperti pemeliharaan AC, listrik, lampu, dan kelalaian pegawai pada saat melakukan transaksi penjualan. Pada tahun 2021 anggaran bonus berjumlah Rp. 34.000.000, namun yang terealisasi sebesar Rp. 30.500.000 (89,7%), dan sisa anggaran yaitu sebesar Rp. 3.500.000 (10,3%) yang digunakan untuk pemeliharaan listrik, AC, dan lampu. Pada tahun 2022 anggaran bonus berjumlah Rp. 37.000.000, namun yang terealisasi sebesar Rp. 34.500.000 (93,2%), dan sisa anggaran bonus sebesar Rp. 2.500.000 (6,8%) digunakan untuk pemeliharaan listrik saja. Anggaran bonus yang tidak sepenuhnya terealisasi tersebut biasanya digunakan untuk menutupi biaya pemeliharaan toko seperti pemeliharaan AC, lampu, listrik, dan lain sebagainya agar perusahaan tetap berjalan ataupun beroperasi dengan baik. Adanya pemberian motivasi kerja eksternal dan internal yang berupa bonus lebih baik dapat mendorong pegawai untuk bekerja lebih produktif. Dengan produktivitas kerja yang tinggi, biaya tenaga kerja per

unit produksi akan semakin rendah. Selain itu, pemberian kesempatan kepada setiap pegawai untuk berkembang, memenuhi kebutuhannya berdasarkan kemampuan dan kompetensi individu merupakan bagian terpenting dari upaya memberikan pemenuhan kebutuhan bagi pegawai, terutama dalam upaya menumbuhkan motivasi pegawai menuju produktivitas yang lebih tinggi, karena dengan terpenuhinya kebutuhan yang sesuai dengan harapan pegawai, terutama imbalan finansial berupa gaji dan bonus atas prestasi kerjanya, memungkinkan pegawai untuk berkonsentrasi penuh pada pekerjaannya. Pemberian motivasi kerja dimaksudkan untuk memberikan insentif kepada pegawai yang bersangkutan agar pegawai tersebut bekerja dengan segala daya dan upaya (Wijaya & Dewi, 2020).

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu ditemukan *research gap* hasil penelitian yaitu penelitian yang dilakukan oleh Saputra & Fernos (2022), Arianto & Kurniawan (2020), Septiadi, dkk. (2020), dan Goni, dkk. (2021) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi motivasi pegawai maka kinerjanya akan meningkat. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Ambarita, dkk. (2020) yang menyatakan motivasi berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti semakin tinggi motivasi pegawai kinerja akan semakin menurun.

Selanjutnya faktor lain yang diperkirakan mempengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin kerja. Disiplin kerja adalah satu aspek dari kekuatan sumber daya manusia dapat tercermin dalam sikap dan perilaku disiplin, karena disiplin memiliki dampak yang kuat pada suatu organisasi untuk mencapai

keberhasilan dalam mengejar tujuan yang direncanakan. Segala macam kebijaksanaan tidak memiliki arti jika tidak didukung oleh administrator. Menurut Dewi, dkk (2021) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku, dimana pegawai selalu datang dan pulang tepat waktu dan mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik.

Adapun *research gap* dari penelitian sebelumnya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Dewi, dkk (2021), Prasetyo & Marlina (2019), Ichsan, dkk. (2020), dan Arifin & Sasana (2022) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi disiplin kerja pegawai kinerja akan semakin meningkat. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Fachmi (2020) yang menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil observasi, tingkat disiplin pegawai pada Nitra Jaya Kebaya Kapal masih belum cukup baik, hal ini dapat dilihat dari tingkat absensi pegawai pada Nitra Jaya Kebaya Kapal yang belum cukup baik. Hal tersebut dikarenakan oleh beberapa pegawai yang sakit, ijin, dan terdapat pula pegawai yang datang terlambat. Hal – hal tersebut nantinya akan dapat mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai pada Nitra Jaya Kebaya Kapal. Berikut disajikan data tingkat absensi pegawai pada Nitra Jaya Kapal yang dijelaskan pada Tabel 1.2 sebagai berikut:

Tabel 1.2
Tingkat Kehadiran Pegawai Pada Nitra Jaya Kebaya Kapal Tahun 2022

Bulan	Jumlah tenaga kerja (orang)	Jumlah hari kerja (hari)	Jumlah hari kerja seharusnya (hari)	Jumlah presensi	Jumlah hari kerja senyatanya (hari)	Persentase absensi (%)
1	2	3	4 = (2x3)	5	6 = (4-5)	7 = (5:4) x 100%
Januari	32	27	864	26	838	3,0
Februari	32	24	768	24	744	3,1
Maret	32	27	864	27	837	3,1
April	32	26	832	25	807	3,0
Mei	32	27	864	28	836	3,2
Juni	32	26	832	24	808	2,8
Juli	32	27	864	27	837	3,1
Agustus	32	27	864	26	838	3,0
September	32	26	832	26	806	3,1
Oktober	32	27	864	25	839	2,8
November	32	26	832	27	805	3,2
Desember	32	27	864	26	838	3,0
Jumlah		317	10.144	311	9.833	36,4
Rata-rata		26,41	845,4	25,91	819,41	3,04

Sumber: Nitra Jaya Kebaya Kapal (2023)

