

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Keberhasilan suatu organisasi atau lembaga dalam mencapai tujuannya tidak terlepas kaitannya dengan Sumber daya manusia. SDM mempunyai peran penting dalam sebuah organisasi. Sumber daya manusia merupakan aset penting yang produktif dan bekerja sebagai penggerak organisasi karena dapat mengelola, mempertahankan dan mengembangkan organisasi. Menurut Bintoro dan Daryanto (2019 : 15) menyatakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal”. Mencapai kesuksesan sebuah perusahaan, dapat diwujudkan dengan cara mengelola kualitas sumber daya manusia dengan sebaik - baiknya. Melihat dari pentingnya peran sumber daya manusia dalam organisasi, maka sebuah perusahaan harus mampu menjaga kenyamanan dan loyalitas terhadap suatu perusahaan. Hal ini bertujuan agar karyawan dapat meningkatkan kinerjanya.

Tujuan organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawainya. Menurut Silalahi (2021), Kinerja pegawai yang tinggi sangat diharapkan oleh perusahaan, karena semakin banyak pegawai yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktifitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga

perusahaan akan dapat bertahan dalam sebuah persaingan. Kinerja pegawai adalah sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2013:67). Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai berhubungan sangat erat dengan tercapainya tujuan suatu perusahaan. Kiki asnawi (2020:05) menyatakan bahwa kinerja pegawai pada perusahaan bisnis dituntut efektif serta efisien agar perusahaan bisnis tersebut dapat berkembang. Kinerja pegawai yang rendah harus mendapat perhatian lebih lanjut, mengingat kinerja pegawai akan mencerminkan tingkat kinerja yang akan dicapai oleh perusahaan secara keseluruhan.

Fenomena kinerja pegawai yaitu tidak dapat memberikan pelayanan administrasi yang baik kepada masyarakat. Dari hasil wawancara kepada beberapa masyarakat, peneliti menemukan bahwa pelayanan administrasi yang diberikan oleh pegawai kantor desa padangsambian kelod untuk masyarakat kurang terpenuhi. Dilihat dari pelaksanaannya masih terdapat beberapa masyarakat merasa bahwa kinerja pegawai kantor desa padangsambian kelod Denpasar dalam memberikan pelayanan administrasi kurang sesuai dengan keinginan dan harapan masyarakat. Beberapa kinerja pegawai yang sering dikeluhkan oleh masyarakat diantaranya, yakni pegawai di kantor desa padangsambian kelod dikenal masyarakat kurang disiplin dalam jam kerja. Seringnya pegawai keluar di jam kerja, membuat masyarakat kesulitan dalam menemui pegawai dalam hal keperluan administrasi. Masyarakat yang memerlukan pelayanan harus menunggu,

karena pegawai yang bersangkutan tidak ada dengan alasan yang tidak jelas. Tidak hanya itu saja, pegawai di kantor desa juga sering pulang pada saat jam kerja belum berakhir. Selain permasalahan tersebut, dalam hal penyelesaian pelayanan administrasi pegawai kantor desa tidak menepati janji. Pada saat pengurusan surat keterangan tidak mampu dikatakan dua hari kemudian akan selesai, tetapi kenyataannya masyarakat belum mendapatkan setelah waktu yang sudah dijanjikan. Hal tersebut membuat masyarakat lelah dan jenuh berurusan dengan pegawai desa. Kemudian masyarakat desa padangsambian kelod juga dikenakan biaya tambahan administrasi apabila ingin mendapatkan penyelesaian pelayanan lebih cepat dari waktu yang telah ditentukan pegawai kantor desa, yang pada dasarnya memberatkan masyarakat. Rendahnya kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya adalah gaya kepemimpinan.

Menurut Hutahaean (2021:6) menyatakan bahwa Gaya kepemimpinan merupakan sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan keperibadian yang khas dan unik dari seorang pemimpin yang dapat membedakannya dengan orang lain, sehingga mewarnai perilaku dan cara ia memimpin. Gaya kepemimpinan banyak mempengaruhi keberhasilan seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku bawahannya. Istilah gaya secara kasar adalah sama dengan cara yang digunakan pemimpin dalam mempengaruhi para pengikutnya. Kepemimpinan suatu organisasi perlu mengembangkan staf dan membangun iklim motivasi yang menghasilkan tingkat kinerja yang tinggi, maka pemimpin perlu memikirkan tingkat gaya kepemimpinannya.

