

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sebuah perusahaan sangat memerlukan sdm, sumber daya manusia merupakan aset utama atau sebuah investasi terbesar yang dimiliki suatu perusahaan. Dengan hal ini terhitung banyak perusahaan yang sudah membangun dan mengembangkan sumber daya manusianya. Sumber daya manusia yang berkualitas tinggi merupakan sumber daya manusia yang mempunyai kompetensi dan ketrampilan tinggi yang dapat memajukan perusahaannya. Suatu perusahaan tidak akan berjalan dengan lancar jika tidak memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan dapat melaksanakan dengan baik tugas yang sudah dibebankan kepadanya. Dengan ini faktor dari sumber daya manusianya mempunyai peranan utama dalam keberlangsungan sebuah perusahaan. Bila suatu perusahaan telah mempunyai tujuan dan strategi yang sudah terencana maka selanjutnya adalah dengan merencanakan sumber daya manusianya dengan baik (Arifin, 2019).

Perusahaan yang baik adalah perusahaan yang mampu menciptakan kinerja dengan baik. Dengan demikian diperlukannya pegawai pada sebuah perusahaan yang mempunyai daya kerja yang tinggi yang dapat mengantisipasi peluang dan tantangan yang akan dihadapinya sehingga pengolahan sumber daya manusianya harus diarahkan sebagai pemikir dan

penentu yang baik bagi keberlangsungan suatu perusahaan (Panjaitan, 2017). Keberhasilan perusahaan untuk mewujudkan tujuannya sangat tergantung pada sumber daya manusia yang dimiliki, dengan mengolah aktivitas perusahaan dengan mendorong para pegawai secara benar karena pegawai tersebut merupakan komponen penting bagi perusahaan untuk dapat menciptakan dan mengatasi daya saing (Taylor, 2019).

Menurut Sutrisno (2016:6) manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan, baik secara individu maupun organisasi. Menurut Edison (2016:10) manajemen sumber daya manusia adalah manajemen yang memfokuskan diri memaksimalkan kemampuan pegawai atau anggotanya melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai/pegawai menuju pengoptimalan tujuan organisasi.

Menurut Sandy (2015:11), kinerja merupakan sebuah prestasi yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang telah diberikan.. Sedangkan menurut Sutrisno (2016:151) kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang berdasarkan tingkah laku kerjanya dalam menjalankan aktivitas dalam bekerja. Perusahaan dituntut untuk selalu meningkatkan kinerja karyawan, agar perusahaan dapat terus bisa berkembang. Karena dengan adanya kinerja karyawan dalam diri setiap karyawan, maka mampu mengoptimalkan kemampuannya untuk melakukan pekerjaannya.

Pegawai yang memiliki kinerja karyawan yang tinggi, akan lebih serius dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Hal tersebut dilakukan pegawai bukan karena adanya paksaan, melainkan tanggung jawab yang muncul dari dalam diri pegawai terhadap setiap tugas yang diberikan kepadanya. Menurut Kasmir (2016) menyatakan, pengertian kinerja hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas- tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja pegawai menurut Mangkunegara dalam Nur (2014), adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja pegawai pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Adat Kapaon masih kurang seperti tingkat absensi kehadiran kurang baik dan ketidak tepatannya waktu dalam menjalankan tugas, pegawai belum mentaati peraturan perusahaan dengan masih ada yang sering terlambat datang ke kantor, kurangnya pegawai yang berpartisipasi dan berinisiatif untuk menyumbangkan saran-saran serta belum ada kebersamaan dalam menyelesaikan masalah pekerjaan atau kegiatan di perusahaan. Kinerja pada LPD Desa Adat Kapaon dapat dilihat dari jumlah nasabah dari tahun 2019 – 2021, dimana dengan melihat jumlah nasabah dapat mengukur kinerja pegawai dalam mencari nasabah baru, berikut datanya dijelaskan pada Tabel 1.1 dibawah ini:

Tabel 1.1
Data Jumlah Nasabah pada LPD Desa Adat Kapaon
Tahun 2019 – Tahun 2021

Tahun	Tabungan (org)	Deposito (org)	Kredit (org)	Jumlah (org)
2019	985	450	257	1692
2020	1209	327	210	1746
2021	971	146	204	1321

Sumber : LPD Desa Adat Kapaon, 2022

Berdasarkan data diatas dapat dijelaskan bahwa jumlah nasabah pada LPD Desa Adat Kapaon mengalami fluktuasi dimana tahun 2019 jumlah nasabah sebanyak 1.692 orang, tahun 2020 mengalami peningkatan menjadi 1.746 orang nasabah namun pada tahun 2021 mengalami penurunan yang cukup besar yaitu jumlah nasabah menjadi 1.321 orang. Hal ini menandakan bahwa pegawai LPD belum memiliki kemampuan atau kinerja yang optimal dalam memberikan kepercayaan yang tinggi bagi nasabah agar tetap menjadi nasabah aktif dan tidak berpindah ke lembaga keuangan lainnya.

Sebuah perusahaan sering menghadapi masalah tentang kinerja pegawainya. Adanya sasaran untuk mencapai tingkat efektivitas dan efisiensi yang diinginkan pimpinan maka perusahaan tersebut harus memiliki sistem kerja yang baik dan memadai serta pegawai yang memiliki kinerja dengan baik Jamaludin (2017). Dengan adanya masalah tersebut seorang pemimpin dalam perusahaan selalu berupaya agar disetiap kegiatan yang akan dilaksanakan untuk mencapai hasil yang maksimal. Dalam membangun fungsi dan tujuan suatu perusahaan dibutuhkan seorang pemimpin.

Pemimpin mempunyai pengaruh penting terhadap peningkatan kinerja pegawai. Kepemimpinan merupakan hubungan antara satu individu dengan individu yang lain, pemimpin perusahaan dapat mempengaruhi pegawai lain agar bersedia bekerja dengan sepenuh hati secara bersama-sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan Sukmawati (2020). kepemimpinan (*leadership*) adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang yang mengarah pada pencapaian tujuan. (Draf (2003:40) dalam Fahmi, 2016:68). Dengan kepemimpinannya, seorang kepala harus bisa menjabarkan arah dan tujuan sebagai target dari sebuah organisasi.

