

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kedudukan dan peranan pegawai sebagai unsur aparatur negara yang bertugas sebagai abdi masyarakat harus menyelenggarakan pelayanan masyarakat secara adil kepada masyarakat dengan dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Penyelenggaraan pemerintah Desa memerlukan adanya seorang pemimpin yang mampu menggerakkan bawahannya agar dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai), pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai (Mangkunegara, 2017). Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu proses pemanfaatan terhadap SDM secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, penggerakan dan pengendalian semua nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk mencapai tujuan (Hartomo dan Luturlean, 2020). Manajemen sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu aset yang menentukan efektivitas dan produktivitas organisasional. Menurut Husein Umar dalam Danang Sunyoto (2013:1): “Manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan atas pengadaan,

pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu". Keberhasilan semua jenis organisasi pada dasarnya bergantung pada keahlian dan kemampuan para karyawan yang membentuknya. Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal, metode dan mesin tidak dapat memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh SDM yang mempunyai kinerja yang optimal. Mengoptimalkan sumber daya manusia menjadi fokus utama perusahaan dalam meningkatkan kinerja. Kinerja merupakan kesuksesan atau hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja karyawan memiliki korelasi dengan tujuan perusahaan. Maksudnya, semakin baik kinerja karyawan maka semakin mungkin tercapai tujuan perusahaan. Sebaliknya, semakin buruk kinerja karyawan maka semakin sulit tercapai tujuan perusahaan.

Aspek manajemen sumber daya manusia yang merupakan masalah utama yang patut mendapat perhatian organisasi adalah masalah kinerja karyawan (Clara, dkk. 2020). Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017). Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis suatu organisasi

(Bastian dalam Hartomo dan Luturlean, 2020). Menurut Efendy (dalam Normi, 2015: 1), kinerja adalah unjuk kerja yang merupakan hasil kerja dihasilkan oleh karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Sementara itu, Faustino (dalam Normi, 2015: 1) menyatakan bahwa kinerja adalah *outcome* yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama satu periode tertentu”. Kualitas sumber daya manusia ditentukan oleh sejauh mana sistem di bidang sumber daya manusia ini sanggup menunjang dan mengakomodasi kepentingan karyawan maupun perusahaan. Peningkatan pengetahuan, keahlian, perubahan sikap, perilaku, serta koreksi terhadap kekurangan- kekurangan kinerja dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas melalui motivasi, pengembangan, kondisi lingkungan kerja, sistem penghargaan, kepuasan kerja, perilaku karyawan, dan gaya kepemimpinan (Setyawan, 2018:68). Kinerja sendiri dipengaruhi oleh beberapa faktor penting,

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan (Wijaya dan Dewi, 2020). Menyangkut gaya kepemimpinan, maka dapat dikatakan gaya kepemimpinan *modern* yang penting adalah kepemimpinan transformasional (Yukl dalam Wijaya dan Dewi, 2020). Kepemimpinan transformasional adalah tipe kepemimpinan yang memadu atau memotivasi pengikut mereka dalam arah tujuan yang ditegakkan dengan memperjelas peran dan tuntutan tugas (Jufrizen dan Lubis, 2020). Kepemimpinan transformasional sebagai suatu proses dimana pemimpin dan pengikutnya bersama-sama saling meningkatkan dan mengembangkan moralitas dan motivasinya (Yukl, 2015). Dari pengertian para ahli diatas

dapat ditarik suatu kesimpulan, kepemimpinan transformasional adalah kemampuan individu atau pemimpin dalam berinteraksi untuk mengarahkan dan memotivasi seseorang atau sekelompok orang dalam pencapaian tujuan organisasi sehingga sasaran yang dicita-citakan dapat tercapai.

Gaya kepemimpinan yang sesuai prosedur pemerintahan dan pegawai akan mendorong peningkatan kerja bagi pegawai, karena kinerja yang baik akan menunjang pencapaian tujuan dan sasaran pemerintahan. Namun seringkali didapatkan bahwa pimpinan gagal untuk mempengaruhi bawahannya untuk dapat meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan beberapa pegawai Desa Padangsambian Kaja diperoleh fenomena yang berkaitan dengan kepemimpinan transformasional salah satunya adalah pemimpin kurang memberikan perhatian atau apresiasi terhadap karyawannya, selain itu pemimpin kurang antusias terkait dengan pekerjaan yang dilakukan. Sehingga karyawan senantiasa menunda dan pelaksanaan tugasnya yang tidak sesuai standar. Hal tersebut dapat dilihat dari sebagai berikut banyak pegawai yang menyalahi aturan prosedur kerja seperti: ada saja pegawai yang telat masuk kantor dan pimpinan tidak memberikan teguran atau sanksi yang tegas kepada pegawainya yang telat, dalam hal pekerjaan pimpinan kurang memberikan arahan kepada pegawainya sehingga ada saja pekerjaan yang tidak selesai tepat waktu, pimpinan tidak memberikan contoh kepada pegawainya, hal ini dapat dilihat dari pemimpin yang telat atau tidak tepat waktu masuk kantor dan jarang berada di kantor. Hal ini menyebabkan kurangnya pengawasan dari pimpinan