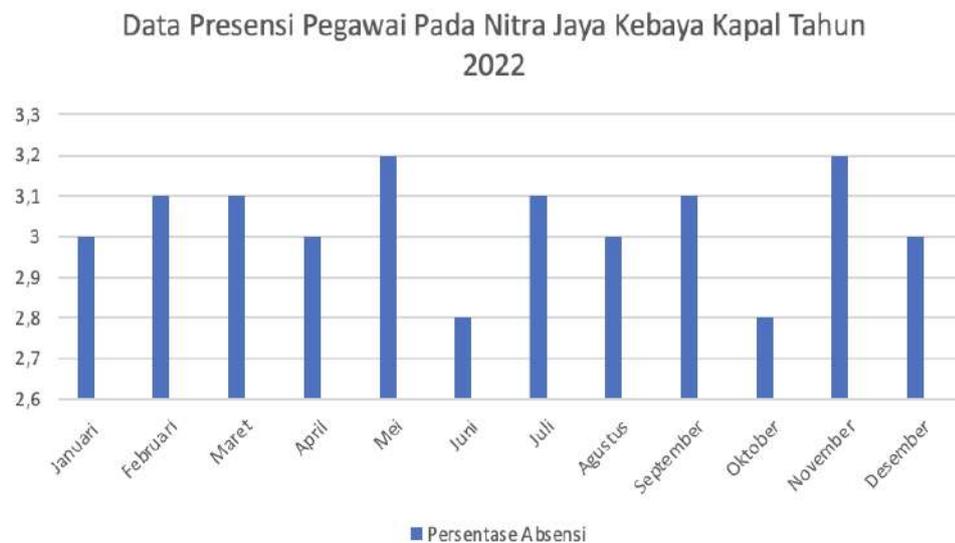
Berdasarkan tabel 1.2 menunjukkan bahwa tingkat absensi pegawai pada bulan Januari sebesar 3,0% dengan jumlah pegawai yang absen yaitu sebanyak 26 presensi, hal ini disebabkan oleh beberapa pegawai yang datang terlambat dan sakit. Pada bulan Februari tingkat absensi pegawai sebesar 3,1% dengan jumlah pegawai yang absen yaitu sebanyak 24 presensi, yang disebabkan oleh beberapa pegawai yang tidak masuk karena sakit. Pada bulan Maret tingkat absensi sebesar 3,1% dengan jumlah pegawai yang absen yaitu sebanyak 27 presensi, yang disebabkan oleh beberapa pegawai yang datang terlambat, dan sakit. Pada bulan April tingkat absensi sebesar 3,0% dengan jumlah pegawai yang absen yaitu sebanyak 25 presensi, yang disebabkan oleh beberapa pegawai yang ijin dan sakit. Pada bulan Mei tingkat absensi sebesar 3,2% dengan jumlah pegawai yang absen yaitu sebanyak 28 presensi, yang

disebabkan oleh beberapa pegawai yang datang terlambat, dan juga ada yang ijin karena ada upacara agama. Pada bulan Juni tingkat absensi sebesar 2,8% dengan jumlah pegawai yang absen yaitu sebanyak 24 presensi, yang disebabkan oleh beberapa pegawai yang datang terlambat, dan sakit. Pada bulan Juli tingkat absensi sebesar 3,1% dengan jumlah pegawai yang absen yaitu sebanyak 27 presensi, yang disebabkan oleh beberapa pegawai yang datang terlambat, dan pegawai yang ijin. Pada bulan Agustus tingkat absensi sebesar 3,0% dengan jumlah pegawai yang absen yaitu sebanyak 26 presensi, yang disebabkan oleh beberapa pegawai yang datang terlambat karena melaksanakan upacara agama sebelum berangkat kerja dan terdapat pegawai yang sakit. Pada bulan September tingkat absensi sebesar 3,1% dengan jumlah pegawai yang absen yaitu sebanyak 26 presensi, yang disebabkan oleh beberapa pegawai yang sakit dan ijin. Pada bulan Oktober tingkat absensi sebesar 2,8% dengan jumlah pegawai yang absen yaitu sebanyak 25 presensi, yang disebabkan oleh beberapa pegawai yang datang terlambat, dan ijin. Pada bulan November tingkat absensi sebesar 3,2% dengan jumlah pegawai yang absen yaitu sebanyak 27 presensi, yang disebabkan oleh beberapa pegawai yang datang terlambat, dan terdapat pegawai yang sakit. Pada bulan Desember tingkat absensi sebesar 3,0% dengan jumlah pegawai yang absen yaitu sebanyak 26 presensi, yang disebabkan oleh beberapa pegawai yang ijin dan beberapa pegawai yang datang terlambat.

Dimana tingkat absensi pegawai rata-rata sebesar 3,04% di tahun 2022. Menurut Antara (2023), menyatakan bahwa apabila absensi 0% sampai 3% dinyatakan baik (normal), di atas 3% sampai 10% dinyatakan buruk (tidak

normal), di atas 10% dianggap tidak wajar maka sangat perlu mendapatkan perhatian serius dari pihak instansi.

Berdasarkan tabel 1.2 mengenai absensi pegawai Nitra Jaya Kebaya Kapal dapat diuraikan dengan grafik sebagai berikut:



Sumber: Nitra Jaya Kebaya Kapal (2023)

Dari data diatas menunjukkan bahwa tingkat absensi pada Nitra Jaya Kebaya Kapal yang belum maksimal, dapat dilihat dari ketidak disiplinan pegawai dalam melakukan absensi. Pada bulan Januari tingkat absensi pegawai sebesar 3,0%, pada bulan Februari tingkat absensi sebesar 3,1%, pada bulan Maret tingkat absensi sebesar 3,1%, pada bulan April tingkat absensi pegawai sebesar 3,0%, pada bulan Mei tingkat absensi pegawai sebesar 3,2%, pada bulan Juni tingkat absensi pegawai sebesar 2,8%, pada bulan Juli tingkat absensi pegawai sebesar 3,1%, pada bulan Agustus tingkat absensi pegawai sebesar 3,0%, pada bulan September tingkat absensi pegawai sebesar 3,1%, pada bulan Oktober tingkat absensi pegawai sebesar 2,8%, pada bulan November tingkat absensi pegawai sebesar 3,2%, dan pada bulan Desember