Pada LPD Desa Adat Kapaon terdapat fenomena terkait kepemimpinan dimana hasil wawancara dengan 10 orang pegawai dimana 7 orang menjelaskan bahwa cara kepala LPD memimpin dianggap kurang memberikan kesempatan bagi pegawai dalam mengembangkan kemampuan yang dimilikinya, selain itu pimpinan juga jarang melakukan evaluasi terhadap kinerja pegawai baik memberikan saran atau memberikan apresiasi bagi pegawai yang telah bekerja dengan baik. Sedangkan 3 orang lainnya menyebutkan bahwa gaya kepala LPD memimpin tidak cocok diterapkan di LPD desa Adat Kapaon, hal ini menyebabkan beberapa pegawai merasa kurang nyaman saat bekerja dan mampu menurunkan semangat kerja dan akhirnya kinerja pegawai mengalami penurunan.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian dari Mursalin & Kamaruddin, (2022), Jamaludin, (2017) dan Sukmawati (2020) yang menyebutkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hal ini berarti semakin baik kepemimpinan dalam perusahaan akan meningkatkan kinerja pegawai. Namun berbanding terbalik dalam hasil penelitian dari Panjaitan (2017) yang menyebutkan bahwa kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Salah satu prinsip dalam manajemen dan organisasi adalah Komunikasi Menurut Mursalin & Kamaruddin (2022) Komunikasi dapat dilaksanakan dengan baik apabila terjadi komunikasi dialogis antara manajer dan bawahan dan diantara seluruh pekerja yang melaksanakan kegiatan organisasi. Dengan adanya respons, anggapan atau umpan balik yang diberikan oleh komunikasi berarti pesan yang dikirim itu sudah sampai sehingga terjadi komunikasi dua arah Rialmi & Morsen (2020). Didalam organisasi, komunikasi sangat diperlukan untuk mengeluarkan pendapat, melihat karakter pegawai, dan masih banyak lagi yang berguna dalam peningkatan kinerja karyawan. Apabila komunikasi dalam penyampaiannya baik atau tidak didalam suatu organisasi maka budaya didalam organisasi tersebut dapat dilihat apakah teratur dengan baik tidaknya juga dalam tingkat kedisiplinan pegawai, cara kerja pegawai, serta kinerja pegawai Silalahi (2021).

Komunikasi diartikan sebagai kegiatan yang melibatkan dua pihak, yaitu pengirim yang berusaha memperjelas pesan dan penerima yang berusaha membuat pesan tersebut jelas dan dapat dipahami, sehingga terjadinya umpan balik Sutardji, (2016:10). Dalam melakukan pekerjaan diantara sesama pegawai diperlukan komunikasi yang efektif supaya dapat

dimengerti pesan – pesan tentang pekerjaan. Apabila sudah memahami maksud dari informasi komunikasi tersebut maka keefektifan komunikasi akan berjalan dengan baik. Menurut Himstreet dan Baty dalam buku komunikasi bisnis Djoko Purwanto (2011:4) komunikasi adalah suatu proses pertukaran informasi antar individu melalui suatu sistem yang biasa (lazim), baik dengan symbol, sinyal-sinyal, maupun tindakan atau perilaku.

Beberapa kendala komunikasi pada LPD Desa Adat Kepaon, berdasarkan hasil survey menunjukkan bahwa komunikasi didalam LPD belum berjalan secara maksimal. Hal ini dikarenakan masih ada hambatan dalam penyampaian suatu informasi antara pegawai satu dan pegawai lainnya, salah satunya adalah pada bagian pembukuan. Hambatannya adalah banyak data yang perlu dimasukan namun sata pemberian informasi atau komunikasi dengan pegawai yang bertugas luar dan pegawai dalam sering terjadi kesalahan. Padahal komunikasi yang lancar akan sangat berkaitan sekali untuk peningkatan kinerja masing-masing pegawai.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian dari Mursalin & Kamaruddin (2022) yang menyebutkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti semakin baik komunikasi dalam perusahaan akan meningkatkan kinerja pegawai. Namun berbanding terbalik dalam hasil penelitian dari Syukur (2019) dan Silalahi (2021) yang menyebutkan bahwa komunikasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Faktor lain yang berhubungan dengan komunikasi adalah disiplin pegawai yang masih sangat rendah pada LPD Desa Adat Keaon, dalam setiap bulannya masih banyak pegawai yang tidak masuk kerja dan terlambat. Selain itu, dalam melakukan pekerjaannya pegawai terkesan santai tanpa memperhatikan target yang ditetapkan perusahaan. Disiplin sangat penting artinya bagi kehidupan manusia, karena disiplin harus ditanamkan secara terus-menerus agar disiplin menjadi kebiasaan. Orang-orang yang berhasil dalam bidang pekerjaan, umumnya mempunyai kedisiplinan yang tinggi, sebaliknya orang yang gagal umumnya tidak disiplin Caissar (2022). Disiplin merupakan suatu proses latihan dan belajar untuk meningkatkan kemampuan dalam bertindak, berfikir dan bekerja yang aktif dan kreatif.

Disiplin juga merupakan suatu kepatuhan dari orang-orang dalam suatu organisasi terhadap peraturan-peraturan yang telah ditetapkan sehingga menimbulkan keadaan tertib Mursalin & Kamaruddin, (2022). Menurut Sutrisno (2016) mendefinisikan “Disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau sikap dan tingkah laku serta perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis”. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku (Nurjaya 2021).

