

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Seiring dengan pertumbuhan dan perkembangan perekonomian di Indonesia yang semakin pesat sehingga persaingan di antara para pengusaha juga semakin ketat. Masing – masing pengusaha berusaha membenahi perusahaannya dalam segala aspek yang terdapat di dalam suatu organisasi atau perusahaan. Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya tidak terlepas kaitannya dari sumber daya manusia yang dimiliki, karena sumber daya manusia merupakan unsur terpenting di dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset terpenting dalam sebuah organisasi yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. SDM juga sebagai faktor sentral suatu organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia.

Sumber daya manusia menekankan pada kata kuncinya daya (energi) yaitu kekuatan yang melekat pada manusia yang mempunyai kemampuan (kompetensi) untuk membangun, dalam arti untuk menuju arah yang positif. Setiap orang dalam kehidupan pribadinya maupun dalam kedudukannya sebagai anggota masyarakat, serta dalam peranannya di dalam status kedinasannya baik instansi pemerintah maupun swasta, perlu memiliki daya atau kemampuan tersebut.

Persaingan sumber daya manusia pada era globalisasi sudah semakin

ketat maka oleh karena itu sumber daya manusia diharuskan untuk selalu mengembangkan potensi diri secara maksimal dan lebih aktif. Keberadaan sumber daya manusia di suatu perusahaan menjadi ujung tombak perusahaan agar bisa mencapai tujuan yang ditetapkan dan juga direncanakan perusahaan. Oleh sebab itu perusahaan diminta harus mengetahui bagaimana cara mengendalikan sumber daya manusia agar dapat mempertahankan keberlangsungan perusahaan. Dengan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas maka berpengaruh terhadap kinerja sumber daya manusia itu sendiri (Afandi, 2018:2). Sumber daya manusia yang sudah ada perlu dibina dan di kelola supaya mereka merasa puas dalam mengerjakan tugasnya sehingga dapat berkontribusi untuk kinerja dan kemajuan perusahaan tersebut. Sumber daya manusia mempunyai kendali yang dapat menentukan keberlangsungan suatu perusahaan. Setiap perusahaan tidak hanya dituntut untuk mampu memberikan pelayanan yang memuaskan bagi pelanggannya tetapi juga berorientasi kepada penciptaan nilai bagi pelanggannya, perusahaan membutuhkan karyawan yang baik, jujur, tekun, pekerja keras, baik berkomunikasi dan bisa bekerja dalam team.

Perusahaan Jero Nini Silver Batuan, Sukawati, Gianyar sangat memerlukan peningkatan kinerja karyawan yang nantinya akan berdampak pada pendapatan perusahaan. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan, secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Mathis dan Jackson, 2011).

Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Pada perusahaan Jero Nini Silver Batuan, Sukawati, Gianyar fenomena kinerja karyawan yakni terlihat pada gambar di mana pada tahun 2022 terjadi penurunan penjualan dikarenakan kurangnya kinerja karyawan.

Jero Nini Silver yang berlokasi di Batuan, Sukawati, Gianyar yang merupakan tempat pengolahan silver hingga menjadi kerajinan, khususnya aksesoris seperti gelang, kalung, cincin, anting dan masih banyak lagi atau sering disebut (*factory*). Selain itu pada perusahaan Jero Nini Silver juga menerima pesanan bentuk yang sesuai dengan keinginan konsumen, menerima order untuk diperjualbelikan kembali baik dalam negeri maupun diluar negeri. Maka dari itu sangatlah penting melihat kinerja karyawan yang nantinya akan berdampak pada pendapatan perusahaan. Fenomena yang terjadi dan menyangkut pada kinerja karyawan yakni menurunnya target penjualan produk pada perusahaan dikarenakan kurangnya tuntunan dari atasan, kurangnya motivasi-motivasi untuk membangun semangat kerja karyawan serta kurangnya disiplin kerja karyawan.

Tabel 1.1
Penjualan Jero Nini Silver Batuan, Sukawati, Gianyar
Bulan Januari - Desember 2022

NO	BULAN	PENJUALAN
1	JANUARI	Rp. 481,366,791.21
2	FEBRUARI	Rp. 47,096,727.19
3	MARET	Rp. 21,372,802.43
4	APRIL	Rp. 73,651,581.00
5	MEI	Rp. 97,88682.16
6	JUNI	Rp. 81,783,062.40
7	JULI	Rp. 34,995,331.80
8	AGUSTUS	Rp. 146,414,372.25
9	SEPTEMBER	Rp. 45,884,931.70
10	OKTOBER	Rp. 89.611,786.35
11	NOVEMBER	Rp. 91.021,796.00
12	DESEMBER	Rp. 199,571,456.00
	TOTAL	Rp. ,410,637,393.49

Sumber: Jero Nini Silver, Batuan, Sukawati, Gianyar

Berdasarkan tabel di atas menyatakan bahwa kinerja karyawan dalam penjualan selama satu tahun pada bulan Januari hingga Desember 2022 belum direalisasikan secara optimal. Dari data tersebut bisa diartikan bahwa perusahaan Jero Nini Silver mengalami penurunan penjualan produk yang pastinya pendapatan perusahaan pun menurun. Upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan harus memperhatikan kedisiplinan, memberikan motivasi-motivasi agar karyawan bersemangat untuk meningkatkan kinerjanya serta harus memiliki pemimpin yang aktif dalam membangun perusahaan kearah yang lebih baik. Maka dari itu, dalam penelitian ini, peneliti menggunakan faktor *entrepreneurial leadership*, motivasi, dan disiplin kerja, dalam melihat pengaruhnya terhadap kinerja karyawan Jero Nini Silver karena faktor-faktor ini saat ini menjadi permasalahan yang penting untuk dicarikan solusi demi meningkatkan kinerja secara berkelanjutan.