tingkat absensi pegawai sebesar 3,0%. Berdasarkan persentase tingkat absensi tersebut yang membuat ketidakhadiran pegawai atau jumlah hari yang hilang yaitu ketidak disiplin pegawai dalam melakukan absensi yang dikarenakan kurangnya pengawasan atau tindakan disiplin yang konsisten dari pihak perusahaan dapat membuat pegawai bahwa mereka tidak akan dihukum jika terlambat atau tidak melakukan absensi dengan benar. Kebijakan perusahaan yang tidak ditegakkan dengan tegas dapat memberikan sinyal kepada pegawai bahwa absensi dan keterlambatan bukanlah masalah serius, kendala transportasi atau lalu lintas yang buruk yang membuat mereka sering terlambat. Kurang termotivasinya pegawai atau tidak memiliki rasa kepemilikan terhadap perusahaan mungkin kurang peduli dengan keterlambatan atau absensi mereka, kurang nyamannya pegawai tersebut terhadap lingkungan kerja, tidak ada sanksi yang jelas atau konsekuensi yang ditetapkan untuk keterlambatan atau absensi pegawai, maka tidak akan ada insentif untuk meningkatkan disiplin. Dengan demikian hal tersebut sangat perlu mendapatkan perhatian serius dari pihak institusi karena pegawai yang memiliki disiplin kerja yang tinggi akan berdampak kepada pegawai itu sendiri dalam meraih prestasi dan berdampak kepada perusahaan dalam pencapaian target yang optimal.

Permasalahan yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan di Nitra Jaya Kebaya Kapal dalam melakukan absensi yaitu ketegasan dari pihak pimpinan perusahaan, namun ketegasan yang diterapkan pimpinan perusahaan di Nitra Jaya Kebaya Kapal belum dilakukan dengan baik. Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan beberapa pegawai Nitra Jaya Kebaya Kapal diperoleh fenomena yang berkaitan dengan kepemimpinan transformasional

salah satunya adalah pemimpin kurang memberikan perhatian atau apresiasi terhadap pegawainya, selain itu pemimpin kurang antusias terkait dengan pekerjaan yang dilakukan. Sehingga pegawai senantiasa menunda dan pelaksanaan tugasnya yang tidak sesuai standar. Hal tersebut dapat dilihat dari banyak pegawai yang menyalahi aturan prosedur kerja seperti pegawai yang telat masuk kantor dan pimpinan tidak memberikan teguran atau sanksi yang tegas kepada pegawainya yang telat, dalam hal pekerjaan pimpinan kurang memberikan arahan kepada pegawainya sehingga terdapat pekerjaan yang tidak selesai tepat waktu, pimpinan tidak memberikan contoh kepada pegawainya, hal ini dapat dilihat dari pemimpin yang telat atau tidak tepat waktu masuk toko dan jarang berada ditoko. Menurut Tailan, dkk. (2021) berpendapat bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu sikap dan perilaku yang dimiliki oleh pimpinan Nitra Jaya Kebaya Kapal sehingga dapat menggerakkan pegawainya, dengan kata lain pimpinan perusahaan dapat memerintah orang lain untuk dapat menjalankan suatu tugas atau pekerjaan. Indikator kemampuan memotivasi dalam gaya kepemimpinan adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang pegawai mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran perusahaan yang telah ditentukan sebelumnya.

Permasalahan yang berkaitan dengan motivasi di Nitra Jaya Kebaya Kapal dalam melakukan absensi adalah kurangnya motivasi kerja pegawai yang disebabkan oleh perusahaan yang tidak sepenuhnya memberikan hak mereka

seperti pemberian bonus yang tidak sepenuhnya terealisasi sesuai dengan anggaran yang telah ditetapkan perusahaan. Berdasarkan Tabel 1.1 realisasi bonus bagi pegawai pada tahun 2020 sebesar Rp. 20.000.000 (80%), pada tahun 2021 berjumlah Rp. 30.500.000 (89,7%), dan pada tahun 2022 berjumlah Rp. 34.500.000 (93,2%). Pemberian bonus yang tidak terealisasi dengan baik tersebut biasanya digunakan untuk menutupi biaya pemeliharaan toko seperti pemeliharaan AC, lampu, listrik, dan lain sebagainya. Apabila hal ini terus terjadi maka akan menyebabkan motivasi kerja pegawai di Nitra Jaya Kebaya Kapal menjadi semakin menurun. Menurut (Utami & Wedasuwari, 2019) motivasi didefinisikan sebagai kekuatan pendorong yang memaksa seseorang untuk mengambil beberapa tindakan untuk mencapai tujuan tertentu. Indikator balas jasa dalam motivasi merupakan segala sesuatu yang berbentuk barang, jasa, dan uang yang merupakan kompensasi yang diterima pegawai karena jasanya yang dilibatkan pada organisasi.

Permasalahan yang berkaitan dengan disiplin kerja pegawai di Nitra Jaya Kebaya Kapal yaitu kurang disiplinnya dalam melakukan presensi yang disebabkan oleh beberapa faktor. Berdasarkan hasil observasi kurang disiplinnya pegawai disebabkan karena kurangnya pengawasan atau tindakan disiplin yang konsisten dari pihak perusahaan dapat membuat pegawai bahwa mereka tidak akan dihukum jika terlambat atau tidak melakukan absensi dengan benar, serta tidak ada sanksi yang jelas atau konsekuensi yang ditetapkan perusahaan untuk pegawai yang terlambat. Menurut Dewi, dkk. (2021) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma

sosial yang berlaku, dimana pegawai selalu datang dan pulang tepat waktu. Indikator ketepatan waktu dalam disiplin kerja yaitu para pegawai datang ke kantor tepat waktu, tertib dan teratur dengan begitu dapat dikatakan disiplin kerja yang baik.

