

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Masalah

Kinerja ialah contoh tentang tingkat pencapaian suatu program kebijakan atau aktivitas di dalam mewujudkan sasaran, visi dan misi beserta tujuan organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja bisa diukur apa bila individu atau kelompok pegawai sudah memiliki kriteria atau keberhasilan guna menjadi tolak ukur yang di tetapkan dalam pengukuran, maka kinerja tidak akan di ketahui tanpa adanya tolak ukur keberhasilannya (Safrizal, 2022). Kinerja yang bagus bisa menuntun suatu perusahaan kearah tujuan dari perusahaan ataupun cita-cita dari perusahaan tersebut, sedangkan kinerja yang buruk akan menghambat pencapaian cita-cita perusahaan, pencapaian atau prestasi seorang bisa di nilai dari tugas-tugas yang dibebankan kepadanya (Pitaloka, dkk. 2019). Pengembangan kinerja pegawai secara individu akan mendorong kinerja sumber daya manusia secara menyeluruh, kinerja sebagai bukti keberhasilan serta menjadi tolak ukur bagi perusahaan atau organisasi (Tarjo, 2019). Kinerja pegawai memiliki tujuan yang penting untuk keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi, kerana dengan adanya kinerja dapat diketahui seberapa kemampuan individu dari para pegawai dalam melakukan tugas dan kewajibannya (Ayu : 2019).

Nasution (2020) menyatakan keberhasilan suatu perusahaan sangat ditentukan dari kinerja individu pegawainya. Setiap organisasi juga perusahaan akan selalu berusaha untuk menaikkan kinerja pegawai, menggunakan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi akan tercapai. Kinerja yang baik yaitu kinerja

yang mentaati peraturan atau prosedur yang ditetapkan oleh suatu perusahaan. Maka perusahaan perlu memiliki suatu fungsi dan tujuan supaya mempermudah untuk menjalankan suatu perusahaan. Dari beberapa penjelasan di atas dapat diartikan bahwa kinerja merupakan suatu hasil atau perolehan dari kemampuan dan keterampilan pegawai itu sendiri dalam menjalankan tugas-tugas dan tanggung jawabnya yang diberi kepercayaan kepadanya. Fenomena yang saya temukan melalui observasi pada Sekretariat DPRD Kab. Badung yaitu menurunnya kinerja karena kurangnya motivasi kerja, disiplin pegawai, dan kompetensi yang mengakibatkan penurunan kinerja pada organisasi yang dimana ini berbeda dari tujuan atau misi pada Sekretariat DPRD Kab. Badung.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kepemimpinan transformasional menurut Sukma (2019) menyatakan kepemimpinan transformasional menjadi pemimpin yang mempunyai kekuatan untuk mempengaruhi bawahan dengan menggunakan cara-cara tertentu. Melalui penerapan kepemimpinan transformasional bawahan akan merasa dipercaya, dihargai, loyal serta respek kepada pemimpinnya. Pada akhirnya bawahan akan termotivasi untuk melakukan lebih dari yang diinginkan. Safrisal (2022) menyatakan kepemimpinan memiliki peran yang signifikan dalam memengaruhi kinerja pegawai, dimana kepemimpinan berperan penting dalam menentukan baiknya atau buruknya prestasi organisasi dalam mencapai tujuan yang diinginkan secara bersama-sama.

Siregar (2019) menyatakan pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai sangat besar, yang menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional adalah faktor penting yang dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Menurut Purwanto (2020) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki dampak yang positif dan penting terhadap kinerja pegawai, maka para pemimpin perlu mempertimbangkan gaya kepemimpinan yang mereka terapkan pada karyawan. Hal ini disebabkan oleh pengaruh gaya kepemimpinan yang menjadi faktor peningkatan kinerja, sehingga semakin baik kepemimpinan yang diterapkan, semakin meningkat pula kinerja yang dapat dicapai. Dengan kepemimpinan transformasional yang dimilikinya, seorang pemimpin akan mengalihkan beberapa nilai, seperti fokus pada kelompok, dukungan dari para anggota atau pegawai, toleransi terhadap risiko, standar penggajian, dan lain-lain.

Di sisi lain, para pegawai akan membentuk pandangannya sendiri tentang dasar-dasar nilai yang ada di lembaga sesuai dengan nilai-nilai yang ingin disampaikan oleh pemimpin melalui gaya kepemimpinannya. Kepemimpinan transformasional akan memengaruhi kondisi kerja, dan berhubungan dengan tanggapan pegawai terhadapnya yang dapat menyebabkan peningkatan atau penurunan kinerja (Sazly, dkk. 2019). Hasil observasi yang saya temui menjelaskan fenomena yang terlihat bahwa pemimpin belum mampu menginspirasi kreativitas dari para pegawai dalam menjalankan tugas mereka sehingga kinerja pegawai tidak adanya peningkatan, serta kurangnya motivasi kepada pegawai yang mengakibatkan menurunnya semangat para pegawai yang berdampak kepada kinerja mereka. Hal ini didukung oleh penelitian Djuraiddi (2020), Mahmud (2022), dan Yulisharsasi (2022) menunjukan bahwa Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai, sedangkan hasil penelitian dari Aqmarina (2019) yang menemukan pengaruh negative dari Kepemimpinan Transformasional terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain mempengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin kerja menurut Ayu (2019). Tingkat kesadaran para pegawai dalam mematuhi dan mentaati segala peraturan serta tata tertib yang berlaku merupakan indikator utama dari adanya disiplin kerja yang baik. Apabila kebanyakan peraturan diikuti oleh mayoritas pegawai, maka disiplin dapat dianggap terlaksana. Namun, kurangnya disiplin pegawai dalam pekerjaan dapat dilihat dari ketidak teraturannya jam pulang sesuai ketetapan yang telah ditetapkan, hal ini sesuai dengan hasil penelitian (Arif, *dkk* 2019) yang menyatakan bahwa disiplin dalam bekerja memiliki dampak yang signifikan pada hasil kinerja pegawai, namun jika tidak dilakukan dengan baik, maka akan mengakibatkan penurunan tingkat disiplin pegawai, seperti menurut (Arif, *dkk* 2020) yang menyatakan bahwa ketidak disiplin dalam bekerja dapat berdampak negatif terhadap kinerja para pegawai.