Fenomena dalam gaya kepemimpinan yaitu pegawai merasa kurang dengan sikap pimpinan ketika menunjukkan dominasi dalam mengarahkan, mengawasi dan mengatur bawahan secara tegas yang mengarah kepada kepemimpinan direktif, dapat dilihat dalam bentuk menyelesaikan pekerjaan yang tidak tepat waktu dan terdapat kurang variatifnya jenis pekerjaan yang menyebabkan pegawai merasa jenuh terhadap pekerjaannya sehingga hasil kerjanya tidak memenuhi kualitas dan kuantitas yang diharapkan perusahaan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Wulandari (2019), Saphira (2022), menemukan bahwa Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut menjelaskan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan maka akan semakin tinggi kinerja pegawainya. Gaya kepemimpinan tersebut memiliki perilaku senang menerima saran, pendapat dan kritikan dari bawahan. Gaya kepemimpinan yang perlu dipertahankan terutama pada aspek melibatkan pegawai dalam hal pengambilan keputusan dan perlu meningkatkan aspek di mana pimpinan harus memperhatikan kepentingan pegawai. Namun hasil yang berbeda dari penelitian yang dilakukan oleh Suwanto (2019) dan Hendri, dkk. (2021) ang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja pegawai di dalam suatu perusahaan adalah Lingkungan kerja. Prasetyo (2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan semua yang pada diri karyawan baik itu secara fisik maupun non fisik yang bisa mempengaruhi dalam melaksanakan semua pekerjaan yang dilimpahkan kepadanya. Lingkungan kerja ada dua macam,

yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah segala keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja yang berbentuk fisik atau bisa disentuh, dan hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah segala kondisi yang terjadi di sekitar tempat kerja yang berkaitan dengan hubungan kerja seseorang, seperti hubungan kerja dengan pimpinan, hubungan dengan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Fenomena dalam lingkungan kerja yaitu pegawai merasa kondisi lingkungan kerja yang belum maksimal, hal tersebut disebabkan oleh lokasi kantor Desa Padangsambian Kelod kecamatan Denpasar barat yang berada dipinggir jalan dan disebelah pasar tentunya membuat kondisi kantor yang tidak kondusif dengan suara kendaraan yang berlalu lalang serta keramaian pasar. Kondisi ini tentunya dapat merusak konsentrasi pegawai dan tidak merasa nyaman untuk berada di kantor sehingga terjadinya penurunan kinerja karena tidak dapat bekerja sebagaimana mestinya.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Putri Cia Astasy (2019), menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dimana dengan lingkungan kerja yang baik, fasilitas yang memadai, dan tempat kerja yang kondusif, pegawai akan terdorong untuk bekerja dengan baik, namun sebaliknya kondisi lingkungan kerja fisik yang kurang baik berdampak pula kurang baik terhadap kinerja pegawai, pegawai yang merasa kurang nyaman dengan kondisi lingkungan kerja dan ketidakterseediaanya fasilitas kerja yang memadai cenderung menurunkan kinerja pegawai. Hal ini di dukung oleh penelitian Lumintang,

dkk. (2022) dikatakan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dimana lingkungan kerja memiliki dampak positif terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang nyaman menyebabkan tingkat konsentrasi karyawan dalam bekerja meningkat, dan kondisi tersebut menyebabkan tingkat produktivitas kerja pegawai meningkat. Lingkungan kerja yang baik lingkungan fisik maupun non fisik memberikan dukungan terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai. Hubungan yang signifikan dan positif antara lingkungan kerja dan kinerja pegawai. Hal ini menguatkan pandangan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja pegawai. Namun berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rotto, dkk. (2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Menurut Hasibuan (2019:193) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan sifat seorang pegawai yang secara sadar mematuhi aturan dan peraturan organisasi tertentu. Kedisiplinan sangat mempengaruhi kinerja pegawai dan perusahaan, karena kedisiplinan sebagai bentuk latihan bagi karyawan dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan. Semakin disiplin semakin tinggi produktivitas kerja pegawai dan kinerja perusahaan. Disiplin sangat penting untuk perkembangan perusahaan karena dapat dijadikan sebagai alat untuk memotivasi agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Disamping itu disiplin bermanfaat mendidik pegawai untuk mematuhi peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Fenomena dalam disiplin kerja adalah banyaknya pegawai yang tidak hadir sehingga tidak dapat menyelesaikan pelayanan masyarakat dengan tepat waktu. Hal tersebut terjadi karena beberapa pegawai memiliki kesadaran yang kurang baik. Hal tersebut dapat dilihat dari absensi pegawai Kantor Desa Padangsambian Kelod Denpasar pada tahun 2022 seperti pada tabel 1.1 berikut.

