

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia yang terdapat dalam suatu perusahaan merupakan salah satu aset paling berharga yang dimiliki oleh suatu organisasi, karena manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Sumber daya manusia juga harus diperhatikan dalam suatu perusahaan, dalam ruang lingkup perusahaan dapat dinilai bahwa perusahaan dapat berkembang dan maju dikarenakan adanya sumber daya manusia yang berkualitas unggul dalam menggerakkan suatu perusahaan atau organisasi. Jika sumber daya manusia dalam perusahaan memiliki kinerja yang baik dan optimal, maka dapat membantu perusahaan dalam menghadapi persaingan dan dapat menggerakkan perusahaan semakin maju dan berkembang (Supomo dan Nurhayati, 2018).

Kinerja karyawan dalam perusahaan merupakan suatu hal yang sangat penting untuk dijadikan sebagai tolak ukur hasil pencapaian dalam perusahaan. Kinerja karyawan yang ada pada setiap perusahaan mempunyai kriteria yang berbeda-beda sesuai dengan ketentuan dalam perusahaan. Potensi yang dimiliki individu juga mempengaruhi tingkat kinerja yang dihasilkan oleh karyawan, dimana potensi tersebut dapat menggerakkan karyawan untuk bekerja secara maksimal terhadap kegiatan operasional perusahaan, serta dapat mempengaruhi hasil kerja karyawan yang lebih baik (Mangkunegara, 2017).

Kantor Desa Kintamani ini tidak terlepas dari permasalahan kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi kerja. Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawannya, manajemen perusahaan berupaya mengelola sumber daya manusianya dengan baik yaitu dengan membenahi fasilitas yang berkaitan dengan kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi kerja serta melaksanakan program pelatihan yang berkesinambungan dan relevan dengan aktivitas-aktivitas karyawan yang mengemban tugas.

Pada tahun 2022, Kantor Desa Kintamani mengalami penurunan kinerja karyawan yang dapat dicermati melalui data tingkat absensi karyawan Kantor Desa Kintamani pada bulan Juni hingga Desember tahun 2022 sebagai berikut.

**Tabel 1.1**  
**Tingkat Absensi Karyawan Kantor Desa Kintamani Tahun 2022**

| <b>Bulan</b> | <b>Jumlah Karyawan (Orang)</b> | <b>Jumlah Hari Aktif Kerja</b> | <b>Jumlah Absensi (Orang)</b> | <b>Persentase Absensi (%)</b> | <b>Persentase Kehadiran (%)</b> |
|--------------|--------------------------------|--------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|---------------------------------|
| Juni         | 33                             | 30                             | 1                             | 3,33%                         | 96,67%                          |
| Juli         | 33                             | 31                             | 1                             | 3,22%                         | 96,78%                          |
| Agustus      | 33                             | 31                             | 1                             | 3,22%                         | 96,78%                          |
| September    | 33                             | 30                             | 1                             | 3,33%                         | 96,67%                          |
| Oktober      | 33                             | 31                             | 2                             | 6,45%                         | 93,55%                          |
| November     | 33                             | 30                             | 2                             | 6,66%                         | 93,34%                          |
| Desember     | 33                             | 31                             | 3                             | 9,67%                         | 90,33%                          |

Sumber: Kantor Desa Kintamani (2022)

Absensi adalah ketidak hadirnya seseorang karyawan ke tempat kerja yang disebabkan beberapa alasan seperti alpa, ijin dan sakit. Tinggi rendahnya suatu absensi didalam perusahaan dapat digunakan untuk mengukur disiplin tidaknya suatu karyawan dalam berkerja. Berdasarkan

Tabel 1.1 tingkat absensi karyawan Kantor Desa Kintamani mengalami kenaikan persentase absensi dari 3,33% pada awal bulan Juni 2022 menjadi 9,67% di bulan Desember 2022. Jika semakin besar tingkat absensi karyawan, maka akan menghambat produktivitas perusahaan sehingga tujuan perusahaan juga akan terhambat (Widhiantara, dkk. 2023).