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian dari Mursalin & Kamaruddin, (2022), Nurjaya (2021) dan Caissar (2022) yang menyebutkan bahwa

disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti semakin baik disiplin kerja dalam perusahaan akan meningkatkan kinerja pegawai. Namun berbanding terbalik dalam hasil penelitian dari Tannady (2022) dan Arisanti (2019) yang menyebutkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berikut ini data absensi pegawai pada tahun 2021 yang dijelaskan pada tabel 1.2 berikut ini :

Tabel 1.2
Data Absensi Kerja Pegawai Tahun 2021

No	Bulan	Keterangan (org)			Jumlah yang Tidak Hadir
		Sakit	Ijin	Tanpa Keterangan	
1	Januari	10	8	2	20
2	Februari	12	7	-	19
3	Maret	9	9	2	20
4	April	8	7	1	16
5	Mei	8	4	1	13
6	Juni	7	5	1	13
7	Juli	13	7	1	21
8	Agustus	10	2	2	14
9	September	7	8	1	16
10	Oktober	5	6	-	11
11	November	9	8	1	18
12	Desember	10	7	2	19
	Rata-rata	9.0	6.5	1.4	16.7

Sumber : LPD Desa Adat Kapaon, 2022

Berdasarkan tabel 1.2 dapat dijelaskan bahwa tingkat absensi pegawai rata-rata tahun 2021 sebesar 16,7 orang yang tidak hadir bekerja setiap bulannya di LPD Desa Adat Kapaon. Dapat dilihat ketidakhadiran paling banyak terjadi pada bulan Juli dimana total sebanyak 21 orang yang tidak hadir. Hal ini dapat menjadi pertanda bahwa tingkat disiplin kerja pegawai yang kurang baik. Kemudian disiplin kerja pegawai juga rendah hal ini dapat

dilihat dari hasil observasi sering terjadinya pegawai yang melanggar aturan-aturan serta kurangnya kesadaran dalam menjalankan tugas seperti tidak menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, datang terlambat serta kurang menjaga kebersihan area LPD.

Berdasarkan latar belakang yang sudah dijelaskan di atas maka peneliti tertarik untuk melaksanakan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Lembaga Perkreditan Desa Adat Kapaon Kota Denpasar”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas, perumusan masalah yang diajukan adalah sebagai berikut :

- 1) Bagaimanakah pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada LPD Desa Adat Kapaon Kota Denpasar?
- 2) Bagaimanakah pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai pada LPD Desa Adat Kapaon Kota Denpasar?
- 3) Bagaimanakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada LPD Desa Adat Kapaon Kota Denpasar?

1.3 Tujuan Penelitian

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

- 1) Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada LPD Desa Adat Kapaon Kota Denpasar.

- 2) Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai pada LPD Desa Adat Keapaon Kota Denpasar.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada LPD Desa Adat Keapaon Kota Denpasar.

1.4 Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi berbagai kalangan yaitu:

1. Kegunaan Teoritis

Sebagai tambahan referensi untuk mengembangkan ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan bidang manajemen sumber daya manusia khususnya yang terkait dengan masalah yang dihadapi oleh tenaga kerja pada setiap perusahaan, referensi bagi para peneliti yang akan melakukan penelitian lebih lanjut berkaitan dengan masalah pengaruh disiplin, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, serta sebagai bahan acuan pengetahuan bagi mereka yang tertarik untuk melakukan kajian pada bidang yang sama, baik itu dari kalangan mahasiswa atau kalangan umum.

2. Kegunaan Praktis

1) Bagi Mahasiswa

Hasil penelitian ini merupakan suatu kesempatan yang baik guna mengalikasikan teori yang telah di peroleh di bangku kuliah ke dalam dunia nyata serta merupakan syarat dalam pencapaian gelar

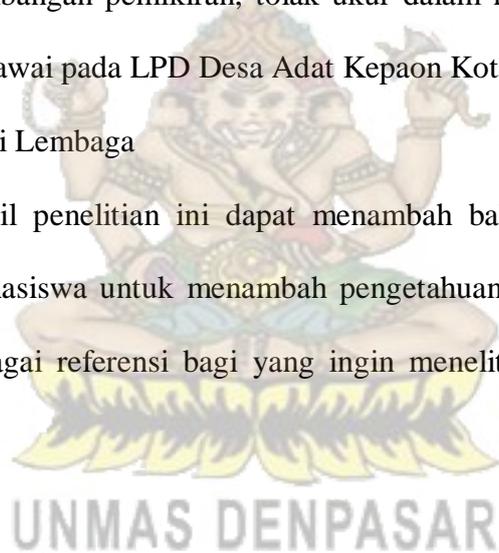
Sarjana Manajemen (SM) Program Studi Manajemen pada Fakultas
Ekonomi Dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

2) Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai
sumbangan pemikiran, tolak ukur dalam hal peningkatkan kinerja
pegawai pada LPD Desa Adat Kapaon Kota Denpasar.

3) Bagi Lembaga

Hasil penelitian ini dapat menambah bahan bacaan ilmiah bagi
mahasiswa untuk menambah pengetahuan dan juga dapat dipakai
sebagai referensi bagi yang ingin meneliti masalah yang sejenis.



UNMAS DENPASAR

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Goal Setting Theory*

Goal Setting Theory dikemukakan oleh (Locke, 1968). *Goal Setting Theory* adalah salah satu bentuk teori motivasi. *Goal Setting Theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya merupakan seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh suatu organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya. *Goal Setting Theory* mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada suatu tujuan tertentu.

Jika seorang individu memiliki komitmen untuk mencapai tujuannya, maka komitmen tersebut akan mempengaruhi konsekuensi kerjanya. Capaian atas sasaran dan tujuan yang ditetapkan dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Secara keseluruhan niat dalam hubungannya untuk tujuan-tujuan yang ditetapkan merupakan motivasi yang kuat dalam mewujudkan kerjanya. Individu harus mempunyai keterampilan, mempunyai tujuan, dan menerima umpan balik untuk menilai kerjanya dalam organisasi. pencapaian atas sasaran dan tujuan mempunyai pengaruh terhadap perilaku karyawan dan kinerja dalam organisasi tersebut.

2.1.2 Kepemimpinan

a) Pengertian Kepemimpinan

Kesuksesan dan keberhasilan suatu perusahaan tidak terlepas dari kinerja manajernya, dengan manajer yang cakap dan berjiwa kepemimpinan akan dapat menuntun karyawannya untuk mencapai keberhasilan (goal) dalam perusahaan tersebut. Beberapa ahli memiliki devisi tentang kepemimpinan itu sendiri, diantaranya pendapat Hasibuan (2017:294) secara teoritis menyebutkan bahwa kepemimpinan (leadership) merupakan hal yang sangat penting dalam manajerial, karena kepemimpinan maka proses manajemen akan berjalan dengan baik dan pegawai akan bergairah dalam melakukan tugasnya.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian dari Mursalin & Kamaruddin, (2022), Jamaludin, (2017) dan Sukmawati (2020) yang menyebutkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti semakin baik kepemimpinan dalam perusahaan akan meningkatkan kinerja pegawai. Namun berbanding terbalik dalam hasil penelitian dari Panjaitan (2017) yang menyebutkan bahwa kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut secara tidak langsung akan mendorong motivasi, kreativitas, partisipasi dan loyalitas para karyawan untuk menyelesaikan dan melaksanakan tugas-tugas yang sudah diberikan kepadanya. Menurut Thoha (2011), kepemimpinan sebagai serangkaian kegiatan untuk mempengaruhi perilaku individu lain.