Tabel 1.1
Data absensi pegawai Kantor Desa Padangsambian Kelod
Tahun 2022

Bulan	Jumlah Pegawai I (Orang)	Jumlah H Hari Kerja (Hari)	Jumlah Hari Kerja Seluruh Pegawai	Ketidakhadiran Pegawai			Jumlah Hari Kerja yang hilang	Jumlah Hari kerja Sesungguhnya (Hari)	Absensi (%)
				S	I	A			
1	2	3	4= 2x3				5	6=4-5	7 = 5/4x100
Januari	32	21	672	6	6	-	12	660	1,79
Februari	32	18	576	10	8	-	18	558	3,13
Maret	32	19	608	1	9	-	10	598	1,64
April	32	19	608	2	17	-	19	589	3,13
Mei	32	15	480	-	3	3	6	474	1,25
Juni	32	17	544	-	20	3	23	521	4,23
Juli	32	21	672	13	7	-	20	652	2,98
Agustus	32	23	736	6	18	1	25	711	3,40
September	32	22	704	10	8	-	18	686	2,56
Oktober	32	20	640	16	8	-	24	616	3,75
November	32	22	704	2	10	-	12	692	1,70
Desember	32	22	704	3	8	-	11	693	1,56
Jumlah									31
Rata-Rata									5%

Sumber : Kantor Desa Padangsambian Kelod Denpasar (2022)

Dijelaskan pada Tabel 1.1 diatas dapat dijelaskan tingginya tingkat absensi pegawai pada tahun 2022 rata – rata diatas 4%, yang dimana

seharusnya sesuai kebijakan manajemen maksimal bahwa 3% sudah termasuk tinggi (Mahrizal, 2019). Terlihat dari bulan Juni - Oktober yang puncaknya pada bulan juni yaitu sebesar 4,23% , hal ini disebabkan bahwa pada bulan juni s/d oktober banyaknya hari raya besar keagamaan seperti hari raya Galungan dan Kuningan yang menyebabkan banyaknya pegawai tidak bekerja. Berbagai macam alasan pegawai tersebut salah satunya didasari rasa malas untuk datang ke kantor dan kurangnya kehandalan yang dimiliki pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Sehingga terjadi penurunan kinerja yang seharusnya diharapkan dapat memberikan efisiensi dan kinerja yang baik bagi pemerintah maupun masyarakat, namun pada kenyataannya hal tersebut berdampak sebaliknya. Hal ini menunjukkan bahwa masih rendahnya kesadaran pegawai terhadap pentingnya disiplin kerja.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Gunawan (2019) menyatakan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan adanya disiplin kerja maka kinerja pegawai dapat meningkat. Hal tersebut di dukung lagi oleh penelitian yang dilakukan oleh Astary (2019) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, karena dengan disiplin yang baik maka kuantitas dan kualitas pekerjaan juga akan meningkat secara tidak langsung akan meningkatkan kinerja karyawan. Namun berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Isnowati (2022) dan Rotto, dkk. (2022) yang mengatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Kantor desa padangsambian kelod merupakan instansi pemerintah desa yang ada di kecamatan Denpasar Barat, Kota madya Denpasar, provinsi Bali, Indonesia, yang beralamat di Jalan Gunung Soputan, Padangsambian Klod, Denpasar Barat, Padangsambian Klod, Kec. Denpasar Bar., Kota Denpasar, Bali 80117. Tugas dari adanya kantor desa Padangsambian kelod yaitu untuk melayani di desa dengan luas wilayah Desa Padangsambian kelod 4,12 km²[1] dengan jumlah penduduk 29.594 jiwa penduduk, jumlah dusun/ lingkungan dalam desa adalah 12 dusun dengan menjadi central segala kegiatan yang ada di Desa, baik itu di bidang Pemerintahan, Pemberdayaan, Pembangunan ataupun Pembina.

Berdasarkan penelitian terdahulu dan fenomena yang terjadi, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Desa Padangsambian Kelod Denpasar”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, maka dirumuskan masalah penelitian berikut.

- 1) Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa Padangsambian Kelod Denpasar?
- 2) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa Padangsambian Kelod Denpasar?
- 3) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa Padangsambian Kelod Denpasar?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan latar belakang dan perumusan masalah yang telah di kemukakan, maka tujuan yang ingin dicapai adalah :

- 1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa Padangsambian Kelod Denpasar
- 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa Padangsambian Kelod Denpasar
- 3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa Padangsambian Kelod Denpasar

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian menekankan pada manfaat teoritis dan praktis:

1) Manfaat Teoritis

Untuk menambah ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia. Hal ini dilakukan dengan melakukan pengujian empiris pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

2) Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahanb informasi sebahagi bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan dibidang sumber daya manusia yang terkait dengan gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja pegawai.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Goal-Setting Theory*

Goal-Setting Theory Penelitian ini menggunakan *Goal-Setting Theory* yang dikemukakan oleh Locke (1968) sebagai teori utama (grand theory). *Goal-Setting Theory* merupakan salah satu bentuk teori motivasi. *Goal-Setting Theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. *Goal-Setting Theory* menekankan bahwa krusialnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan oleh pegawai. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya. *Goal-Setting Theory* mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan (Robbins, 2008). Jika seorang individu memiliki komitmen untuk mencapai tujuannya, maka komitmen tersebut akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya. Capaian atas sasaran (tujuan) yang ditetapkan dapat dipandang sebagai tujuan/tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu.