Selanjutnya faktor lain yang diperkirakan mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi. Menurut Hasibuan dalam (Sutrisna,2017) “Mengemukakan bahwa motivasi adalah perangsang keinginan dan daya penggerak kematian bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Menurut Robbins dalam (Irviani & Fauzi, 2018 “menyatakan motivasi sebagai proses yang menyebabkan (*intensity*), arahan (*direction*) dan usaha terus menerus (*persistence*) individu menuju pencapaian tujuan. Menurut Stefan Invanko dalam “(Hamli Arif Yusuf,2018) mendefinisikan motivasi sebagai keinginan dan energi seseorang yang diarahkan untuk mencapai suatu tujuan. motivasi adalah sebab dan tindakan” . Hamzah B. Uno dalam buku Badrudin pada Dasar-Dasar Manajemen berpendapat bahwa motivasi adalah dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang untuk mengadakan perubahan tingkah laku.Selain itu, M. Uzer Usman dalam buku Badrudin pada Dasar-Dasar Manajemen mengemukakan bahwa motivasi adalah suatu proses menggiatkan motif-motif menjadi perbuatan atau tingkah laku untuk memenuhi kebutuhan dan mencapai tujuan, atau keadaan dan kesiapan. Untuk itu para pegawai dituntut untuk memiliki motivasi dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Motivasi kerja dapat dipengaruhi faktor kepemimpinan dan dapat juga dipengaruhi oleh beberapa faktor internal dari pegawai itu sendiri seperti: adanya keinginan naik jabatan.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan beberapa pegawai Desa Padangsambian Kaja diperoleh fenomena Kondisi pemimpin dan

pegawai di Desa Padangsambian Kaja ini kurangnya memiliki motivasi dalam menjalankan tugasnya sehingga tugas-tugas pelayanan masyarakat agak lambat atau pekerjaan yang membutuhkan waktu penyelesaian yang lama

Selanjutnya faktor lain yang diperkirakan mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja adalah satu aspek dari kekuatan sumber daya manusia dapat tercermin dalam sikap dan perilaku disiplin, karena disiplin memiliki dampak yang kuat pada suatu organisasi untuk mencapai keberhasilan dalam mengejar tujuan yang direncanakan. Segala macam kebijaksanaan tidak memiliki arti jika tidak didukung oleh administrator. Menurut Rival (2004 :444), disiplin kerja adalah alat yang digunakan oleh para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan sehingga mereka bersedia untuk mengubah perilaku serta upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mematuhi semua perusahaan aturan dan norma-norma sosial yang berlaku

Berdasarkan hasil dari data absen pegawai kantor Desa Padangsambian Kaja. Pada disiplin kerja banyak terdapat pegawai yang absen (tidak ke kantor) dan jarang melakukan absen muka dalam sebulan yang dilihat pada tabel 1.1 Sebagai berikut.

Tabel 1.1
Absensi Pegawai Kantor Desa Padangsambian Kaja
Bulan Januari-Desember 2021

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Hari Kerja Total	Absen Karyawan	Persentase Kehadiran
Januari	31	21	651	26	3,9 %
Februari	31	20	620	27	4,3 %
Maret	31	18	558	10	1,8 %
April	31	23	713	23	3,1 %
Mei	31	27	837	19	2,2 %
Juni	31	21	651	22	3,3 %
Juli	31	22	682	10	1,5 %
Agustus	31	22	682	17	2,5 %
September	31	22	682	8	1,8 %
Oktober	31	21	651	15	2,2 %
November	31	22	682	20	3,0 %
Desember	31	22	682	5	0,7 %
	Jumlah				30,3 %
	Rata-Rata				2,525 %

Sumber : Kantor Desa Padangsambian Kaja, Januari-Desember, (2021)

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat bahwa tingkat absensi karyawan tertinggi pada bulan februari 2021 yaitu 4,3% dan tingkat absensi karyawan terendah terjadi pada bulan desember 2021 yaitu 0,7%, sedangkan rata-rata

tingkat absensi pada bulan januari-juni 2021 yaitu 2,525 %, yang berarti angka 3,2% sampai 4,6% merupakan ciri dari karyawan yang tidak disiplin dan angka dibawah 2,5 % masih dikatakan karyawan yang disiplin. Pada Tabel 1.1 hal tersebut dapat kita ketahui terdapat ciri-ciri pegawai tidak disiplin. Pegawai yang tidak disiplin dapat kita ketahui bahwa pegawai tidak mempunyai rasa tanggung jawab dan taat dengan aturan yang berlaku. Ketidak disiplin kerja pegawai dapat menyebabkan kurangnya efisiensi kerja dan efektivitas pekerjaan serta perusahaan tidak dapat meraih tujuannya, sehingga dapat dikatakan produktivitas pegawai menurun. Pegawai yang memiliki disiplin kerja yang tinggi akan berdampak kepada pegawai itu sendiri dalam meraih prestasi dan berdampak kepada perusahaan dalam pencapaian target yang optimal.