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang membentuk dan membantu orang lain untuk melakukan pekerjaan dan antusias dalam mencapai tujuan yang direncanakan (Nursalim, dkk. 2023). Para karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, perlu diarahkan untuk saling bekerja sama di dalam suatu unit kerja, tidak secara terpisah. Di dalam unit kerja itu sendiri, tercakup didalamnya mengenai koordinasi dan pihak yang mengkoordinir. Fenomena masalah kepemimpinan yang terjadi dengan hasil wawancara beberapa karyawan dari Kantor Desa Kintamani terlihat peran seorang pemimpin yang tidak optimal dalam memberikan arahan, contohnya seperti pimpinan hanya bisa memberikan pengarahan pada saat *meeting* evaluasi pencapaian target, tanpa memberikan dorongan dan masukan baik secara langsung ataupun tidak langsung. Penelitian sebelumnya tentang pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil yang tidak seragam. Ada yang menemukan hasil positif signifikan (Sinambela dan Lestari, 2022); (Kirana dan Pradipta, 2021); (Isvandiari dan Idris, 2018). Tapi sisi lain ada yang menemukan hasil negatif signifikan (Juanti dan Wajdi, 2017).

Disiplin kerja merupakan sikap kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku di

suatu perusahaan. Jika suatu perusahaan tingkat absensinya tinggi maka disiplin karyawan juga rendah karena target perusahaan sulit tercapai. Tingginya tingkat absensi mengakibatkan banyak kegiatan di perusahaan menjadi terhambat dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara keseluruhan (Hasibuan, 2017). Hasil dari wawancara serta berdasarkan data observasi yang diperoleh dari Kantor Desa Kintamani menyatakan bahwa adanya kenaikan persentase absensi yang diakibatkan meningkatnya rasa tidak disiplin karyawan dalam mengikuti jadwal hari kerja yang sudah ditentukan. Penelitian sebelumnya tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil yang tidak seragam. Ada yang menemukan hasil positif signifikan (Juliyanti dan Onsardi, 2021); (Apsari dan Syarif, 2022); (Siregar, dkk. 2022). Tapi sisi lain ada yang menemukan hasil negatif signifikan (Muna dan Isnowati, 2022).

Salah satu faktor terbesar dalam peningkatan kinerja karyawan salah satunya adalah motivasi kerja. Saat karyawan mendapatkan sebuah pekerjaan baru yang lebih menarik dan menantang maka hal tersebut otomatis juga memberikan tanggung jawab yang lebih besar terhadap karyawan tersebut. Hal seperti ini dapat memberikan pengaruh pada motivasi kerja seorang karyawan yang akan mendorong peningkatan kerja guna memberikan hasil yang terbaik pada perusahaan atau instansi tempat kerja (Anwar, 2017). Pola motivasi kerja pada karyawan membutuhkan sebuah perhatian khusus terutama dari atasan perusahaan tersebut, perhatian khusus yang diberikan oleh pimpinan terhadap upaya memberikan motivasi kerja yang sesuai dapat memberikan dampak yang baik pada perkembangan

kinerja karyawan. Apabila pola motivasi kerja pada karyawan kurang diperhatikan oleh pimpinan perusahaan sehingga tidak dapat menyesuaikan dengan kebutuhan, maka hal tersebut dapat berdampak pada penurunan kualitas kinerja karyawan yang dapat berpengaruh pada kemajuan perusahaan. Penelitian sebelumnya tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil yang tidak seragam. Ada yang menemukan hasil positif signifikan (Kirana dan Pradipta, 2021); (Juliyanti dan Onsardi, 2021); (Apsari dan Syarif, 2022). Tapi sisi lain ada yang menemukan hasil negatif signifikan (Hidayat, 2021).

Berdasarkan atas fenomena yang dihadapi karyawan Kantor Desa Kintamani dan *research gap* kajian empiris pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, dan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Sehingga peneliti tertarik untuk mengangkat judul **“Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Desa Kintamani”**.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah:

- 1) Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Kantor Desa Kintamani?
- 2) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Kantor Desa Kintamani?