Handayani (2019) Kedisiplinan dalam bekerja memiliki dampak yang positif dan berpengaruh besar terhadap kinerja para karyawan. Hal ini menunjukan bahwa semakin tinggi tingkat kedisiplinan yang dimiliki oleh karyawan dalam menjalankan tugasnya, maka semakin meningkat pula kinerja mereka. Kedisiplinan kerja merupakan instrumen yang diterapkan oleh manajer guna berinteraksi dengan karyawan dengan maksud untuk memotivasi mereka untuk mengubah perilaku tertentu serta sebagai langkah untuk meningkatkan kesadaran dan ketaatan individu terhadap peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku (Sutrisno, 2019).

Tabel 1. 1
Daftar Absensi Pegawai Negeri Sipil
Sekretariat DPRD Kab. Badung
Periode 2023

Bulan	Jumlah Pegawai Negeri Sipil	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Hari Kerja Seharusnya	Absensi	Jumlah Hari Kerja Senyatanya	Tingkat Ketidakhadiran
1	2	3	4 (2x3)	5	6 (4-5)	7 (5:4) = x 100
Januari	88	21	1.848	80	1.678	4,33
Februari	88	17	1.496	70	1.426	4,67
Maret	88	18	1.584	50	1.534	3,15
April	88	21	1.848	80	1.768	4,32
Mei	88	17	1.496	60	1.436	4,01
Juni	88	21	1.848	75	1.773	4,05
Juli	88	20	1.760	82	1.678	4,65
Agustus	88	20	1.760	85	1.675	4,83
September	88	19	1.672	20	1.652	1,19
Oktober	88	21	1.848	80	1.768	4,32
November	88	20	1.760	82	1.678	4,65
Desember	88	20	1.760	60	1.700	3,40
Jumlah						42,92
Rata – Rata						3,96

Sumber : Sekretariat DPRD Kab. Badung (2023)

Hasil observasi yang saya temui fenomena lainnya yang terlihat bahwa ketidak disiplin kerja di mana sebagian pegawai masih sering datang terlambat dan tidak menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Berdasarkan tabel 1.1 di atas terlihat bahwa tingkat absen PNS pada Sekretariat DPRD Kab. Badung menunjukkan tingkat absensi yang fluktuatif. Perhitungan tingkat absensi pegawai tersebut dihitung dengan menggunakan rumus menurut (Vupasari : 2016).

Tingkat absensi PNS pada Sekretariat DPRD Kab. Badung menunjukkan angka yang fluktuatif, tingkat rata–rata absensi yang terjadi pada tahun 2023 sebesar 3,96%, dimana persentase tingkat absensi tertinggi pada bulan Agustus 2023 sebesar 4,83%. Rata–rata tingkat absensi tahun 2023 menunjukkan 3,96% yang artinya tingkat absensi yang terjadi melebihi batas toleransi perusahaan maka

dapat dikatakan pegawai pada Sekretariat DPRD Kab. Badung memiliki tingkat absensi yang cukup tinggi. Menurut Ardana, dkk (2016:52) menyatakan bahwa tingkat absensi yang berada pada rentang 2-3% per bulan masih dianggap memadai, sedangkan absensi di atas 3% menunjukkan kurangnya disiplin kerja di dalam suatu perusahaan. Hal ini didukung oleh penelitian Hasibuan (2019), Nurjaya (2021), dan Putri (2020) yang menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Sedangkan hasil penelitian Lestari (2020) dan Raditya (2021) menunjukkan Disiplin kerja berpengaruh negative terhadap kinerja pegawai.

Menurut Pramularso (2019), menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kompetensi. Abdi dan Rasmanysah (2019), Mengemukakan bahwa kemampuan menjadi faktor yang memengaruhi prestasi karyawan dalam mendukung tugas seseorang. Wiguna (2021), menyatakan bahwa kompetensi merupakan gabungan dari pengetahuan, keterampilan, perilaku, dan sikap. Pengetahuan dan keterampilan, didukung oleh perilaku dan sikap yang baik, memfasilitasi karyawan dalam menjalankan tugasnya. Untuk mencapai kinerja karyawan yang optimal, penting bagi mereka untuk memiliki pengetahuan, keterampilan, perilaku, dan sikap yang baik. Karyawan akan mencapai kinerja yang optimal jika memiliki kompetensi yang memadai. Tingkat kompetensi yang tinggi berkorelasi dengan kinerja karyawan yang tinggi, sementara tingkat kompetensi yang rendah dapat menyebabkan kinerja yang kurang memuaskan. Kompetensi dijelaskan sebagai kemampuan kerja individu yang melibatkan sejumlah elemen, termasuk pengetahuan, keterampilan, dan tingkat pekerjaan yang memenuhi standar yang ditetapkan yang ditetapkan UU Tata Usaha Nomor 13 Tahun 2003 (Edison, 2017: 141). Tujuan utama dari manajemen sumber daya manusia ialah

untuk menyiapkan serta melaksanakan tenaga kerja yang berkualitas. Kompetensi dianggap terpenuhi jika tenaga kerja tersebut mampu mencapai tujuan lembaga dengan memberikan layanan yang unggul dan bermutu (Nurjaya, et al., 2021). Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa, Keberhasilan suatu entitas tidak hanya bergantung pada sumber daya manusia yang dimilikinya, melainkan juga pada kompetensinya. Kompetensi merupakan faktor krusial yang menentukan terwujudnya kinerja yang berkualitas.

