

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam era globalisasi dan persaingan yang semakin ketat, kinerja pegawai menjadi faktor krusial dalam kesuksesan sebuah organisasi, termasuk di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Gianyar. Kinerja yang optimal dari para pegawai menjadi kunci dalam mencapai tujuan organisasi, baik dalam hal efisiensi operasional maupun pencapaian target yang ditetapkan. Oleh karena itu, pengelolaan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai menjadi sangat penting bagi keberlangsungan dan kemajuan organisasi. Faktor-faktor seperti kepemimpinan, disiplin kerja, dan budaya organisasi telah diakui memiliki peran yang signifikan dalam membentuk lingkungan kerja yang produktif dan mendukung kinerja pegawai. Kepemimpinan yang efektif dapat memberikan arah, motivasi, dan inspirasi bagi pegawai untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan.

Disiplin Kerja dapat memberikan hasil yang optimal pada kinerja pegawai. Sementara itu, budaya organisasi yang positif dapat menciptakan suasana kerja yang menyenangkan, penuh semangat, dan mendukung inovasi. Namun, meskipun pentingnya faktor-faktor tersebut diakui, belum banyak penelitian yang secara khusus mengkaji pengaruhnya terhadap kinerja pegawai, terutama di lingkungan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Gianyar. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengisi kesenjangan pengetahuan tersebut dengan mengkaji secara lebih mendalam tentang bagaimana kepemimpinan, komunikasi, dan budaya organisasi mempengaruhi kinerja pegawai di lembaga tersebut.

Kinerja pegawai yang tinggi, menurut Hasibuan(2019), secara langsung berdampak pada beberapa aspek penting perusahaan. Pertama, produktivitas perusahaan akan meningkat karena karyawan dapat bekerja lebih efisien dengan sumber daya yang ada. Kedua, biaya operasional perusahaan dapat ditekan, karena

proses kerja yang lebih efisien mengurangi kesalahan dan pemborosan. Ketiga, citra perusahaan juga akan semakin positif di mata pelanggan dan masyarakat, karena karyawan yang berkinerja tinggi dapat menghasilkan produk dan layanan berkualitas.

Menurut Rahma dan rekan-rekan (2019), kepemimpinan diartikan sebagai kegiatan atau seni memengaruhi orang lain agar mau bekerja sama, yang didasarkan pada kemampuan orang tersebut untuk membimbing orang lain dalam mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan kelompok. Selain itu, kepemimpinan juga merupakan salah satu faktor yang membentuk dan membantu orang lain untuk bekerja dengan antusias dalam mencapai tujuan yang direncanakan dalam kaitannya dengan keberhasilan organisasi Winardi,(2015) .Keberhasilan suatu organisasi juga tidak terlepas dari kualitas pemimpinnya. Menurut Widyatmini (2018), pemimpin yang berkualitas mampu memanfaatkan sumber daya yang ada dalam perusahaan, memiliki kemampuan untuk mengarahkan kegiatan bawahan yang dipimpinnya, mengantisipasi segala perubahan yang terjadi secara tiba-tiba, dapat mengoreksi segala kelemahan-kelemahan yang ada, dan sanggup membawa organisasi kepada tujuan yang telah disepakati dalam jangka waktu yang telah ditetapkan.

Selain kepemimpinan, kinerja juga dipengaruhi oleh disiplin kerja. Disiplin kerja tentu memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan agar target realisasi kinerja bisa tercapai atau terpenuhi. Menurut Arifai (2018) mengemukakan bahwa disiplin kerja pada karyawan sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan perusahaan akan susah di capai bila tidak ada disiplin kerja. dan Menurut Hasibuan (2014 : 193) mengemukakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menanti semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dalam hubungan disiplin kerja dengan kinerja menurut Hasibuan (2012 : 193) disiplin yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang di berikan kepadanya.

Budaya organisasi juga merupakan faktor yang memengaruhi kinerja pegawai. Menurut Mangkunegara (2015), Budaya Organisasi adalah seperangkat asumsi

atau sistem keyakinan, nilai-nilai, dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi internal dan eksternal. Jadi, Budaya Organisasi mensosialisasikan dan menginternalisasi pada para anggota organisasi. Budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai, keyakinankeyakinan, asumsi-asumsi, atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati, dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasi (Amah, 2017).

Menurut Sule dan Saefullah (2015), budaya organisasi merupakan nilai-nilai dan norma yang dianut dan dijalankan oleh sebuah organisasi terkait dengan lingkungan di mana organisasi tersebut menjalankan kegiatannya. Adanya kesesuaian antara nilai pribadi dengan nilai perusahaan akan meningkatkan kinerja. Dalam pelayanan masyarakat, kinerja pegawai yang baik sangat diharapkan oleh perusahaan tersebut. Semakin banyak pegawai yang mempunyai kinerja yang baik, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global. Dalam pelayanan masyarakat, kinerja pegawai yang baik sangat diharapkan oleh perusahaan tersebut. Semakin banyak pegawai yang memiliki kinerja yang baik, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat, sehingga perusahaan dapat bertahan dalam persaingan global.

Dinas Perindustrian dan Perdagangan Gianyar Merupakan penyelenggara urusan pemerintah dan pelayanan umum di bidang perindustrian dan perdagangan yang dipimpin oleh Kepala Dinas yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Dalam kegiatan operasionalnya, masih sering ditemukan masalah yang berhubungan dengan kinerja pegawai itu sendiri yang disebabkan oleh berbagai faktor, salah satu faktor yang berpengaruh dalam kinerja pegawai adalah faktor disiplin. Pegawai yang disiplin adalah pegawai yang mematuhi peraturan yang dibuat oleh organisasi sesuai dengan persetujuan yang telah ditetapkan sebelum bekerja.

Tingkat kedisiplinan pegawai masih rendah, masih banyak pegawai yang terlambat datang dan tidak mengikuti apel pagi. Ketidak tepatan waktu dalam penyelesaian tugas tentunya akan mempengaruhi kinerja dari pegawai. Kinerja pegawai menjadi kurang optimal karena untuk melaksanakan tugas selanjutnya, laporan dari kegiatan yang dilakukan sebelumnya harus sudah selesai, sehingga jika laporan tertunda maka kegiatan selanjutnya akan tertunda.

Kinerja pegawai yang kurang optimal tersebut disebabkan oleh kurangnya disiplin kerja yang masih belum dipatuhi dengan baik. Berikut adalah rekapitulasi absensi pegawai tahun 2024.

Tabel 1.1 Persentase tingkat Absensi Pegawai negeri Sipil Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Gianyar

No	Bulan	Jumlah PNS (Orang)	Jumlah Hari Kerja (Hari)	Jumlah Hari Kerja Seharusnya (Hari)	Jumlah Absensi (Hari)	Jumlah Hari Kerja Senyatanya (Hari)	Persentase Absensi (%)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)=3x4	(6)	(7)=5-6	(8) = 6/7 X 100%
1	Januari	50	21	1.029	175	854	20,49
2	Februari	50	19	931	171	760	22,5
3	Maret	50	18	882	147	735	20
4	April	50	22	1.078	125	953	13,12
5	Mei	50	23	1.127	131	996	13,15
6	Juni	50	15	735	75	660	11,36
7	Juli	50	20	980	195	785	24,84
	Jumlah						125,46
	Rata-Rata						17,92

Berdasarkan Tabel 1.1, terlihat bahwa tingkat absensi pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Gianyar dari Januari hingga Juli 2024 cenderung berfluktuasi dengan rata-rata persentase sebesar 17,92%. Angka ini menunjukkan bahwa tingkat absensi pegawai tergolong tinggi, mengingat tingkat absensi yang wajar seharusnya berada di bawah 3 persen, dan angka di atas 3 hingga 10 persen sudah dianggap tinggi. Hal ini memerlukan perhatian serius dari pihak Dinas, terutama karena disiplin kerja pegawai juga menunjukkan penurunan setiap bulannya. Dalam beberapa bulan terakhir, penurunan disiplin kerja ini semakin signifikan, yang kemungkinan terkait dengan penambahan jam kerja dari pukul 3 sore menjadi pukul 5 sore.

Perubahan ini tampaknya mempengaruhi kedisiplinan pegawai, di mana tingkat kedisiplinan tertinggi terjadi pada saat jam kerja diperpanjang. Kondisi ini menunjukkan bahwa disiplin kerja di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Gianyar memerlukan perhatian lebih, terutama dalam menghadapi perubahan jadwal kerja yang mempengaruhi kinerja keseluruhan.

Tingkat absensi pegawai yang tinggi dan penurunan disiplin kerja pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Gianyar menunjukkan adanya masalah dalam kepemimpinan. Dalam situasi di mana jam kerja diperpanjang, kepemimpinan yang tidak mampu mengarahkan dan memotivasi pegawai dengan efektif akan mengalami kesulitan dalam mempertahankan kedisiplinan dan komitmen pegawai. Kurangnya komunikasi pada akhirnya berkontribusi pada meningkatnya tingkat absensi dan menurunnya kedisiplinan. Pemimpin yang tidak tanggap terhadap situasi pegawai juga dapat memperburuk situasi ini, menyebabkan pegawai merasa tidak termotivasi untuk bekerja secara optimal.

Kepemimpinan yang kuat dan efektif sangat dibutuhkan dalam situasi ini untuk mengarahkan dan memotivasi pegawai agar tetap disiplin dan berkomitmen meskipun ada perubahan dalam rutinitas kerja. Pemimpin yang mampu berkomunikasi secara jelas dan transparan tentang alasan di balik perubahan jam kerja, serta bagaimana hal itu dapat mendukung pencapaian

tujuan organisasi, dapat membantu pegawai merasa lebih terlibat dan termotivasi untuk beradaptasi dengan perubahan tersebut.