Kepemimpinan mengambil peran yang sangat penting dalam suatu organisasi atau kelompok. Dapat dikatakan kepemimpinan sangat menentukan pencapaian suatu tujuan organisasi atau kelompok. Pemimpin membutuhkan sekelompok orang atau bawahan untuk diarahkan, dibina sehingga mereka dapat memberikan suatu peranan untuk organisasi. Kepemimpinan di kantor Desa Padangsambian Kaja dipimpin oleh seorang Perbekel. Mekanisme pemilihan kepemimpinan desa melalui mekanisme pemilihan umum oleh masyarakat yang beralamat dinas di wilayah Desa Padangsambian Kaja. Dimana kepemimpinan di kantor Desa Padangsambian Kaja kurangnya improvisasi untuk memberikan motivasi dan disiplin kerja kepada staf pegawai atau bawahannya, seperti: kurangnya memberikan semangat kepada pegawai.

Yang terjadi pada saat ini di kantor Desa Padangsambian Kaja adalah masih terdapat adanya pegawai yang terlambat masuk kerja, adanya pegawai yang tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya, adanya pegawai yang terlambat kembali ke kantor pada waktu istirahat. Pimpinan diharapkan pemberian motivasi dan menerapkan disiplin kerja kepada para pegawai untuk menunjang pekerjaan di kantor Desa Padangsambian Kaja.

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan diatas, peneliti bermaksud mengadakan penelitian dengan judul “Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Desa Padangsambian Kaja.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka didapatkan rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa Padangsambian Kaja?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa Padangsambian Kaja?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa Padangsambian Kaja?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah yang telah disampaikan di atas, maka dapat dirumuskan tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa Padangsambian Kaja
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa Padangsambian Kaja
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa Padangsambian Kaja

1.4. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan memberikan sumbangan pemikiran dalam bidang Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya mengenai gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja, kinerja pegawai kantor Desa Padangsambian Kaja. Dan selain itu hasil penelitian ini juga diharapkan dapat dipergunakan sebagai sumber informasi tambahan bagi peneliti lain jika ingin melakukan penelitian sejenis.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada pihak kantor Desa Padangsambian Kaja dalam pertimbangan mengambil keputusan terhadap berbagai masalah yang muncul yang menyangkut tentang gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa Padangsambian Kaja. Dengan

meningkatnya kinerja karyawan, diharapkan pelayanan terhadap masyarakat dapat ditingkatkan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai secara optimal.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Goal Setting Theory*

Teori penetapan tujuan (*goal setting theory*) awalnya dikemukakan oleh Edwin Locke (1968) yang mengatakan adanya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan prestasi kerja (kinerja). *Goal setting theory* merupakan salah satu bentuk teori motivasi. Konsep dasar teori ini adalah seseorang yang memahami tujuan (apa yang diharapkan oleh organisasi kepadanya) akan mempengaruhi perilaku kerjanya. Menurut teori ini salah satu dari karakteristik perilaku yang mempunyai tujuan yang umum diamati ialah bahwa perilaku tersebut terus berlangsung sampai perilaku itu mencapai penyelesaiannya, sakali seseorang memulai sesuatu (seperti suatu pekerjaan, sebuah proyek baru), ia terus mendesak sampai tujuan tercapai. Teori ini juga menyatakan bahwa perilaku individu diatur oleh ide (pemikiran) dan niat seseorang. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kerja yang ingin dicapai oleh individu. *Goal setting theory* mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan. Jika seorang individu berkomitmen untuk mencapai tujuannya, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kerjanya. Teori ini juga menjelaskan bahwa penetapan tujuan yang menantang (sulit) dan dapat diukur hasilnya akan dapat meningkatkan prestasi kerja (kinerja) yang diikuti dengan kemampuan dan keterampilan kerja. Berdasarkan pendekatan *goal setting theory*, kinerja instansi

pemerintah diasumsikan sebagai tujuannya, sedangkan variabel *good governance*, pemanfaatan teknologi informasi dan sistem pengendalian intern pemerintah sebagai faktor penentu. Jika faktor tersebut diterapkan secara baik maka kinerja pemerintah yang baik akan tercapai.

2.1.2 Gaya Kepemimpinan

1. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan fenomena universal yang sangat penting dalam organisasi, baik organisasi bisnis, pendidikan, politik, keagamaan maupun sosial (Badeni, 2014: 126). Pada umumnya kepemimpinan kemampuan seseorang untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya tujuan (Badeni, 2014: 1).

Gaya kepemimpinan (*leadership styles*) adalah hal yang baru. Berikut di bawah ini adalah beberapa pengertian gaya kepemimpinan menurut para ahli, diantaranya yaitu: Menurut Kartono dalam Kumala & Agustina (2018:27), menyatakan bahwa “Gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya”. Menurut pendapat Thoha dalam Retnowulan (2017:101) Gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain untuk mencapai tujuannya.