2.1.2 Kinerja Pegawai

1) Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil

kerja, target sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Kinerja karyawan adalah sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Kasmir, 2018:148). Kinerja karyawan yang tinggi sangat diharapkan oleh perusahaan, karena semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktifitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam sebuah persaingan. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai menurun, kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa variabel yaitu: Kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, loyalitas kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja sekitar, komitmen dan disiplin kerja (Kasmir, 2019:88).

Berdasarkan dari beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh seseorang pegawai sesuai dengan tanggung jawabnya berdasarkan kemampuan dan keahliannya.

2) Jenis Kinerja Pegawai

Menurut (Kasmir, 2019:182) menyebutkan kinerja dibagi ke dalam dua jenis yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi, kinerja individu merupakan kinerja yang dihasilkan oleh seseorang, sedangkan kinerja organisasi merupakan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

3) Faktor Kinerja Pegawai

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi sebuah kinerja seorang karyawan. Menurut (kasmir, 2018) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu :

a) Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahbawahannya.dalam praktiknya gaya kepemimpinan ini dapat diterapkan sesuai dengan kondisi organisasi dengan alasan tertentu, gaya kepemimpinan atau sikap pemimpin ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

b) Lingkungan Kerja

Merupakan suatuatau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja nyaman dan kondusif akan dapat meningkatkan hasil kerja seseorang tapi bila sebaliknya jika suasana lingkungan kerja tidak nyaman dan tenang maka akan berpengaruh terhadap hasil kerja seseorang.

c) Disiplin kerja

Dalam memperhatikan peranan manusia dalam organisasi agar dapat mencapai tujuan yang ditentukan diperlukan adanya kedisiplinan yang tinggi sehingga dapat mencapai suatu hasil kerja yang optimal atau mencapai hasil yang diinginkan bersama.

4) Indikator Kinerja Pegawai

Menurut (Kasmir, 2019:208) indikator-indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

a) Kuantitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

b) Kualitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

c) Ketepatan waktu

Dimana sebuah tugas dapat diselesaikan dalam jangka waktu yang telah ditentukan, karena ketidakpatuhan terhadap tenggat waktu, dapat diasumsikan bahwa kinerjanya tidak baik.

d) Efisiensi dalam melaksanakan tugas

Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.

e) Kepemimpinan

Proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

2.1.3 Gaya Kepemimpinan

1) Pengertian Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah suatu cara, pola dan kemampuan tertentu yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam bersikap, berkomunikasi dan berinteraksi untuk mempengaruhi, mengarahkan, mendorong dan mengendalikan orang lain atau bawahan agar bisa melakukan suatu pekerjaan sehingga mencapai suatu tujuan. Berikut definisi dan pengertian kepemimpinan menurut para ahli dari beberapa sumber buku:

- a) Menurut (Hutahaean, 2021:6), Gaya kepemimpinan merupakan “sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan keperibadian yang khas dan unik dari seorang pemimpin yang dapat membedakannya dengan orang lain, sehingga mewarnai perilaku dan cara ia memimpin”.
- b) Menurut (Hidayat, 2019:143) 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.

UNMAS DENPASAR

2) Jenis Gaya Kepemimpinan

Adapun beberapa jenis gaya kepemimpinan menurut (Riinawati, 2019:156) adalah sebagai berikut.

a) Gaya kepemimpinan otoriter

Gaya kepemimpinan otoriter merupakan gaya kepemimpinan yang memiliki unsur kekuasaan dengan paksaan atau kekerasan pemimpin terhadap bawahannya yang harus dipatuhi. Gaya otoriter ini biasanya sering digunakan oleh kepemimpinan militer. menyatakan bahwa

otoriter atau otokrat berasal dari kata autos, yang berarti sendiri dan kratos yang berarti kekuasaan atau kekuatan. Maka secara etimologi otoriter atau otokrat berarti penguasa absolute. Gaya kepemimpinan seperti ini identic dengan seorang manajer, bahwa bahwa memimpin adalah menggerakkan dan memaksa kelompok.

b) Gaya kepemimpinan demokratis

Kepemimpinan demokratis berorientasi pada manusia dan memberikan bimbingan yang efisien kepada para pengikutnya. Terdapat koordinasi pekerjaan pada semua bawahan, dengan penekanan pada rasa tanggung jawab internal (pada diri sendiri) dan kerja sama yang baik. Kekuatan kepemimpinan demokratis tidak terletak pada pemimpinnya akan tetapi terletak pada partisipasinya aktif dari setiap warga kelompok. Sehingga dapat dipahami bahwa kepemimpinan demokratis menghargai potensi setiap individu, mau mendengarkan nasehat dan sugesti bawahan. Bersedia mengikuti mengakui keahlian para spesialis dengan bidangnya masing-masing. Mampu memanfaatkan kapasitas setiap anggota seefektif mungkin pada saat-saat dan kondisi yang tepat.