Selain itu, Budaya organisasi yang cenderung kaku dan tidak adaptif terhadap perubahan dapat membuat pegawai merasa tertekan dan tidak bersemangat dalam bekerja, yang kemudian berpengaruh pada tingkat kedisiplinan dan absensi. Tanpa budaya organisasi yang positif, yang mendukung komunikasi yang efektif dan penghargaan atas kontribusi pegawai, upaya untuk meningkatkan disiplin kerja dan menurunkan tingkat absensi akan sulit untuk berhasil. budaya organisasi yang positif memiliki pengaruh besar dalam membentuk sikap dan perilaku pegawai terhadap disiplin kerja. Budaya yang mendorong keterbukaan, kerjasama, dan penghargaan atas kerja keras dapat meningkatkan rasa tanggung jawab pegawai, sehingga mereka lebih mampu menghadapi tantangan yang muncul akibat perubahan dalam jadwal kerja.

Kurangnya pengawasan dari pimpinan yang mengakibatkan kurangnya kesadaran akan tanggung jawab sehingga pegawai tidak secara total memberikan pelayanan publik yang maksimal (Rizal & Radiman, 2019). Menurut Hadyatidkk(2020), “Kepemimpinan dapat dikatakan sebagai atribut yang dimiliki seorang pemimpin yang bersifat alamiah maupun nonalamiah”. Menurut Hadyati, dkk(2020), “Kinerja adalah hasil yang membanggakan atau prestasi yang didasari oleh sebuah upaya tinggi (kerja keras) dengan mengerahkan seluruh potensi yang dimiliki” Dengan pemahaman yang lebih baik tentang bagaimana kepemimpinan, komunikasi, dan budaya organisasi memengaruhi kinerja pegawai, Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Gianyar dapat mengidentifikasi potensi perbaikan dan mengembangkan strategi pengelolaan yang lebih tepat untuk meningkatkan efektivitas organisasi serta mencapai hasil yang lebih optimal.

1.2 Pokok Permasalahan

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Gianyar?
2. Apakah Disiplin terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Gianyar?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Gianyar?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Gianyar.
2. Menilai pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Gianyar.
3. Mengidentifikasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Gianyar.

1.4 Kegunaan Penelitian

1. Memberikan pemahaman yang lebih baik tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Gianyar.
2. Menyediakan informasi yang dapat digunakan oleh manajemen dalam mengembangkan kebijakan dan strategi untuk meningkatkan kinerja pegawai.
3. Mendorong peningkatan kesadaran akan pentingnya kepemimpinan yang efektif, Kedisiplinan dan budaya organisasi yang positif dalam mencapai tujuan organisasi.

BAB II

TINJAUAN 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. Teori goal setting adalah teori motivasi yang menjelaskan penyebab individu bertindak dengan menetapkan tujuan (Locke dan Latham, 2013). Menurut *goal setting theory*, individu memiliki beberapa tujuan, memilih tujuan, dan mereka termotivasi untuk mencapai tujuantujuan tersebut (Srimindarti, 2012). Teori ini mengasumsikan bahwa faktor utama yang memengaruhi pilihan yang dibuat individu adalah tujuan yang mereka miliki. *Goal setting theory* telah menunjukkan adanya pengaruh signifikan dalam perumusan tujuan (Arsanti, 2009).

Kekhususan dan kesulitan merupakan atribut dari penetapan tujuan. Umumnya, semakin sulit dan spesifik tujuan yang ditetapkan, semakin tinggi tingkat prestasi yang akan dihasilkan. Salah satu karakteristik dari goal setting adalah tingkat kesulitan tujuan. Tingkat kesulitan tujuan yang berbeda akan memberikan motivasi yang berbeda bagi individu untuk mencapai kinerja tertentu. Tingkat kesulitan tujuan yang rendah akan membuat individu memandang bahwa tujuan sebagai pencapaian rutin yang mudah dicapai sehingga akan menurunkan motivasi individu untuk berkreativitas dan mengembangkan kemampuannya. Sedangkan pada tingkat kesulitan tujuan yang lebih tinggi tetapi mungkin untuk dicapai, individu akan termotivasi untuk berfikir cara pencapaian tujuan tersebut. Proses ini akan menjadi sarana berkembangnya kreatifitas dan kemampuan individu untuk mencapai tujuan tersebut (Matana, 2017).

Teori penetapan tujuan, atau *Goal Setting Theory*, adalah proses kognitif di mana individu merumuskan tujuan yang menjadi penentu perilaku mereka. Prinsip dasar dari teori ini adalah bahwa tujuan dan niat bertanggung jawab atas perilaku

manusia. Dalam konteks studi tentang penetapan tujuan, tujuan merujuk pada standar khusus yang ingin dicapai dalam suatu tugas dalam batas waktu tertentu.

Tujuan yang lebih sulit akan dicapai jika individu memberikan usaha dan perhatian yang lebih besar serta memerlukan pengetahuan dan keterampilan yang lebih banyak daripada tujuan yang mudah.

Berdasarkan model Locke, teori penetapan tujuan memiliki empat mekanisme untuk memotivasi individu mencapai kinerja. Pertama, penetapan tujuan membantu individu untuk memusatkan perhatian pada pencapaian tujuan tersebut. Kedua, tujuan membantu mengarahkan usaha yang diperlukan untuk mencapai tujuan. Ketiga, adanya tujuan meningkatkan ketekunan individu dalam mencapai tujuan. Keempat, tujuan membantu individu merencanakan strategi dan tindakan yang sesuai.

Dengan demikian, penetapan tujuan dapat meningkatkan kinerja individu, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja perusahaan. Komitmen terhadap tujuan juga merupakan hal yang penting dalam teori penetapan tujuan. Komitmen terhadap tujuan berpengaruh langsung dan tidak langsung pada kinerja. Ketika individu memiliki komitmen yang tinggi terhadap tujuan, kinerja mereka cenderung lebih tinggi daripada yang memiliki komitmen rendah, terutama jika tujuan yang ingin dicapai tinggi. Dalam pendekatan menggunakan teori penetapan tujuan, penelitian ini bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Faktor faktor seperti kepemimpinan, komunikasi, dan kompetensi dianggap sebagai penentu utama kinerja. Semakin tinggi faktor-faktor ini, semakin besar kemungkinan tujuan tersebut tercapai.

2.2 Kinerja Pegawai

2.2.1 Pengertian Kinerja pegawai

Kinerja pegawai menurut Siagian dalam Fachrezi hakim dan Hazmanan Khair (2020:109) menjelaskan definisi kinerja karyawan ialah “Sebuah hasil pekerjaan yang dicapai dalam waktu tertentu”. Sedarmayanti dalam Burhannudin, dkk (2019:192) menyatakan kinerja karyawan adalah

“capaian seseorang atau kelompok dalam satu organisasi dalam merampungkan tugas dan tanggung jawabnya guna mencapai cita-cita organisasi secara sah, tanpa melanggar hukum, serta bermoral dan beretika”.

Kinerja pegawai menurut Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia dalam Tri Maryati (202:7) mengatakan, kinerja pegawai adalah “suatu pencapaian pada tingkat tertentu dalam suatu pekerjaan, program, kebijakan yang selaras dalam pewujudan sasaran, visi-misi, serta tujuan perusahaan”. Menurut Kasmir dalam Fachrezi hakim dan Hazmanan Khair (2020:109) memaparkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode.

Berdasarkan definisi menurut para ahli maka disimpulkan bahwasanya kinerja karyawan ialah hasil yang dapat terlihat dari segi kuantitas dan kualitas atas pelaksanaan tanggung jawab dari tugas-tugas yang dibebankan kepada karyawan dalam satu periode waktu dengan mematuhi setiap aturan yang berlaku dan memperhatikan moral, serta etika dalam mewujudkan tujuan perusahaan.

2.2.2 Kriteria Kinerja Pegawai

Kriteria Kinerja pegawai Terdapat tiga kriteria kinerja karyawan menurut Schuler dan Jackson dalam Priansa (2017: 49) pada Buku Manajemen

Kinerja Pegawai, yaitu:

1. Sifat Merupakan kriteria yang memfokuskan mengarah pada ciri-ciri personal seorang karyawan seperti: kandalan, kemampuan, loyalitas, serta cara berkomunikasi.

2. Perilaku Kriteria ini lebih berfokus pada bagaimana cara kerja seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dan hubungan yang terjalin dengan karyawan lainnya untuk saling berkolaborasi.
3. Hasil Kriteria ini lebih menekankan pada sesuatu apa yang telah dicapai atau dihasilkan, dengan demikian akan semakin menekan tingkat produktivitas dan daya saing yang semakin tinggi.

2.2.3 Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Pegawai

Kinerja karyawan pada saat melakukan pencapaian dapat disebabkan oleh beragam faktor, menurut Kasmir dalam Tri Maryati (2021) faktor tersebut antara lain:

1. Keahlian dan Kemampuan Setiap orang baik atasan maupun bawahan harus memiliki kemampuan dan keahlian yang dapat dipakai untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Semakin ahli dan mampu seorang pekerja dalam menyelesaikan tugasnya dengan tepat semakin ringan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat, oleh sebab itu melalui kemampuan dan keahlian yang dimiliki seseorang akan berpengaruh pada kinerja setiap orang.
2. Pengetahuan Seseorang yang memiliki output pekerjaan yang baik itu disebabkan karena seseorang tersebut mempunyai kemampuan yang lebih detail akan bidang tersebut. Sebaliknya, jika seseorang tidak memiliki kemampuan tentang pekerjaannya yang memadai maka hasil output yang didapatkan cenderung rendah.
3. Rancangan Kerja Suatu faktor di mana karyawan dimudahkan dalam menjalankan tanggung jawab beserta tugasnya. Suatu pekerjaan dengan rancangan yang bagus akan mengurangi tingkat kesulitan karyawan dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan yang dijalankannya.
4. Kepribadian Merupakan keseluruhan seorang individu dalam berinteraksi dan bereaksi satu dengan yang lainnya dalam sebuah organisasi. Seseorang yang mempunyai pribadi baik, dipastikan mampu menjalankan

kewajibannya secara bertanggung jawab serta penuh kesungguhan sehingga akan berpengaruh pada kinerjanya yang semakin baik.

5. Motivasi Kerja Faktor ini muncul dari dalam diri seorang karyawan supaya seseorang tergerak atau terpengaruh dalam menjalankan sesuatu, jika seseorang mempunyai dukungan yang kuat dari sekelilingnya, maka orang tersebut akan termotivasi dalam menjalankan tugas dan kewajibannya.