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan diatas dan ketidakkonsistenan hasil penelitian terdahulu, peneliti tertarik mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Nitra Jaya Kebaya Kapal”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka didapatkan rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Nitra Jaya Kebaya Kapal?
- 2) Apakah motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Nitra Jaya Kebaya Kapal?
- 3) Apakah disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Nitra Jaya Kebaya Kapal?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah yang telah disampaikan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Nitra Jaya Kebaya Kapal.

- 2) Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Nitra Jaya Kebaya Kapal.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Nitra Jaya Kebaya Kapal.

1.4 Manfaat Penelitian

1) Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan memberikan sumbangan pemikiran dalam bidang Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya mengenai gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja, kinerja pegawai Nitra Jaya Kebaya Kapal. Dan selain itu hasil penelitian ini juga diharapkan dapat dipergunakan sebagai sumber informasi tambahan bagi peneliti lain jika ingin melakukan penelitian yang sejenis.

2) Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada pihak Nitra Jaya Kebaya Kapal dalam pertimbangan mengambil keputusan terhadap berbagai masalah yang muncul yang menyangkut tentang gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Nitra Jaya Kebaya Kapal. Dengan meningkatnya kinerja pegawai, diharapkan pelayanan terhadap pelanggan dapat ditingkatkan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai secara optimal.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Goal Setting Theory*

Teori penetapan tujuan (*goal setting theory*) awalnya dikemukakan oleh Edwin Locke (1968) yang mengatakan adanya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan prestasi kerja (kinerja). *Goal setting theory* merupakan salah satu bentuk teori motivasi. Konsep dasar teori ini adalah seseorang yang memahami tujuan (apa yang diharapkan oleh organisasi kepadanya) akan mempengaruhi perilaku kerjanya. Menurut teori ini salah satu dari karakteristik perilaku yang mempunyai tujuan yang umum diamati ialah bahwa perilaku tersebut terus berlangsung sampai perilaku itu mencapai penyelesaiannya, sakali seseorang memulai sesuatu (seperti suatu pekerjaan, sebuah proyek baru), ia terus mendesak sampai tujuan tercapai. Teori ini juga menyatakan bahwa perilaku individu diatur oleh ide (pemikiran) dan niat seseorang. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kerja yang ingin dicapai oleh individu. *Goal setting theory* mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan. Jika seorang individu berkomitmen untuk mencapai tujuannya, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kerjanya. Teori ini juga menjelaskan bahwa penetapan tujuan yang menantang (sulit) dan dapat diukur hasilnya akan dapat meningkatkan prestasi kerja (kinerja) yang diikuti dengan kemampuan dan keterampilan kerja. Berdasarkan pendekatan *goal setting theory*, kinerja instansi pemerintah diasumsikan sebagai tujuannya, sedangkan variabel *good governance*, pemanfaatan teknologi informasi dan sistem pengendalian intern

pemerintah sebagai faktor penentu. Jika faktor tersebut diterapkan secara baik maka kinerja pemerintah yang baik akan tercapai.

2.1.2 Gaya Kepemimpinan

1) Pengertian Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan fenomena universal yang sangat penting dalam organisasi, baik organisasi bisnis, pendidikan, politik, keagamaan maupun sosial (Pradnyana, 2021). Pada umumnya kepemimpinan kemampuan seseorang untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya tujuan. Gaya kepemimpinan (*leadership styles*) adalah hal yang baru. Berikut di bawah ini adalah beberapa pengertian gaya kepemimpinan menurut para ahli, diantaranya yaitu: Menurut Septyawan (2023), menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya. Menurut pendapat Dewi, dkk. (2023) gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain untuk mencapai tujuannya. Tailan, dkk. (2021) berpendapat bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu sikap dan perilaku yang dimiliki oleh seseorang sehingga dapat menggerakkan orang-orang, dengan kata lain seseorang tersebut dapat memerintah orang lain untuk dapat menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.

Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang sedemikian rupa untuk mempengaruhi bawahannya agar dapat memaksimalkan kinerja yang dimiliki bawahannya sehingga kinerja organisasi dan tujuan organisasi dapat dimaksimalkan serta memotivasi pegawai sehingga diharapkan akan menghasilkan

produktivitas yang tinggi (Yulinni, 2023). Gaya kepemimpinan (*leadership style*) seorang pemimpin akan sangat berpengaruh pada kinerja pegawai atau bawahan. Pemimpin harus dapat memilih gaya kepemimpinan sesuai dengan situasi yang ada, jika gaya kepemimpinan yang diterapkan benar dan tepat maka akan dapat mengarahkan pencapaian tujuan organisasi maupun perorangan. Sebaliknya jika gaya kepemimpinan yang dipilih salah dan tidak sesuai dengan situasi yang ada maka akan dapat mengakibatkan sulitnya pencapaian tujuan organisasi.

Dari pengertian di atas dapat diambil kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan pada dasarnya adalah gaya untuk mempengaruhi, membujuk seseorang atau bawahannya untuk mencapai suatu tujuan bersama dalam suatu organisasi.

2) **Macam – Macam Gaya Kepemimpinan**

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

Gaya kepemimpinan dalam lima tipe menurut Brotojoyo & Purwantini (2021) sebagai berikut :

1) Gaya Kepemimpinan Otokratis

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

2) Gaya Kepemimpinan Militeristis

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

3) Gaya Kepemimpinan Paternalistis

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

4) Gaya Kepemimpinan Karismatis

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

5) Gaya Kepemimpinan Demokratis

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

3) **Unsur-Unsur Kepemimpinan**

1) Pemimpin / Atasan

a) Mempunyai wewenang untuk memimpin. Walaupun demikian, seorang pemimpin tetap harus mempunyai hati nurani dan bijaksana dalam memimpin. Tidak semena-mena terhadap bawahan.

b) Mendelegasikan tugas. Dalam mendelegasikan suatu tugas, pemimpin harus mampu mengkomunikasikan kepada bawahan dengan baik dan

bijaksana. Serta pemimpin harus mampu memotivasi bawahan agar tepat dalam bekerja.