Tabel 1. 2
Data Pencapaian Pelatihan Keterampilan Pegawai Pada
Sekretariat DPRD Kab. Badung Tahun 2023

No	Pelatihan	Peserta	Tujuan	Pencapaian
1	Fasilitas Kantor	30	Meningkatkan pemahaman penggunaan peralatan kantor dalam prosedur kerja.	Masih ada pegawai yang belum lancar menyelesaikan tugas dengan mengoprasikan fasilitas yang disediakan (Komputer, mesin print).
2	Penggunaan Mobile absensi	22	Meningkatkan pemahaman dalam menggunakan aplikasi absensi yang tersedia.	Masih adanya karyawan yang terlambat absensi sehingga mempengaruhi kedisiplinan mereka

Sumber Data: Sekretariat DPRD Kab. Badung 2023

Berdasarkan tabel 1.2 di atas dapat menunjukkan bahwa masih ada karyawan yang belum menguasai dan menjalankan tugas sebagaimana mestinya dalam menyelesaikan tanggungjawab yang diberikan. Pencapaian pelatihan keterampilan berkaitan erat dengan kompetensi yang dimiliki karyawan pada Sekretariat DPRD Kab. Badung, yang menunjukkan bahwa kurangnya kompetensi dalam peningkatkan kinerja karyawan. Fenomena lainnya yang saya temui adalah kurangnya pemahaman pegawai dalam mengoprasikan fasilitas kantor dan

beberapa pegawai (Senior) masih ada yang mengalami kesulitan dalam penggunaan *mobile phone* yang digunakan untuk absensi pegawai, yang berdampak pada keterlambatan absensi sehingga kedisiplinan juga terpengaruh oleh kurangnya kompetensi dari pegawai. Hal ini didukung oleh penelitian Nurjaya (2021), Tumanggor (2021), dan Marnisa (2021), yang membuktikan bahwa Kompetensi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan hasil penelitian Kharisma (2020) menyatakan bahwa Kompetensi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sekretariat DPRD Kabupaten Badung adalah pusat pemerintahan yang beralamat di Jalan Raya Sempidi Kecamatan Mengwi, Kabupaten Badung. Sekretariat DPRD Kabupaten Badung mewujudkan aparatur yang profesional melakukan berbagai kegiatan langsung yang diarahkan untuk memfasilitasi dan mendorong peningkatan kinerja Sekretariat DPRD Kabupaten Badung. Berdasarkan hasil pengamatan terhadap masalah kepemimpinan yang sedang terjadi saat ini, terlihat bahwa pemimpin belum mampu menginspirasi kreativitas dari para pegawai dalam menjalankan tugas mereka. Situasi ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional di Sekretariat DPRD Kabupaten Badung masih belum mencapai tingkat yang diharapkan.

Faktor masalah lainnya adalah ketidak disiplin kerja di mana sebagian pegawai masih sering datang terlambat dan tidak menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Berdasarkan pengamatan di Sekretariat DPRD Kabupaten Badung, terdapat fenomena yang menyebabkan penurunan kinerja pegawai, yang disebabkan oleh faktor kepemimpinan transformasional, disiplin kerja, dan kompetensi. Berdasarkan hasil observasi permasalahan yang dijumpai pada kompetensi dimana

kurangnya kompetensi yang berpengaruh pada kinerja pegawai, salah satunya yang menjadi masalah adalah kurangnya pemahaman pegawai dalam mengoperasikan fasilitas kantor dan *mobile phone* mereka yang digunakan untuk absensi pegawai, yang akibatnya berdampak pada keterlambatan absensi sehingga kedisiplinan juga terpengaruh oleh kurangnya kompetensi dari pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Badung. Sehingga dari fenomena tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat DPRD Kab. Badung”.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat diuraikan perumusan masalah sebagai berikut :

- 1) Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kab. Badung ?
- 2) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kab. Badung ?
- 3) Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kab. Badung ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini, sesuai dengan perumusan masalah yang telah disebutkan, adalah. :

- 1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kab. Badung.

- 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada DPRD Kab. Badung.
- 3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada DPRD Kab. Badung.

1.4 Manfaat Penelitian

1) Manfaat Teoritis

- a. Bagi peneliti, sebagai alat untuk mengasah kemampuan berpikir secara ilmiah berdasarkan pengetahuan disiplin ilmu yang diperoleh di bangku kuliah, terutama yang berkaitan dengan kepemimpinan transformasional, disiplin kerja, kompetensi dan kinerja pegawai.
- b. Untuk pembaca, guna menambah informasi, kontribusi pemikiran, serta materi penelitian dalam studi mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional, disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai.

2) Manfaat Praktis

- a. Bagi perusahaan maupun badan usaha yang lain untuk mengetahui seberapa besar kepemimpinan transformasional, disiplin kerja dan kompetensi berpengaruh pada kinerja pegawai. Kemudian hasilnya dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam menyusun strategi dan menyusun kebijakan pemimpin untuk meningkatkan kinerja para pegawai.
- b. Bagi para akademisi sebagai implikasi lebih lanjut dalam memberikan informasi guna menciptakan peningkatan kemampuan dan

pemahaman mengenai manajemen sumber daya manusia yang mengarah pada kondisi kinerja pegawai di dalam perusahaan.



BAB II

TUJUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Goal Setting Theory*

Goal setting theory yang dikembangkan oleh Locke sejak 1968 telah mulai menarik minat dalam berbagai masalah dan isu organisasi. Menurut *goal setting theory*, Seseorang memiliki berbagai tujuan, mereka memilih tujuan-tujuan tersebut, dan termotivasi untuk mencapainya (Srimindarti, 2012). Teori tersebut berasumsi bahwa faktor utama yang memengaruhi pilihan yang diambil oleh individu adalah tujuan yang mereka kehendaki. *Goal setting theory* Telah terbukti adanya pengaruh yang signifikan dalam penetapan tujuan (Arsanti, 2009). Spesifikasi dan kesulitan adalah karakteristik yang melekat pada penetapan tujuan. Secara umum, semakin rumit dan spesifik tujuan yang ditetapkan, semakin tinggi prestasi yang dapat dicapai.

Salah satu ciri dari *goal setting* adalah tingkat kesulitan tujuan. Tingkat kesulitan yang berbeda dari tujuan akan memberikan dorongan motivasi yang berbeda kepada individu untuk mencapai pencapaian tertentu. Tingkat kesulitan tujuan yang rendah akan menyebabkan individu menganggap bahwa mencapai tujuan sebagai suatu hal yang biasa dan mudah, sehingga akan mengurangi dorongan individu untuk berinovasi dan meningkatkan kemampuannya. Sementara pada tingkat kesulitan tujuan yang lebih tinggi namun dapat dicapai, seseorang akan termotivasi untuk memikirkan cara mencapai tujuan tersebut. Proses ini akan menjadi sarana berkembangnya kreatifitas dan kemampuan individu untuk mencapai tujuan tersebut (Matana, 2017:11).