c) Gaya kepemimpinan bebas (Laissez faire)

Pada gaya kepemimpinan ini, praktis pemimpin tidak memimpin, dia membiarkan kelompoknya dan setiap orang berbuat semauya sendiri. Pemimpin tidak berpartisipasi sedikitpun dalam kegiatan kelompoknya. semua pekerjaan dan tanggung jawab harus dilakukan oleh bawahannya sendiri.

d) Gaya kepemimpinan deokratis

Gaya kepemimpinan demokratis ini adalah gaya kepemimpinan yang paling ideal. Pemimpin yang demokratis adalah pemimpin yang kooperatif dan tidak dikantor. Dia selalu menstimulasi anggota-anggota kelompoknya dan selalu mempertimbangkan kesanggupan serta kemampuan kelompoknya.

e) Gaya kepemimpinan karismatik

Kepemimpinan karismatik adalah tipe kepemimpinan memiliki kekuatan energi, daya tarik, dan pembawaan yang luar biasa untuk memengaruhi orang lain, sehingga ia mempunyai pengikut yang sangat besar jumlahnya dan memiliki ketaatan yang sangat tinggi. Totalitas kepemimpinan karismatik memancarkan pengaruh dan daya tarik yang amat besar.

f) Gaya Kepmimpinan Paternalistis

Kepemimpinan paternalistis adalah kepemimpinan yang lebih diidentikan dengan kepemimpinan yang kepatuhan, mereka menganggap bahwa bawahan tidak bisa bersifat mandiri dan perlu dorongan dalam melakukan sesuatu.

3) Faktor Gaya Kepemimpinan

Adapun faktor yang mempengaruhi kepemimpinan menurut (Pandi Afandi 2018:115-116) sebagai berikut :

a) Kematangan emosional yaitu emosi yang stabil atau tenang dalam mengatasi berbagai masalah dan tidak terburu-buru dalam mengambil

keputusan, tidak mudah terpengaruh oleh informasi yang belum jelas kebenarannya.

- b) Komunikatif yaitu berbicara dengan baik dan mudah dimengerti, kata-kata yang baik dan tepat sehingga orang yang menerima pesan dengan senang hati dan cepat melaksanakan apa yang disampaikan oleh pimpinan.
- c) Memberi keputusan yaitu berani mengambil suatu keputusan pada suatu masalah yang harus diputuskan oleh pimpinan.
- d) Mengawasi yaitu turun kelokasi kerja karyawan, melihat menanyakan, atau memberikan wejangan tentang pekerjaan tersebut.
- e) Evaluasi yaitu menilai hasil kinerja karyawan dan memutuskan masa depan atau karier karyawan.
- f) Disiplin yaitu pimpinan yang taat aturan akan menjadi contoh bagi bawahannya.

4) Indikator Gaya Kepemimpinan

Indikator Gaya Kepemimpinan menurut (Kartono, 2019:39) adalah sebagai berikut:

a) Kepemimpinan Direktif

Memberikan panduan kepada para karyawan mengenai apa yang seharusnya dilakukan dan bagaimana cara melakukannya, menjadwalkan pekerjaan, dan mempertahankan standar kerja.

b) Kepemimpinan Partisipatif

Berkonsultasi dengan karyawan dan secara serius mempertimbangkan gagasan mereka pada saat mengambil keputusan.

c) Kepemimpinan yang berorientasi pada prestasi

Mendorong para karyawan untuk berprestasi pada tingkat tertinggi mereka dengan menetapkan tujuan yang menantang.

2.1.4 Lingkungan Kerja

1) Pengertian Lingkungan Kerja

Pada umumnya lingkungan kerja dari para pegawai akan mempunyai pengaruh yang tidak kecil terhadap jalannya operasi perusahaan. Lingkungan kerja ini yang akan mempengaruhi para pegawai perusahaan, sehingga dengan demikian baik langsung maupun tidak langsung akan mempengaruhi kinerja perusahaan. Lingkungan kerja yang baik dan memuaskan para pegawai tentu akan meningkatkan kinerja kerja daripada pegawai. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak baik akan menurunkan kinerja perusahaan.

Menurut Prasetyo (2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan semua yang pada diri karyawan baik itu secara fisik maupun non fisik yang bisa mempengaruhi dalam melaksanakan semua pekerjaan yang dilimpahkan kepadanya. Lingkungan kerja ada dua macam, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah segala keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja yang berbentuk fisik atau bisa disentuh, dan hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah segala

kondisi yang terjadi di sekitar tempat kerja yang berkaitan dengan hubungan kerja seseorang, seperti hubungan kerja dengan pimpinan, hubungan dengan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Dari beberapa pengertian diatas, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja adalah kondisi disekitar pegawai yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dia emban atau yang menjadi tanggung jawabnya.