Berdasarkan pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan (leadership) merupakan hal yang sangat penting dalam manajerial, karena kepemimpinan maka proses manajemen akan berjalan dengan baik dan pegawai akan bergairah dalam melakukan tugasnya yang baik bagi perusahaan.

b) Tipe dan Gaya Kepemimpinan

Seorang pemimpin memiliki cara dan gaya kepemimpinan yang berbeda-beda, itu menurut tempat kerja dan perwatakan dari pemimpin itu sendiri. Tipe gaya kepemimpinan merupakan suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya. Ada tiga gaya kepemimpinan menurut (Panjaitan, 2017) yaitu :

1) Otokratis

Merupakan tindakan pemimpin menurut tindakan sendiri. Perintah hanya dari satu pihak saja, pemimpin bekerja sungguh – sungguh, bekerja keras dan tidak boleh di bantah. Ciri – cirinya :

- a) Semua penentuan kebijakan ditentukan dan dilakukan oleh pemimpin
- b) Teknik dan langkah – langkah kegiatan di dikte oleh atasan setiap waktu sehingga langkah - langkah yang akan datang selalu tidak pasti untuk tingkat luas.
- c) Pemimpin biasanya mendikte tugas kerja bagian dari kerja sama setiap anggota.
- d) Pemimpin cenderung menjadi dan kecumannya terhadap kinerja setiap anggota.

2) Demokratis

Merupakan keterbukaan dan keinginan memposisikan pekerjaan diri dan untuk bersama – sama. Pemimpin yang demokratis berusaha lebih banyak melibatkan anggota kelompok dalam memacu tujuan – tujuannya.

Ciri – cirinya:

- a) Semua kebijakan terjadi pada kelompok diskusi dan keputusan, dengan dorongan dan bantuan dari pimpinan.
- b) Setiap kegiatan di diskusikan, langkah – langkah umumnya untuk tujuan kelompok dibuat dan jika dibutuhkan petunjuk – petunjuk teknis kepemimpinan menyarankan dua atau lebih alternatif prosedur yang dapat di pilih.
- c) Para anggota bebas bekerja dengan siapa saja yang mereka pilih, tanggung jawab dan pembagian tugas ditentukan oleh kelompok.

3) Laissez-faire

Merupakan pemimpin yang tidak mempunyai pendirian yang kuat, serba diperbolehkan. Ciri-cirinya:

- a) Kebebasan penuh bagi keputusan kelompok maupun individu, dengan partisipasi minimum dari pimpinan dan tanpa adanya tanggung jawab.
- b) Sama sekali tidak ada partisipasi dan sedikitnya memiliki rasa kebersamaan dalam penentuan tugas.
- c) Kadang-kadang memberikan komentar spontan terhadap kegiatan anggota.

c) Syarat-syarat Kepemimpinan

Menurut Jamaludin, (2017) Konsep mengenai kepemimpinan ini harus dikaitkan dengan tiga hal penting, yaitu :

1) Kekuasaan

Adalah kekuatan, otoritas, dan legalitas yang memberikan wewenang kepada pimpinan untuk mempengaruhi dan menggerakkan bawahan untuk melakukan sesuatu.

2) Kewibawaan

Adalah kelebihan, keunggulan, keutamaan, sehingga orang mampu "membawahi" dan mengatur orang lain, sehingga orang tersebut patuh pada pemimpinnya.

3) Kemampuan

Adalah segala gaya, kesanggupan, kekuatan dan kecakapan keterampilan teknis maupun sosial yang dianggap melebihi dari kemampuan anggota biasa.

d) Fungsi Kepemimpinan

Menurut Jamaludin, (2017) bahwa kepemimpinan memiliki empat fungsi utama yaitu:

1) Sebagai pembaharuan yang menciptakan ide, gagasan, rencana dan program kerja baru yang belum pernah tercipta sebelumnya di dalam suatu perusahaan.

2) Mensosialisasikan berbagai ide, gagasan rencana dan program kerja perusahaan.

- 3) Mendorong orang lain agar berperilaku ke arah pencapaian tujuan tertentu.
- 4) Mengawasi atau menyangkut kepentingan organisasi kerah efektifitas dan efisiensi.

e) Indikator Kepemimpinan

Achua dan Lussier dalam Wibowo (2016: 54) personality traits untuk menjadi pemimpin yang efektif, diantaranya :

- a) Energi Tinggi (*High Energy*) yaitu dorongan positif yang dimiliki pemimpin untuk bekerja keras dalam mencapai tujuan. Pemimpin memfokuskan pada hal positif dan mempunyai stamina. Optimisme pemimpin membentuk keputusan mereka untuk memimpin.
- b) Percaya Diri (*Self- confidence*) Pemimpin menunjukkan kepercayaan diri tentang kemampuannya dan memperkuat kepercayaan diantara para pengikut. *Self-confidence* memengaruhi tujuan, usaha, dan ketekunan bertugas individual.
- c) Stabilitas (*Stability*) secara emosional dapat mengontrol emosional seorang pemimpin. Menjadi terlalu emosional dapat mnjadi masalah, mampu mengendalikan kemarahan menunjukkan bahwa seorang pemimpin memiliki stabilitas yang baik.
- d) Integritas (*Integrity*) menunjukkan perilaku jujur beradab, membuat pemimpin dapat dipercaya. untuk dipandang sebagai terpercaya, pemimpin perlu menjadi jujur, tanpa kebohongan/ mencuri, mendukung pengikut mereka, dan tetap memelihara kepercayaan.

- e) Fleksibilitas (*Flexibility*) yaitu kemampuan untuk menyesuaikan dengan berbagai situasi. pemimpin yang efektif adalah fleksibel dan dapat menyesuaikan situasi, mengingat bahwa pemimpin yang menetapkan sasaran dan memiliki kemampuan untuk memengaruhi orang lain.
- f) Peka Terhadap Orang lain (*Sensitivity to others*) berarti tidak memfokuskan pada diri sendiri, namun mengingat bahwa semakin banyak pemimpin membantu, maka semakin banyak hasil yang akan didapat.