Faktor pertama adalah *Entrepreneurial leadership* yang dapat didefinisikan sebagai kemampuan pengusaha dalam menciptakan perubahan melalui kegiatan transaksi dengan perusahaan lain sehingga akan menjadikan perusahaan lebih berkembang dan berjalan mengikuti tren pasar yang berlaku (Thornberry, 2006: 24). Pada dasarnya *entrepreneurial leadership* sangat diharapkan dapat memimpin suatu usaha dan dapat mengayomi karyawan yang dimilikinya dan masyarakat disekitarnya agar tercapai visi dan misi organisasi. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa *entrepreneurial leadership* adalah suatu proses mempengaruhi dan mengayomi suatu kelompok kerja pada suatu usaha bisnis untuk memperoleh atau mendapatkan penghasilan yang lebih besar serta dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Perusahaan Jero Nini Silver sangat memerlukan pemimpin yang bisa menggerakkan karyawan dan perusahaan guna memajukan atau mengembangkan perusahaan kearah yang positif. Fenomena yang terjadi pada perusahaan Jero Nini Silver yaitu kurangnya pemimpin yang cekatan untuk mengayomi dan merubah hal-hal yang membuat kinerja perusahaan menurun yang nantinya akan berdampak pada pendapatan perusahaan. Terlihat pada perusahaan Jero Nini Silver yang cara kerjanya monoton dari tahun ke tahun yang mengakibatkan karyawan jenuh sehingga membuat kinerja karyawan menurun.

Berdasarkan penelitian Indriyani STIA LAN Jakarta (2021) menyatakan *entrepreneurial leadership* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Top Sentral Transportama Jakarta Pusat. Serta berdasarkan penelitian Azar (2019), *entrepreneurial leadership* berpengaruh

positif terhadap kinerja karyawan pada Rumah Batik Dolly. Namun berbanding terbalik dengan penelitian Marjaya & Pasaribu (2019) menyatakan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai PDAM Tirta Deli Kabupaten Deli Serdang. Sependapat dengan penelitian Hendri & Kirana menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara negatif dan tidak signifikan pada kinerja karyawan Roy Sentoso Collection.

Selain dari faktor *entrepreneurial leadership* faktor lainnya adalah motivasi yang diberikan kepada karyawan. Menurut Rivai (2015), motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang tidak terlihat yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu untuk bertindak laku dalam mencapai tujuan. Motivasi juga turut mempengaruhi kinerja karyawan Jero Nini Silver, karyawan masih menganggap pekerjaan yang dilakukan sebagai suatu hal yang membebani diri, pekerjaan dilakukan sebagai bentuk keterpaksaan, dan pekerjaan dihayati hanya sebagai bentuk rutinitas semata. Ini terlihat dari kurangnya semangat kerja sebagian karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, kurangnya kemauan sebagian karyawan untuk meningkatkan kualitas dan prestasi kerjanya, kurangnya motivasi dari pribadi untuk mengembangkan diri.

Kondisi ini umumnya disebabkan karena kondisi pekerjaan yang monoton dan rendahnya kontribusi karyawan dalam memberikan perbaikan kinerja karyawan. Tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerja

sama bagi kepentingan perusahaan, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya, apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para karyawan, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Meningkatnya kinerja karyawan akan meningkatkan pula kinerja organisasi. Dengan demikian meningkatnya motivasi karyawan akan meningkatkan kinerja individu, kelompok, maupun organisasi. Motivasi bagi perusahaan sangat memegang pengaruh penting untuk kemajuan perusahaan. Karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi akan menunjukkan loyalitasnya dalam memajukan organisasi mencapai tujuan perusahaan dan menjalankan pekerjaannya sehingga kinerja karyawan meningkat.

Berdasarkan penelitian Jufri (2021) menyatakan motivasi motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepatuhan kinerja pegawai pada Perum Bulog Kota Medan. Serta berdasarkan penelitian Muhamad (2019) menyatakan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Syncrum Logistics. Namun berbanding terbalik dengan penelitian Siahaan & Bahri (2019) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Sependapat dengan penelitian Adha, dkk. (2019) yang menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember.