2) Anggota / Subordinate / Bawahan

Membantu pemimpin sesuai tugasnya. Setelah seorang bawahan diberikan tugas sesuai dengan bidangnya masing-masing, bawahan harus mampu melaksanakannya dengan baik guna tercapainya sebuah tujuan/cita-cita.

3) Misi – Tujuan – Target

Terealisasi sesuai landasan budaya/filosofi organisasi. Misi, tujuan, dan target suatu perusahaan dapat berjalan dengan baik apabila secara keseluruhan mampu bekerjasama dengan baik pula sesuai bidangnya masing-masing.

4) Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut Juwita & Maulidiah (2021) indikator gaya kepemimpinan menyatakan sebagai berikut :

a) Kemampuan Mengambil Keputusan

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

b) Kemampuan Memotivasi

Kemampuan memotivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi

tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

c) **Kemampuan Komunikasi**

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

d) **Kemampuan Mengendalikan Bawahan**

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

e) **Tanggung Jawab**

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

f) **Kemampuan Mengendalikan Emosional**

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

Menurut Putri & Dwiyani (2022) sebagai indikator gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut:

- a) Cara berkomunikasi.

Kemampuan pimpinan dalam menyampaikan informasi kepada pegawai dalam memberikan tugas.

- b) Pemberian motivasi.

Kemampuan pimpinan untuk memberikan semangat kepada pegawai.

- c) Kemampuan memimpin.

Kemampuan pemimpin untuk mempengaruhi perilaku pegawai dalam melaksanakan pekerjaan.

2.1.3 Motivasi

1) Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan seseorang. Motivasi merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat serta antusias mencapai hasil yang optimal (Noverdisa, 2018). Putri & Dwiyani (2022) menyatakan bahwa motivasi adalah suatu set atau kumpulan perilaku yang memberikan landasan bagi seseorang untuk bertindak dalam suatu cara yang diarahkan kepada tujuan spesifik tertentu (*specific goal directed way*). Menurut Utami & Wedasuwari (2019) motivasi didefinisikan sebagai kekuatan pendorong yang memaksa seseorang untuk mengambil beberapa tindakan untuk mencapai tujuan tertentu.

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

dilakukan agar mendorong gairah kerja setiap pegawai agar pegawai tersebut mau bekerja dengan memberikan semua kemampuan dan keahliannya dalam mewujudkan tujuan organisasi tersebut. Memiliki motivasi yang tinggi sesungguhnya memberikan spirit dalam memacu dan menumbuhkan semangat kerja dalam bekerja.

2) Prinsip-Prinsip Dalam Motivasi Kerja

Pimpinan harus mampu mendorong, menyemangati pegawai agar terus bergairah dan bersemangat dalam bekerja. Motivasi dapat terjadi dari dalam diri pegawai apabila pegawai merasa nyaman, atau dari luar dirinya seperti apa yang diberikan perusahaan. Motivasi juga perlu diberikan oleh pihak pimpinan, mulai dari pemberian perhatian, penghargaan atau kompensasi yang layak dan wajar sehingga pegawai terdorong untuk melakukan tugas-tugasnya dengan baik. Demikian pula dengan pegawai akan terdorong untuk bekerja secara dengan sungguh-sungguh. Menurut Primadana (2020), prinsip-prinsip dalam memotivasi kerja karyawan, yaitu:

1) Prinsip Partisipasi

Dalam memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.

2) Prinsip Komunikasi

Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah untuk memotivasi serta meningkatkan kinerjanya.

3) Prinsip Mengakui Andil Bawahan

Pemimpin mengakui bawahan mempunyai andil dalam usaha pencapaian tujuan dengan ikut menyusun dan melaksanakan program organisasi.

4) Prinsip Pendelegasian Wewenang

Pemimpin memberikan otoritas atau wewenang kepada bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.

5) Prinsip Memberi Perhatian

Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan oleh pegawainya dan memotivasi pegawai agar bekerja sesuai dengan yang diharapkan pemimpin.

Dari pendapat diatas diketahui bahwa prinsip motivasi dapat dijadikan sebagai suatu pedoman serta dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan atau mengerjakan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mencapai prestasi yang baik.

3) **Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja**

Motivasi kerja bagi seorang pegawai sangat diperlukan dalam rangka menunjang peningkatan kinerjanya. Dalam mencapai tujuan organisasi banyak faktor yang mempengaruhi diantaranya kualitas sumber daya manusia atau pegawai, metode kerja, lingkungan kerja dan fasilitas-fasilitas penunjang lainnya yang dapat menentukan kualitas kerja pegawai. Kinerja pegawai dalam bekerja akan menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Motivasi pegawai dalam bekerja akan mempengaruhi kinerja pegawai tersebut. Penulisan karya tulis ini bertujuan untuk mengetahui pengertian motivasi kerja, untuk mengetahui teori motivasi kerja, bagaimana pentingnya motivasi kerja bagi

pegawai. motivasi dapat terwujud karena dipengaruhi oleh beberapa faktor-faktor (Dewi & Harjoyo, 2019).