Teori penetapan tujuan, yang juga dikenal sebagai *Goal setting theory*, adalah suatu proses mental di mana tujuan-tujuan dibentuk dan menjadi faktor yang menentukan dalam perilaku individu. Prinsip dasar *goal setting theory* adalah *goals* dan *intentions*, yang keduanya merupakan penanggung jawab untuk *human behavior*. Dalam penelitian mengenai penetapan tujuan atau *goal setting*, tujuan atau *goal* mencerminkan pencapaian standar yang khusus dari suatu keterampilan terhadap suatu tugas dalam rentang waktu yang ditentukan. *Harder goal* (Sasaran yang lebih sulit) dapat tercapai dengan lebih besar upaya dan perhatian, serta memerlukan *knowledge* (pengetahuan) dan *skill* (keterampilan) yang lebih banyak daripada *easy goal* (sasaran yang mudah).

Mengacu pada *Locke's model* (Arsanti, 2009), *goal setting theory* atau Teori penetapan tujuan memiliki empat mekanisme dalam menginspirasi individu untuk mencapai kinerja. Pertama, penetapan tujuan mampu mengalihkan perhatian individu agar lebih terfokus pada pencapaian tujuan tersebut. Kedua, tujuan dapat membantu mengatur upaya yang dilakukan oleh individu untuk mencapai tujuan tersebut. Ketiga, keberadaan tujuan dapat meningkatkan ketekunan individu dalam mencapai tujuan tersebut. Keempat, tujuan membantu individu dalam merumuskan strategi dan melaksanakan tindakan sesuai dengan rencana yang telah dibuat. Dengan demikian, penetapan tujuan dapat meningkatkan kinerja individu, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja perusahaan.

2.1.2 Kepemimpinan Transformasional

1. Pengertian Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan Transformasional menurut (Swandari, 2019) Menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional merujuk pada pemimpin yang

memiliki kemampuan untuk memengaruhi bawahan dengan metode-metode khusus. Ari (2017) Menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional mendorong bawahannya untuk menjadi lebih inovatif dan kreatif. Para pemimpin transformasional dianggap lebih efektif karena memiliki tingkat kreativitas yang lebih tinggi, juga karena mampu menginspirasi para pengikutnya untuk menjadi kreatif. Kepemimpinan transformasional menghasilkan komitmen dari para pengikutnya dan menanamkan dalam diri mereka kepercayaan yang lebih besar kepada pemimpin.

Menurut Avolio (2016) Dengan menerapkan kepemimpinan transformasional, bawahan akan merasa dipercayai, dihargai, loyal, dan menghormati pemimpinnya. Akibatnya, bawahan akan terdorong untuk melakukan lebih dari yang diharapkan.

Dari beberapa pengertian diatas dapat dinyatakan kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan transformasional merujuk pada kemampuan seorang pemimpin untuk memengaruhi bawahannya melalui metode-metode khusus, dengan mendorong inovasi dan kreativitas. Para pemimpin transformasional dianggap lebih efektif karena mereka memiliki tingkat kreativitas yang tinggi dan mampu menginspirasi para pengikutnya untuk menjadi kreatif. Pendekatan ini juga menghasilkan komitmen dari para pengikutnya serta meningkatkan kepercayaan kepada pemimpin.

2. Ciri Kepemimpinan Transformasional

Menurut Lensufie (2016) Kepemimpinan transformasional menunjukkan sifat-sifat berikut:

- a. Memperhatikan kemajuan dan perubahan dalam pencapaian para pengikut.
- b. Pemimpin membangun kepercayaan dan memberikan dukungan kepada para pengikut untuk mengekspresikan potensi mereka sepenuhnya.
- c. Tujuan yang dikejar oleh pemimpin dan pengikutnya sejalan atau serupa, dan berjalan bersama secara sinkron.

3. Prinsip – Prinsip Kepemimpinan Transformasional

Menurut Dewi, (2019) menyatakan bahwa prinsip yang perlu dibentuk oleh seorang pemimpin transformasional adalah:

- a. Simplifikasi adalah hasil dari kepemimpinan yang dimulai dengan visi yang menjadi cermin dan tujuan bersama. Kemampuan dan keterampilan dalam menyampaikan visi secara jelas, praktis, dan transformasional yang dapat memenuhi kebutuhan.
- b. Motivasi adalah kemampuan untuk memperoleh komitmen dari setiap individu yang terlibat terhadap visi yang telah dijelaskan merupakan langkah kedua yang harus diambil. Ketika seorang pemimpin transformasional mampu menciptakan sinergi dalam organisasi, maka seharusnya ia juga mampu mengoptimalkan, memotivasi, dan memberi energi kepada para pengikutnya. Secara praktis, ini dapat berupa tugas atau pekerjaan yang sangat menantang dan memberikan kesempatan bagi mereka untuk terlibat dalam proses kreatif, baik dengan memberikan usulan maupun mengambil keputusan dalam memecahkan masalah, sehingga hal ini akan memberikan nilai tambah bagi mereka sendiri.

- c. Fasilitasi adalah kapasitas untuk dengan efektif memfasilitasi proses pembelajaran yang terjadi di dalam sebuah organisasi, baik dalam konteks lembaga, kelompok, maupun individu. Dampaknya adalah peningkatan modal intelektual bagi setiap individu yang terlibat dalam proses tersebut.
- d. Mobilitasi adalah upaya memobilisasi segala sumber daya yang tersedia guna memperkuat dan melengkapi setiap individu yang terlibat dalam mencapai visi dan tujuan. Pemimpin yang bertransformasi akan senantiasa berupaya membangkitkan semangat tanggung jawab pada para pengikutnya.
- e. Kesiapan Siaga adalah kemampuan untuk senantiasa bersedia belajar mengenai diri mereka sendiri dan menerima perubahan dengan paradigma baru yang positif.
- f. Tekad merujuk pada keinginan yang teguh untuk selalu mencapai tujuan akhir, kesungguhan untuk menyelesaikan segala hal dengan sepenuh hati dan secara menyeluruh. Untuk mencapainya, diperlukan pengembangan disiplin dalam dimensi spiritual, emosi, dan fisik, serta komitmen yang kuat.