Tidak kalah pentingnya juga adalah disiplin kerja. Menurut Harlie (2010), disiplin kerja pada hakekatnya adalah menumbuhkan kesadaran bagi para pekerjanya untuk melakukan tugas yang telah dibebankan, di mana pembentukannya tidak timbul dengan sendirinya melainkan harus dibentuk

melalui pendidikan formal maupun non formal serta motivasi yang ada pada setiap karyawan harus dikembangkan dengan baik. Menurut Rizal dan Radiman, (2019) mengatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku dan kesadaran untuk menaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial, adanya kesadaran yang tumbuh dari diri seseorang dalam memenuhi tanggung jawab dan menaati peraturan-peraturan yang diberlakukan di tempatnya bekerja.

Disiplin Kerja pada Jero Nini Silver juga dirasakan belum optimal, contohnya keterlambatan kehadiran atau absensi oleh sejumlah karyawan dalam kurun waktu yang sangat lama. Selain itu dapat dilihat dari masih adanya karyawan yang meninggalkan kantor pada jam kerja dengan alasan yang tidak dapat dipertanggungjawabkan, karyawan yang datang terlambat.

Berdasarkan penelitian Khalisa (2021), menyatakan bahwa disiplin mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Inti Cakrawala Citra (Indogrosir). Serta Penelitian Elianti (2020) mengatakan bahwa disiplin memengaruhi kinerja karyawan pada Badan Pertanahan Kabupaten Wajo. Namun berbanding terbalik dengan penelitian Arisanti dkk. (2019) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. Sependapat dengan penelitian Irawan, dkk. (2021) menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh

terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Serpong.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan di atas, maka dapat dirumuskan beberapa permasalahan penelitian, yaitu sebagai berikut.

1. Apakah *entrepreneurial leadership* berpengaruh pada kinerja karyawan JeroNini Silver Batuan, Sukawati, Gianyar?
2. Apakah motivasi berpengaruh kepada kinerja karyawan Jero Nini SilverBatuan Sukawati, Gianyar?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh pada kinerja karyawan Jero Nini Silver Batuan, Sukawati, Gianyar?

1.3 Tujuan Penelitian

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

1. Untuk mengetahui pengaruh *entrepreneurial leadership* terhadap kinerja karyawan Jero Nini Silver Batuan, Sukawati, Gianyar.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Jero Nini Silver Batuan, Sukawati, Gianyar.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan Jero Nini Silver Batuan, Sukawati, Gianyar.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari pelaksanaan penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Manfaat Teoritis

Sebagai referensi pada penelitian-penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan pengaruh *entrepreneurial leadership*, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Jero Nini Silver. Hal ini bertujuan agar dapat menambah wawasan pengetahuan yang lebih luas mengenai pengaruh *entrepreneurial leadership*, motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan Jero Nini Silver.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang berarti bagi pemilik usaha tentang *entrepreneurial leadership*, motivasi, dan disiplin kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawannya agar tercapainya tujuan perusahaan Jero Nini Silver, serta dengan harapan dapat membawa perusahaan serta karyawan kearah yang lebih baik.

UNMAS DENPASAR

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 *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). Pencapaian atas sasaran atau tujuan yang ditetapkan dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Secara keseluruhan, niat dalam hubungannya dengan tujuan-tujuan yang ditetapkan, merupakan motivasi yang kuat dalam mewujudkan kinerjanya. 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, 2009). Kekhususan dan kesulitan merupakan atribut dari penetapan tujuan. Umumnya, semakin sulit dan spesifik tujuan yang ditetapkan, semakin tinggi tingkat prestasi yang akan dihasilkan. *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.

2.2 *Entrepreneurial leadership*

2.2.1 *Pengertian Entrepreneurial leadership*

Kepemimpinan *entrepreneurial* adalah jenis kepemimpinan baru dan modern yang merupakan kombinasi dari kualitas kepemimpinan dan semangat *entrepreneurial*. Lebih dari itu, kepemimpinan *entrepreneurial* menciptakan produk baru, proses baru dan perluasan peluang pada bisnis yang ada, bekerja di lembaga-lembaga sosial dan berurusan dengan masalah sosial yang diabaikan, berpartisipasi dalam gerakan sosial dan politik, berkontribusi pada perubahan layanan dan kebijakan saat ini yang diterapkan oleh organisasi masyarakat madani dan pemerintah. Kepemimpinan *entrepreneurial* dapat diartikan sebagai seorang pemimpin yang juga memiliki keterampilan *entrepreneurial*. Dengan kata lain, kepemimpinan *entrepreneurial* mengacu pada pemimpin yang mampu ambil risiko, meraih peluang, inovatif, produktif, saling bertukar, dan strategis. Pemimpin *entrepreneurial* memiliki kemampuan mengenali diri dan lingkungannya sangat baik serta memiliki kelebihan menemukan peluang-peluang baru. Mereka berkeinginan untuk menciptakan peluang sosial, lingkungan, dan ekonomi. Belakangan ini, kepemimpinan *entrepreneurial* menjadi fenomena baru dalam manajemen bisnis yang perlu dibahas. Kepemimpinan *entrepreneurial* memegang peran kunci bagi kesuksesan organisasi. Untuk itu, seorang pemimpin (*leader*) yang efektif di dalam era disruptif haruslah memiliki atau melengkapi dirinya dengan kualitas dan kompetensi *entrepreneurial*. Tidak bisa lagi hanya dengan kepemimpinan yang biasa-biasa atau konvensional. Seorang *entrepreneur* adalah sosok yang mewarisi

atau menyandang atau memiliki atribut-atribut atau karakteristik atau kompetensi personal unggul. Kucuk (2014) mengidentifikasinya dari berbagai literatur, seperti misalnya: *self-confidence, determination, communication/ persuasion skill, openness to new ideas, visioner, high initiative, reliability, positive thinking, flexibility, risk-taking, hard working, organizational ability, controlling ability, knowledge, reconciled with the environment, persistence, rationality, seizing opportunities and continuous self-renewal* (dalam Esmer dan Dayi, 2016).