6. Kepemimpinan Merupakan sikap atasan dalam mengorganisasikan sistem kerja terhadap anggotanya dalam mendorong penyelesaian tugas dan kewajiban yang diamanahkan kepada mereka. Peningkatan kinerja karyawan dapat terlihat dari perilaku seorang pemimpin jika pemimpinnya menyenangkan, mampu mengayomi, dan membimbing dengan baik, maka dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan baik.

7. Komitmen Faktor yang memengaruhi kinerja karyawan sesuai dengan kepatuhan karyawan dalam menjalankan setiap peraturan yang berlaku di sebuah organisasi ataupun perusahaannya. Dengan kesepakatan yang ada bahwa karyawan akan mematuhi setiap SOP yang berlaku, maka karyawan tersebut berupaya maksimal dalam bekerja dan merasa bersalah jika peraturan tersebut dilanggar.

8. Gaya Kepemimpinan Merupakan sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah kepada bawahannya. Kenyataannya, gaya kepemimpinan dapat diterapkan sesuai dengan kondisi suatu organisasi.

9. Lingkungan Kerja Merupakan suasana dan kondisi lingkungan yang berada disekitar seseorang bekerja. Suasana yang nyaman dan aman akan memberi kenyamanan sehingga kinerja karyawan dengan lebih optimal.

2.2.4 Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Sutrisno (2019: 152) untuk mengukur kinerja pegawai terdapat enam indikator yang merupakan bidang prestasi kunci bagi perusahaan yang di antaranya adalah berikut.

1. Hasil kerja : Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.
2. Pengetahuan pekerjaan : Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.
3. Inisiatif : Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.
4. Kecekatan mental : Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.
5. Sikap : Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
6. Disiplin waktu dan absensi : Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran menentukan pada kuantitas dan kualitas hasil kerja pula.

2.3 Kepemimpinan

2.3.1 Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan salah satu aspek kritis dalam manajemen organisasi yang telah menjadi fokus utama penelitian di berbagai bidang. Teori kepemimpinan telah berkembang dari pendekatan tradisional hingga pendekatan kontemporer. Salah satu teori yang relevan adalah teori transformasional yang menekankan pada pengaruh pemimpin dalam menginspirasi dan memotivasi bawahan untuk mencapai tujuan organisasi dengan cara yang inovatif dan efektif. Di samping itu, teori transaksional juga penting dalam memahami cara pemimpin menggunakan insentif dan penegakan aturan untuk mengarahkan kinerja pegawai. Kartono (2015) menyatakan kepemimpinan adalah kemampuan untuk memberikan pengaruh yang konstruktif kepada orang lain untuk melakukan suatu usaha kooperatif mencapai tujuan yang sudah di rencanakan.

Salah satu tantangan yang cukup berat yang sering harus dihadapi oleh pemimpin adalah bagaimana dapat menggerakkan para bawahannya agar senantiasa mau dan bersedia mengerahkan kemampuannya yang terbaik untuk kepentingan kelompok atau organisasinya. Menurut Huges Ginnett, dan Curphy dalam Sutarto Wijono (2018: 2) Kepemimpinan adalah sebuah fenomena yang kompleks meliputi tiga elemen yaitu pemimpin, para pengikut, situasi. Ricky dan Ronald dalam Sutarto Wijono (2018: 3) Mengemukakan bahwa kepemimpinan (*Leadership*) adalah proses memotivasi orang lain atau pengikutnya untuk mau bekerja dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Willian dan Joseph dalam Sutarto Wijono (2018: 3) Kepemimpinan adalah suatu usaha merealisasikan tujuan organisasi dengan memadukan kebutuhan para pengikutnya untuk terus tumbuh berkembang sesuai dengan tujuan organisasi.

Dari definisi tersebut diatas, dapat dinyatakan bahwa kepemimpinan merupakan suatu usaha dari seseorang pemimpin untuk dapat merealisasikan tujuan individu ataupun tujuan organisasi. Oleh karena itu, pemimpin diharapkan dapat memengaruhi, mendukung, dan memberikan motivasi agar para pengikutnya tersebut, mau melaksanakannya secara antusias dalam mencapai tujuan yang diinginkan baik secara individu maupun organisasi. Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk membimbing, mempengaruhi, menggerakkan, mengarahkan, dan memberikan contoh teladan perilaku orang lain didalam kerjanya dengan menggunakan kekuasaan.

2.3.2 Gaya Kepemimpinan

Menurut Riinawati (2019: 156) gaya kepemimpinan antara lain sebagai berikut:

2.3.2.1 Jenis gaya kepemimpinan

1) 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.

Gaya kepemimpinan yang otoriter memiliki sifat-sifat sebagai berikut:

1. Menganggap organisasi yang dipimpinnya sebagai milik pribadi.
2. Mengidentifikasi tujuan pribadi dengan tujuan organisasi.
3. Menganggap bawahan hanya sebuah alat semata
4. Tidak menerima pendapat, saran atau kritik dari anggotanya.
5. Terlalu bergantung kepada kekuasaan formalnya.
6. Cara pendakatan kepada bawahannya dengan pendekatan paksaan dan bersifat kesalahan hukuman.

Dari uraian tersebut dapat di pahami bahwa kepemimpinan otoriter memiliki ciri-ciri antara lain:

- (1) mendasarkan diri pada kekuasaan dan paksaan mutlak yang harus dipatuhi
- (2) pemimpinnya selalu berperan sebagai pemain tunggal
- (3) berambisi untuk merajai situasi
- (4) setiap perintah dan kebijakan selalu ditetapkan sendiri
- (5) bawahan tidak pernah diberi informasi yang mendetail tentang rencana dan tindakan yang akan dilakukan
- (6) semua pujian dan kritik terhadap segenap anak buah diberikan atas pertimbangan pribadi
- (7) adanya sikap eksklusivisme,
- (8) selalu ingin berkuasa secara absolute
- (9) sikap dan prinsipnya sangat konservatif, kuno, ketat, dan kaku
- (10) pemimpin ini akan bersikap baik pada bawahan apabila mereka patuh.

2) Gaya kepemimpinan *pseudo* demokratis

Kepemimpinan demokratis berorientasi pada mausia dan memberikan bimbingan yang efesien 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. Soekarto Indrafachrudi menjelaskan bahwa istilah *pseudo* berarti palsu. Maka *pseudo* demokratis berarti bukan atau tidak demokratis.

Gaya kepemimpinan seperti ini sebenarnya otokratis, tetapi dalam kepemimpinannya ia memberi kesan demokratis. Seorang pemimpin yang bersifat *pseudo*-demokratis sering memakai “topeng”. ia pura-pura memperlihatkan sifat demokratis didalam kepemimpinannya. Ia memberikan hak dan kuasa kepada guruguru untuk menetapkan dan memutuskan sesuatu, tetapi sesungguhnya ia bekerja dengan perhitungan. Ia mengatur siasat agar kemauannya terwujud kelak.

Dari penjelasan diatas 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

3) Gaya kepemimpinan bebas (*Laissez faire*)

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

Gaya kepemimpinan bebas atau *laissez faire* ini diartikan membiarkan orang-orang berbuat sekehendaknya. Gaya kepemimpinan seperti ini sang pemimpin praktis tidak memimpin. Pemimpin seperti ini sama sekali tidak memberikan control dan koreksi terhadap pekerjaan para bawahan atau anggotanya. Prinsip gaya kepemimpinan *laissez faire* (gaya bebas) ini memiliki sifat-sifat antara lain:

- a. pembagian tugas kerja diserahkan kepada anggota-anggota kelompok tanpa petunjuk dan saran-saran,

- b. kekuasaan dan tanggung jawab bersimpang siur, berserahkan, dan tidak merata,
- c. tidak memiliki tanggung jawab untuk mencapai sebuah tujuan.

4) Gaya kepemimpinan dekokratis

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. Pemimpin yang demokratis memiliki beberapa ciri yaitu:

- a. dalam menggerakkan bawahan bertitik tolak dari pendapat manusia makhluk termulia di dunia,
- b. senang menerima saran, pendapat, dan kritik dari bawahan,
- c. mengutamakan kerjasama dalam mencapai tujuan
- d. memberikan kebebasan seluas - luasnya kepada bawahan dan membimbingnya,
- e. mengusahakan agar bawahan lebih sukses dari pada dirinya, dan
- f. selalu mengembangkan kapasitas diri pribadinya sebagai pemimpin.

(5) Gaya kepemimpinan karismatik

Karisma berasal dari Bahasa Yunani yang artinya “Anugrah”. kekuatan yang tidak bisa dijelaskan secara logika disebut kekuatan karismatik. Karisma dianggap sebagai kombinasi dari pesona dan daya tarik pribadi yang berkontribusi terhadap kemampuan luar biasa untuk membuat orang lain mendukung visi dan juga mempromosikan dengan semangat.

Karisma diartikan sebagai suatu keadaan atau bakat yang dihubungkan dengan kemampuan yang luar biasa dalam hal kepemimpinan seseorang untuk membangkitkan pemujaan dan rasa kagum dari masyarakat terhadap dirinya atau atribut kepemimpinan yang dirasakan yang didasarkan atas kualitas atau kualitas kepribadian individu.

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 ketaan yang sangat tinggi. Totalitas kepemimpinan karismatik memancarkan pengaruh dan daya Tarik yang amat besar.

Gaya Kepmimpinan Paternalistis

Kepemimpinan paternalistis adalah kepemimpinan yang lebih diidentikan dengan kepemimpinan yang kebapakan dengan sifat-sifat

- a. menganggap bawahan sebagai manusia yang belum dewasa atau seperti anak-anak sendiri,
- b. bersikap melindungi bawahan,
- c. pemimpin hampir tidak pernah memberi kesempatan bawahan untuk berinisiatif,
- d. hampir tidak pernah memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan imajinasi dan daya kreativitasnya, dan pemimpin selalu bersikap serba tahu dan pasti benar.

Tipe pemimpin ini memiliki sifat kebapakan, mereka menganggap bahwa bawahan tidak bisa bersifat mandiri dan perlu dorongan dalam melakukan sesuatu. pemimpin ini selalu melindungi bawahannya. pemimpin paternalistic memiliki sifat maha tahu yang besar sehingga jarang memberikan kesempatan pada bawahan untuk mengambil keputusan.