2.1.3 Komunikasi

a) Pengertian komunikasi

Komunikasi merupakan salah satu bagian yang sangat penting dalam sebuah organisasi. Komunikasi dalam organisasi adalah proses penyampaian informasi, ide-ide diantara para anggota organisasi secara timbal balik dalam rangka mencapai tujuan yang ditetapkan. Komunikasi terjalin agar tercipta pemahaman yang sama antara karyawan dengan karyawan ataupun antara karyawan dengan atasan sehingga dapat bekerja sama dengan baik. Menurut Anjaswarni (2016) menyatakan bahwa komunikasi dapat diartikan sebagai suatu proses pertukaran, penyampaian, dan penerimaan berita, ide, atau informasi dari seseorang ke orang lain. Menurut Hardjana (2018) komunikasi pada tataran manajemen organisasi adalah prasyarat yang memungkinkan sebuah organisasi menjalankan empat fungsi dasarnya, yaitu: perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan

pengendalian. Tanpa komunikasi, fungsi-fungsi manajemen dasar tersebut tidak akan menghasilkan keluaran yang dapat memenuhi tujuan organisasi.

Menurut Himstreet dan Baty dalam buku komunikasi bisnis Djoko Purwanto (2011:4) komunikasi adalah suatu proses pertukaran informasi antar individu melalui suatu sistem yang biasa (lazim), baik dengan symbol, sinyal-sinyal, maupun tindakan atau perilaku. Menurut Colquitt, LePine, dan Wesson (2011:422) komunikasi adalah proses dengan mana informasi dan arti atau makna di transfer dari sender kepada receiver. Sementara McShane dan Von Glinov (2010:270) komunikasi menunjukkan pada proses dengan mana informasi dikirimkan dan di pahami diantara dua orang atau lebih. (Wibowo, 2014:241).

Berdasarkan pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi merupakan suatu proses pertukaran informasi antar individu melalui suatu sistem yang biasa (lazim), baik dengan symbol, sinyal-sinyal, maupun tindakan atau perilaku. Dengan meningkatkan komunikasi anatar pegawai maka akan membawa dampak yang positif bagi perusahaan, sehingga karyawan memiliki sikap saling membantu dalam mengambil suatu tugas dan berjalan dengan baik dan baik bagi perusahaan.

b) Bentuk dan Jenis Komunikasi

Jenis komunikasi menurut Rialmi & Morsen, (2020) dapat dibedakan menjadi 2 (dua) yaitu :

- 1) Komunikasi informal adalah komunikasi yang dilaksanakan tidak berdasarkan atas ketentuan dalam struktur organisasi atau peraturan-peraturan dalam organisasi.
- 2) Komunikasi formal adalah komunikasi yang berupa komunikasi vertikal maupun horizontal.

Siagian (2016: 308) menyatakan bahwa dalam suatu organisasi terdapat 4 (empat) arus atau bentuk komunikasi, yaitu :

- 1) Komunikasi vertikal ke bawah, yaitu komunikasi yang dilakukan oleh atasan kepada bawahannya, berupa perintah dan instruksi.
- 2) Komunikasi vertikal ke atas, yaitu komunikasi yang dilakukan oleh bawahan kepada atasannya, yang berupa laporan pekerjaannya.
- 3) Komunikasi horizontal, yaitu komunikasi antar orang yang sama tetapi memiliki kegiatan yang berbeda.
- 4) Komunikasi diagonal, yaitu komunikasi antar orang yang berbeda tetapi memiliki kegiatan yang sama.

c) Proses Komunikasi

Dalam melaksanakan komunikasi terdapat beberapa proses komunikasi dengan proses komunikasi yang baik diharapkan akan terciptanya komunikasi yang efektif dan efisien. Komunikasi dapat dibayangkan sebagai suatu proses aliran (Robbins, 2016: 311), yaitu:

- 1) Sumber Komunikasi

Merupakan suatu awal mula dimulainya pemberian atau penyebaran informasi yang mungkin dapat berupa informasi secara tertulis maupun lisan.

2) Pesan

Pesan merupakan suatu bentuk fisik dari pengkodean sumber atau pesan merupakan tanda yang dapat berupa bahasa, kode atau sistem tanda.

3) Saluran

Media yang dilewati dalam pengiriman pesan, apakah itu berupa formal maupun informal.

4) Pengkodean

Terjemahan ulang pesan yang dikirim oleh pengirim dalam usaha pemahaman.

5) Penerimaan dan Umpan Balik

Tautan akhir dalam proses komunikasi, pengembalian pesan ke dalam sistem guna memeriksa kesalahan pemahaman.

d) Cara Dalam Melaksanakan Komunikasi

Berikut merupakan cara cara berkomunikasi. Menurut Nitisemito (2011: 149) ada beberapa cara dalam melaksanakan komunikasi, yaitu:

1) Komunikasi Tertulis

Komunikasi secara tertulis memiliki kebaikan, antara lain:

- a) Dapat disebarkan seluas-luasnya.
- b) Dapat diperbanyak dalam waktu yang singkat.

c) Merupakan dokumen yang tertulis.

Meskipun demikian komunikasi tertulis juga memiliki kelemahan, antara lain:

- a) Latar belakang pendidikan penerima komunikasi yang kurang baik.
- b) Tidak semua hal dapat dikomunikasikan secara tertulis.
- c) Tidak ada penjelasan lebih lanjut selain yang tertulis.

2) Komunikasi Lisan

Komunikasi lisan dapat berbentuk dalam pembicaraan langsung, diskusi kelompok, dan ceramah. Pada umumnya komunikasi lisan memiliki kebaikan, yaitu:

- a) Penjelasan dapat dilakukan lebih mendetail.
- b) Dapat menimbulkan partisipasi secara langsung.
- c) Dapat menimbulkan komunikasi timbal balik

Meskipun demikian komunikasi lisan juga memiliki beberapa kekurangan, yaitu :

- a) Kurang ketegasan.
- b) Tidak dapat dijadikan sebagai dokumentasi tertulis

e) Fungsi Komunikasi

Dalam suatu komunikasi terdapat beberapa fungsi komunikasi dalam kaitannya dengan suatu organisasi. Komunikasi menjalankan empat fungsi utama dalam organisasi (Dewi, 2021). Berikut merupakan keempat dari

fungsi komunikasi yang akan bermanfaat dalam meningkatkan semangat kerja karyawan, yaitu:

1) Fungsi Kendali

Komunikasi bertindak untuk mengendalikan perilaku karyawan dalam beberapa cara misalkan memberi pengarahan, teguran maupun sanksi kepada karyawan yang melanggar.