2.2.2 Karakteristik *Entrepreneurial leadership*

Cover dan Slevin (2002) mengemukakan bahwa ada enam karakteristik utama dari *entrepreneurial leadership*. Karakteristik utama ini dijelaskan di bawah ini (dalam Yilmaz dan Görmüş, 2012; Altuntas, 2010):

1. Mendukung keterampilan *entrepreneurial*

Pemimpin *entrepreneurial* yang efektif menganggap elemen manusia sebagai sumber perilaku *entrepreneurial* dan mendukung perkembangan perilaku tersebut.

2. Interpretasi peluang

Pemimpin *entrepreneurial* dapat mengirimkan nilai peluang ke tujuan umum organisasi atau orang yang mendapat manfaat dari peluang.

3. Melindungi inovasi yang mengancam model bisnis saat ini

Individu memandang inovasi yang mengganggu sebagai ancaman pribadi dan organisasi. Seorang pemimpin *entrepreneurial* dapat memberi tahu orang lain tentang potensi manfaat dari inovasi yang mengganggu.

4. Mempertanyakan logika bisnis saat ini

Kepemimpinan *entrepreneurial* memerlukan pertanyaan terus menerus tentang asumsi yang mendasari logika dominan untuk mengidentifikasi peluang penciptaan nilai baru dan memastikan bahwa organisasi diposisikan dengan cara yang berhasil.

5. Meninjau pertanyaan sederhana

Pemimpin *entrepreneurial* meninjau pertanyaan tentang identifikasi peluang dan penggunaan sumber daya yang diperlukan untuk menopang kehidupan organisasi, jenis definisi tujuan dan pencapaian organisasi dan hubungan yang dikembangkan dengan pemangku kepentingan secara berkelanjutan.

6. Mengaitkan *entrepreneurial* dengan manajemen strategis

Pemimpin *entrepreneurial* yang efektif percaya bahwa organisasi harus memiliki keterampilan *entrepreneurial* secara strategis untuk menciptakan nilai tertinggi.

2.2.3 Dimensi *Entrepreneurial leadership*

Katircioglu dan Yucel (2004) telah melakukan penelitian untuk mengidentifikasi karakteristik kepribadian pemimpin *entrepreneurial* dan mengemukakan bahwa ada sembilan dimensi kepemimpinan *entrepreneurial* (dalam Esmer, dan Dayi, 2016). Dimensi tersebut terdiri dari dimensi menjadi pemain tim, visi, inovasi, pemecahan masalah, gigih, mengambil risiko, beradaptasi dengan perubahan, mengetahui kebutuhan, dan ketegasan konsumen.

2.2.4 Indikator-indikator *Entrepreneurial leadership*

Menurut Covin dan Slevin (2002), *entrepreneurial leadership* adalah kemampuan memengaruhi orang lain untuk mengatur sumber daya secara strategis dengan tujuan untuk menekankan baik perilaku mencari peluang dan mencari keuntungan. Untuk mengukur *entrepreneurial leadership* menggunakan indikator yang dikembangkan dari penelitian Lee dan Tsang (2001) yang terdiri dari:

1. mampu memotivasi (*able to motivate*);
2. visioner
3. proaktif
4. kreatif
5. pengambilan risiko
6. berorientasi prestasi
7. tekun.



2.3 Motivasi

2.3.1 Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata dasar motif yang berarti dorongan pada sifat manusia untuk berbuat dan bertindak. Menurut Hasibuan (2007,hal.92), motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Menurut Samsudin (2010, hal. 281), mengemukakan bahwa motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau

kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Rivai (2009, hal.837) menyatakan bahwa adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.

Motivasi adalah suatu kekuatan yang dihasilkan dari keinginan seseorang untuk memuaskan kebutuhannya. Hasibuan (2010, hal.96) kita akan mendefinisikan motivasi sebagai suatu kerelaan untuk berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha untuk memuaskan beberapa kebutuhan individu.

Dari pendapat di atas didefinisikan bahwa motivasi adalah merupakan pendorong atau penggerak seseorang untuk mau bertindak dan bekerja dengan giat sesuai dengan tugas dan kewajibannya. Kemudian pegawai yang termotivasi sangat mengerti tujuan dan tindakan mereka dan juga meyakini bahwa tujuan tersebut akan tercapai sesuai dengan apa yang sudah direncanakan.