2) Jenis Lingkungan Kerja

Menurut (Enny, 2020:58) Lingkungan kerja terbagi kedalam dua jenis yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik.

a) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

b) Lingkungan Kerja Nonfisik

Lingkungan kerja nonfisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun sesama dengan bawahan.

3) Faktor Lingkungan Kerja

Menurut (Enny,2020:58) faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah:

a) Faktor Personal / Individu

Faktor ini meliputi pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.

b) Faktor Tim

Faktor ini meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama tim.

c) Faktor Kontekstual (Situsional)

Faktor ini meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

4) Indikator Lingkungan Kerja

Yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja menurut (Afandi, 2021:71) adalah sebagai berikut:

a) Penerangan

Penerangan adalah cukup sinar yang masuk ke dalam ruang kerja masing-masing pegawai. Dengan tingkat penerangan yang cukup akan membuat kondisi kerja yang menyenangkan.

b) Suhu udara

Suhu udara adalah seberapa besar temperature di dalam suatu ruang kerja pegawai. Suhu udara ruangan yang terlalu panas atau terlalu dingin akan menjadi tempat yang menyenangkan untuk bekerja.

c) Suara bising

Suara bising adalah tingkat kepekaan pegawai yang memengaruhi aktivitasnya pekerja.

d) Ruang gerak yang di perlukan

Ruang gerak adalah posisi kerja antara satu pegawai dengan pegawai lainnya, juga termasuk alat bantu kerja seperti: meja,kursi lemari, dan sebagainya.

2.1.5 Disiplin Kerja

1) Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan hal yang harus ditanamkan dalam diri tiap karyawan. Kesadaran karyawan diperlukan dengan mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan. Selain itu perusahaan sendiri harus mengusahakan agar peraturan itu bersifat jelas,mudah dipahami dan berlaku bagi semua karyawan.

Menurut Hasibuan (2019:193), mengemukakan bahwa kedisiplinan merupakan sifat seorang karyawan yang secara sadar mematuhi aturan dan peraturan organisasi tertentu. Kedisiplinan sangat mempengaruhi kinerja karyawan dan perusahaan, karena kedisiplinan sebagai bentuk latihan bagi karyawan dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan. Semakin disiplin semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dan kinerja perusahaan. Disiplin sangat penting untuk perkembangan perusahaan karena dapat dijadikan sebagai alat untuk memotivasi agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Disamping itu disiplin bermanfaat mendidik karyawan untuk mematuhi

peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Menurut (Hamali, 2019) mengemukakan bahwa, “Disiplin Kerja adalah suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku.

Berdasarkan dari pendapat dari para ahli, dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja adalah suatu sikap atau perilaku karyawan sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan maupun organisasi.

2) Jenis Disiplin Kerja

Di dalam perusahaan terdapat tiga jenis-jenis disiplin kerja menurut (Agustini, 2019:94) adalah:

a) Disiplin Preventif

Yaitu disiplin yang bertujuan untuk mencegah pegawai berperilaku yang tidak sesuai dengan peraturan. Tindakan tersebut mendorong pegawai untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan. Artinya melalui kejelasan dan penjelasan tentang pola sikap, tindakandan perilaku yang diinginkan dari instansi diusahakan pencegahan jangan sampai pegawai berperilaku negatif sehingga penyelewengan-penyeleweng dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin

diri pegawai. Keberhasilan penerapan pendisiplinan pegawai (disiplin preventif) terletak pada disiplin pribadi para pegawai di instansi.

b) Disiplin Korektif

Yaitu disiplin yang bertujuan agar pegawai tidak melakukan pelanggaran yang sudah dilakukan. Jika ada pegawai yang nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang ditetapkan, kepadanya dikenakan sanksi disipliner. Berat atau ringannya suatu sanksi tentunya disesuaikan pada tingkat pelanggaran yang telah terjadi.

c) Disiplin Progresif

Yaitu disiplin yang bertujuan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih serius dilaksanakan tetapi juga memungkinkan manajemen untuk memperbaiki kesalahan memberikan hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang. Kegiatan-kegiatan yang bertujuan untuk mendisiplinkan pegawai ini tentulah bersifat positif dan tidak mematahkan semangat kerja pegawai. Kegiatan pendisiplinan harus bersifat mendidik dan mengoreksi kekeliruan agar dimasa datang tidak terulang kembali kesalahan-kesalahan yang sama.

1) Faktor Disiplin Kerja

Menurut (Agustini 2019:97-99) faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai adalah sebagai berikut :

a) Kompensasi besar atau kecil dapat mempengaruhi penegakan disiplin.

b) Adanya Pemimpin Teladan di Perusahaan

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

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

Pengembangan disiplin tidak akan dilakukan dalam organisasi/perusahaan.

d) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Jika ada pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu adanya keberanian dari pimpinan untuk mengambil tindakan sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dilakukannya.

e) Baik tidaknya pemimpin memperhatikan karyawan

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

f) Terciptanya kebiasaan-kebiasaan yang mendukung terbentuknya kedisiplinan.