Menurut Hasibuan (2019), menyatakan bahwa orang dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh dua faktor sehingga teori yang dikembangkannya dikenal dengan “teori motivasi dua faktor” yang terdiri faktor motivasional dan faktor hygiene atau pemeliharaan. Faktor motivasional adalah hal-hal yang mendorong berprestasi yang sifatnya intrinsik, yang berarti bersumber dalam diri seseorang dan faktor hygiene atau pemeliharaan adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang. Menurut teori motivasi dua faktor Herzberg faktor yang mempengaruhi motivasi pegawai, yaitu:

a) Faktor intrinsik

- (a) Prestasi atau achievement
- (b) Pengakuan atau recognition
- (c) Pekerjaan itu sendiri atau the work it self
- (d) Tanggung jawab atau responsibility
- (e) Kemajuan atau advancement
- (f) Pengembangan potensi individu/the possibility of growth

b) Faktor Ekstrinsik

- (a) Balas jasa
- (b) Kondisi kerja fisik
- (c) Kepastian pekerjaan
- (d) Supervisi yang menyenangkan

4) Indikator Motivasi Kerja

Kekuatan motivasi kerja pegawai untuk bekerja dan berkinerja secara langsung tercermin pada seberapa jauh upayanya bekerja keras untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik demi mencapai tujuan perusahaan. Agar suatu proses motivasi kerja dapat dilaksanakan dengan baik, maka diperlukan indikator yang dijadikan sebagai acuan dalam proses memotivasi kerja pegawai. Indikator motivasi dijadikan sebagai alat untuk mengukur keberhasilan motivasi kerja bermanfaat atau tidak dalam suatu organisasi. Menurut Yuliantini dan Santoso (2020) menyebutkan beberapa indikator dari motivasi sebagai berikut:

- a) Faktor intrinsik yaitu faktor motivasi yang ada di dalam diri seseorang yaitu kemajuan, pengakuan, tanggung jawab, dan pencapaian.
- b) Faktor ekstrinsik yaitu faktor motivasi yang diperoleh dari luar diri seseorang, yaitu pengawasan, imbalan kerja, pengembangan karir, kebijaksanaan perusahaan, dan kondisi kerja.

2.1.4 Disiplin Kerja

1) Pengertian Disiplin Kerja

Kedisiplinan merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja pegawai, semakin baik kinerja yang dapat dicapai. Sutrisno (2018) berpendapat disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan instansi. Baehaki (2020) mengemukakan bahwa *dicipline is management action to enforce organization standards*. Dapat diartikan disiplin kerja merupakan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Salah satu cara meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan memiliki disiplin

kerja yang baik (Nadeak, 2020:181). Dewi dan Harjoyo (2019:93) secara etimologis disiplin berasal dari bahasa Inggris “*disciple*” yang berarti pengikut atau penganut, pengajaran, latihan dan sebagainya. Menurut Agustini (2019), disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Dewi, dkk. (2021) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku, dimana pegawai selalu datang dan pulang tepat waktu dan mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik.

Berdasarkan pengertian di atas disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggaran nya, disiplin kerja yang berarti sikap dan tingkah laku yang harus dijalankan oleh setiap pegawai yang sesuai dengan peraturan yang sudah ditetapkan kantor.

2) Faktor-faktor Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2018), bahwa hal yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah:

- a) Besar kecilnya pemberian kompensasi

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

b) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

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

c) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Disiplin akan dapat ditegakkan dalam suatu perusahaan, jika ada aturan tertulis yang telah disepakati bersama. Para pegawai akan mendapatkan suatu kepastian siapa saja dan perlu dikenakan sanksi tanpa pandang bulu.

d) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

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

e) Ada tidaknya pengawasan pimpinan

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

f) Ada tidaknya perhatian kepada pegawai

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

g) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

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

3) Indikator Disiplin Kerja

Kedisiplinan menjadi kunci terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat. Disiplin berusaha untuk melindungi perilaku yang baik dengan menetapkan peraturan dan ketentuan yang telah disepakati demi terwujudnya tujuan organisasi. Pegawai yang tunduk pada ketetapan dan peraturan perusahaan menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik dan sebaliknya pegawai yang sering melanggar atau mengabaikan perusahaan maka pegawai tersebut mempunyai disiplin kerja yang buruk.

Menurut Lestari (2023), terdapat indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, sebagai berikut:

a) Ketepatan waktu.

Dalam hal ini dimisalkan para pegawai datang ke kantor tepat waktu, tertib dan teratur dengan begitu dapat dikatakan disiplin kerja yang baik.

b) Menggunakan peralatan kantor dengan baik.

Sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor, dapat menunjukkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik, sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan.

c) Tanggung jawab yang tinggi.

Pegawai yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada

pegawai sesuai dengan prosedur dan bertanggungjawab atas hasil kerja, dapat pula dikatakan memiliki disiplin.

d) Ketaatan terhadap aturan kantor.

Pegawai memakai seragam kantor, menggunakan kartu tanda pengenalan/identitas, membuat ijin bila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan dari disiplin yang tinggi.

2.1.5 Kinerja Pegawai

1) Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja di dalam suatu organisasi dilakukan oleh segenap sumber daya manusia dalam organisasi, baik unsur pimpinan maupun bawahan. Banyak sekali faktor-faktor yang mempengaruhi sumber daya manusia dalam menjalankan kinerjanya. Terdapat faktor yang berasal dari dalam diri sumber daya manusia sendiri maupun dari luar dirinya. Setiap pegawai mempunyai kemampuan berdasar pada pengetahuan dan keterampilan, kompetensi yang sesuai dengan pekerjaannya, motivasi kerja, kepuasan kerja. Namun, pegawai yang mempunyai kepribadian, sikap, dan perilaku yang dapat mempengaruhi kinerjanya.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Rayyan, 2021). Primadana (2020) menyatakan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/ kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (*strategic planning*) suatu organisasi. Menurut Rofiliana & Rofiuddin (2021), menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja seseorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan

dengan berbagai kemungkinan misalnya standar, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Kinerja pegawai merupakan kemampuan pegawai guna mencapai persyaratan kerja, yang dapat dikerjakan tepat waktu dan menghasilkan produk yang kualitasnya baik serta sesuai dengan visi dan misi perusahaan sehingga dimaknai kinerja pegawai dapat mempengaruhi kualitas jasa yang dihasilkan.