Menurut Hidayat (2018:143) Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang sedemikian rupa untuk mempengaruhi bawahannya agar dapat memaksimalkan kinerja yang dimiliki bawahannya sehingga kinerja organisasi dan tujuan organisasi dapat dimaksimalkan serta memotivasi karyawan sehingga diharapkan akan menghasilkan produktivitas yang tinggi. Gaya kepemimpinan (*leadership style*) seorang pemimpin akan sangat berpengaruh pada kinerja karyawan atau bawahan. Pemimpin harus dapat memilih gaya kepemimpinan sesuai dengan situasi yang ada, jika gaya kepemimpinan yang diterapkan benar dan tepat maka akan dapat mengarahkan pencapaian tujuan organisasi maupun perorangan. Sebaliknya jika gaya kepemimpinan yang dipilih salah dan tidak sesuai dengan situasi yang ada maka akan dapat mengakibatkan sulitnya pencapaian tujuan organisasi.

Dari pengertian di atas dapat diambil kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan pada dasarnya adalah gaya untuk mempengaruhi, membujuk seseorang atau bawahannya untuk mencapai suatu tujuan bersama dalam suatu organisasi.

2. Macam – Macam Gaya Kepemimpinan

Dalam kepemimpinan ada pula gaya (*style*) yang diterapkan untuk menghadapi perubahan lingkungan maupun sosial untuk memantapkan strategi yang digunakan dalam mencapai tujuan organisasi seperti yang diungkapkan oleh para ahli berikut ini.

Gaya kepemimpinan dalam lima tipe menurut pendapat (Siagian dalam Busro, 2018:229), sebagai berikut :

1) Gaya Kepemimpinan Otokratis

Yakni kepemimpinan yang cenderung memiliki ciri-ciri pemimpin yang berkuasa sepenuhnya dalam organisasi dan tidak memperhatikan kebutuhan pegawainya karena mengidentifikasi tujuan pribadi dengan tujuan organisasi.

2) Gaya Kepemimpinan Militeristik

Kepemimpinan dalam menggerakkan pegawainya dengan menggunakan perintah bergantung pada jabatannya, serta menuntut disiplin yang tinggi dan kaku kepada pegawainya

3) Gaya Kepemimpinan Paternalistik

Gaya kepemimpinan yang mengayomi karena menganggap pegawainya tidak bisa mengambil keputusan sendiri selalu bergantung kepada pimpinan dan selalu melindungi.

4) Gaya Kepemimpinan Karismatis

Memiliki daya penarik yang sangat besar karena umumnya memiliki pengikut yang anggotanya dalam skala besar dan keikutsertaan anggota bersifat buta serta sangat setia kepada pimpinannya.

5) Gaya Kepemimpinan Demokratis

Yakni kepemimpinan yang mengutamakan diskusi dan berusaha mengutamakan kerja sama dalam mencapai tujuan

organisasi, pemimpin yang memiliki karakter untuk menerima saran dan kritik serta mengerti kebutuhan pegawainya

3. Unsur-Unsur Kepemimpinan :

1) Pemimpin / Atasan

- Mempunyai wewenang untuk memimpin. Walaupun demikian, seorang pemimpin tetap harus mempunyai hati nurani dan bijaksana dalam memimpin. Tidak semena-mena terhadap bawahan.
- Mendelegasikan tugas. Dalam mendelegasikan suatu tugas, pemimpin harus mampu mengkomunikasikan kepada bawahan dengan baik dan bijaksana. Serta pemimpin harus mampu memotivasi bawahan agar tepat dalam bekerja.

2) Anggota / *Subordinate* / Bawahan

Membantu pemimpin sesuai tugasnya. Setelah seorang bawahan diberikan tugas sesuai dengan bidangnya masing-masing, bawahan harus mampu melaksanakannya dengan baik guna tercapainya sebuah tujuan/cita-cita.

3) Misi – Tujuan – Target

Terealisasi sesuai landasan budaya/filosofi organisasi. Misi, tujuan, dan target suatu perusahaan dapat berjalan dengan baik apabila secara keseluruhan mampu

bekerjasama dengan baik pula sesuai bidangnya masing-masing.

4. Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut Kartono dalam Lisa Paramita (2017,p.13) indikator Gaya Kepemimpinan menyatakan 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 menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya 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 harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau jabatan secara efektif dan pada tempatnya.

5. Tanggung Jawab

Seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab bisa diartikan sebagai kewajiban yang wajib menanggung, memikul jawab, menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya.

6. Kemampuan Mengendalikan Emosional

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

Menurut Hidayat (2018:143) Sebagai indikator gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut :

a. Cara berkomunikasi.

Kemampuan pimpinan dalam menyampaikan informasi kepada pegawai dalam memberikan tugas.

b. Pemberian motivasi.

Kemampuan pimpinan untuk memberikan semangat kepada pegawai.

c. Kemampuan memimpin.

Kemampuan pemimpin untuk mempengaruhi perilaku pegawai dalam melaksanakan pekerjaan,

2.1.3 Motivasi

1. Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan seseorang. Hartatik (2018:160), “motivasi merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat serta antusias mencapai hasil yang optimal”. Soroso dalam Fahmi (2018:107) menyatakan bahwa “motivasi adalah suatu set atau kumpulan perilaku yang memberikan landasan bagi seseorang untuk bertindak dalam suatu cara yang diarahkan kepada tujuan spesifik tertentu (*specific goal directed way*)”.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan sesuatu yang dilakukan untuk mendorong, mengarahkan dan memberikan semangat kepada seseorang untuk melakukan aktivitas secara maksimal yang bertujuan untuk mencapai tujuan suatu organisasi. Motivasi dilakukan agar mendorong gairah kerja setiap karyawan agar karyawan tersebut mau bekerja dengan memberikan semua

kemampuan dan keahliannya dalam mewujudkan tujuan organisasi tersebut. Memiliki motivasi yang tinggi sesungguhnya memberikan spirit dalam memacu dan menumbuhkan semangat kerja dalam bekerja.