- 3) Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Kantor Desa Kintamani?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah tersebut di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

- 1) Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Kantor Desa Kintamani.
- 2) Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Kantor Desa Kintamani.
- 3) Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Kantor Desa Kintamani.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian yang dilakukan ini adalah:

#### **1. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan untuk dapat mengembangkan ilmu pengetahuan terkait manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai kinerja karyawan dan memahami ilmu yang didapat di bangku kuliah dengan kenyataan yang ada di lapangan. Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi pedoman dan pembelajaran bagi peneliti selanjutnya dalam rangka melakukan penelitian lebih lanjut mengenai kinerja karyawan.

## 2. Manfaat Praktis

### a. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai media untuk mengaplikasikan ilmu yang telah didapat selama kuliah serta dapat menambah wawasan terkait dengan aspek-aspek yang terdapat pada penelitian.

### b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang positif atas memberikan informasi dan menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya yang diharapkan dapat lebih mengembangkan penelitian dimasa mendatang.

### c. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan, sumbangan pengetahuan dan informasi mengenai lingkungan yang ada di Kantor Desa Kintamani dimana berguna untuk meningkatkan kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja sehingga nilainya berdampak pada peningkatan kinerja karyawan pada Kantor Desa Kintamani.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Landasan Teori

##### 2.1.1 *Goal Setting Theory*

*Goal setting theory* ini mula-mula dikemukakan oleh Locke (1968). Teori ini mengemukakan bahwa dua *cognitions* yaitu *values* dan *intentions* (atau tujuan) sangat menentukan perilaku seseorang. Berdasarkan teori ini suatu individu menentukan tujuan atas perilakunya dimasa depan dan tujuan tersebut akan mempengaruhi perilaku orang tersebut. Di samping itu, teori ini juga menunjukkan adanya keterkaitan antara sasaran dan kinerja. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan/tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu.

*Goal setting theory* merupakan bagian dari teori motivasi. *Goal setting theory* menjelaskan hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan kinerja yang dicapai. Teori ini didasarkan pada konsep seberapa besar pemahaman seseorang pada tujuan yang ingin dicapai oleh setiap individu. *Goal setting theory* juga menjelaskan bahwa penetapan tujuan yang menantang atau standar kinerja yang tinggi dapat diukur hasilnya sebagai usaha peningkatan kinerja yang diikuti dengan tingkat kemampuan dan keterampilan kerja yang dimiliki. Apabila seseorang individu bisa berkomitmen dan memiliki keyakinan atas kemampuannya untuk mencapai tujuan yang ditetapkan, maka hal tersebut akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya. Teori ini menyatakan bahwa karyawan yang

memiliki komitmen tujuan tinggi akan mempengaruhi kinerja manajerial. Adanya tujuan individu menentukan seberapa besar usaha yang akan dilakukannya, semakin tinggi komitmen karyawan terhadap tujuannya akan mendorong karyawan tersebut untuk melakukan usaha yang lebih keras dalam mencapai tujuan tersebut.

*Goal setting theory* berasumsi bahwa ada hubungan langsung antara tujuan yang spesifik dan terukur dengan kinerja. Temuan utama dari *goal setting theory* adalah bahwa individu yang diberi tujuan yang spesifik dan sulit tapi dapat dicapai memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan orang-orang yang menerima tujuan yang mudah dan kurang spesifik atau tidak ada tujuan sama sekali. Pada saat yang sama, seseorang juga harus memiliki kemampuan yang cukup dalam menerima tujuan yang ditetapkan dan menerima umpan balik yang berkaitan dengan kinerja (Locke dan Latham, 2002).

Sebuah tujuan agar efektif, dibutuhkan ringkasan umpan balik yang mengungkapkan kemajuan manajer dalam mencapai tujuan (Locke dan Latham, 2002). Jika mereka tidak tahu bagaimana kemajuannya, akan sulit bagi mereka untuk menyesuaikan tingkat atau arah usaha dalam menyesuaikan strategi kinerja untuk mencocokkan apa yang diperlukan dalam mencapai tujuan. Terkait penetapan tujuan juga diperlukan keterlibatan dalam perencanaan untuk mengembangkan strategi yang akan dilakukan dalam pencapaian tujuan.

## **2.1.2 Kepemimpinan**

### **1. Pengertian Kepemimpinan**

Kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai kemampuan seseorang untuk dapat mempengaruhi orang lain, melalui komunikasi baik secara langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang tersebut agar dengan penuh pengertian, kesadaran dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pemimpin itu (Wibowo, 2015:279).