Dari pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan berdasarkan standarisasi atau ukuran dan waktu yang disesuaikan dengan jenis pekerjaannya yang menjadi tanggung jawab setiap pegawai yang sesuai dengan norma dan etika yang telah ditetapkan.

2) Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Astuti (2021), menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

a) Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*abilty*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in pleace, the man on the right job*).

b) Faktor Motivasi

Motivasi berbentuk dari sikap (*attitude*) seseorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) motivasi merupakan kondisi yang

menggerakkan dari pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Sikap mental merupakan mental yang mendorong diri seorang pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja yang maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi), artinya seorang pegawai harus siap mental maupun secara fisik dan memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai.

3) Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Erningsih (2020), menyebutkan indikator dari kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

- a) Kuantitas hasil, kerja dapat dinilai dari bentuk yang diukur dari total hasil kerja yang bisa dilihat dari hasil satu kesatuan angka.
- b) Kualitas hasil, kerja dapat dinilai dari bentuk yang diukur yang bersangkutan mengenai mutu dan keberhasilan dalam bekerja yang bisa disampaikan dengan penilaian atau lainnya.
- c) Efisiensi dalam menyelesaikan tugas dengan berbagai cara yang seksama dan dengan cara yang efisien.
- d) Disiplin kerja, taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku .
- e) Inisiatif kesanggupan untuk memilih dan melakukan segala kerjaan dengan benar dan maksimal tanpa harus diarahkan, dapat mengetahui apa merupakan kewajiban yang harus dikerjakan terhadap sesuatu yang seharusnya menjadi kewajibanya, berusaha untuk dapat semakin baik dalam melakukan beberapa hal walaupun dalam keadaan tertekan maupun dalam keadaan susah.

- f) Ketelitian dalam tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu udah mencapai tujuan apa belum.
- g) Kepemimpinan bisa memberi pengaruh dan memberikan contoh bagaimana sosok pemimpin yang dapat menjadi panutan dalam mencapai tujuan organisasi.
- h) Kejujuran yakni menyangkut sifat dan kejujuran berupa salah satu sifat yang susah diterapkan.
- i) Kreativitas ialah ketangkasan yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Berbagai penelitian telah dilakukan berbagai pihak untuk meneliti pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, adapun penelitian yang telah dilakukan seperti di bawah ini:

1) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian yang dilakukan oleh Aisah (2020) dengan judul Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Perkreditan Rakyat Kawan Malang, dengan menggunakan metode analisis regresi linear. Berdasarkan analisis yang dilakukan diperoleh kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Tailan, dkk., (2021) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kerjasama Tim, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Warung Mina Cabang Renon. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Batubara (2020) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada Departemen Pegadaian PT Inalum yang menggunakan metode analisis kuantitatif dengan uji statistic regresi linear berganda. Penelitian ini memperoleh hasil bahwa gaya kepemimpinan direktif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada departemen pegadaian PT Inalum. Penelitian ini dilakukan oleh Agustin (2021) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Gama Panca Makmur di Tangerang menggunakan metode analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil dari penelitian berpengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Kamal, dkk. (2019) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja karyawan pada PT Agung Citra Tranformasi. Teknik yang digunakan adalah analisis kuantitatif dengan uji korelasi. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Agung Citra Transformasi. Penelitian yang dilakukan oleh Wahyuni, dkk (2021) yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi Finansial, Dan Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan Pada UD. Kecak Mama. Metode analisis yang digunakan pada penelitian ini yaitu analisis regresi linear berganda, uji F, koefisien determinasi, dan Uji t. Hasil penelitian menunjukkan pengaruh signifikan antara variabel kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini dilakukan oleh Gunawan, dkk. (2022) yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT XYZ Bandung yang

menggunakan metode kuisisioner, wawancara dan literatur. Hasil penelitian tersebut berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan oleh Halim (2021) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Makassar. Metode yang digunakan yaitu wawancara, kuisisioner dan study literatur. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Tambunan (2019) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada Restoran O'Flahertys Medan. Metode yang digunakan wawancara, dokumentasi dan kuisisioner. Hasil dari penelitian tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan. Penelitian ini dilakukan oleh Farida & Fauzi (2020) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sarimelati Kencana Pizza Hut Delivery Cabang Ciputat menggunakan metode analisis regresi linier sederhana. Hasil penelitian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2) Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian ini dilakukan oleh Saputra & Fernos (2023) dengan judul Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di AR Risalah Kota Padang. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas, reliabilitas, analisis deskriptif, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, analisis regresi berganda dan uji t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Zahara, dkk. (2023) dengan judul Pengaruh Motivasi Dan Semangat

Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cipta Karya Aceh. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dan analisis deskriptif. Hasil dari penelitian yaitu motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada karyawan Cipta Kerja Aceh.