2.3.2 Membangun Motivasi

Menurut Wibowo (2014, hal.324) teknik memotivasi harus dapat memastikan bahwa lingkungan di mana karyawan bekerja memenuhi sejumlah kebutuhan manusia yang penting. Beberapa cara perlu dilakukan untuk dapat membangun motivasi, yaitu:

1. Menilai sikap Penting bagi manajer untuk memahami sikap mereka terhadap bawahannya. Pikiran mereka dipengaruhi oleh pengalaman mereka dan akan membentuk cara bagaimana berperilaku terhadap semua orang yang dijumpai.

2. Menjadi Manajer Yang Baik Manajer yang baik mempunyai karakteristik: mempunyai komitmen bekerja, berkolaborasi dengan bawahan, memercayai orang, loyal pada teman sekerja, menghindari politik kantor.
3. Memperbaiki Komunikasi Komunikasi antar manajer dengan bawahan dilakukan dengan menyediakan informasi secara akurat dan detail. Informasi menyangkut apa yang ingin diberitahukan dan apa yang mau diketahui manajer dengan bawahan.
4. Menciptakan Budaya Tidak Menyalahkan Setiap manajer dan bawahan yang mempunyai tanggung jawab harus dapat menerima kegagalan. Tetapi untuk memotivasi secara efektif diperlukan „budaya tidak menyalahkan“.
5. Memenangkan Kerja Sama Komponen dasar dari lingkungan motivasional adalah kerja sama, yang harus diberikan manajer pada bawahan dan sebaliknya diharapkan dari mereka.
6. Mendorong Inisiatif Kemampuan mengambil inisiatif tergantung pada pemberdayaan dan lingkungan yang mengenal kontribusi. Semakin banyak yang diharapkan orang, semakin banyak mereka memberi selama ada dukungan.

2.3.3 Indikator Motivasi

Beberapa indikator motivasi menurut George dan Jones (2005, p. 175) yakni:

1. Perilaku Karyawan

Kemampuan karyawan memilih perilaku bekerja yang akan mereka

pilih. Perilaku karyawan yang baik dalam bekerja menunjukkan bahwa karyawan termotivasi dalam bekerja.

2. Usaha Karyawan

Hal ini berkaitan dengan usaha keras yang dilakukan karyawan dalam bekerja. Usaha keras yang dilakukan karyawan menandakan bahwa karyawan termotivasi dalam bekerja.

3. Kegigihan Karyawan

Kegigihan karyawan mengacu pada perilaku seseorang yang tetap ingin bekerja walaupun adanya rintangan, masalah, dan halangan. Kegigihan karyawan yang tinggi menunjukkan bahwa karyawan memiliki motivasi yang tinggi.

2.4 Disiplin Kerja

2.4.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja pada hakekatnya adalah menumbuhkan kesadaran bagi para pekerjanya untuk melakukan tugas yang telah dibebankan, di mana pembentukannya tidak timbul dengan sendirinya, melainkan harus dibentuk melalui pendidikan formal maupun non formal, serta motivasi yang ada pada setiap karyawan harus dikembangkan dengan baik. Menegakkan disiplin kerja sangat penting bagi perusahaan atau organisasi. Untuk mencapai tujuan diperlukan kerjasama yang serasi dalam tim kerja dan kesadaran yang tinggi bagi setiap anggota untuk bekerja sama dan bersungguh-sungguh serta patuh terhadap peraturan-peraturan yang telah ditetapkan. Adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan kerja

perusahaan, sehingga memperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi karyawan, disiplin kerja memberikan dampak suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat dalam melaksanakan pekerjaannya.

Menurut Rizal dan Radiman, (2019) mengatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku dan kesadaran untuk menaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial, adanya kesadaran yang tumbuh dari diri seseorang dalam memenuhi tanggung jawab dan menaati peraturan-peraturan yang diberlakukan di tempatnya bekerja.

2.4.2 Tujuan dan Manfaat Disiplin Kerja

Menurut Dhaki, (2020) tujuan dari disiplin adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri sendiri, dan suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan atau organisasi. Sementara menurut Jufrizen, (2018) tujuan umum disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Selain tujuan umum ada juga tujuan khusus disiplin kerja yaitu:

1. Agar para tenaga kerja menaati seluruh peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang

berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajer.

2. Dapat melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya serta mampu memberikan servis yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
3. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.
4. Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan.

Selain tujuan umum khusus tersebut, keberadaan disiplin kerja juga memberikan manfaat, baik itu terhadap kepentingan organisasi maupun para pegawai. Bagi organisasi, adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas sehingga dapat diperoleh hasil yang optimal. Sementara itu, menurut Hasibuan dan Silvy (2019), manfaat disiplin kerja bagi pegawai adalah terciptanya suasana kerja yang menyenangkan sehingga dapat menambah tingkat kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab.

2.4.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai menurut Nasution dan Lesmana, (2018) ada lima (5) yaitu tujuan dan kemampuan, kepemimpinan, kompensasi, sanksi hukum dan pengawasan. Sementara itu dalam penelitian Purnamasari, (2019) mengatakan bahwa faktor-faktor yang

mempengaruhi disiplin kerja pegawai antara lain sebagai berikut:

1. Frekuensi kehadiran

Salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai. Semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran, maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.