2) Fungsi Motivasi

Dalam hal ini komunikasi membantu perusahaan untuk mengembangkan motivasi karyawan dengan menjelaskan kepada karyawan hal apa saja yang harus dikerjakan, bagaimana cara melaksanakan pekerjaan yang baik dan apa saja yang dikerjakan untuk memperbaiki kinerja yang dibawah standar.

3) Fungsi Pengungkapan Emosional

Komunikasi yang terjadi dalam kelompok merupakan mekanisme fundamental dimana anggota anggota atau karyawan menunjukkan segala ekspresi kekecewaan, bangga, simpatik dan rasa puas mereka. Oleh karena itu komunikasi menyiarkan ungkapan emosional dari perasaan.

4) Fungsi Informasi

Komunikasi memberikan informasi yang diperlukan individu dan kelompok untuk mengambil keputusan dengan meneruskan data guna mengenali dan menilai pilihan-pilihan alternatif.

f) Keuntungan dan Hambatan dalam Melaksanakan Komunikasi

Dalam halnya setiap kegiatan pasti adanya suatu keuntungan ataupun hambatan yang akan dialami. Keuntungan dalam melaksanakan komunikasi menurut Nitisemito (2011: 151) adalah :

1) Kelancaran tugas-tugas lebih terjamin

Dengan komunikasi yang baik, berarti apa yang kita komunikasikan dapat dimengerti sehingga tidak perlu mengadakan pengulangan berkali-kali atas komunikasi yang telah disampaikan. Ini semua dapat menyebabkan kelancaran tugas dan tugas lebih terjamin.

2) Biaya - biaya dapat ditekan

Selain dapat mengganggu kelancaran tugas, komunikasi yang kurang baik juga dapat menyebabkan bertambahnya biaya. Misalkan karena komunikasi tidak dimengerti dan penerima tidak bertanya lebih jelas, maka akan terjadinya maksud penyampaian yang berbeda maka akan terjadinya ketidakselarasan.

3) Pengawasan dapat dilakukan dengan baik

Dengan adanya komunikasi yang baik, berarti hubungan antara pimpinan dengan bawahan terjalin baik sehingga pengawasan dari pimpinan atas tugas-tugas dapat dilakukan dengan baik dan benar.

Dalam pelaksanaan komunikasi pasti akan adanya suatu hambatan hambatan dalam melaksanakan komunikasi, berikut macam-macam hambatan dalam komunikasi menurut Nitisemito (2011: 150):

1) Hambatan psikologi

Suatu informasi yang disampaikan tidak sesuai dengan informasi yang sebenarnya, hal ini dapat menimbulkan ketidakpercayaan dari penerima komunikasi sehingga ada rasa enggan untuk melaksanakan komunikasi.

2) Hambatan kurangnya komunikasi

Apabila dalam suatu perusahaan, setiap karyawan beserta atasannya tidak terjalannya atau kurangnya komunikasi, ini dapat menyebabkan tidak berjalannya visi dan misi suatu perusahaan dan akan berdampak pada pencapaian tujuan perusahaan.

3) Hambatan karena banyaknya perantara

Dalam suatu komunikasi diperlukan perantara untuk menyampaikan pesan dan informasi. Tetapi jika terlalu banyaknya perantara dapat mengakibatkan keterlambatan penyampaian pesan, pesan dapat saja berubah dari karena ada peralatan informasi.

4) Hambatan kurangnya partisipasi

Partisipasi yang kurang dapat menyebabkan rasa kurang bertanggung jawab dari penerima komunikasi sehingga komunikasi yang disampaikan mungkin tidak dilaksanakan.

g) Indikator Komunikasi

Menurut Sutardji (2016:10- 11) Ada beberapa indikator komunikasi efektif, yaitu:

1) Pengertian

Pengertian adalah kemampuan memahami informasi yang disampaikan oleh komunikator. Tujuan komunikator adalah

menyampaikan informasi tersebut kepada komunikan dan mencapai tujuannya, baik komunikator maupun komunikan harus memahami fungsinya masing-masing.

2) Kesenangan

Apabila proses komunikasi sudah berlangsung dalam situasi yang menyenangkan ke dua belah pihak. Dengan adanya suasana yang nyaman dan rileks, maka akan timbul kesan yang menarik. Tingkat kesenangan dalam berkomunikasi berkaitan erat dengan perasaan terhadap orang yang berinteraksi dengan komunikan.

3) Pengaruh pada sikap

Jika berkomunikasi dengan baik, kemudian terjadi perubahan pada perilakunya, maka komunikasi yang terjadi adalah efektif. Dan jika tidak ada perubahan pada sikap seseorang maka komunikasi tersebut tidaklah efektif dan gagal mengubah sikap komunikan, namun komunikan akan tetap memahami maksud komunikator. Dengan kata lain kegagalan dalam mengubah perilaku seseorang berbeda dengan kegagalan dalam meningkatkan pemahaman.

4) Hubungan yang semakin baik

Efektifitas komunikasi membutuhkan suasana psikologis yang positif dan kepercayaan yang cukup agar informasi yang disampaikan komunikator berdampak positif. Proses komunikasi secara tidak sengaja meningkatkan tingkat hubungan interpersonal.

2.1.4 Disiplin Kerja

a) Pengertian Disiplin kerja

Disiplin berasal dari kata lain discipline, yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan karakter. Hal ini menekankan pada suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi- sanksinya (Sastrohadiwiryono, 2013:291). Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Menurut Kasmir (2016 – 193) disiplin kerja merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh.

Menurut Siagian (2014 : 194) disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Disiplin sangat diperlukan baik individu yang bersangkutan maupun organisasi. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Menurut Sutrisno (2016) mendefinisikan Disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau sikap dan tingkah laku serta perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.