2.3.3. Pengaruh Kepemimpinan

Menurut Riinawati (2019: 171) Mencari seseorang pemimpin yang bisa mengelola dengan baik bukanlah hal yang mudah. Dasar dan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kesuksesan sebuah bisnis cukup besar. Pekerja akan memiliki produktivitas yang tinggi jika mendapatkan motivasi tinggi dari pemimpinnya. Jadi tidak terus-menerus harus memerintah pekerjaan saja, namun

jalanan dengan pegawai juga harus terjaga agar menciptakan lingkungan kerja yang nyaman.

Berdasarkan pengertian dari gaya kepemimpinan tersebut dapat disimpulkan bahwa factor ini memiliki fungsi yang penting di dalam perusahaan. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan tidak dapat dianggap remeh karena hal ini dapat menentukan kesuksesan perusahaan dalam jangka Panjang. Semakin tepat penggunaan tipe gaya kepemimpinan dengan lingkungan dan karyawan akan semakin baik kinerja yang dicapai. Indikator gaya kepemimpinan yang sukses dapat dilihat dari bagaimana kesuksesan yang diperoleh perusahaan sejalan dengan kesejahteraan yang diterima oleh karyawannya, baik dari segi materi maupun moril.

2.3.4 Indikator dari kepemimpinan

menurut Kartono (2016: 34) secara garis sebagai berikut:

1. Kemampuan Mengambil, Keputusan Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.
2. Kemampuan Memotivasi, Kemampuan memotivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggungjawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.
3. Kemampuan Komunikasi, Kemampuan komunikasi adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung.
4. Kemampuan Mengendalikan Bawahan, Seorang pemimpin memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan

menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan jangka panjang perusahaan. Termasuk didalamnya memberitahukan orang lain apa yang harus dilakukan dengan nada yang bervariasi mulai dari nada tegas sampai meminta atau bahkan mengancam. Tujuannya adalah agar tugas-tugas dapat terselesaikan dengan baik.

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

2.4 Disiplin Kerja

2.4.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan suatu kewajiban kantor atau instansi tempat bekerja wajib untuk memperhatikan kedisiplinan kerja pegawai agar kerja pegawai lebih meningkat dari sebelumnya dan pegawai tidak sesuka hati melakukan kegiatan yang tidak penting pada saat jam kerja. Disiplin kerja adalah sebuah konsep dalam tempat bekerja atau manajemen untuk menuntut pegawai berlaku teratur. Disiplin merupakan keadaan yang menyebabkan atau memberi dorongan kepada pegawai untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan.

Disiplin yang baik tercermin dari besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang di berikan kepadanya. Sinambela (2019:332) "maka peraturan sangat diperlukan menciptakan tata tertib yang baik dalam kantor tempat bekerja, sebab kedisiplinan suatu kantor ataupun tempat bekerja dikatakan baik jika sebagian pegawai menaati peraturan-peraturan yang ada".

Disiplin sangat dibutuhkan baik individu yang bersangkutan maupun instansi, karena disiplin sangat membantu individu untuk meluruskan apa yang bisa dan tidak bisa dilakukan dalam suatu kantor. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap aturan-aturan dan ketentuan kantor. Farida dan Hartono (2016:41) "disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya".

Afandi (2016:1) berpendapat bahwa disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja seterusnya orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban.

Sutrisno (2019:86) berpendapat "Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan instansi". Keith Davis dalam Mangkunegara (2020:129) mengemukakan bahwa "*Dicipline is management action to enforce organization standards*". Dapat diartikan disiplin kerja merupakan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Singodimedjo dalam Sutrisno (2019:86) "disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma yang berlaku di sekitarnya dan disiplin pegawai sangat mempengaruhi tujuan instansi". Nadeak (2020:181) "salah satu cara meningkatkan produktivitas kerja pegawai adalah dengan memiliki disiplin kerja yang baik".

Dewi dan Harjono (2019:93) secara etimologis "Disiplin berasal dari bahasa Inggris *disciple* yang berarti pengikut atau penganut, pengajaran, latihan dan sebagainya". Sedangkan Singodimedjo dan Sutrisno dalam Agustini (2019:90) "disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya".

Hasibuan dalam Rizki dan Suprajang (2017) "disiplin kerja merupakan kegunaan operatif manajemen sumber daya manusia yang penting bagi prestasi kerja karyawan akan semakin tinggi, dan disiplin kerja yang baik tentunya tugas serta wewenang yang diberikan kepadanya.

Agustini (2019:81) "disiplin kerja juga merupakan kemauan dan kepatuhan untuk bertindak laku sesuai dengan peraturan yang ada di instansi yang bersangkutan". Rivai dalam Rizki dan Suprajang (2017) "disiplin kerja memiliki

beberapa komponen seperti kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi, dan bekerja etis”.

Sinambela dalam Taufik Akbar dan Slamet (2017) "disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan”. Dari penjelasan diatas dapat ditarik kesimpulan mengenai disiplin kerja yang berarti sikap dan tingkah laku yang harus dijalankan oleh setiap pegawai yang sesuai dengan peraturan yang sudah ditetapkan kantor.

Pendapat lain Hasibuan dalam Farida dan Hartono (2016:42) berpendapat bahwa "Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan instansi dan norma norma sosial yang berlaku". Berdasarkan pengertian di atas disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggaran nya.

Ansory dan Indrasari (2018:36) "disiplin merupakan perasaan taat dan patuh terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab". Disiplin ini berhubungan erat dengan wewenang. Apabila wewenang tidak berjalan dengan semestinya, maka disiplin akan hilang. Oleh karena itu, pemegang wewenang harus dapat menanamkan disiplin terhadap dirinya sendiri sehingga mempunyai tanggung jawab terhadap pekerjaan sesuai dengan wewenang yang ada padanya.

Berdasarkan beberapa definisi yang dikemukakan oleh para ahli di atas, maka peneliti menyimpulkan bahwa disiplin adalah perilaku yang wajib di tanamkan pada diri sendiri agar terciptanya kinerja yang baik dalam melakukan pekerjaan baik di tempat kerja atau di mana saja.

2.4.2 Tujuan Pembinaan Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu tindakan yang digunakan para atasan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan pegawai untuk menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Ada

beberapa pegawai yang terbiasa datang terlambat untuk bekerja dan melakukan tindakan yang tidak sopan di tempat kerja.

Henry Simamora dalam Sinambela (2019:399) "tujuan utama tindakan pendisiplinan adalah memastikan bahwa perilaku-perilaku pegawai konsisten dengan aturan-aturan yang ditetapkan oleh instansi".

Siswanto dalam Rizki dan Suprajang (2017) berpendapat bahwa "Maksud dan sasaran dari disiplin kerja adalah terpenuhinya beberapa tujuan seperti":

1. Tujuan umum disiplin kerja adalah demi kelangsungan instansi sesuai dengan motif yang bersangkutan, baik hari ini maupun besok.
2. Tujuan khusus disiplin kerja:
 - a. Agar para pegawai mentaati segala peraturan dan kebijakan yang telah ditetapkan.
 - b. Dapat melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya serta mampu memberikan servis yang maksimum.
 - c. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa kantor dengan sebaik-baiknya.
 - d. Pegawai mampu memperoleh tingkat kinerja yang tinggi.

2.4.3 Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Semua kegiatan dalam hal untuk mendisiplinkan seluruh pegawai di dalam sebuah instansi adalah hal yang tidak mudah dan perlu dukungan dari seluruh pegawai instansi tersebut. Semua kegiatan pendisiplinan harus bersifat mendidik.

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

1. 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 penyelewenganpenyeleweng dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri pegawai. Keberhasilan penerapan pendisiplinan pegawai (disiplin preventif) terletak pada disiplin pribadi para pegawai di instansi. Dalam hal ini terdapat tiga hal yang perlu mendapat perhatian manajemen di dalam penerapan disiplin pribadi, yaitu:

- a. Pegawai di instansi perlu didorong, agar mempunyai rasa memiliki, karena secara logika seseorang tidak akan merusak sesuatu yang menjadi miliknya.
- b. Pegawai perlu diberi penjelasan tentang berbagai ketentuan yang wajib ditaati dan standar yang harus dipenuhi. Penjelasan dimaksudkan seyogyanya disertai oleh informasi yang lengkap mengenai latar belakang berbagai ketentuan yang bersifat normatif.
- c. Pegawai didorong, menentukan sendiri cara-cara pendisiplinan diri dalam rangka ketentuan-ketentuan yang berlaku umum bagi seluruh pegawai di instansi.

2. 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. Merupakan upaya penerapan disiplin kepada pegawai yang nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang telah ditetapkan dan kepadanya dikenakan sanksi secara bertahap.

Bila dalam instruksinya seorang pegawai dari unit kelompok kerja memiliki tugas yang sudah jelas dan sudah mendengarkan masalah yang perlu dilakukan dalam tugasnya, serta pimpinan sudah mencoba untuk membantu melakukan tugasnya secara baik, dan pimpinan memberikan

kebijaksanaan kritikan dalam menjalankan tugasnya, namun seseorang pegawai tersebut masih tetap gagal untuk mencapai standar kriteria tata tertib, maka sekalipun agak enggan, maka perlu untuk memaksa dengan menggunakan tindakan korektif, sesuai aturan disiplin yang berlaku.

Tindakan sanksi korektif seyogyanya dilakukan secara bertahap, mulai dari yang paling ringan hingga yang paling berat. Menurut Sayles dan Strauss dalam Agustini (2019:95) menyebutkan empat tahap pemberian sanksi korektif, yaitu:

- a. peringatan lisan (*oral warning*)
- b. peringatan tulisan (*written warning*)
- c. disiplin pemberhentian sementara (*discipline layoff*)
- d. pemecatan (*discharge*)

3. 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.