Penelitian yang dilakukan oleh Septiadi, dkk. (2020) dengan judul Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Brawijaya Utama Palembang. Metode analisis data menggunakan regresi linear sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan oleh Asmawiyah, dkk. (2020) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah *Structural Equation Modelling* (SEM) dengan *Software Smart PLS (Partial Least Square)*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini dilakukan oleh Goni, dkk. (2021) yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Tahuna. Metode penelitian dilakukan dengan observasi ke lapangan dan menyebar kuisisioner dan menggunakan metode regresi linear berganda. Hasil penelitian yaitu motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan oleh Sugiono, dkk. (2021) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja PT. Wibee Indoedu Nusantara (Pustaka Lebah) Di Jakarta. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja terbukti berpengaruh positif dan nyata terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Noer, dkk. (2020) yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Billing Manajemen Di PT. Haleyora Power ULP Sukabumi Kota. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif asosiatif. Hasil penelitian menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja Pegawai PT. Haleyora Power. Penelitian yang dilakukan oleh Martha & Putra (2020) dengan judul Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit Padang. Metode yang digunakan adalah regresi linear berganda menggunakan SPSS versi 16. Hasil penelitian menunjukkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini dilakukan oleh Afandi & Bahri (2020) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan studi kasus pada Asia Muslim Charity Foundation (AMCF) Sumatera Utara. Menggunakan Teknik analisis regresi linier berganda. Secara parsial motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Novita (2022) dengan judul Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Cabang Somba Opu Makasar menggunakan metode analisis regresi berganda. Hasil penelitian ini motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

3) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian ini dilakukan oleh Dewi, dkk (2021) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bayus Bali Cargo Cabang Kerobokan. Metode analisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Prasetyo & Marlina (2019) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Analisis data dengan menggunakan regresi linier berganda. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini dilakukan oleh Fachmi (2020) dengan judul Pengaruh Disiplin Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. Teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis jalur yang merupakan pengembangan dari analisis regresi. Hasil dari penelitian ini ditemukan bahwa variabel disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini dilakukan oleh Juliyanti & Onsardi (2020) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daeran Air Minum (PDAM) Kota Bengkulu. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dengan distribusi frekuensi dan inferensial dengan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini dilakukan oleh Lestari & Afifah (2020) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan studi kasus pada PT. Ardena Artha Mulia bagian Produksi. Metode analisis menggunakan analisis regresi dan korelasi, koefisien determinasi, uji f, dan uji t. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan oleh Ichsan, dkk. (2020) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) DI Lingkungan Ajudan Jendral Daerah Militer I Bukitbarisan Medan. Metode analisis yang digunakan

adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini dilakukan oleh Saputri, dkk. (2021) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Putra Karisma Palembang. Penelitian ini menggunakan metode analisis linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial baik disiplin kerja maupun pemberian insentif tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Tetapi, secara simultan disiplin kerja dan pemberian insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Illanisa, dkk. (2019) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sekolah Dasar Islam Binar Indonesia Bandung menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian menunjukkan pengaruh yang signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Arifin & Sasana (2022) dengan judul Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini dilakukan dengan metode mengumpulkan, mengklasifikasikan, menganalisis dan menarik kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Christian & Kurniawan (2021) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Yala Kharisma Shipping Cabang Palembang. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Hasil analisis membuktikan bahwa secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Sihaloho & Siregar (2020) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Super Setia Sagita Medan. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier sederhana. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada PT. Super Setia Sagita Medan. Penelitian ini dilakukan oleh Syahputra & Tanjung (2020) dengan judul Pengaruh Kompetensi, Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. Analisis data dengan menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial pelatihan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial pengembangan karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan kompetensi, pelatihan dan pengembangan karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam.

Penelitian ini dilakukan oleh Basyit, dkk. (2020) dengan judul Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Metode analisis yang digunakan adalah metode analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat Pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial maupun simultan. Penelitian yang dilakukan oleh Heriyanto & Handayani (2022) dengan judul Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pencarian dan Pertolongan Yogyakarta. Analisis yang digunakan adalah uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi linier berganda,

koefisien determinasi, uji t dan uji f. hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara bersamaan atau simultan stres kerja, beban kerja dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini dilakukan oleh Latief, dkk. (2019) dengan judul Pengaruh Manajemen Pengetahuan, Keterampilan dan Sikap Terhadap Kinerja Karyawan. Metode analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Hasil analisis dari variabel manajemen pengetahuan, keterampilan dan sikap secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan oleh Letsoin & Ratnasari (2020) dengan judul Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Loyalitas Kerja dan Kerjasama TIM Terhadap Kinerja Karyawan. Teknik pengujian data yang digunakan adalah uji validitas dengan analisis factor, uji reliabilitas dengan *Alpha Cronbach*. Berdasarkan hasil uji t diketahui keterlibatan karyawan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, loyalitas karyawan tidak mempengaruhi kinerja karyawan, dan kerja tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uji F diketahui keterlibatan karyawan, loyalitas karyawan, dan kerja tim bersama-sama memiliki pengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini dilakukan oleh Ferdian & Devita (2020) dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi Dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini menggunakan Teknik analisis deskriptif dan analisis linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap

kinerja karyawan. Knowledge management berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi dan knowledge management berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan oleh Arismunandar & Khair (2020) dengan judul Pengaruh Kompensasi, Analisis Jabatan dan Pola Pengembangan Karir Terhadap Kinerja karyawan. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kompensasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial analisis jabatan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial pola pengembangan karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan kompensasi, analisis jabatan dan pola pengembangan karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu.

Penelitian ini dilakukan oleh Ekhsan & Septian (2021) dengan judul Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. Pengujian data dalam penelitian ini meliputi uji validitas, reliabilitas, analisis regresi linier berganda, uji t , uji f dan koefisien determinasi. Hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara stress kerja dengan kinerja karyawan, terdapat pengaruh negative dan signifikan antara konflik kerja dengan kinerja karyawan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi dengan kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan oleh Ratnasari, dkk. (2020) dengan judul Analisis Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Iklim Organisasi, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. Analisis data menggunakan metode regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa

karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, dan karakteristik individu, lingkungan kerja, iklim organisasi, motivasi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