2. Tingkat kewaspadaan

Pegawai yang dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap dirinya maupun pekerjaannya.

3. Ketaatan pada standar kerja

Dalam melaksanakan pekerjaannya pegawai diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.

4. Ketaatan pada peraturan kerja

Dimaksudkan demi kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.

5. Etika kerja

Diperlukan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama pegawai.

2.4.4 Indikator-Indikator Disiplin Kerja

Indikator disiplin kerja menurut Malayu S.p Hasibuan (2017:194) yaitu:

1. Kehadiran di tempat kerja

Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan

dan biasanya pegawai yang memiliki disiplin kerja rendah cenderung terlambat dalam bekerja.

2. Ketaatan pada peraturan kerja

Pegawai yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

3. Ketaatan pada standar kerja

Pegawai yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan tanggung jawab atas hasil kerja, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik.

4. Tingkat kewaspadaan tinggi

Pegawai memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.

5. Bekerja etis

Beberapa pegawai mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja pegawai.

2.5 Kinerja Karyawan

2.5.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari kata *performance*. Di mana pada umumnya kita mengetahui kinerja itu hasil kerja atau prestasi kerja yang telah kita capai. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya

hasil kerja ataupun prestasi kerja tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Peningkatan kinerja merupakan hal yang diinginkan baik dari pihak pemberi kerja maupun para pekerja. Menurut pendapat Kasmir (2016:182) mengemukakan bahwa pengertian kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas – tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

2.5.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Kasmir (2016:188) faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan dan keahlian, yaitu kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.
2. Pengetahuan, yaitu pengetahuan tentang pekerjaan.
3. Rancangan kerja, yaitu pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.
4. Kepribadian, yaitu kepribadian atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya.
5. Motivasi kerja, yaitu dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.
6. Kepemimpinan, yaitu perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.
7. Gaya kepemimpinan, yaitu merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

8. Budaya organisasi, yaitu merupakan kebiasaan – kebiasaan atau norma – norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.
9. Kepuasan kerja, yaitu merupakan perasaan senang atau gembira atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.
10. Lingkungan kerja, yaitu merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan.
11. Loyalitas, yaitu merupakan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan di mana tempatnya bekerja.
12. Komitmen, yaitu merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.
13. Disiplin kerja, yaitu merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara bersungguh – sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu.

2.5.3 Indikator Kinerja Pegawai

Indikator kinerja merupakan sesuatu yang menjadi tolak ukur yang dipergunakan dan dipakai sebagai patokan untuk menilai apakah kinerja sudah dapat dikategorikan baik atau buruknya. Menurut Rita et al. (2017)

menyatakan indikator kinerja sebagai berikut:

1. Hasil Kerja (*Work result*)

Hasil kerja (*work result*) adalah objek berwujud atau tak berwujud yang merupakan hasil pelaksanaan proyek, sebagai bagian dari suatu kewajiban atau obligasi.

2. Perilaku Tempat Kerja (*Workplace behavior*)

Perilaku tempat kerja (*workplace behavior*) merupakan tindakan dan sikap yang ditunjukkan oleh orang-orang yang bekerja di tempatnya bekerja.

3. Sifat Pribadi (*Personal nature*).

Personal nature (sifat pribadi) merupakan keadaan atau sifat masing-masing diri seseorang yang terpisah atau berbeda daripada orang lain dan memiliki kebutuhan, tujuan dan hasratnya sendiri.

Berkaitan dengan ini, Chien et al. (2020) juga turut mengemukakan beberapa indikator kinerja pegawai, yaitu sebagai berikut.

1. Kualitas Hasil Kerja (*Quality of work output*)

2. Akurasi Pekerjaan atau hasil (*Accuracy of work or produces*)

3. Pelayanan Pelanggan (*Customer service*)

Sementara itu, menurut Tisu dan Rusu, (2021) mengatakan dalam penelitiannya bahwa indikator kinerja adalah sebagai berikut.

1. Kecakapan (*Proficiency*)

Kecakapan (*proficiency*) merupakan salah satu keahlian pekerja untuk menunjukkan kinerja kerja atau kinerja tugas.

2. Adaptasi (*Adaptivity*)

Adaptasi (*Adaptivity*) diartikan sebagai cara seseorang untuk bersosialisasi pada lingkungan baru ataupun cara seseorang untuk akrab dalam kehidupan.

3. Proaktif (*Proactivity*)

Proaktif (*proactivity*) merupakan tindakan inisiatif untuk memperbaiki lingkungan sekitar atau membuat lingkungan baru yang lebih baik pada suatu organisasi. Kemampuan dalam melaksanakan tugasnya memiliki standar kinerja, dapat diamati dari pendidikan, persiapan rencana, pengelolaan program kerja, penguasaan kerja, kemampuan dalam memberikan pelayanan bantuan, menciptakan fasilitas bagi terlaksananya diskusi untuk memperjelas dan membangkitkan minat belajar pegawai.