2.4.4 Bentuk dan Jenis Pelaksanaan Sanksi Disiplin Kerja

Pelaksanaan sanksi digunakan untuk mengetahui sejauh mana gambaran disiplin kerja bermanfaat bagi pegawai. Sanksi juga diharapkan dapat mendidik para pegawai, bagaimana seharusnya bertindak laku dalam melaksanakan pekerjaan dan menaati peraturan-peraturan yang berlaku dalam suatu kantor tempat bekerja. Sanksi indiscipliner dilakukan untuk mengarahkan dan memperbaiki perilaku pegawai dan bukan untuk menyakiti. Tindakan

pendisiplinan hanya dilakukan pada pegawai yang tidak dapat mendisiplinkan diri, menentang atau tidak dapat mematuhi peraturan atau prosedur kantor tersebut. Melemahnya disiplin kerja akan mempengaruhi moral pegawai maupun pelayanan secara langsung, oleh karena itu tindakan koreksi dan pencegahan terhadap melemahnya peraturan harus segera diatasi oleh semua komponen yang terlibat dalam instansi. Sanksi yang telah ditetapkan perusahaan akan efektif bila dilaksanakan tepat sasaran. Pelaksanaan sanksi yang tepat terhadap pegawai yang melakukan pelanggaran peraturan memberi gambaran sejauh mana disiplin kerja memberi manfaat bagi pegawai.

Agustini (2019:104) mendefinisikan disiplin sebagai penggunaan beberapa bentuk hukuman atau sanksi jika pegawai menyimpang. Penggunaan hukuman digunakan apabila pimpinan dihadapkan pada permasalahan perilaku bawahan yang tidak sesuai dengan peraturan kerja yang dibawah standar kantor. Daftar perilaku yang dapat dihukum adalah sebagai berikut:

1. Melanggar peraturan Kantor

Seperti: mencuri, ketidakhadiran, keterlambat, tidur ketika bekerja, melanggar aturan dan kebijaksanaan keselamatan bekerja, memiliki dan menggunakan obat-obat terlarang ketika bekerja.

2. Melanggar etika bekerja

Seperti: mengancam pimpinan, pembangkangan perintah, menggunakan bahasa atau kata-kata kotor, melakukan mogok kerja yang illegal.

3. Merugikan Kantor

Seperti: memperlakukan pelayanan secara tidak wajar, memperlambat pekerjaan, menolak bekerjasama dengan rekan kerja, menolak untuk bekerja lembur, merusak peralatan.

2.4.5 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Dengan adanya tata tertib yang ditetapkan, tidak dengan sendirinya pegawai akan mematuhi. Perlu bagi pihak kantor agar mengkondisikan pegawai dengan tata tertib kantor atau instansi tempat bekerja.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai menurut Afandi (2016:10) adalah sebagai berikut:

- 1) Faktor kepemimpinan
- 2) Faktor sistem penghargaan
- 3) Faktor kemampuan
- 4) Faktor balas jasa
- 5) Faktor Keadilan
- 6) Faktor Pengawasan melekat
- 7) Faktor Sanksi hukuman
- 8) Faktor Ketegasan
- 9) Faktor Hubungan kemanusiaan.

Sedangkan menurut Singodimejo dalam Dewi dan Harjono (2019:95) faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah sebagai berikut:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para pegawai akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila pegawai merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikorbankan bagi instansi. Bila pegawai menerima kompensasi yang memadai, mereka dapat bekerja tenang dan tekun, serta selalu bekerja dengan sebaik-baiknya. Akan tetapi bila pegawai merasa kompensasi yang diterimanya jauh dari memadai, maka pegawai akan berpikir.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan semua pegawai akan selalu memerhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana pegawai dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan. Misalnya, bila aturan jam kerja pukul 08.00 wib, maka pemimpin tidak akan masuk kerja terlambat dari waktu yang sudah ditetapkan.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam instansi bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Bila ada seorang pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggar disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua pegawai akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh instansi perlu ada pengawasan yang akan mengarahkan para pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Dengan adanya pengawasan seperti demikian, maka sedikit banyak pegawai akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja.

6. Ada tidaknya perhatian kepada pegawai

Pegawai adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang pegawai tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri. Keluhan dan kesulitan mereka ingin di dengar dan dicarikan jalan keluarnya.

2.4.6 Indikator Disiplin Kerja

Berdasarkan uraian sebelumnya maka dijelaskan indikator-indikator disiplin kerja sebagai berikut

Menurut Hasibuan dalam Khasanah (2016) ada beberapa indikator yang menyebabkan disiplin kerja pegawai, diantaranya yaitu:

1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai yang dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup untuk menantang bagi kemampuan pegawai. Pekerjaan yang di bebaskan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai bersangkutan, agar dia lebih sungguh-sungguh dan berdisiplin baik untuk menjalankannya. Tapi jika pekerjaan itu di luar kemampuannya maka pekerjaannya itu tidak akan sesuai dengan keinginan. Maka kesungguhan dan kedisiplinan pegawai rendah.

2. Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan di jadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin yang baik, jujur, serta sesuai dengan kata dan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik maka kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Tapi jika teladan kurang baik (kurang disiplin), maka para bawahan pun kurang baik.

3. Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai terhadap pekerjaan. Jika kecintaan pegawai semakin baik terhadap pekerjaan, maka kedisiplinan mereka akan semakin baik pula. Karena dengan upah yang sesuai atas beban kerja yang ditanggung, maka pegawai akan merasa puas dari segi pekerjaan dan juga kepuasan akan kebutuhan.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta di perlakukan sama

dengan manusia lainnya. Pimpinan yang cakap selalu berusaha bersikap adalah terhadap semua bawahannya. Karena menyadari bahwa dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula.

5. Pengawasan

Pengawasan adalah tindakan nyata dan efektif untuk mencegah dan mengetahui kesalahan, membetulkan kesalahan, memelihara kedisiplinan, meningkatkan prestasi kerja, mengaktifkan peranan atasan dan bawahan, menggali sistem-sistem kerja yang paling efektif, serta menciptakan sistem internal kontrol yang baik dalam mendukung terwujudnya tujuan instansi, pegawai, dan masyarakat.

6. Sanksi Hukum

Hukum berperan penting dalam memelihara disiplin pegawai karena adanya sanksi hukum maka pegawai semakin takut untuk melanggar peraturan-peraturan, sikap dan perilaku disiplin pegawai akan berkurang.

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai, pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap pegawai yang indiscipliner sesuai dengan sanksi hukum yang ditetapkan.

8. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama pegawai ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada setiap kantor.

2.5 Budaya Organisasi

Budaya organisasi mencerminkan nilai - nilai, norma - norma, dan Praktik - praktik yang dianut oleh anggota organisasi. Teori budaya organisasi, seperti teori integrasi dan diferensiasi, teori kohesi sosial, dan teori kekuasaan, memberikan wawasan tentang bagaimana budaya organisasi terbentuk, dipertahankan, dan memengaruhi perilaku individu dan kelompok. Budaya organisasi yang kuat dan positif diyakini memiliki dampak positif pada kinerja

pegawai. Menurut Garnida (2015) berpendapat bahwa budaya organisasi merupakan sistem nilai yang dikembangkan dan berlaku dalam suatu organisasi, yang menjadikan ciri khas sebagai sebuah organisasi. Ghasemi (2015) Budaya Organisasi adalah struktur adat, tradisi, adat istiadat, norma dan etika yang turun menurun digunakan diantara pegawainya dalam organisasi. Banyak kesuksesan yang bisa diraih suatu perusahaan karena didukung oleh sebuah budaya yang khas dan kuat tertanam dalam kegiatan operasionalnya.

2.5.1 Pengertian Budaya Organisasi

Pengertian budaya organisasi, khususnya kata “budaya” tidak hanya mengacu pada tradisi dan kebudayaan suatu daerah di Indonesia, tetapi juga mencakup karakteristik unik dari suatu organisasi. Karakteristik ini dapat dikatakan sebagai budaya organisasi. Budaya didefinisikan sebagai seperangkat pemahaman penting yang berkembang, dipercayai, dan diterapkan oleh suatu kelompok. Sementara itu, organisasi adalah sekelompok orang dari berbagai latar belakang yang bersatu dan bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Oleh karena itu, budaya organisasi adalah sistem kepercayaan dan sikap yang berkembang dan dianut oleh sekelompok orang dalam suatu organisasi, yang membedakannya dari organisasi lain Pasla, B. N. (2023).

Budaya organisasi juga dapat didefinisikan sebagai filosofi, ideologi, nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, harapan, sikap, dan norma yang menyatakan suatu organisasi dan mencakup semua keberagaman atau pluralisme. Pada dasarnya, budaya organisasi adalah karakteristik yang ada dalam suatu kelompok dan digunakan sebagai panduan dalam perilaku mereka serta membedakannya dari kelompok lain. Ini berarti bahwa budaya organisasi adalah norma dan nilai-nilai perilaku yang harus dipahami dan dipatuhi oleh sekelompok orang yang mengikutinya Pasla, B. N. (2023).

Budaya organisasi biasanya melibatkan seluruh pengalaman, filosofi, ekspektasi, dan nilai-nilai dalam organisasi, sehingga akan direfleksikan melalui kegiatan sehari-hari mereka, mulai dari interaksi dengan orang lain, cara kerja, dan

ekspektasi di masa depan Pasla, B. N. (2023). Menurut Pasla, B. N. (2023) para ahli mempunyai pandangan masing-masing terkait pengertian budaya organisasi, berikut penjelasannya:

1. Edgar Schein

Seorang ahli dalam bidang budaya organisasi, menyatakan bahwa budaya organisasi adalah sistem yang menyeluruh dari keyakinan, norma, dan nilai yang diterima oleh anggota suatu organisasi yang menentukan bagaimana organisasi tersebut berperilaku.

2. Denison

Denison menyatakan bahwa budaya organisasi adalah kumpulan dari keyakinan, norma, dan nilai yang diterima oleh anggota suatu organisasi dan yang menentukan bagaimana organisasi tersebut berperilaku.

3. Kotter dan Heskett

Budaya organisasi adalah keseluruhan dari kepercayaan, norma, sikap, dan praktik-praktik yang melekat pada suatu organisasi dan yang membedakannya dari organisasi lain.

4. Peters dan Waterman

Budaya organisasi adalah keseluruhan dari nilai-nilai, tradisi, dan keyakinan yang menentukan bagaimana organisasi tersebut bekerja dan mencapai tujuannya.