Berdasarkan pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin merupakan perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau sikap dan tingkah laku serta perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Dengan meningkatkan disiplin kerja maka akan membawa dampak yang positif bagi perusahaan, sehingga karyawan memiliki sikap dan tingkah laku yang baik bagi perusahaan.

b) Macam-Macam Disiplin Kerja

Menurut Kristianti (2021) terdapat macam-macam disiplin kerja, yaitu:

1. Disiplin preventif

Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri diantara para karyawan. Dengan cara itu, para karyawan menjaga disiplin diri mereka bukan semata-mata karena dipaksa manajemen. Adapun aturannya seperti : kehadiran, penggunaan jam kerja, ketetapan waktu, penyelesaian pekerjaan.

2. Disiplin korektif

Disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Yang berguna dalam pendisiplinan korektif

3. Disiplin progresif

Disiplin progresif berarti memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang. Tujuannya adalah memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih serius dilaksanakan. Adapun langkah-langkah dalam memberikan hukuman progresif adalah peringatan lisan, peringatan tertulis, skorsing dan pemecatan.

c) Fungsi Disiplin Kerja

Menurut Simamora dalam Sinambela (2016:339) menyatakan bahwa “tujuan utama tindakan pendisiplinan adalah memastikan bahwa perilaku-perilaku pegawai konsisten dengan aturan-aturan yang ditetapkan oleh organisasi”. Menurut Siswanto dalam Sinambela (2016:340) menguraikan bahwa maksud dan sasaran dari disiplin kerja adalah terpenuhinya beberapa tujuan seperti:

1. Tujuan umum disiplin kerja

Tujuan umum disiplin kerja adalah demi kelangsungan perusahaan sesuai dengan motif organisasi bagi yang bersangkutan baik hari ini, maupun hari esok.

2. Tujuan khusus disiplin kerja

Tujuan khusus antara lain:

- a) Untuk para pegawai menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan, serta kebijakan perusahaan

yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen

- b) Dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya, serta mampu memberikan servis yang maksimum pada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya
- c) Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya
- d) Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan
- e) Tenaga kerja mampu memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

d) Faktor-faktor dari disiplin kerja

Menurut Siswanto dalam Sinambela (2016:356) berpendapat bahwa faktor-faktor dari disiplin kerja itu ada lima yaitu:

1. Frekuensi kehadiran.

Salah satu tolok ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai adalah semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.

2. Tingkat kewaspadaan.

Pegawai yang dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi baik terhadap dirinya maupun terhadap pekerjaannya.

3. Ketaatan pada standar kerja.

Dalam melaksanakan pekerjaannya, seorang pegawai diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.

4. Ketaatan pada peraturan kerja.

Hal ini dimaksudkan untuk kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.

5. Etika kerja.

Etika kerja diperlukan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama pegawai.

e) Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2017) 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 dibebankan 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 indisipliner 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

2.1.4 Kinerja Karyawan

a) Pengertian Kinerja Karyawan

Pengertian Kinerja Perusahaan dapat dikatakan berhasil apabila kinerja sumber daya manusia berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Menurut Sandy (2015:11), kinerja merupakan sebuah prestasi yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang telah diberikan.. Sedangkan menurut Sutrisno (2016:151) kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang berdasarkan tingkah laku kerjanya dalam menjalankan aktivitas dalam bekerja.

Keberhasilan ataupun kegagalan dalam suatu organisasi dalam melaksanakan tugas sangat berhubungan dengan kinerja karyawan, pencapaian kinerja dalam organisasi merupakan faktor yang harus diperhatikan untuk mewujudkan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Mangkunegara (2016:9) yang berpendapat kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Robbin (2016:260) mendefinisikan kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Berdasarkan pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan pencapaian hasil karyawan dalam suatu proses melaksanakan tugasnya dengan sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Dengan meningkatkan kinerja karyawan akan membawa dampak yang positif bagi perusahaan, sehingga karyawan memiliki tingkat kinerja yang baik dan optimal untuk membantu mewujudkan tujuan perusahaan.

b) Tujuan penilaian Kinerja

Menurut Rivai dan Sagala (2013:547) tujuan perusahaan dalam penilaian kinerja yaitu sebagai berikut :

- 1) Kebutuhan pelatihan dan pengembangan Karyawan membutuhkan pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan kinerja sehingga dapat mencapai suatu pencapaian kinerja yang telah ditetapkan.
- 2) Meningkatkan prestasi kerja Salah satu tujuan memberikan penilaian kinerja yaitu untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan, karena semakin baik nilai prestasi yang dicapai karyawan akan mempertahankan untuk mencapai prestasi yang lebih baik lagi dalam hal bekerja.
- 3) Memberikan kesempatan kerja yang adil Penilaian kinerja akan berdampak seorang karyawan akan merasa memiliki 26 kesempatan yang adil dalam hal mengerjakan pekerjaannya.

c) Faktor yang mempengaruhi Kinerja

Sutrisno (2016:151) mengatakan bahwa terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja atau prestasi kerja yaitu faktor individu dan faktor lingkungan, faktor-faktor individu yang dimaksud adalah:

- 1) Faktor Individu

- a) Usaha (effort) yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.
- b) Abilities, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.
- c) Role/ Task Perception, yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

2) Faktor Lingkungan, yang meliputi

- a) Kondisi fisik
- b) Peralatan
- c) Waktu
- d) Material
- e) Pendidikan
- f) Supervisi
- g) Desain organisasi Pelatihan i) Keberuntungan

c) **Indikator Kinerja Karyawan**

Adapun indikator dari kinerja karyawan menurut Bernadine (2014) adalah sebagai berikut:

a) **Kualitas**

Tingkat dimana hasil aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna, dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas maupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas.

b) **Kuantitas**

Jumlah yang dihasilkan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus

aktivitas yang diselesaikan.

c) Ketepatan Waktu

Tingkat suatu aktifitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas lain.

d) Efektifitas

Tingkat penggunaan sumber daya manusia organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumberdaya.