2. Prinsip-Prinsip Dalam Motivasi Kerja

Pimpinan harus mampu mendorong, menyemangati karyawan agar terus bergairah dan bersemangat dalam bekerja. Motivasi dapat terjadi dari dalam diri karyawan apabila karyawan merasa nyaman, atau dari luar dirinya seperti apa yang diberikan perusahaan. Motivasi juga perlu diberikan oleh pihak pimpinan, mulai dari pemberian perhatian, penghargaan atau kompensasi yang layak dan wajar sehingga karyawan terdorong untuk melakukan tugas-tugasnya dengan baik. Demikian pula dengan karyawan akan terdorong untuk bekerja secara sungguh-sungguh. Mangkunegara (2017:101) prinsip-prinsip dalam memotivasi kerja karyawan, yaitu:

1) Prinsip Partisipasi

Dalam memotivasi kerja, karyawan perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.

2) Prinsip Komunikasi

Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan

informasi yang jelas, karyawan akan lebih mudah untuk memotivasi serta meningkatkan kinerjanya.

3) Prinsip Mengakui Andil Bawahan

Pemimpin mengakui bawahan mempunyai andil dalam usaha pencapaian tujuan dengan ikut menyusun dan melaksanakan program organisasi.

4) Prinsip Pendelegasian Wewenang

Pemimpin memberikan otoritas atau wewenang kepada bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat karyawan yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.

5) Prinsip Memberi Perhatian

Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan oleh karyawannya dan memotivasi karyawan agar bekerja sesuai dengan yang diharapkan pemimpin.

Dari pendapat diatas diketahui bahwa prinsip motivasi dapat dijadikan sebagai suatu pedoman serta dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan atau mengerjakan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mencapai prestasi yang baik

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Motivasi kerja bagi seorang pegawai sangat diperlukan dalam rangka menunjang peningkatan kinerjanya. Dalam mencapai tujuan organisasi banyak faktor yang mempengaruhi diantaranya kualitas sumber daya manusia atau pegawai, metode kerja, lingkungan kerja dan fasilitas-fasilitas penunjang lainnya yang dapat menentukan kualitas kerja pegawai. Kinerja pegawai dalam bekerja akan menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Motivasi pegawai dalam bekerja akan mempengaruhi kinerja pegawai tersebut. Penulisan karya tulis ini bertujuan untuk mengetahui pengertian motivasi kerja, untuk mengetahui teori motivasi kerja, bagaimana pentingnya motivasi kerja bagi pegawai. motivasi dapat terwujud karena dipengaruhi oleh beberapa faktor-faktor.

Masih dalam Hasibuan (2019:157), Herzberg menyatakan bahwa orang dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh dua faktor sehingga teori yang dikembangkannya dikenal dengan “teori motivasi dua faktor” yang terdiri *factor motivasional* dan *factor hygiene* atau pemeliharaan. Faktor motivasional adalah hal-hal yang mendorong berprestasi yang sifatnya intrinsik, yang berarti bersumber dalam diri seseorang dan *factor hygiene* atau pemeliharaan adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang. Menurut teori motivasi dua

faktor Herzberg faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan, yaitu:

- 1) Faktor intrinsik
 - a. Prestasi atau *achievement*
 - b. Pengakuan atau *recognition*
 - c. Pekerjaan itu sendiri atau *the work it self*
 - d. Tanggung jawab atau *responsibility*
 - e. Kemajuan atau *advancement*
 - f. Pengembangan potensi individu/*the possibility of growth*
- 2) Faktor Ekstrinsik
 - a. Balas jasa
 - b. Kondisi kerja fisik
 - c. Kepastian pekerjaan
 - d. Supervisi yang menyenangkan

4. Indikator Motivasi Kerja

Kekuatan motivasi kerja karyawan untuk bekerja dan berkinerja secara langsung tercermin pada seberapa jauh upayanya bekerja keras untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik demi mencapai tujuan perusahaan. Agar suatu proses motivasi kerja dapat dilaksanakan dengan baik, maka diperlukan indikator yang dijadikan sebagai acuan dalam proses memotivasi kerja karyawan. Indikator motivasi dijadikan sebagai alat untuk mengukur keberhasilan motivasi kerja bermanfaat atau tidak dalam suatu organisasi.

Menurut teori Herzberg dalam Hasibuan (2019:158), terdapat faktor yang berperan sebagai *satisfiers* atau *motivators* yang dijadikan sebagai indikator motivasi kerja karyawan, yaitu:

1) Prestasi atau *achievement*

Kebutuhan akan prestasi akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan mengerahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang optimal.