4. Indikator Kepemimpinan Transformasional

Menurut Bass (2015) adanya indikator kepemimpinan transformasional yaitu :

1. Kharisma (*Charisma*)/Pengaruh Ideal

Merupakan pemimpin memengaruhi bawahan melalui penciptaan emosi yang kuat, kharisma, atau pengaruh yang ideal terkait dengan tanggapan

bawahan terhadap pemimpin. Pemimpin menjadi teladan bagi bawahan, dipercayai, dihormati, dan memiliki visi serta misi yang jelas yang menurut persepsi bawahan dapat direalisasikan. Pemimpin menetapkan standar yang tinggi dan sasaran yang menantang bagi bawahan. Kharisma serta pengaruh yang ideal menggambarkan adanya keteguhan sikap, menekankan kebanggaan dan kepercayaan, menghadirkan isu-isu yang kompleks, serta menunjukkan nilai-nilai yang paling penting dalam visi dan misi yang kuat. Sehingga, seorang pemimpin akan menjadi teladan, memicu rasa bangga, loyalitas, penghormatan, dan kepercayaan dari bawahannya.

2. Rangsangan Intelektual (*Intellectual Stimulation*)

Artinya adalah memperkenalkan metode penyelesaian masalah dengan bijaksana dan teliti, secara rasional dan hati-hati, sehingga anggota mampu merenungkan masalah dengan cara baru dan menghasilkan solusi yang kreatif. Pendorong intelektualitas mengimplikasikan penghargaan terhadap kecerdasan dalam mengembangkan rasionalitas dan pengambilan keputusan yang cermat. Pemimpin yang menginspirasi bawahan untuk meningkatkan kreativitas mereka, mengurangi ketidaknyamanan bawahan dalam mengemukakan gagasan, dan menghadapi masalah dengan pendekatan yang lebih terintegrasi dan berbasis rasional daripada sekadar bergantung pada pendapat semata.

3. Inspirasi (*Inspiration*)

Seorang pemimpin yang memotivasi dan menginspirasi bawahannya merupakan pemimpin yang mampu menyampaikan harapan-harapan

yang tinggi kepada mereka, menggunakan simbol-simbol untuk menekankan pentingnya kerja keras, serta menyampaikan tujuan dengan cara yang jelas dan mudah dimengerti. Pemimpin ini memiliki visi yang menarik untuk masa depan, menetapkan standar yang tinggi bagi bawahannya, dan memberikan dukungan terhadap upaya mereka. Dengan demikian, pemimpin semacam ini dapat meningkatkan optimisme dan antusiasme bawahan serta memotivasi mereka untuk melampaui ekspektasi awal melalui dukungan emosional dan daya tarik yang dimilikinya.

4. Perhatian Individual

Metode yang digunakan oleh pemimpin untuk mendapatkan kekuasaan adalah dengan mengemban peran sebagai seorang mentor. Ini melibatkan pemberian perhatian secara personal dan dukungan individu kepada anggota bawahannya. Pemimpin mampu memperlakukan setiap individu dengan mempertimbangkan kebutuhan dan aspirasi mereka, mendengarkan dengan seksama, memberikan pengajaran, dan memberi pelatihan kepada bawahannya. Selain itu, pemimpin memberikan perhatian pribadi kepada anggota bawahannya, memperlakukan mereka sebagai individu yang utuh, dan menghargai sikap mereka yang peduli terhadap organisasi.

2.1.3 Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Sulaiman (2020) mendefinisikan disiplin kerja sebagai kesadaran dan kesiapan seseorang untuk mengikuti peraturan perusahaan atau organisasi, hadir

dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jadwal yang ditentukan, serta melaksanakan setiap tugas dan tanggung jawab dengan baik. Kedisiplinan merupakan sikap penghormatan terhadap peraturan dan ketentuan perusahaan, yang terinternalisasi dalam diri karyawan, sehingga memungkinkan karyawan untuk secara sukarela menyesuaikan diri dengan peraturan dan ketentuan perusahaan (Hamali, 2016).

Hasibuan (2016) Berpendapat bahwa kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesediaan individu untuk mematuhi semua peraturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang disiplin dalam menjalankan tugasnya sejak awal, saat bekerja, dan saat pulang kerja serta patuh terhadap aturan kerja umumnya akan menunjukkan kinerja yang baik.

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesiapan individu untuk mematuhi peraturan perusahaan atau organisasi. Rapika dan Sulaiman (2020) menekankan pentingnya kedisiplinan dalam mengikuti peraturan, jadwal, dan melaksanakan tugas dengan baik, di mana disiplin menjadi sikap internal yang mendorong karyawan secara sukarela untuk mengikuti aturan. Sementara itu, Hasibuan (2016) menambahkan bahwa kedisiplinan juga mencakup kesediaan mematuhi norma sosial dan menegaskan bahwa disiplin memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan, karena karyawan yang disiplin cenderung memiliki kinerja yang baik.

2. Tujuan Disiplin Kerja

Secara umum, dapat dinyatakan bahwa tujuan utama pembinaan disiplin kerja adalah untuk memastikan kelangsungan perusahaan sesuai dengan motif

perusahaan. Secara spesifik, tujuan pembinaan disiplin kerja bagi para tenaga kerja mencakup, antara lain :

- a) Untuk memastikan bahwa para pekerja mematuhi semua aturan dan kebijakan ketenagakerjaan serta aturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku, baik yang tercatat maupun yang tidak tercatat, serta menjalankan instruksi dari manajemen.
- b) Bersedia menjalankan tugas dengan optimal dan memberikan layanan terbaik kepada pihak terkait dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaannya.
- c) Bersikap cermat dalam menggunakan serta merawat fasilitas, peralatan, barang, dan layanan perusahaan.
- d) Mampu bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku di perusahaan.
- e) Pekerja dapat menciptakan tingkat produktivitas yang tinggi sesuai dengan ekspektasi perusahaan, baik dalam jangka waktu singkat maupun jangka waktu yang lebih panjang.

3. Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Menurut Arsana (2018) ada dua jenis disiplin kerja yaitu:

1) Disiplin waktu

Merupakan jenis disiplin yang paling mudah diamati dan diatur baik oleh manajemen yang terkait maupun oleh masyarakat. Misalnya, disiplin terhadap jam kerja dapat dipantau dengan cepat dan tepat melalui sistem pencatatan absensi yang efisien atau melalui sistem apel.

2) Disiplin Kerja

Isi pekerjaan pada dasarnya meliputi metode pelaksanaan, prosedur kerja, jadwal, jumlah unit yang ditentukan, dan tingkat kualitas yang dicapai. Konsep disiplin kerja mencakup aturan-aturan ini. Meskipun teknologi canggih tersedia, disiplin kerja dari para pekerja tetap menjadi pijakan utama.