5. Deal dan Kennedy

Deal dan Kennedy menyatakan bahwa budaya organisasi adalah keseluruhan dari keyakinan, norma, dan tradisi yang diterima oleh anggota suatu organisasi dan yang menentukan bagaimana organisasi tersebut berperilaku. Budaya organisasi didefinisikan sebagai sistem keyakinan, norma, dan nilai yang diterima oleh anggota suatu organisasi yang menentukan bagaimana organisasi tersebut berperilaku dan mencapai tujuannya.

2.5.2 Teori Budaya Organisasi

Menurut Pasla, B. N. (2023) ada beberapa teori budaya organisasi yang dikemukakan oleh para ahli, diantaranya:

1. Teori Sistem Budaya Organisasi (Edgar Schein)

Budaya organisasi merupakan suatu sistem yang terdiri dari tiga tingkatan, yaitu tingkat simbol, tingkat perilaku, dan tingkat keyakinan. Tingkat simbol meliputi simbol-simbol yang digunakan oleh organisasi, tingkat perilaku meliputi cara-cara organisasi dalam menyelesaikan masalah, dan tingkat keyakinan meliputi keyakinan yang diyakini oleh anggota organisasi.

2. Teori Budaya Organisasi yang Berorientasi pada Hasil (Dennison) Budaya organisasi dapat diklasifikasikan menjadi dua jenis, yaitu budaya organisasi yang berorientasi pada hasil dan budaya organisasi yang berorientasi pada proses. Budaya organisasi yang berorientasi pada hasil lebih menitikberatkan pada hasil yang diharapkan, sedangkan budaya organisasi yang berorientasi pada proses lebih menitikberatkan pada proses yang dilalui untuk mencapai hasil.

3. Teori Budaya Organisasi yang Berorientasi pada Adaptasi (Kotter dan Heskett)

Budaya organisasi dapat diklasifikasikan menjadi tiga jenis, yaitu budaya organisasi yang berorientasi pada adaptasi, budaya organisasi yang berorientasi pada konsistensi, dan budaya organisasi yang berorientasi pada kekuatan. Budaya organisasi yang berorientasi pada adaptasi lebih mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan, sedangkan budaya organisasi yang berorientasi pada konsistensi lebih menitikberatkan pada kestabilan, dan budaya organisasi yang berorientasi pada kekuatan lebih menitikberatkan pada kekuatan.

4. Teori Budaya Organisasi yang berorientasi pada Nilai-Nilai (Peters dan Waterman)

Budaya organisasi yang sehat adalah budaya organisasi yang didukung oleh nilai-nilai yang kuat, seperti integritas, profesionalisme, dan komitmen.

5. Teori Budaya Organisasi yang berorientasi pada Keyakinan (Deal dan Kennedy)

Budaya organisasi yang sehat adalah budaya organisasi yang didukung oleh keyakinan yang kuat dari anggota organisasi, seperti keyakinan dalam visi dan misi organisasi, keyakinan dalam tujuan organisasi, dan keyakinan dalam nilai-nilai yang diyakini oleh organisasi. Teori ini menekankan bahwa keyakinan yang kuat dari anggota organisasi akan membuat mereka lebih berdedikasi dan lebih mampu mencapai tujuan organisasi.

2.5.3 Fungsi Budaya Organisasi

Fungsi budaya organisasi sangat penting bagi kesuksesan suatu organisasi. Menurut Pasla, B. N. (2023) ada beberapa fungsi utama dari budaya organisasi, diantaranya sebagai berikut:

1. Memberikan identitas

Budaya organisasi memberikan identitas yang unik pada suatu organisasi, yang membedakannya dari organisasi lain. Ini membuat anggota organisasi merasa termasuk dalam suatu kelompok yang khusus.

2. Menciptakan kesatuan Budaya organisasi.

menciptakan kesatuan dalam suatu organisasi dengan menyediakan norma-norma yang diterima oleh seluruh anggota organisasi, yang membuat mereka bekerja sama dengan baik.

3. Memfasilitasi komunikasi

Budaya organisasi memfasilitasi komunikasi dengan menyediakan bahasa dan simbol yang digunakan oleh anggota organisasi. Ini membuat anggota organisasi dapat berkomunikasi dengan baik dan memahami satu sama lain.

4. Menyediakan dukungan

Budaya organisasi menyediakan dukungan bagi anggota organisasi dengan menyediakan norma-norma yang diterima oleh seluruh anggota organisasi, yang membuat mereka merasa aman dan nyaman.

5. Memfasilitasi pengambilan keputusan

Budaya organisasi memfasilitasi pengambilan keputusan dengan menyediakan norma-norma yang diterima oleh seluruh anggota organisasi, yang membuat mereka dapat bekerja sama dengan baik dalam pengambilan keputusan.

6. Menyediakan stabilitas

Budaya organisasi menyediakan stabilitas dalam suatu organisasi dengan menyediakan norma-norma yang diterima oleh seluruh anggota organisasi, yang membuat mereka dapat bekerja sama dengan baik dan mencapai tujuan organisasi.

7. Membantu dalam adaptasi dan perubahan

Budaya organisasi membantu dalam adaptasi dan perubahan dengan memberikan cara-cara yang diterima oleh anggota organisasi untuk mengatasi perubahan dan menyesuaikan diri dengan lingkungan baru.

2.5.4 Jenis-jenis Budaya Organisasi

Menurut Pasla, B. N. (2023) ada beberapa jenis budaya organisasi yang dikenal dalam literatur, diantaranya sebagai berikut:

1. Budaya organisasi yang konservatif

Budaya organisasi yang konservatif menitikberatkan pada kestabilan, kontinuitas, dan pemeliharaan status quo. Anggota organisasi yang berada di bawah budaya ini cenderung untuk mempertahankan kebiasaan dan tradisi yang sudah ada.

2. Budaya organisasi yang liberal

Budaya organisasi yang liberal lebih mementingkan perubahan, inovasi, dan fleksibilitas. Anggota organisasi yang berada di bawah budaya ini cenderung untuk mencari cara-cara baru untuk menyelesaikan masalah dan mencapai tujuan.

3. Budaya organisasi yang kompetitif

Budaya organisasi yang kompetitif menitikberatkan pada prestasi, kinerja, dan kompetisi. Anggota organisasi yang berada di bawah budaya ini cenderung untuk berfokus pada pencapaian target dan mencapai posisi teratas dalam kompetisi dengan organisasi lain. Mereka cenderung memiliki semangat yang tinggi, ambisius, dan berfokus pada hasil.

4. Budaya organisasi yang kolaboratif

Budaya organisasi yang kolaboratif menitikberatkan pada kerja sama, komunikasi yang efektif, dan partisipasi yang aktif dari anggota organisasi. Anggota organisasi yang berada di bawah budaya ini cenderung untuk bekerja sama dengan baik dan saling mendukung untuk mencapai tujuan organisasi.

5. Budaya organisasi yang klasik

Budaya organisasi yang klasik menitikberatkan pada hierarki, ketertiban, dan kontrol. Anggota organisasi yang berada di bawah budaya ini cenderung untuk mengikuti aturan dan prosedur yang ditetapkan, serta menghormati atasan mereka.

6. Budaya organisasi yang inovatif

Budaya organisasi yang inovatif menitikberatkan pada kreativitas, ide-ide baru, dan perubahan. Anggota organisasi yang berada di bawah budaya ini cenderung untuk terbuka pada ide-ide baru dan siap untuk mencobanya.

7. Budaya organisasi yang hibrid

Budaya organisasi yang hibrid adalah gabungan dari beberapa jenis budaya organisasi yang berbeda. Beberapa contoh yang bisa ditemukan adalah perusahaan yang memiliki budaya kompetitif dan inovatif, atau budaya kolaboratif dan klasik.

2.5.5 Indikator Budaya Organisasi

Menurut Hari, S. (2019) ada beberapa indikator mengenai budaya organisasi, diantaranya sebagai berikut:

1. Inovatif memperhitungkan resiko

Bahwa setiap karyawan akan memberikan perhatian yang sensitif terhadap segala permasalahan yang mungkin dapat resiko kerugian bagi kelompok organisasi secara keseluruhan.

2. Memberikan perhatian pada setiap masalah secara detail.

Menggambarkan ketelitian dan kecermatan dari karyawan didalam melaksanakan tugasnya.

3. Berorientasi pada hasil yang akan dicapai

Supervisi seorang manajer terhadap bawahannya merupakan salah satu cara manajer untuk mengarahkan dan memberdayakan mereka. Melalui supervisi ini dapat diuraikan tujuan organisasi dan kelompok serta anggotanya.

4. Berorientasi kepada semua kepentingan karyawan

Keberhasilan atau kinerja organisasi salah satunya ditentukan oleh tim kerja (teams work), dimana kerjasama tim dapat dibentuk apabila manajer dapat melakukan supervisi dengan baik terhadap bawahannya.

5. Agresif dalam bekerja

Produktivitas tinggi dapat dihasilkan apabila peforma karyawan dapat memenuhi standar yang dibutuhkan untuk melakukan tugasnya. Peforma yang baik dimaksudkan antara lain kualifikasi keahlian (*ability and skill*) yang dapat memenuhi persyaratan produktivitas serta harus di ikuti dengan disiplin dan kerjainan yang tinggi.

6. Mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja

Karyawan harus mampu menjaga kondisi kesehatannya agar tetap prima, kondisi seperti ini hanya dapat dipenuhi apabila secara teratur mengkonsumsi makanan bergizi berdasarkan nasehat ahli gizi.