1) Indikator Disiplin Kerja

Menurut pendapat Rivai dalam Alfiah (2019) ada lima indikator disiplin kerja yaitu sebagai berikut:

- a) Kehadiran merupakan indikator utama yang mengukur tingkat kedisiplinan dan pada umumnya disiplin kerja yang rendah pada pegawai dapat tercermin dari kebiasaan pegawai yang suka terlambat dalam bekerja.
- b) Ketaatan pada peraturan kerja merupakan bentuk kepatuhan dari pegawai terhadap peraturan kerja dan selalu mematuhi prosedur yang berlaku di Kantor.
- c) Ketaatan pada standar kerja yaitu seberapa besar tanggung jawab seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan.
- d) Tingkat kewaspadaan tinggi pegawai merupakan sikap teliti dan berhati-hati dalam bekerja yang efektif dan efisien.
- e) Etika bekerja merupakan bentuk dari tindakan indisipliner dan disiplin kerja pegawai.

1.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Berbagai penelitian telah dilakukan berbagai pihak untuk meneliti pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian- penelitian sebelumnya sangat penting sebagai dasar pijakan dalam rangka penyusunan penelitian ini. kegunaannya untuk mengetahui hasil yang telah dilaksanakan oleh peneliti sebelumnya.

- 1) Tiara Wulandari (2019) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Kimia Tirta Utama (KTU) Kecamatan Koto Gasib Kabupaten Siak. Didapatkan hasil bahwa Gaya Kepemimpinan

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menjelaskan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan maka akan semakin tinggi kinerja pegawainya. Gaya kepemimpinan tersebut memiliki perilaku senang menerima saran, pendapat dan kritikan dari bawahan. Gaya kepemimpinan yang perlu dipertahankan terutama pada aspek melibatkan pegawai dalam hal pengambilan keputusan dan perlu meningkatkan aspek di mana pimpinan harus memperhatikan kepentingan pegawai.

Persamaan dari penelitian Tiara Wulandari dan penelitian sekarang yaitu sama-sama menggunakan variabel gaya kepemimpinan serta teknik analisis data dengan regresi berganda. Perbedaannya yaitu pada tempat penelitian sekarang di Kantor Desa Padangsambian Kelod dan jumlah sampel yang diteliti sebanyak 43 responden.

- 2) Suwanto (2019) yang berjudul Pengaruh Gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Unit Telesales pada PT. BFI Finance Indonesia Tbk yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Persamaan dari penelitian Suwanto dan penelitian sekarang yaitu sama-sama menggunakan variabel gaya kepemimpinan, serta teknik analisis data dengan regresi berganda. Namun terdapat perbedaan pada tempat penelitian yang dilakukan, jumlah sampel yang diteliti berjumlah 50 responden.

- 3) Putri Cia Astary (2019) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karwayan PDAM Tirtanadi Cabang

Medan Tuasan. Didapat hasil bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan sistem lingkungan kerja yang baik mampu menjamin kinerja pegawai yang pada akhirnya memungkinkan perusahaan memperoleh sikap dan perilaku yang positif akan bekerja dengan produktif bagi kepentingan perusahaan sehingga juga akan berdampak baik dan dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan.

Persamaan dari penelitian Putri Cia Astary dan penelitian sekarang yaitu sama-sama menggunakan variabel lingkungan kerja serta teknik analisis data dengan regresi berganda. Perbedaannya yaitu pada tempat penelitian sekarang di Kantor Desa Padangsambian Kelod dan jumlah sampel yang diteliti berjumlah 55 responden.

- 4) Triwulandari, dkk. (2023) yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Denpasar yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Persamaan dari penelitian Triwulandari dan penelitian sekarang yaitu sama-sama menggunakan variabel lingkungan kerja, serta teknik analisis data dengan regresi berganda. Namun terdapat perbedaan pada tempat penelitian yang dilakukan, jumlah sampel yang diteliti berjumlah 38 responden.

- 5) Rotto, dkk. (2018), pada penelitiannya yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Daerah

Provinsi Sulawesi Utara. Dari penelitian tersebut dikemukakan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja sama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Semakin nyaman dan taat karyawan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Persamaan dari penelitian Rotto, dkk. (2018) dan penelitian sekarang yaitu sama-sama menggunakan variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja serta teknik analisis data yang digunakan dengan regresi berganda. Perbedaannya yaitu pada tempat penelitian sekarang di Kantor Desa Padangsambian Kelod dan jumlah sampel yang diteliti berjumlah 272 responden.