2.6 Hasil Penelitian Sebelumnya

Dalam melakukan penelitian, maka terlebih dahulu penulis akan mengkaji kembali dan membandingkan hasil dari penelitian terdahulu mengenai variabel yang berkaitan. Ada beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan *entrepreneurial leadership*, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebagai berikut.

1. Hasil penelitian Indriyani STIA LAN Jakarta (2021) berjudul “Pengaruh *Entrepreneurial leadership* Terhadap Karyawan PT Top Sentral Transportama Jakarta Pusat” dengan metode pendekatan kuantitatif bahwa *entrepreneurial leadership* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian

saat ini terletak pada variabel bebas dan variabel terikat yang digunakan yaitu entrepreneurial sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Penelitian ini bertempat pada STIA LAN Jakarta. Sedangkan penelitian ini bertempat pada JeroNini Silver Batuan, Sukawati, Gianyar.

2. Hasil penelitian Azar (2019) yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Entrepreneur, Motivasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Batik Dolly” dengan data penelitian berupa data primer yang diperoleh dengan menyebar kuesioner kepada responden. Populasi dalam penelitian tersebut diperoleh dengan menggunakan teknik sampling jenuh yaitu dengan mengambil seluruh sampel dan metode analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini kepemimpinan entrepreneur berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan peneliti terdahulu dengan penelitian saat ini adalah pada tempat penelitian. Tempat penelitian saat ini yaitu Jero Nini Silver Batuan, Sukawati, Gianyar dengan jumlah populasi dan sampel yaitu 37.
3. Hasil penelitian Muizu, dkk. (2019) dengan judul penelitian “Pengaruh Keoemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan” metode yang digunakan pada penelitian yaitu survey deskriptif dan survey penjelasan sedangkan pengolahan data yang digunakan Sectoral Equation Model dengan hasil uji hipotesis menunjukkan kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini bertempat di Jl. Dipati Ukur No.05, Bandung sedangkan penelitian saat ini bertempat

pada Jero Nini Silver Batuan Sukawati Gianyar.

4. Hasil Penelitian Hendri & Kirana (2021) dengan judul penelitian “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Locus Of Control, Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Roy Sentoso Collection” menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara negatif dan tidak signifikan pada kinerja karyawan dengan populasi penelitian ini menggunakan 50 karyawan Roy Sentoso Collection. Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner. Pengujian menggunakan Systematic Random Sampling di mana data diolah menggunakan SPSS 25. Perbedaan peneliti terdahulu dengan penelitian saat ini adalah pada tempat penelitian. Tempat penelitian saat ini yaitu Jero Nini Silver Batuan, Sukawati, Gianyar dengan jumlah populasi dan sampel yaitu 37.
5. Hasil Penelitian Marjaya & Pasaribu (2019) dengan judul penelitian “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai” menyatakan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai PDAM Tirta Deli Kabupaten Deli Serdang. Seluruh populasi dijadikan sampel penelitian dengan menggunakan sampel jenuh. Teknik analisis pada penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik, metode regresi linier berganda, uji hipotesis dan uji koefisien determinasi. Perbedaan peneliti terdahulu dengan penelitian saat ini adalah pada tempat penelitian. Tempat penelitian saat ini yaitu Jero Nini Silver Batuan, Sukawati, Gianyar dengan jumlah populasi dan sampel yaitu 37.

6. Hasil Penelitian Sitorus (2021) dengan judul penelitian “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perum Bulog Kota Medan” dengan menggunakan metode pendekatan kuantitatif bahwa secara bersama-sama variabel motivasi dan disiplin mempengaruhi kinerja karyawan pada perum bulog kota medan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian saat ini terletak pada variabel bebas dan variabel terikat yang digunakan yaitu motivasi dan disiplin sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Selain itu, sumber data dan metode pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini dengan saat ini sama yaitu dengan menggunakan sumber data primer dan menggunakan wawancara, kuesioner dan dokumentasi sebagai metode pengumpulan data. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini adalah tempat penelitian dan jumlah populasi dan sampel. Penelitian ini bertempat pada perum bulog kota medan dengan jumlah populasi dan sampel. Sedangkan penelitian ini bertempat pada Jero Nini Silver Batuan, Sukawati, Gianyar.
7. Hasil penelitian Muhamad (2019) dengan judul penelitian “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Syncrum Logistics” pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner dan analisis yang digunakan adalah analisis statistik dalam bentuk uji regresi linier berganda dengan hasil penelitian motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian saat ini terletak pada variabel tetap yaitu motivasi dan variabel bebas

yaitu kinerja karyawan. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian saat ini yakni pada lokasi. Tempat penelitian ini bertempat PT Syncrum Logistics sedangkan penelitian saat ini bertempat Jero Nini Silver Batuan, Sukawati, Gianyar.