2.6 Hasil Penelitian Sebelumnya

Hasil penelitian sebelumnya adalah kajian yang relevan dengan permasalahan yang diangkat yaitu digunakan untuk bahan pendukung dalam pelaksanaan penelitian, sebagai berikut:

1. Samsir (2023), Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Dprd Kabupaten Bantaeng. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi kerja secara parsial dan simultan serta variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Bantaeng. Penelitian ini menggunakan penelitian survei. Penelitian ini dilakukan pada Sekretariat DPRD Kabupaten Bantaeng. Populasi penelitian berjumlah 66 orang, pemilihan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan sampling purposive dengan kriteria semua Aparatur Sipil Negara dan tenaga Honorer yang mendapatkan insentif dengan sampel responden 44 orang pegawai dilingkungan Sekretariat DPRD Kabupaten Bantaeng. Berdasarkan hasil penelitian terlihat bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan hasil analisis regresi tingkat signifikansi 0.032 lebih kecil dari 0.05 dan t-hitung sebesar 2.227 lebih besar dari t-tabel 2.021.
2. Panuturi (2021), Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Tapanuli Tengah. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Tapanuli Tengah. Metode yang di gunakan di penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metode teknik *survey*. Populasi penelitian ini berjumlah 300 orang pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Tapanuli Tengah. Teknik pengambilan sampel menggunakan rumus slovin sehingga sampel dalam penelitian ini berjumlah 171 orang Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Tapanuli Tengah. Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan model persamaan regresi linier berganda. Hasil penelitian ini

menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Tapanuli Tengah.

3. Ady (2022), Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Pengadaan Barang Dan Jasa Pemerintahan Kota Makassar. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Pemerintah Kota Makassar, sebanyak 51 orang, ASN(Aparatur Sipil Negara) sebanyak 39 orang dan Honorer sebanyak 12 orang. Metode penentuan sampel yang digunakan adalah populasi sampling atau sampel jenuh dimana semua populasi pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Pemerintah Kota Makassar. Jumlah sampel pada penelitian ini adalah sebanyak 35 orang diluar dari kepala bagian dan 3 orang kepala sub bagian serta pegawai honorer sebanyak 12 orang. Hasil penelitian yang berdasarkan masalah pokok dan hipotesis diperoleh hasil analisis untuk kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah sebesar $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ($3,253 > 1,69389$) dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Pemerintah Kota Makassar.

4. Maria (2021) *The Influence of Leadership Style and Motivation on Employee Performance in the Department of Transportation, Tourism, Communication and Informatics in Ngada District* mengkaji bagaimana gaya kepemimpinan dan motivasi memengaruhi kinerja pegawai di Dinas Perhubungan, Pariwisata, Komunikasi, dan Informatika Kabupaten Ngada. Tujuan organisasi yang tertuang dalam visi dan misi dipengaruhi oleh kinerja pegawai serta gaya kepemimpinan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif untuk menentukan pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Populasi dalam penelitian ini adalah

seluruh 64 pegawai Dinas Perhubungan, Pariwisata, Komunikasi, dan Informatika Kabupaten Ngada. Instrumen penelitian berupa kuesioner dengan teknik pengumpulan data menggunakan metode survei melalui kuesioner tertutup. Metode analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif untuk memberikan gambaran empiris tentang data yang dikumpulkan, serta analisis pengaruh menggunakan uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, dan pengujian hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas tersebut.

5. Nirmayani, Dkk (2022) Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Asn Pada Balai Perluasan Kesempatan Perluasan Kesempatan Kerja Kendari Kementerian Ketenagakerjaan. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa (1) Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja ASN Balai Perluasan Kesempatan Kerja Kendari.

6. Syafruddin, dkk (2021) Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, kompetensi terhadap kinerja karyawan Sekolah Tinggi Kesehatan Salewangang Maros secara simultan dan parsial. Kepemimpinan dan kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan secara simultan kepemimpinan, motivasi dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

7. Artur (2024), *OCB Mediation: The Influence of Transformational Leadership and Work Commitment on Employee Performance*. Desain penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian eksplanatori/konfirmatori. Populasi penelitian mencakup seluruh pegawai Kantor Desa di Kabupaten

Jember, dengan sampel penelitian menggunakan teknik sampel jenuh yang melibatkan 188 pegawai. Pengujian hipotesis dilakukan dengan metode Structural Equation Modeling (SEM) menggunakan alat statistik Smart Partial Least Square (SmartPLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan komitmen kerja secara signifikan memengaruhi OCB pegawai. Selain itu, kepemimpinan transformasional juga memiliki dampak signifikan terhadap kinerja pegawai. Kombinasi antara kepemimpinan transformasional, komitmen kerja, dan OCB memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini juga menemukan bahwa kepemimpinan transformasional dan komitmen kerja secara positif dan signifikan memengaruhi kinerja pegawai melalui mediasi OCB.

8. Yandra (2020), Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan, Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode penelitian ini menggunakan metode survei model kausal menggunakan teknik analisis jalur. Berdasarkan alasan penelitian ini bertujuan untuk mengkonfirmasi model teoritis dengan data empiris. Penelitian ini mencoba menguji hipotesis yang digunakan di mana penelitian ini akan mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai pengumpul data primer. Populasi dalam penelitian ini adalah 45 karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Nagoya Batam. Kepemimpinan secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Nagoya Batam.

9. Amelda (2019), Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai, Tujuan dari penelitian ini antara lain untuk Mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Aceh Tamiang. Adapun pendekatan penelitian ini

adalah pendekatan kuantitatif yang bersifat deskriptif dan asosiatif. Sedangkan populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang yang berjumlah 81 orang. Sampel ini menggunakan sampel jenuh yaitu mengambil keseluruhan populasi yang dijadikan untuk sampel penelitian. Adapun teknik analisis data yang digunakan adalah uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, uji hipotesis dan uji koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai berpengaruh negatif dan signifikan.

10. Annisa (2022), Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah terdapat pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan teknik analisis data regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS 25. Penelitian ini menggunakan data primer dengan teknik penyebaran kuesioner dalam mengumpulkan data. Banyaknya populasi penelitian ini adalah 67 karyawan bagian akuntansi. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampling jenuh (saturated sampling), yang artinya keseluruhan dari anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Hasil penelitian ini menunjukkan kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

11. Harumanu (2018), Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian ini meninjau lebih jauh bagaimana pengaruh disiplin kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Sekarputih Kec. Tegalampe Kab. Bondowoso. Penelitian ini menggunakan data primer berupa kuesioner yang disebarkan pada sampel sebanyak 25 responden. Hasil dari data yang telah diperoleh dianalisa dengan menggunakan pendekatan regresi linier berganda dan uji hipotesis berupa uji simultan (F)

dan parsial (t). Hasil Penelitian ini menunjukkan Disiplin Kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Kelurahan Sekarputih.

12. Nurindah (2022), Pengaruh Disiplin, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perum Bulog Kantor Wilayah Jawa Timur. Berdasarkan hasil analisis data, Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan Perum BULOG Kantor Wilayah Jawa Timur sejumlah 74 karyawan. Teknik sampling yang digunakan adalah sampel sampling jenuh yaitu seluruh karyawan di Perum BULOG Kantor Wilayah Jawa Timur. pengaruh disiplin (X_1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) Perum BULOG Kantor Wilayah Jawa Timur, artinya disiplin penting sebab pelaksanaan kedisiplinan dalam perusahaan akan dapat membantu mengarahkan karyawan menjalankan pekerjaan sesuai dengan aturan-aturan yang disepakati sehingga hal tersebut juga berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

13. Riana (2022), Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kota Bandung. Penelitian ini Menggunakan sampel jenuh sebagai teknik *sampling*, yaitu sebanyak 40 responden. Hanya menggunakan sumber data primer yaitu kuesioner sebagai metode pengumpulan data, dengan pengolahan data yang dibantu oleh IBM SPSS versi 25. Tempat pelaksanaan penelitian terletak di Dinas Kesehatan Kota Bandung, pada bulan Desember hingga Februari 2022. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Bandung untuk analisis deskriptif menunjukkan budaya organisasi, disiplin kerja dan kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Bandung secara keseluruhan sudah termasuk dalam kategori baik. Serta disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Bandung.

14. Nenny (2021) Pengaruh Kedisiplinan, Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Maju Global Indonesia Palembang. Populasi dan Sampel Populasi Populasi dalam penelitian ini

adalah karyawan PT. Maju Global Indonesia Palembang yang berjumlah 34 orang karyawan. Sampel Pengambilan sampel menggunakan teknik jenuh/sensus dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 34 orang karyawan. hasil penelitian menunjukan dimana variabel disiplin kerja Berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Maju Global Indonesia Palembang.

15. Dhani (2024) Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Peneliti menggunakan jenis penelitian kuantitatif karena memungkinkan peneliti untuk mengukur seberapa besar pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan tersebut secara numerik. Jumlah populasi dalam penelitian ini 318 pegawai, dari total pegawai tersebut peneliti menggunakan rumus slovin sesuai dengan perhitungan maka diperoleh 76 pegawai yang dijadikan sebagai responden. Pengambilan data dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner melalui *google form*. Skala yang digunakan dalam penelitian yaitu skala likert. Berdasarkan hasil penelitian yang telah diaplikasikan, terdapat beberapa kesimpulan Secara simultan, disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Kecamatan Bekasi Utara. Secara parsial, variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan Kecamatan Bekasi Utara

UNMAS DENPASAR

16. Edi (2020) Pengaruh Budaya Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Pasaman Barat. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuisisioner. Populasi pada penelitian ini yaitu sebanyak 60 pegawai. Metode pengambilan sampel pada pengamatan ini dilakukan dengan metode Sampel jenuh semua populasi dijadikan sampel dan diperoleh responden sebanyak 60 responden. Disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dimana artinya disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Pasaman Barat.

17. Rahidah (2022) Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Iain Sorong. Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif dengan model kuantitatif. Penelitian asosiatif Populasi penelitian ini adalah semua pegawai negeri pada Institut Agama Islam Negeri Sorong Papua Barat berjumlah 127 Orang. Pengambil sampel menggunakan Echdar (2017) yang mengatakan bahwa apabila sumbernya besar dapat diambil antara 20-55% atau lebih tergantung sedikit banyaknya dari kemampuan peneliti dilihat dari waktu, tenaga dan dana. Dengan demikian sampel penelitian ini ditetapkan sebesar $55\% \times 127 \text{ orang} = 69,85 \text{ orang}$, dibulatkan menjadi 69 orang responden. Hasil dari penelitian ini mendapatkan Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, dan pada penelitian ini dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi variabel Disiplin Kerja signifikan.