- 6) Andre Gunawan HSB (2019), pada penelitiannya yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai BKKBN Medan Sumatera Utara. Didapat hasil bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja, dengan adanya disiplin kerja maka kinerja pegawai dapat meningkat. Disiplin kerja merupakan sikap yang sangat diperlukan oleh setiap orang dalam usaha untuk meningkatkan kinerja guna mencapai tujuan organisasi.

Persamaan dari penelitian Andre Gunawan HSB dan penelitian sekarang yaitu sama-sama menggunakan variabel disiplin kerja serta teknik analisis data yang digunakan dengan regresi berganda. Perbedaannya yaitu pada tempat penelitian sekarang di Kantor Desa Padangsambian Kelod dan jumlah sampel yang diteliti berjumlah 86 responden.

- 7) Isnowati (2022) yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan PT. LKM Demak

Sejahtera. Hasil penelitian yang dilakukan mengatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Persamaan dari penelitian Isnowati dan penelitian sekarang yaitu sama-sama menggunakan variabel disiplin kerja. Perbedaannya yaitu pada tempat penelitian sekarang di Kantor Desa Padangsembian Kelod dan jumlah sampel yang diteliti berjumlah 51 responden.

- 8) Bunga Salsabilla Saphira (2022), pada penelitiannya yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Pelangi Cahya Sempurna, dengan adanya gaya kepemimpinan yang baik maka akan semakin tinggi kinerja pegawainya. Gaya kepemimpinan tersebut memiliki perilaku senang menerima saran, pendapat dan kritikan dari bawahan.

Persamaan dari penelitian Bunga Salsabilla Saphira dan penelitian sekarang yaitu sama-sama menggunakan variabel Gaya kepemimpinan serta teknik analisis data menggunakan regresi berganda. Perbedaannya yaitu pada tempat penelitian sekarang di Kantor Desa Padangsembian Kelod dan jumlah sampel yang diteliti berjumlah 37 responden.

- 9) Rotto, dkk. (2018), pada penelitiannya yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Dari penelitian tersebut dikemukakan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja sama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Semakin nyaman dan taat karyawan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Persamaan dari penelitian Rotto, dkk. (2018) dan penelitian sekarang yaitu sama-sama menggunakan variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja serta teknik analisis data yang digunakan dengan regresi berganda. Perbedaannya yaitu pada tempat penelitian sekarang di Kantor Desa Padangsambian Kelod dan jumlah sampel yang diteliti berjumlah 272 responden.

- 10) Taufiq Prasetya Pradana (2019) yang berjudul Pengaruh stress kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui variabel intervening kepuasan kerja PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk di Kota Madiun. Dari penelitian tersebut dikemukakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk di Kota Madiun.

Persamaan dari penelitian Taufiq Prasetya Pradana (2019) dan penelitian sekarang yaitu sama-sama menggunakan variabel lingkungan kerja dengan teknik analisis data yang digunakan dengan regresi berganda. Perbedaannya yaitu pada tempat penelitian sekarang di Kantor Desa Padangsambian Kelod dan jumlah sampel yang diteliti berjumlah 100 responden.

- 11) Jajang Dimiyati (2022) yang berjudul Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pharmasolindo. Dari penelitian tersebut didapatkan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Pt. Pharmasolindo.

Persamaan dari penelitian Jajang Dimiyati (2022) dan penelitian sekarang yaitu sama-sama menggunakan variabel lingkungan kerja

dengan teknik analisis data yang digunakan dengan regresi berganda. serta jumlah sampel yang digunakan sebanyak 32 responden. Perbedaannya yaitu pada tempat penelitian sekarang di Kantor Desa Padangsambian Kelod.

- 12) Made Hendri, Kusuma Candra Kirana (2021) yang berjudul Pengaruh gaya kepemimpinan, locus of control, komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di Roy Sentoso Collection. Didapatkan hasil dari penelitian tersebut bahwa Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Roy Sentoso Collection.

Persamaan dari penelitian Made Hendri, Kusuma Candra Kirana (2021) dan penelitian sekarang yaitu sama-sama menggunakan variabel gaya kepemimpinan dengan teknik analisis data yang digunakan dengan regresi berganda. Perbedaannya yaitu pada tempat penelitian sekarang di Kantor Desa Padangsambian Kelod dan jumlah sampel yang diteliti berjumlah 50 responden.

- 13) Maudy Rosalina dan Lela Nurlela Wati (2020) yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja dan Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan PT. XYZ Divisi EPC. Didapatkan hasil penelitian bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Disiplin Kerja Karyawan PT. XYZ Divisi EPC.

Persamaan dari penelitian Maudy Rosalina dan Lela Nurlela Wati (2020) dan penelitian sekarang yaitu sama-sama menggunakan variabel gaya kepemimpinan dengan teknik analisis data yang digunakan dengan

regresi berganda. Perbedaannya yaitu pada tempat penelitian sekarang di Kantor Desa Padangsambian Kelod dan jumlah sampel yang diteliti berjumlah 52 responden.