2) Pengakuan atau *recognition*

Pengakuan artinya karyawan memperoleh pengakuan dari pihak perusahaan bahwa ia adalah orang yang berprestasi dan diberi penghargaan. Pengakuan dapat diperoleh melalui kemampuan dan prestasi sehingga terjadi peningkatan status individu.

3) Pekerjaan itu sendiri atau *the work itself*

Untuk mencapai hasil karya yang baik, diperlukan orang-orang yang memiliki kemampuan yang tepat. Ini berarti bahwa diperlukan suatu program seleksi yang sehat dalam merekrut karyawan sesuai pada kemampuannya.

4) Tanggung jawab atau *responsibility*

Tanggung jawab adalah keterlibatan individu dalam usaha-usaha di setiap pekerjaan, seperti kesanggupan dan penguasaan diri sendiri dalam menyelesaikan pekerjaannya.

5) Kemajuan atau *advancement*

Untuk meningkatkan hasil kinerja karyawan maka pemimpin perlu memberikan pelatihan kepada karyawan agar karyawan terus berinisiatif untuk mengembangkan wawasannya dalam bekerja dan bertanggung jawab atas pekerjaannya.

6) Pengembangan potensi individu atau *the possibility of growth*

Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan.

Dari teori Herzberg di atas, dapat diketahui bahwa indikator tersebut dijadikan sebagai alat untuk mengukur keberhasilan dalam memberikan motivasi kerja kepada karyawan agar memiliki gairah dan semangat kerja yang tinggi sehingga tujuan organisasi dapat tercapai

2.1.4 Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin

Kedisiplinan merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja pegawai, semakin baik kinerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan merupakan faktor yang utama yang

diperlukan sebagai alat peringatan terhadap pegawai yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Sehingga seorang pegawai dikatakan memiliki disiplin yang baik jika pegawai tersebut memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya.

Berikut adalah pengertian-pengertian disiplin kerja menurut para ahli diantaranya yaitu: 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 kinerja pegawai adalah dengan memiliki disiplin kerja yang baik.

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

Berdasarkan pengertian diatas 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, disiplin kerja yang berarti sikap dan tingkah laku yang harus dijalankan oleh setiap pegawai yang sesuai dengan peraturan yang sudah ditetapkan kantor.

2. Faktor-faktor Disiplin Kerja

Menurut Singodimenjo dalam Sutrisno (2019:89) bahwa hal yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah:

1) Besar kecilnya pemberian kompensasi

Pemberian kompensasi merupakan salah satu cara meredam kegelisahan para karyawan, di samping banyak hal di luar kompensasi yang mendukung tegaknya disiplin kerja dalam perusahaan. Pemberian kompensasi yang mencukupi sedikit banyak akan membantu karyawan untuk bekerja dengan tenang.

2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Peranan keteladanan pimpinan sangat berpengaruh besar dalam perusahaan, karena pimpinan dalam suatu perusahaan menjadi panutan untuk karyawannya. Para karyawan akan selalu meniru yang dilihatnya setiap hari di lingkungan kerja.

3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Disiplin akan dapat ditegakkan dalam suatu perusahaan, jika ada aturan tertulis yang telah disepakati bersama. Para karyawan akan mendapat suatu kepastian siapa saja dan perlu dikenakan sanksi tanpa pandang bulu.

4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Perlu adanya keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuat oleh karyawan. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggar disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindung dan tidak akan berbuat hal

5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Seorang pemimpin bertanggung jawab melaksanakan pengawasan agar tugas-tugas yang dibebankan kepada bawahan tidak menyimpang dari apa yang telah ditetapkan.

6) Ada tidaknya perhatian kepada karyawan

Pimpinan yang memberi perhatian kepada karyawannya akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik. Pimpinan tersebut akan selalu dihormati dan dihargai oleh para karyawan, sehingga akan berpengaruh besar kepada prestasi, semangat kerja, dan moral kerja karyawan

7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Menciptakan kebiasaan yang bersifat positif untuk mendukung tegaknya disiplin karyawan dalam perusahaan yaitu dengan saling menghormati, menghargai, dan menjaga hubungan yang baik antara sesama karyawan dan juga dengan atasan dalam lingkungan kerja.

3. Indikator Disiplin Kerja

Kedisiplinan menjadi kunci terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Disiplin berusaha untuk melindungi perilaku yang baik dengan menetapkan peraturan dan ketentuan yang telah disepakati demi terwujudnya tujuan organisasi. Karyawan yang tunduk pada ketetapan dan peraturan perusahaan menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik dan sebaliknya karyawan yang sering melanggar atau mengabaikan perusahaan maka karyawan tersebut mempunyai disiplin kerja yang buruk.

Menurut Fathoni dalam Hartatik (2018:200), terdapat indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, sebagai berikut :

1. Tujuan dan kemampuan
2. Keteladanan pimpinan
3. Keadilan
4. Pengawasan melekat
5. Sanksi hukuman
6. Ketegasan
7. Hubungan kemanusiaan”

Dari pendapat Fathoni tersebut diketahui bahwa indikator yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan pada suatu organisasi sangat perlu diperhatikan oleh setiap pihak khususnya sebagai pemimpin. Disiplin kerja diterapkan agar seluruh karyawan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dan patuh terhadap peraturan-peraturan yang berlaku pada organisasi tersebut. Karyawan yang berdisiplin diri dalam bekerja akan menghasilkan pekerjaan yang baik juga.