Berdasarkan beberapa pengertian kepemimpinan di atas maka dapat disimpulkan kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi suatu kelompok untuk mencapai tujuan. Dimana seorang pemimpin mampu memengaruhi perilaku bawahannya secara positif, membimbing dan mengarahkan bawahannya untuk mencapai visi dan serangkaian tujuan dari perusahaan.

### **2. Indikator Kepemimpinan**

Menurut Sultan, dkk. (2021), kepemimpinan dapat diukur dengan beberapa indikator yaitu:

#### **1) Kemampuan analitis**

Kemampuan menganalisa situasi yang dihadapi secara teliti, matang, dan mantap, merupakan prasyarat untuk suksesnya kepemimpinan seseorang.

#### **2) Keterampilan berkomunikasi**

Dalam memberikan perintah, petunjuk, pedoman, nasihat, seorang pemimpin harus menguasai teknik-teknik berkomunikasi.

### 3) Keberanian

Semakin tinggi kedudukan seseorang dalam organisasi ia perlu memiliki keberanian yang semakin besar dalam melaksanakan tugas.

### 4) Kemampuan mendengar

Bisa untuk mendengarkan pendapat dari bawahan sehingga bawahan tidak hanya diberi tugas saja akan tetapi dengarkanlah apa pendapat dari bawahanya.

### 5) Ketegasan

Ketegasan dalam menghadapi bawahan dan menghadapi ketidakpastian sangat penting bagi seorang pemimpin.

## 2.1.3 Disiplin Kerja

### 1. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Wahyudi, dkk. (2023), disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Menurut Rivai (2021), disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.

Menurut Hasibuan (2017), disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya, kesediaan adalah suatu sikap dan tingkah laku dalam melaksanakan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak.

Menurut Jufrizen dan Sitorus (2021), disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis.

## **2. Indikator Disiplin Kerja**

Menurut Christian dan Kurniawan (2021), disiplin kerja dapat diukur dengan beberapa indikator yaitu:

### **1) Kepatuhan pada peraturan**

Kepatuhan peraturan ini mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik, untuk itu dibutuhkan sikap setia dari karyawan terhadap peraturan yang telah ditetapkan tersebut.

### **2) Efektif dalam bekerja**

Efektif kerja dalam organisasi merupakan usaha untuk mencapai prestasi yang maksimal dengan menggunakan sumber daya yang tersedia dalam waktu yang relatif singkat tanpa menunggu keseimbangan tujuan alat dan tenaga serta waktu.

### 3) Tindakan korektif

Disiplin korektif adalah suatu tindakan yang dilakukan setelah terjadinya pelanggaran peraturan. Tindakan ini dimaksudkan untuk mencegah timbulnya pelanggaran lebih lanjut sehingga tindakan di masa yang akan datang sesuai dengan standar.

### 4) Kehadiran tepat waktu

Kehadiran menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.

### 5) Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu

Penyelesaian pekerjaan tepat waktu adalah sesuatu yang diharapkan dari semua karyawan, yang hanya dapat dicapai jika waktu dikelola secara efisien.

## 2.1.4 Motivasi Kerja

### 1. Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Rivai (2021:837), 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 *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertindak laku dalam mencapai tujuan. Dorongan tersebut terdiri dari dua komponen, yaitu arah perilaku (kerja untuk mencapai tujuan), dan kekuatan perilaku (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja).

Motivasi menggambarkan tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan secara optimal kemampuan dan keahliannya guna mencapai tujuan organisasi (Putri dan Astuti, 2022).

Menurut Ainanur dan Tirtayasa (2018), motivasi adalah suatu dorongan dari orang lain maupun dari diri sendiri untuk mengerjakan suatu pekerjaan dengan sadar dan semangat untuk mencapai target tertentu.

Dari beberapa definisi diatas maka dapat disimpulkan motivasi kerja merupakan minat seseorang dalam melaksanakan pekerjaan yang timbul karena dengan adanya dorongan yang bersifat positif dari dalam diri sendiri maupun dari orang lain terhadap apa yang dilakukan individu dalam mencapai target tertentu.