Menurut Edy (2019) perilaku tidak disiplin dijumpai ditempat kerja adalah sebagai berikut :

- a. Melanggar aturan jam istirahat dan peraturan kerja lainnya.
- b. Melanggar peraturan keamanan dan kesejahteraan.
- c. Terlambat masuk kerja, mangkir dari perkerjaan.
- d. Berkembang rasa tidakpuas, saling curiga dan saling melempar rasa tanggung jawab.
- e. Bekerja dengan ceroboh dan merusak peralatan

4. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno, (2019) indikator-indikator mengenai disiplin kerja antara lain :

1. Taat terhadap aturan waktu.

Hal-hal seperti jam masuk, jam kerja, jam istirahat, dan jam pulang kerja dapat menunjukkan kepatuhan terhadap aturan waktu yang berlaku di perusahaan.

2. Taat terhadap peraturan perusahaan.

Peraturan dasar mengenai etika bisnis.

3. Taat terhadap aturan berperilaku dalam perusahaan.

Ditunjukkan cara melakukan tugas dan bagaimana berhubungan dengan unit kerja yang.

4. Taat terhadap peraturan lainnya.

Aturan tentang apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan oleh karyawan selama bekerja di perusahaan, dan sebagainya.

Menurut Sinambela (2018) disiplin kerja memiliki beberapa indikator, antara lain:

1) Kehadiran.

Salah satu cara untuk mengukur tingkat kedisiplinan seorang pegawai adalah dengan melihat seberapa sering mereka hadir atau seberapa sedikit mereka keluar. Semakin sering mereka hadir, semakin disiplin mereka.

2) Tingkat kewaspadaan.

Pegawai sangat berhati-hati dan teliti dalam melakukan pekerjaan mereka dan sangat waspada terhadap diri mereka sendiri dan pekerjaan mereka.

3) Ketaatan pada standar kerja.

Seorang pekerja harus mematuhi semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja untuk mencegah atau menghindari kecelakaan kerja.

4) Ketaatan pada peraturan kerja.

Hal yang dimaksud untuk kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.

5) Etika kerja.

Didalam melakukan pekerjaan mereka, setiap pekerja harus mengikuti etika kerja untuk menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan saling menghargai.

Dari kedua indikator diatas yang menjadi acuan dalam pembuatan kuesioner adalah menurut Sinambela (2018).

2.1.4 Kompetensi

1. Pengertian kompetensi

Menurut Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara RI Nomor 46A Tahun 2003 mengenai Panduan Penyusunan Standar Kompetensi Jabatan Struktural Pegawai Negeri Sipil menyatakan bahwa kompetensi sumber daya manusia adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang pegawai negeri sipil berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam menjalankan tugas jabatannya. Hal ini memungkinkan pegawai negeri sipil tersebut untuk menjalankan tugasnya dengan profesional, efektif, dan efisien. Kompetensi adalah suatu ciri khas dari individu yang memiliki keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan.

Spencer (2020) mengungkap bahwa kompetensi adalah pengetahuan yang tampak jelas bagi seseorang dan menjadi landasan untuk berpikir dan bertindak dalam berbagai situasi, bahkan dalam jangka waktu yang panjang. Menurut Abdi (2019), kompetensi merupakan pengetahuan, keahlian, kemampuan, atau karakteristik individu yang memengaruhi dan mendukung pelaksanaan pekerjaan seseorang. Kompetensi diinterpretasikan sebagai ketrampilan kerja setiap individu yang meliputi beragam aspek, termasuk pengetahuan, keterampilan, dan

tingkat pekerjaan yang sejajar dengan standar yang diamanatkan oleh Undang-Undang Tata Usaha Negara Nomor 13 Tahun 2003 (Edison, 2017: 141).

Dapat disimpulkan dari beberapa pendapat para ahli, Kompetensi merupakan ciri khas individu yang memungkinkan mereka untuk berpikir dan bertindak secara tepat dalam berbagai situasi, termasuk dalam jangka waktu yang panjang. Ini mencakup pengetahuan, keahlian, kemampuan, dan karakteristik individu yang mendukung pelaksanaan tugas mereka.

2. Faktor – Faktor Kompetensi

Menurut Octavia (2018), terdapat beberapa faktor yang mampu memengaruhi kompetensi, di antaranya:

- a. Keyakinan serta nilai-nilai, yakni keyakinan individu terhadap dirinya sendiri terhadap individu lain, akan berdampak signifikan terhadap kompetensi individu tersebut.
- b. Keterampilan, dengan meningkatkan keterampilan individu, akan terjadi peningkatan kecakapan dan kompetensi.
- c. Pengalaman, Pengalaman dan keahlian dari berbagai kompetensi membutuhkan pengalaman dalam menangani permasalahan.
- d. Karakteristik Personal, berdasarkan karakteristik yang dimiliki seseorang dapat memfasilitasi atau menghambat pembentukan kompetensinya.
- e. Motivasi, dukungan dan penghargaan terhadap para karyawan dapat meningkatkan keahlian seseorang dalam suatu bidang.
- f. Isu-isu Emosional, Rintangan emosional dapat mempersempit kemampuan seseorang untuk berkembang.

- g. Kapasitas Intelektual, berdasarkan bagaimana cara seseorang dapat mengatur tingkat kemampuan berpikirnya untuk meningkatkan keterampilan individu di perusahaan.

3. Jenis – Jenis Kompetensi

Menurut Riyanda (2018), adapun jenis – jenis kompetensi yaitu:

- a. Kompetensi Inti, kompetensi Keahlian ini terletak di tingkat organisasi. Kami mengacu pada pengertian yang diberikan oleh Hamel dan Prahalad.
- b. Kompetensi Fungsional, kompetensi yang menggambarkan hasil kerja, seperti pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk melaksanakan suatu pekerjaan. Kompetensi ini berkaitan dengan tingkat jabatan.
- c. Kompetensi Prilaku, kompetensi Perilaku merupakan sifat pokok yang penting untuk menjalankan suatu tugas.
- d. Kompetensi Peran, Kompetensi Peran berkorelasi dengan tingkat Posisi. Kompetensi peran mengacu pada tugas yang harus dilaksanakan oleh individu dalam suatu tim

4. Indikator Kompetensi

Menurut Wibowo (2017:06) kompetensi memiliki indikator yaitu :

- 1) Motif, keinginan untuk mencapai sasaran pekerjaan dan keinginan untuk meningkatkan semangat kerja.
- 2) Karakteristik, pengendalian emosi, dan ketekunan dalam menuntaskan tugas.