2.1.5 Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja di dalam suatu organisasi dilakukan oleh segenap sumber daya manusia dalam organisasi, baik unsur pimpinan maupun bawahan. Banyak sekali faktor-faktor yang mempengaruhi sumber daya manusia dalam menjalankan kinerjanya. Terdapat

faktor yang berasal dari dalam diri sumber daya manusia sendiri maupun dari luar dirinya. Setiap karyawan mempunyai kemampuan berdasar pada pengetahuan dan keterampilan, kompetensi yang sesuai dengan pekerjaannya, motivasi kerja, kepuasan kerja. Namun, karyawan yang mempunyai kepribadian, sikap, dan perilaku yang dapat mempengaruhi kinerjanya.

Mangkunegara (2017:67) mendefinisikan “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Bastian dalam Fahmi (2018:128) menyatakan bahwa “kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/ kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (*strategic planning*) suatu organisasi”. Menurut Wibowo (2018:2), “kinerja nyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya”.

Dari pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan berdasarkan standarisasi atau ukuran dan waktu yang disesuaikan dengan jenis

pekerjaannya yang menjadi tanggung jawab setiap karyawan yang sesuai dengan norma dan etika yang telah ditetapkan.

2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Untuk meningkatkan kinerja karyawan perlu memperhatikan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Faktor tersebut akan memberikan kontribusi tersendiri terhadap kinerja, baik kinerja karyawan maupun kinerja organisasi. Masing-masing faktor akan mempengaruhi kinerja baik langsung maupun tidak langsung melalui variabel perantara atau moderating.

Armstrong dan Baron dalam Wibowo (2018:100) menyebutkan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya, yaitu :

1. *Personal factor*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi, dan komitmen individu.
2. *Leadership factor*, ditunjukkan oleh kualitas dorongan bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan *team leader*.
3. *Team factor*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja.
4. *System factor*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.
5. *Contextual/situational factor*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal”

3. Indikator Kinerja

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi, kontribusi yang dapat diberikan karyawan terhadap organisasinya. Menurut Wibowo (2018:235), indikator kinerja yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja karyawan seperti:

1) Produktivitas

Produktivitas biasanya dinyatakan sebagai hubungan antara *input* dan *output* fisik suatu proses. Oleh karena itu, produktivitas merupakan hubungan antara jumlah output dibandingkan dengan sumber daya yang dikonsumsi dalam memproduksi output.

2) Kualitas

Pada kualitas biasanya termasuk baik ukuran internal seperti susut, jumlah ditolak, dan cacat per unit, maupun ukuran eksternal rating seperti kepuasan pelanggan atau penilaian frekuensi pemesanan ulang pelanggan.

3) Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu menyangkut persentase pengiriman tepat waktu atau persentase pesanan dikapalkan sesuai dijanjikan.

Pada dasarnya, ukuran ketepatan waktu mengukur apakah orang melakukan apa yang dikatakan akan dilakukan.

4) *Cycle Time*

Cycle time menunjukkan jumlah waktu yang diperlukan untuk maju dari satu titik ke titik lain dalam proses. Pengukuran *cycle time* mengukur berapa lama sesuatu dilakukan.

5) Pemanfaatan Sumber Daya

Pemanfaatan sumber daya merupakan pengukuran sumber daya yang dipergunakan lawan sumber daya yang tersedia untuk dipergunakan. Pemanfaatan sumber daya dapat diterapkan untuk mesin, komputer, kendaraan, dan bahkan orang.

6) Biaya Ukuran

Biaya yang sudah dianggarkan merupakan suatu acuan agar tidak melebihi dari sudah yang dianggarkan. Jika pengeluaran biaya melebihi anggaran yang sudah ditetapkan maka akan terjadi pemborosan, sehingga kinerjanya dianggap kurang baik kualitas.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Berbagai penelitian telah dilakukan berbagai pihak untuk meneliti pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan , adapun penelitian yang telah dilakukan seperti di bawah ini:

1. Musdalifah (2016) Penelitian sebelumnya yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Catur Putra Harmonis Makassar”. Penelitian ini

menggunakan jenis pendekatan penelitian kuantitatif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menghasilkan beberapa hasil uji penelitian. Pertama, berdasarkan analisis regresi uji T menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kedua, berdasarkan analisa regresi uji F menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara gaya kepemimpinan motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Persamaan dari penelitian adalah variabel x, yaitu gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja, serta variabel y yaitu kinerja karyawan. Perbedaan dari penelitian ini adalah objek yang akan diteliti yaitu karyawan di PT. Catur Putra Harmonis Makassar

2. Astria Khairizah, Irwan Noor dan Agung Suprpto (2017) Penelitian yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di Perpustakaan Universitas Brawijaya Malang”. Penelitian ini menggunakan jenis pendekatan penelitian kuantitatif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menghasilkan hasil uji penelitian yang menunjukkan bahwa, gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang penting terhadap kinerja karyawan yang berarti kinerja karyawan dapat meningkat apabila pemimpin menerapkan segala jenis gaya kepemimpinan. Persamaan penelitian ini terdapat pada variabel x yaitu gaya kepemimpinan dan variabel y yaitu kinerja karyawan. Perbedaan

penelitian ini adalah terletak pada objek yang akan diteliti yaitu Perpustakaan Universitas Brawijaya Malang. (Astria Khairizah, Irwan Noor dan Agung Suprpto, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di Perpustakaan Universitas Brawijaya Malang”.