## **2. Indikator Motivasi Kerja**

Menurut Malikah, dkk. (2023), motivasi kerja dapat diukur dengan beberapa indikator yaitu:

### **1) Dorongan mencapai tujuan**

Seseorang yang mempunyai dorongan yang kuat untuk mencapai kinerja yang maksimal, yang nantinya akan berpengaruh terhadap tujuan dari suatu perusahaan.

### **2) Semangat kerja**

Mendorong seseorang untuk bekerja lebih giat dan lebih baik serta konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan atau instansi.

### 3) Inisiatif

Merupakan kemampuan seseorang karyawan atau pegawai untuk memulai atau meneruskan suatu pekerjaan dengan penuh energi tanpa ada dorongan dari orang lain atau atas kehendak sendiri.

### 4) Kreatifitas

Merupakan kemampuan seseorang pegawai atau karyawan untuk menemukan hubungan-hubungan baru dan membuat kombinasi-kombinasi yang baru sehingga dapat menemukan suatu yang baru.

### 5) Rasa tanggung jawab

Mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukan sehingga pekerjaan tersebut mampu diselesaikan secara tepat waktu.

## 2.1.5 Kinerja Karyawan

### 1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan juga etika (Nurjaya, 2021:74).

Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu (Syafei, dkk. 2016).

Kinerja adalah sebagai hasil yang telah dicapai seseorang dan tingkah kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja tinggi, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik pula (Sutrisno, dkk. 2016).

Dari beberapa pengertian kinerja oleh para ahli diatas maka dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan aktivitas kerja.

## **2. Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut Mathis, dkk. (2015), kinerja dapat dinilai atau diukur dengan beberapa indikator yaitu:

### **1) Kuantitas**

Jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

### **2) Kualitas**

Ketaatan dalam prosedur, disiplin, dedikasi, dimana hasil aktivitas yang dikehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, maupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas.

### **3) Kemampuan**

Cara yang dimiliki karyawan untuk menyelesaikan tugas-tugas perusahaan.

### **4) Kemampuan bekerja sama**

Kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja bersama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan.

#### 5) Kehadiran

Keyakinan akan masuk kerja setiap hari dan sesuai dengan jam kerja.

## 2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

1. Sinambela dan Lestari (2022) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan”. Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kepemimpinan, lingkungan kerja dan kemampuan kerja. Sedangkan variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kinerja karyawan. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda. Hasil dari penelitian ini adalah kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, serta kemampuan kerja juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Ketiga variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan. Persamaan dengan penelitian ini adalah pada variabel bebas kepemimpinan dan variabel terikat kinerja karyawan. Perbedaan dengan penelitian ini adalah terletak pada waktu dan tempat penelitian serta variabel bebas yang digunakan yaitu lingkungan kerja dan kemampuan kerja.

2. Kirana dan Pradipta (2021) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. JAK. *JENIUS*”. Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kepemimpinan, kompensasi dan motivasi kerja. Sedangkan variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kinerja karyawan. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda. Hasil dari penelitian ini adalah 1) kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $t_{hitung} = 8,156 > t_{tabel} = 1,974$ ); 2) kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $t_{hitung} = 10,226 > t_{tabel} = 1,974$ ); 3) motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $t_{hitung} = 13,982 > t_{tabel} = 1,974$ ); 4) kepemimpinan, kompensasi dan motivasi kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. JAK ( $F_{hitung} = 78,393 > F_{tabel} = 2,66$ ). Ketiga variabel bebas secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 57,9%. Persamaan dengan penelitian ini adalah pada variabel bebas kepemimpinan dan motivasi kerja, serta variabel terikat kinerja karyawan. Perbedaan dengan penelitian ini adalah terletak pada waktu dan tempat penelitian serta variabel bebas yang digunakan yaitu kompensasi kerja.
3. Isvandiari dan Idris (2018) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Central Capital Futures Cabang Malang”. Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kepemimpinan dan disiplin kerja. Sedangkan

variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kinerja karyawan. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda. Hasil dari penelitian ini adalah 1) Hasil uji t (partial) menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; dan 2) hasil uji F (simultan) menunjukkan bahwa kepemimpinan dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Persamaan dengan penelitian ini adalah pada variabel bebas kepemimpinan dan disiplin kerja, serta variabel terikat kinerja karyawan. Perbedaan dengan penelitian ini adalah terletak pada waktu dan tempat penelitian.