- 3) Pemahaman terhadap diri sendiri, keyakinan dalam kemampuan, dan sikap positif terhadap tantangan.
- 4) Pengetahuan, pemahaman akan permasalahan, serta penguasaan bidang pengetahuan yang relevan dengan pekerjaan.
- 5) Keterampilan, inovasi dalam melaksanakan pekerjaan, dan kemampuan dalam memanfaatkan fasilitas yang terkait dengan pekerjaan.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Miftahul dkk. (2017), kompetensi memiliki enam indikator sebagai berikut:

- a) Pengetahuan (*Knowledge*), adalah kumpulan informasi yang telah disatukan dengan pemahaman, dan memiliki potensi untuk diterapkan, yang kemudian tersimpan dalam pikiran seseorang;
- b) Pemahaman (*Understanding*), adalah kemampuan untuk menguasai suatu konsep melalui pemikiran. Oleh karena itu, proses belajar memerlukan pemahaman yang mendalam terhadap makna dan filosofi, tujuan serta implikasi yang terkandung di dalamnya, serta penerapan-penerapannya, sehingga siswa mampu memahami konsep tersebut dengan baik;
- c) Kemampuan/Ketrampilan (*Skill*), ialah kapabilitas dalam bertindak dan menyelesaikan suatu tugas;
- d) Nilai (*Value*), adalah sesuatu yang bisa ditawarkan kepada pasar untuk dimiliki, digunakan, dikonsumsi, atau dinikmati dengan tujuan memenuhi kebutuhan dan keinginan;

- e) Sikap (*Attitude*), merupakan kesiapan mental individu yang memengaruhi, mewarnai, bahkan menentukan cara individu tersebut merespons terhadap obyek atau situasi yang memiliki makna bagi mereka;
- f) Minat (*Interest*), merupakan suatu rasa ketertarikan dan rasa lebih suka pada suatu hal atau juga aktivitas tanpa adanya yang menyuruh, minat selalu diikuti dengan perasaan senang yang akhirnya memperoleh kepuasan.

Dari kedua indikator diatas yang menjadi acuan dalam pembuatan kuesioner adalah menurut Miftahul dkk. (2017).

2.1.5 Kinerja Pegawai

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja pegawai umumnya diartikan sebagai pencapaian seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Kinerja pegawai mencakup hasil kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan. Hal ini mencakup kualitas dan jumlah produksi serta hambatan yang dihadapi dalam pekerjaan. Karyawan dapat bekerja secara efektif ketika memiliki prestasi yang tinggi, yang kemudian menghasilkan hasil kerja yang memuaskan. Tingkat prestasi yang tinggi yang dimiliki oleh karyawan diharapkan dapat membantu organisasi mencapai tujuannya. Sebaliknya, jika karyawan tidak mencapai prestasi yang baik, tujuan organisasi mungkin sulit atau bahkan tidak tercapai karena kualitas kerja yang kurang memuaskan.

Menurut Sinambela (2018) Kinerja dapat ditingkatkan dengan menetapkan deskripsi jabatan yang tegas dan dapat diukur bagi setiap pejabat

(karyawan), sehingga mereka memahami fungsi dan tanggung jawab mereka dengan jelas. Menurut Robbins (2018:5) ialah hasil kerja keras yang dihasilkan oleh setiap individu karyawan. Meningkatnya prestasi individu karyawan akan memotivasi produktivitas sumber daya manusia secara menyeluruh, prestasi tersebut menjadi indikator keberhasilan dan standar evaluasi bagi perusahaan atau lembaga (Tarjo, 2019). Evaluasi terhadap kinerja karyawan penting dilakukan guna menilai apakah tugas-tugas yang diberikan telah dilaksanakan dengan baik Mangkunegara (2018:620).

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merujuk pada pencapaian individu dalam menjalankan tugas-tugasnya, yang mencakup hasil kerja, baik secara kualitatif maupun kuantitatif, serta kendala yang dihadapi. Kinerja yang tinggi akan menghasilkan hasil kerja yang memuaskan dan membantu organisasi mencapai tujuannya, sementara kinerja yang rendah dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi.

2. Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Handoko (2019), beberapa faktor yang memengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi, kepuasan dalam bekerja, tingkat stres, kondisi pekerjaan, sistem kompensasi, dan desain tugas. Menurut Nurandini (2016), terdapat dua faktor yang memengaruhi pencapaian kinerja, yakni faktor kemampuan dan faktor motivasi.

1) Faktor Kemampuan

Dari segi psikologis, kemampuan terdiri dari potensi (IQ) dan realitas (pengetahuan + keterampilan). Ini berarti bahwa pemimpin dan karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120), terlebih lagi yang memiliki

IQ superior, sangat superior, berbakat, dan jenius, dengan pendidikan yang sesuai dengan jabatannya dan terampil dalam menjalankan tugas sehari-hari, akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

2) Faktor Motivasi

Motivasi merujuk pada sikap yang ditunjukkan oleh pimpinan dan karyawan terhadap lingkungan kerja di dalam organisasi. Individu yang menunjukkan sikap positif terhadap lingkungan kerja biasanya memiliki tingkat motivasi kerja yang tinggi, sedangkan mereka yang menunjukkan sikap negatif cenderung memiliki motivasi kerja yang rendah. Lingkungan kerja yang dimaksud meliputi hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, gaya kepemimpinan, dan kondisi kerja.

3. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2017:70) indikator yang digunakan dari kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1) Kualitas Kerja

Kualitas merupakan aspek yang berkaitan dengan proses pekerjaan serta hasil yang dapat diukur dari tingkat efisiensi dan efektivitas individu dalam menjalankan tugas yang didukung oleh sumber daya tambahan.

2) Kuantitas Kerja

Kuantitas merupakan pengukuran jumlah yang menjadi patokan atau batasan tertinggi yang harus dicapai seseorang dalam rentang waktu yang telah ditetapkan oleh pimpinan perusahaan.