18. Baginda (2020), Pengaruh Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Timur. Penelitian ini dengan menggunakan deskriptif kuantitatif yaitu penelitian yang mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih. Data tersebut kemudian dianalisis dengan metode analisis statistik. Penelitian ini populasinya berjumlah 113 pegawai. Dalam penentuan sampel digunakan rumus slovin sehingga sampel berjumlah 53 orang. Menurut hasil penelitian ini Variabel disiplin kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja dari pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Timur, dimana semakin tinggi disiplin kerja maka kinerja pegawai akan semakin baik juga.

19. Hafiza (2024) Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pusat Perum Bulog. Populasi yang digunakan pada penelitian ini sebanyak 76 Pegawai Kantor Pusat Perum BULOG dengan menggunakan sample jenuh maka seluruh populasi sebanyak 76 responden dijadikan sample. Data penelitian di analisis dengan program

SmartPLS 4. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh langsung (1) Variabel Disiplin Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan t -statistik 0.106 dan p -values 0.009 (2) Variabel Lingkungan Kerja berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai t -statistik 0.021 dan p -values 0.260 (3) Variabel Motivasi Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai t -statistik 0.254 dan p -values 0.004. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Maka dapat dijelaskan bahwa disiplin kerja menjadi faktor kinerja pegawai Kantor Pusat Perum BULOG.

20. Silvino (2023) *The Influence of Transformational Leadership Style, Work Motivation, and Work Discipline on Employee*. Penelitian ini bertujuan untuk memahami sejauh mana ketiga variabel tersebut memengaruhi kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode distribusi kuesioner kepada 80 responden. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan program pengolah data SPSS. Penelitian ini memenuhi persyaratan validitas dan reliabilitas. Analisis data dilakukan melalui uji asumsi klasik, regresi linier berganda, pengujian hipotesis, dan uji R square yang disesuaikan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Instituto Nacional de Estatística Timor-Leste.

UNMAS DENPASAR

21. Rahma (2019) Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel *Royal n' Lounge* Jember. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan operasional Hotel *Royal n' Lounge* Jember yang berjumlah 47 orang. Hasil pengujian koefisien dari analisis regresi linear berganda, menunjukkan bahwa nilai-nilai memiliki nilai koefisien 0,254 dan nilai t -hitung 2,261, yang mengartikan bahwa nilai-nilai berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel *Royal n' Lounge* Jember dengan arah positif. Budaya organisasi (artifak dan kreasi, nilai-nilai, dan asumsi dasar) berpengaruh

signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel *Royal n' Lounge* Jember dengan arah positif.

22. Agus (2018) Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi Pegawai Dan Akuntabilitas Kinerja Terhadap Kinerja Skpd Di Kabupaten Tabalong. Populasi dalam penelitian ini adalah pada 9 SKPD lingkup Kabupaten Tabalong yang telah dilakukan penilaian evaluasi SAKIP tahun 2018 dengan kriteria hasil penilaian SAKIP yakni 3 SKPD dengan kriteria BB (Sangat Baik), 3 SKPD dengan kriteria B (Baik) dan 3 SKPD dengan kriteria C (Kurang) dengan jumlah pegawai yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah 405 orang. Menurut penelitian ini pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja SKPD memperlihatkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SKPD yang ada di lingkup Pemda Kabupaten Tabalong. Maka dapat ditarik *kesimpulan* bahwa semakin baik budaya organisasi pada sebuah organisasi SKPD maka akan semakin baik pula kinerja SKPD tersebut.

23. Hadijah (2023), Pengaruh Mekanisme Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi (Studi Terhadap Guru Dan Pegawai MAN Sibolga). Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Tujuan penelitian lebih diarahkan untuk menunjukkan hubungan antar variabel, memverifikasi teori, melakukan prediksi, dan generalisasi. Penelitian kuantitatif digunakan peneliti untuk mengetahui pengaruh antara variabel dalam penelitian ini yaitu mekanisme kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja organisasi, yang merupakan sebuah studi melibatkan guru dan pegawai di MAN Sibolga, Sumatera Utara. Adapun obyek penelitian dalam penelitian ini adalah guru dan pegawai MAN Sibolga. Adapun cara pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan purposive sample atau sampel bertujuan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah guru dan Pegawai MAN Sibolga yang berjumlah 40 Orang. Di penelitian ini budaya organisasi yang berlaku dan berkembang di lingkungan MAN Sibolga sudah berjalan baik dan dapat diterima serta dijalankan dengan baik pula. Budaya Organisasi berpengaruh

langsung dan signifikan terhadap Kinerja Organisasi pada MAN Sibolga dengan pearson korelasi sebesar 0.951, termasuk dalam kategori tinggi.

24. Eka (2024), Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Bupati Maros. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 46 pegawai. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis statistik deskriptif dengan menggunakan persentase, rata-rata, dan standar deviasi menggunakan teknik analisis regresi linear sederhana, koefisien determinasi dan uji hipotesis (uji-t) dengan bantuan software SPSS 16.0 for windows. Analisis regresi sederhana dengan pengujian instrumen penelitian menggunakan analisis faktor untuk melihat validitas instrumen penelitian, pengujian reliabilitas instrumen penelitian, serta pengujian normalitas untuk melihat distribusi data dalam variabel penelitian. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada kantor Bupati Maros, artinya perubahan budaya organisasi mempunyai pengaruh searah terhadap perubahan kinerja pegawai, atau dengan kata lain apabila terjadi peningkatan budaya organisasi maka akan terjadi peningkatan kinerja pegawai dan secara statistik memiliki pengaruh yang signifikan.

25. Ria (2021), Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Dan Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Kepaniteraan Mahkamah Agung RI. populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Sekretariat Kepaniteraan Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia yang terdiri dari 3 (tiga) Kabag dan 6 (enam) Subbag. Jumlah pegawai negeri sipil di Sekretariat Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berjumlah 63 orang pegawai yang tidak memiliki jabatan. Dalam penelitian ini teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah sampling jenuh. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan serta analisa terhadap data yang didapat, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut Budaya organisasi, disiplin kerja dan kinerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Sekretariat Kepaniteraan Mahkamah Agung RI. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Kepaniteraan Mahkamah Agung RI, dari hasil pengolahan data variabel budaya organisasi memiliki nilai tertinggi dibandingkan dengan variabel disiplin kerja dan tunjangan kinerja. Maka dapat dikatakan budaya organisasi yang ada pada Mahkamah Agung RI merupakan budaya organisasi yang memiliki nilai baik, dianut secara bersama dan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

26. Astrid (2022), Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Tengah Pandemi *Covid-19* Pada Kantor Pelayanan Pajak (Kpp) Pratama Ciawi Bogor. Pengambilan sampel berjumlah 52 orang responden. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Dalam mengumpulkan data menggunakan teknik observasi, wawancara, dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji instrumen yang terdiri dari uji validitas, uji reliabilitas, dan uji asumsi klasik serta analisis deskriptif untuk regresi linear berganda dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan tanggapan pegawai terhadap budaya organisasi rata-rata tinggi. Hasil rekapitulasi tanggapan pegawai yaitu budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai di tengah pandemi *COVID-19* menyatakan bahwa nilai terbesar dari ke-3 variabel tersebut adalah kinerja pegawai dan nilai terkecil adalah budaya organisasi. Sedangkan rekapitulasi tanggapan pegawai pada kinerja, nilai terbesar adalah kualitas kerja dan nilai terkecil adalah inisiatif. Secara simultan dan parsial, budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai saat pandemi *COVID-19*.

27. Siti (2021), pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan, dan kompetensi terhadap kinerja pegawai. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis apakah budaya organisasi, kepemimpinan, dan kompetensi mempengaruhi kinerja pegawai di lingkungan LKPP secara parsial maupun secara simultan. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan

kuantitatif dengan menggunakan kuisioner. Populasi penelitian ini adalah 297 pegawai di lingkungan LKPP dan menggunakan analisis regresi berganda dengan tujuan mengetahui pengaruh variabel independen budaya organisasi, kepemimpinan dan kompetensi terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai. Penelitian ini merupakan studi kasus yang mempelajari secara khusus dan mendalam mengenai budaya organisasi, kepemimpinan, kompetensi dan kinerja pegawai. Di penelitian ini Ditemukan adanya pengaruh signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di lingkungan LKPP.

28. Halilah (2007), Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Bandung. yang menjadi objeknya adalah pegawai yang berjumlah sebanyak 154 Pegawai. penelitian ini menggunakan metode survey eksplanatory, penelitian ini membuktikan Budaya organisasi yang dicerminkan oleh dimensi inovasi dan mengambil resiko, perhatian kepada detil, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, agresivitas, dan stabilitas, memberikan pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai PDAM Kota Bandung. Artinya semakin efektif budaya organisasi yang dikembangkan oleh PDAM Kota Bandung, maka akan diikuti oleh semakin tingginya kinerja yang dilakukan oleh pegawai.

UNMAS DENPASAR

29. Kiki (2020), Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Pegawai Politeknik Ilmu Pelayaran (Pip) Semarang. Populasi penelitian ini berjumlah 105 orang pegawai yang bekerja sebagai staf pegawai (di luar Kepala Kantor dan Kepala Seksi). Jumlah sampel yang diambil yaitu 83 orang dengan menggunakan Probability Sampling dengan metode Proportionate Stratified Random Sampling. Pengumpulan data dengan kuesioner, wawancara, dan studi dokumentasi. Sedangkan teknik analisis data yang digunakan adalah uji asumsi klasik, regresi berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Berdasarkan

hasil penelitian, diketahui bahwa variabel budaya organisasi, kepemimpinan, dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.

30. Abid (2024) , *The Influence of Organizational Culture and Job Satisfaction on Employee Performance*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Bank Negara Indonesia (BNI) Cabang Tangerang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan populasi seluruh karyawan di PT BNI tersebut. Sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh atau sensus, yaitu dengan mengambil seluruh populasi sebagai sampel penelitian, yang berjumlah 87 karyawan. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 23. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk, Cabang Tangerang. Penelitian ini menekankan bahwa fokus utama pada proses untuk mencapai hasil yang optimal merupakan pendekatan yang relevan dalam konteks bisnis ini. Perhatian terhadap kualitas dan kesempurnaan proses dapat memastikan bahwa hasil akhir yang dicapai adalah yang terbaik.