4. Bahagia, dkk. (2018) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan”. Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kepemimpinan dan lingkungan kerja. Sedangkan variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kinerja karyawan. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan 1) terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan. 2) terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan. 3) terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan.

Kontribusi yang diberikan Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan sebesar 56,5%, sedangkan sisanya 43,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Persamaan dengan penelitian ini adalah pada variabel bebas kepemimpinan dan variabel terikat kinerja karyawan. Perbedaan dengan penelitian ini adalah terletak pada waktu dan tempat penelitian serta variabel bebas lingkungan kerja.

5. Juliyanti dan Onsardi (2021) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Bengkulu”. Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu disiplin kerja dan motivasi kerja. Sedangkan variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kinerja karyawan. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan 1) Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Bengkulu. 2) Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Bengkulu. 3) Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh secara positif terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Bengkulu. Persamaan dengan penelitian ini adalah pada variabel bebas disiplin kerja dan motivasi kerja serta variabel terikat kinerja karyawan. Perbedaan dengan penelitian ini adalah terletak pada waktu dan tempat penelitian.

6. Apsari dan Syarif (2022) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Sekretariat Komite Farmasi Nasional Kementerian Kesehatan RI”. Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja. Sedangkan variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kinerja karyawan. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa 1) Motivasi kerja memiliki nilai  $t_{hitung}$  2.551 dengan tingkat probabilitas signifikansi sebesar 0.015 Sehingga diketahui  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2.551 > 2000$ ), dan tingkat signifikansi  $0,015 < 0,05$  yang artinya Motivasi Kerja (X1) berpengaruh secara signifikan dengan arah positif terhadap Kinerja Karyawan di Komite Farmasi Nasional Kementerian Kesehatan RI (Y). 2) Disiplin Kerja memiliki nilai  $t_{hitung}$  2.119 dengan tingkat probabilitas signifikansi sebesar 0.039. Sehingga diketahui  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2119 > 2000$ ), dan tingkat signifikansi  $0,039 < 0,05$  yang artinya Disiplin Kerja (X2) berpengaruh secara signifikan dengan arah positif terhadap Kinerja Karyawan di Komite Farmasi Nasional Kementerian Kesehatan RI. 3) Lingkungan Kerja memiliki nilai  $t_{hitung}$  13.000 dengan tingkat probabilitas signifikansi sebesar 0.000. Sehingga diketahui  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $13.000 > 2000$ ), dan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$  yang artinya Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh secara signifikan dengan arah positif terhadap Kinerja Karyawan di Komite Farmasi Nasional Kementerian Kesehatan RI. Persamaan dengan penelitian ini adalah pada variabel bebas motivasi kerja dan disiplin kerja serta

variabel terikat kinerja karyawan. Perbedaan dengan penelitian ini adalah terletak pada waktu dan tempat penelitian.

7. Siregar, dkk. (2022) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan Bagian Produksi Pengolahan PTPN III Rantauprapat”. Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu motivasi kerja dan disiplin kerja. Sedangkan variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kinerja karyawan. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan 1) Terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai  $t_{hitung}$  Motivasi Kerja sebesar  $7,832 > t_{tabel} 1,980$  dan nilai Sig  $0,000 < 0,025$ . 2) Terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan koefisien nilai  $t_{hitung}$  Disiplin Kerja yaitu sebesar  $3,410 > t_{tabel} 1,980$  dan nilai Sig  $0,001 < 0,025$ . 3) Terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $66,112 > F_{tabel} 19,487$  dan nilai signifikansinya sebesar  $0,000$  dengan nilai  $p < 0,05$ . Berdasarkan hasil penelitian ini, maka hipotesis yang diajukan dinyatakan diterima. Persamaan dengan penelitian ini adalah pada variabel bebas motivasi kerja dan disiplin kerja serta variabel terikat kinerja karyawan. Perbedaan dengan penelitian ini adalah terletak pada waktu dan tempat penelitian.