3) Kerjasama/Kolaborasi

Kolaborasi adalah tindakan dan sikap yang ditunjukkan oleh setiap anggota karyawan dalam menjalin hubungan kerja sama dengan atasan atau rekan sejawat guna menuntaskan tugas bersama.

4) Tanggung Jawab

Tanggung jawab adalah kewajiban yang berkaitan dengan hasil pekerjaan yang telah diselesaikan, yang harus dipertanggungjawabkan oleh setiap karyawan jika masih ada pekerjaan yang tidak sesuai dengan harapan pimpinan.

5) Inisiatif

Inisiatif merupakan segala tindakan yang berasal dari individu untuk melaksanakan tugas dan menyelesaikan permasalahan.

Selanjutnya menurut Setiawan dalam Kertika dan Herdianyah (2017) untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator sebagai berikut:

- 1) Pengelolaan waktu, dalam bekerja dan ketepatan karyawan dalam menyelesaikan tugas merupakan aspek penting dalam penyelesaian pekerjaan.
- 2) Penyesuaian jam kerja adalah kepatuhan pegawai dalam mematuhi peraturan perusahaan atau kantor terkait ketepatan waktu masuk dan pulang kerja serta tingkat kehadiran.
- 3) Kerja sama antar pegawai adalah kemampuan pegawai untuk berkolaborasi dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas tertentu guna mencapai efisiensi dan efektivitas yang optimal.

Dari kedua indikator diatas yang menjadi acuan dalam pembuatan kuesioner adalah menurut Mangkunegara (2017:70).

2.2 Hasil Penelitian Terdahulu

Berbagai penelitian telah banyak dilakukan dengan hasil yang tidak konsisten. Berikut merupakan beberapa penelitian yang sejenis dengan penelitian ini:

- 1) Rijanti (2021), pengaruh kepemimpinan transformasional, dukungan organisasi dan self efficacy terhadap kinerja karyawan pada Perumda Air Minum Banyumili Kabupaten Rembang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan *self efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Perumda Air Minum Banyumili Kabupaten Rembang. Sedangkan variabel dukungan organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perumda Air Minum Banyumili Kabupaten Rembang.
- 2) Sawitri (2019), pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan divisi terminal jambud PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Cabang Tanjung Perak Surabaya. Hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan transformasional, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
- 3) Radiyanto (2019), judul penelitian pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 35 orang, metode penentuan sampel dengan metode populasi atau sensus. Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda, analisis determinasi,

uji t dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4) Sudanan (2019) Judul penelitian yaitu pengaruh motivasi dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan. Tujuan penelitian pengaruh untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 48 orang dengan metode populasi atau sensus. Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi dan kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

5) Aqmarina (2019) Judul penelitian yaitu pengaruh kepemimpinan transformasional dan transaksional terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan (Studi Pada Karyawan Hotel Gajahmada Graha Malang). Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh kepemimpinan transformasional dan transaksional terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan (studi pada karyawan Hotel Gajahmada Graha Malang). Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian penjelasan (explanatory research). Jumlah sampel pada penelitian ini adalah 71 karyawan. Penelitian menggunakan teknik sampling jenuh. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dan dokumentasi. Metode analisis data menggunakan analisis deskriptif dan analisis jalur. Hasil menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional lebih dominan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja, kepemimpinan transaksional berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja,

kepemimpinan transformasional berpengaruh secara negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, kepemimpinan transaksional berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, dan kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

6) Dharmawan (2021) "Pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan". Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif asosiatif dengan pendekatan kuantitatif, yaitu dengan mendeskripsikan keadaan responden serta deskripsi variabel penelitian dalam tabel frekuensi dan presentase dari hasil penyebaran kuesioner tersebut dengan melalui prosedur analisis data. Populasi dalam penelitian ini sebanyak menggunakan sampel jenuh. Teknik analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji signifikansi t, uji signifikansi f, koefisien korelasi dan koefisien determinasi. Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan Hokben citra garden.

7) Muslimat (2021) "Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Pos Indonesia Kantor Cipondoh". Teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian adalah Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

8) Debby and Ferren Angele (2022) "Pengaruh disiplin kerja kompetensi kerja dan pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT karya inti nusa gemilang medan" Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel random sampling. Analisis data menggunakan analisis regresi liner berganda.

hasil penelitian menunjukkan secara parsial dan simultan disiplin kerja, kompetensi, dan pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

9) Shihabi, dkk (2022) "Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan" Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. So Good Food manufacturing kabupaten tangerang sebanyak 914 karyawan. Sampel penelitian adalah 120 karyawan yang ditentukan berdasarkan rumus rambut dengan teknik probability sampling. Teknik analisis data yang digunakan: Statistika deskriptif, uji kualitas data, uji asumsi klasik, uji regresi linier Berganda dan Uji Hipotesis (Uji t). Hasil Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

10) Raditya (2021) "Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai" Penelitian yang dilakukan oleh Raditya 2020) variabel yang diteliti adalah variabel disiplin kerja sebagai variabel independen, berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Teknik analisis data penelitian menggunakan analisis sampling jenuh dengan pendekatan kualitatif.

11) Nurjaya (2021) meneliti Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan kemampuan pemanfaatan teknologi terhadap kinerja aparatur Desa pada Kantor Kepala Desa di Kabupaten Gunungkidul, Yogyakarta. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi sumber daya manusia dan kemampuan

pemanfaatan teknologi berpengaruh positif terhadap kinerja aparatur Desa pada Kantor Kepala Desa Di Kabupaten Gunungkidul, Yogyakarta.

12) Tumanggor (2021), Pengaruh - pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada UPT Badan Pendapatan Daerah Kecamatan Gunung Malela, Kabupaten Simalungun. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada UPT Badan Pendapatan Daerah.

13) Marnisah (2021), pengaruh kompetensi, kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai KPU Kabupaten Banyuasin. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi, kompensasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada pegawai KPU Kabupaten Banyuasin.

14) Saputra (2021), pengaruh kompetensi, lingkungan kerja dan motivasi berprestasi terhadap kinerja pegawai negeri sipil Sekretariat Daerah Kota Padang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi, lingkungan kerja dan motivasi berprestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil Sekretariat Daerah Kota Padang.

15) Kharisma (2020), pengaruh kompetensi, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (studi kasus pada Bank BPRS Bina Finansia Semarang). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi, lingkungan kerja dan motivasi berprestasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.