8. Hasil Penelitian Siahaan & Bahri (2019) dengan judul penelitian “Pengaruh Penempatan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai” menyatakan bahwa Secara parsial variabel motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Metode penelitian yang dilakukan adalah penelitian eksploratif, di mana variabel diukur dengan skala likert. Metode pengumpulan data dilakukan daftar pertanyaan (questionnaire) dan studi dokumentasi. Penelitian dilakukan dengan menggunakan sampel validitas sebanyak 30 orang yang diambil dari total populasi yaitu 145 orang, sedangkan untuk sampel penelitian sebanyak 107 orang dengan menggunakan metode slovin. Pengolahan data menggunakan perangkat lunak SPSS versi 24. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini adalah tempat penelitian dan jumlah populasi dan sampel.
9. Hasil penelitian Adha, dkk. (2019) dengan judul penelitian “Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember” menyatakan bahwa motivasi kerja tidak mempengaruhi terhadap kinerja karyawan dengan sampel sebanyak 32. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji T, uji F dan uji R². Perbedaan penelitian terdahulu

dengan penelitian saat ini adalah tempat penelitian dan jumlah populasi dan sampel.

10. Hasil penelitian Devi (2022) dengan judul penelitian “Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Gaja Silver Bali”. Persamaan penelitian ini dengan penelitian saat ini terletak pada variabel bebas dan variabel terikat yang digunakan yaitu motivasi sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Selain itu, sumber data dan metode pengumpulan data yang digunakan juga sama dengan penelitian saat ini, yaitu dengan menggunakan sumber data primer dan menggunakan wawancara, kuesioner, dan dokumentasi sebagai metode pengumpulan data. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini adalah tempat penelitian, populasi, dan jumlah sampel. Penelitian saat ini berlokasi di Jero Nini Silver Batuan, Sukawati, Gianyar.
11. Hasil penelitian Khalisa (2021) dengan judul penelitian “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Inti Cakrawala Citra (Indogrosir) Banjarmasin” dengan menggunakan metode pendekatan Explanatory Research, yaitu menjelaskan hubungan kausal secara deskriptif dan analitik bahwa secara bersama-sama variabel disiplin mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Inti Cakrawala Citra (Indogrosir) Banjarmasin. Persamaan penelitian ini dengan penelitian saat ini terletak pada variabel bebas dan variabel terikat yang digunakan yaitu disiplin sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Selain itu, sumber data dan metode

pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini dengan saat ini sama yaitu dengan menggunakan sumber data primer dan menggunakan wawancara, kuesioner dan dokumentasi sebagai metode pengumpulan data. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini adalah tempat penelitian dan jumlah populasi dan sampel. Penelitian ini bertempat pada PT Inti Cakrawala Citra (Indogrosir) Banjarmasin dengan jumlah populasi dan sampel. Sedangkan penelitian ini bertempat pada JeroNini Silver Batuan, Sukawati, Gianyar.

12. Hasil penelitian Elianti (2020) berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Wajo” dengan menggunakan metode pendekatan kuantitatif bahwa secara bersama-sama variabel motivasi dan disiplin mempengaruhi kinerja karyawan pada kantor badan pertanahan nasional kabupaten wajo. Persamaan penelitian ini dengan penelitian saat ini terletak pada variabel bebas dan variabel terikat yang digunakan yaitu disiplin sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Selain itu, sumber data dan metode pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini dengan saat ini sama yaitu dengan menggunakan sumber data primer dan menggunakan wawancara, kuesioner dan dokumentasi sebagai metode pengumpulan data. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini adalah tempat penelitian dan jumlah populasi dan sampel. Penelitian ini bertempat pada badan pertanahan nasional wajo dengan jumlah populasi dan sampel. Sedangkan penelitian ini bertempat pada Jero Nini Silver

Batuan, Sukawati, Gianyar.

13. Hasil penelitian Illanisa, dkk. (2019) dengan judul penelitian “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sekolah Dasar Islam Binar Indonesia Bandung” dengan jenis penelitian ini yang digunakan yaitu penelitian deskriptif dengan menggunakan jumlah keseluruhan karyawan yang ada dijadikan responden. Hasil penelitian ini disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian saat ini terletak pada variabel bebas yaitu disiplin dan variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian saat ini yaitu pada lokasi penelitian.
14. Hasil penelitian Arisanti, dkk. (2019) dengan judul penelitian “Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk” menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini, populasi adalah seluruh karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk yang berjumlah 32 karyawan dengan pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Hasil penelitian ini disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian saat ini terletak pada variabel bebas yaitu disiplin dan variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian saat ini yaitu pada lokasi penelitian.
15. Hasil Penelitian Irawan, dkk. (2021) dengan judul penelitian “Pengaruh

Disiplin kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Serpong” menyatakan bahwa Secara Parsial Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja. Metode pengumpulan data dengan melakukan penyebaran kuesioner terhadap populasi dan sampel berjumlah 53. Analisis data yang digunakan yaitu Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik (Uji Normalitas, Uji Heteroskedastisitas, Uji Multikolinearitas), Analisis Regresi Linear Sederhana dan Berganda, Uji Koefisien Korelasi dan Determinasi, Uji Hipotesis (Uji T, Uji F). Persamaan penelitian ini dengan penelitian saat ini terletak pada variabel bebas yaitu disiplin dan variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian saat ini yaitu pada lokasi penelitian.