3. (Prasetyo, 2018) dalam penelitian yang berjudul “ Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otokratis Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sahabana Citra Mandiri di Tenggarong” memperoleh hasil penelitian bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sahabana Citra Mandiri. Persamaan penelitian adalah variabel x, yaitu gaya kepemimpinan, serta variabel y yaitu kinerja karyawan. Perbedaan dari penelitian ini adalah objek yang akan diteliti yaitu karyawan di PT Sahabana Citra Mandiri di Tenggarong.
4. Diansyah,(2016) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Gaya kepemimpinan dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Dinas Kesehatan Kabupaten Jember)” memperoleh hasil penelitian bahwa gaya kepemimpinan dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Persamaan penelitian adalah variabel x, yaitu gaya kepemimpinan, serta variabel y yaitu kinerja karyawan. Perbedaan dari penelitian ini adalah objek yang akan diteliti yaitu Pegawai (Studi Kasus Dinas Kesehatan Kabupaten Jember).
5. Widodo, Alamsyah, & Utomo, (2018) dalam penelitian yang berjudul “Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Telkom Indonesia Cabang Batam”, memperoleh hasil bahwa gaya kepemimpinan

berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Telkom Indonesia Cabang Batam. Persamaan penelitian adalah variabel x, yaitu gaya kepemimpinan, serta variabel y yaitu kinerja karyawan. Perbedaan dari penelitian ini adalah objek yang akan diteliti yaitu karyawan di PT Telkom Indonesia Cabang Batam.

6. Mangar (2020) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Kesempatan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perkebunan Provinsi Sulawesi Selatan menyatakan bahwa secara parsial variabel kepemimpinan dan pengembangan karir, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Perkebunan Provinsi Sulawesi Selatan. Persamaan penelitian adalah variabel x, yaitu motivasi, serta variabel y yaitu kinerja karyawan. Perbedaan dari penelitian ini adalah objek yang akan diteliti yaitu pegawai di kantor Dinas Perkebunan Provinsi Sulawesi Selatan.
7. Pesik (2019) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulutgo Manado menyatakan bahwa Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan maka diharapkan bagi pimpinan PT Bank Sulutgo Manado untuk membuat kebijakan perusahaan yang bisa mempertahankan indikator-indikator dari disiplin kerja dan pengembangan karir yang ada sekarang. Persamaan penelitian adalah variabel x, yaitu disiplin kerja, serta variabel y yaitu kinerja karyawan. Perbedaan dari penelitian ini

adalah objek yang akan diteliti yaitu karyawan di PT Bank Sulutgo Manado.

8. Al-Kharaj (2022) dalam penelitiannya yaitu bertujuan untuk menganalisis hubungan antara Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja non fisik terhadap kinerja pegawai Melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada pegawai BBTCLPP Yogyakarta. Metode penelitian ini menggunakan deskriptif kuantitatif dengan menggunakan data primer yang didapatkan dari menyebarkan kuesioner. Dalam penelitian ini menggunakan teknik sensus yaitu populasi diambil semua setiap populasi memiliki peluang yang sama untuk dijadikan sampel. Jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 110 kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan tingkat signifikansi $0.042 < 0.05$ maka hipotesis I diterima. Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan tingkat signifikansi $0.000 < .$ Persamaan penelitian adalah variabel x, yaitu gaya kepemimpinan, serta variabel y yaitu kinerja karyawan. Perbedaan dari penelitian ini adalah objek yang akan diteliti yaitu karyawan di Kantor BBTCLPP Yogyakarta.
9. Franz Zella (2018) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Permodalan Nasional Madani (persero) cabang Padang menyatakan bahwa Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan, sedangkan motivasi kerja

berpegaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan maka diharapkan bagi pimpinan PT. Permodalan Nasional Madani (persero) cabang Padang untuk membuat kebijakan perusahaan yang bisa mempertahankan indikator-indikator dari disiplin kerja yang ada sekarang. Persamaan penelitian adalah variabel x, yaitu disiplin kerja dan motivasi kerja , serta variabel y yaitu kinerja karyawan. Perbedaan dari penelitian ini adalah objek yang akan diteliti yaitu karyawan PT. Permodalan Nasional Madani (persero) cabang Padang.

10. Santiago&Syahnur (2019) dalam jurnal penelitiannya yang berjudul Pengaruh Disipln Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Bidang KSDA Sulawesi Selatan menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Bidang KSDA Sulawesi Selatan. Persamaan penelitian adalah variabel x, yaitu disiplin kerja motivasi, serta variabel y yaitu kinerja karyawan. Perbedaan dari penelitian ini adalah objek yang akan diteliti yaitu pegawai di Bidang KSDA Sulawesi Selatan .