2.2 Penelitian Sebelumnya

1. Penelitian dari (Arifin *et al.*, 2019) yang berjudul Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. Mutu kepemimpinan yang sangat baik untuk memimpin sebuah perusahaan, dengan mencari karyawan yang berkompeten dalam bidang pekerjaan yang sudah ditetapkan dan memberikan kompensasi yang memadai secara bertahap pada karyawan yang berprestasi, hal ini akan meningkatkan kinerja karyawan perusahaan. Teknik yang digunakan di penentuan sampel adalah purposive sampling. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 35 orang dari total populasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, [1] kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan; [2] kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan; [3] kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Penelitian dari (Jamaludin, 2017) yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Kaho Indahcitra Garment Jakarta. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Kaho IndahCitra Garment Jakarta. Metode penelitian yang digunakan adalah metode field research atau studi lapangan dan library research atau studi pustaka. Populasi adalah karyawan PT Kaho Indahcitra Garment sebanyak 50 orang dan diambil sampel sebanyak 20 orang. Jenis data yang digunakan adalah data kualitatif yang berasal dari hasil kuesioner Dengan demikian hipotesis diterima dan terbukti bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Kaho Indahcitra Garment Jakarta.
3. Penelitian dari (Marjaya & Pasaribu, 2019) yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. Teknik analisis pada penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik, metode regresi linier berganda, uji hipotesis dan uji koefisien determinasi. Pengolahan data menggunakan perangkat lunak SPSS versi 24. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Lain halnya dengan variabel motivasi yang berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya variabel pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja karyawan. Secara simultan kepemimpinan, motivasi dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

4. Penelitian dari (Taylor *et al.*, 2019) yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah survei deskriptif dan survei penjelasan. Alat uji hipotesis menggunakan Structural Equation Model (SEM), sedangkan pengolahan data dilakukan dengan program LISREL 8.72 (Linier Structural Relationship). Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan, baik secara parsial maupun simultan, terhadap kinerja karyawan. Ini berarti bahwa jika implementasi kepemimpinan organisasi dan motivasi kerja lebih baik, maka pencapaian kinerja pegawai perbankan di Sulawesi Tenggara akan lebih optimal.
5. Penelitian dari (Sukmawati *et al.*, 2020) yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Pelatihan, Etos Kerja, Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan. Populasi penelitian ini adalah karyawan Yayasan Al Muhajirin Dotamana Indah Batam yang berjumlah 52 orang. Sampel penelitian sebanyak 52 orang, yang diambil dengan teknik sampling jenuh. Data diperoleh dengan metode menyebarkan kuesioner kemudian dianalisa dengan menggunakan uji regresi linier berganda dan uji hipotesis dengan menggunakan SPSS versi 25. Hasil penelitian ini adalah: (1) gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan,

(2) komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (3) pelatihan secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (4) etos kerja secara parsial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, (5) karakteristik individu secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta (6) gaya kepemimpinan, komunikasi, pelatihan, etos kerja dan karakteristik individu secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

6. Penelitian dari (Mursalin & Kamaruddin, 2022) yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Bireuen. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan survei terhadap 78 karyawan dengan pendataan melalui kuesioner. Dan metode analisis data dengan statistik dengan pendekatan path analysis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa a) Terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sebesar 18,85%. b) Terdapat pengaruh komunikasi secara langsung dan tidak langsung terhadap kinerja karyawan sebesar 21,04%. c) Terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung dari disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 23,5%. Berdasarkan ukuran koefisien determinasi sebesar 0,657, dijelaskan bahwa kontribusi aspek kepemimpinan, komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja

karyawan sebesar 65,7%. Sedangkan sisanya (nilai residual) dari peran variabel yang tidak diteliti adalah 34,3%, menunjukkan bahwa ada faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi variabel kinerja.

7. Penelitian dari (Syukur *et al.*, 2019) yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dprd Kabupaten Tegal. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan (X1) dan budaya organisasi (X3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) Sekretariat DPRD Kabupaten Tegal. Sedangkan komunikasi organisasi (X2) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) Sekretariat DPRD Kabupaten Tegal.
8. Penelitian dari (Sutarno *et al.*, 2019) yang berjudul Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Bintang Jaya Abadi. Kinerja organisasi merupakan cerminan dari kinerja karyawan, namun kinerja karyawan akan dipengaruhi oleh beberapa faktor baik eksternal maupun internal. Salah satu faktor tersebut adalah komunikasi, berdasarkan kondisinya, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan. Contoh penelitian ini seluruh karyawan CV. Bintang Jaya Abadi Medan berjumlah 38 orang. Penelitian ini menggunakan metode asosiatif kuantitatif yang bertujuan untuk mengukur pengaruh variabel bebas terhadap variabel berikat, selanjutnya hasil polling dianalisis

dengan teknik analisis data berupa regresi linier sederhana. Hasil penelitian menyatakan komunikasi yang mempengaruhi kinerja karyawan di CV. Bintang Jaya Abadi Medan. Besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terkait dengan 33,5%, sedangkan 66,5% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam variabel penelitian.

9. Penelitian dari (Andrianary & Antoine, 2019) yang berjudul Pengaruh Komunikasi, Kompetensi, Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Perencanaan Penelitian & Pengembangan (Baperlitbang) Banjarnegara. Dalam penelitian ini, metode yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah teknik saturated sampling dan multiple analisis regresi linier membantu program SPSS 16 yang digunakan untuk menganalisis data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel komunikasi (X1), dan kompetensi (X2) tidak berpengaruh sebagian terhadap kompetensi karyawan. Tapi, ada pengaruh sebagian dari kompetensi discipline variable (X3) to employees. Hasil koefisien determinasi (30,4%) menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen (komunikasi karyawan, kompetensi, dan disiplin) dalam menjelaskan variabel dependen (kinerja karyawan) berada dalam persentase kecil dan masih ada variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.
10. Penelitian dari (Silalahi *et al.*, 2021) yang berjudul Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, Etos Kerja, Dan Lingkungan Kerja Fisik

Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Esun Internasional Utama Indonesia Batam. Pengolahan data menggunakan software SPSS 20. Populasi pada penelitian ini sejumlah 173 orang dengan pengambilan sampel menggunakan rumus slovin didapat 63 sampel. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: komunikasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan, etos kerja berpengaruh positif dan signifikan, Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan. Hasil uji F menunjukkan bahwa variabel Komunikasi, Disiplin Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan.

11. Penelitian dari (Sefriady & Iskandar, 2018) yang berjudul Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif melalui survei kepada 50 pegawai. Metode pengambilan sampel adalah non probability sampling. Hasil uji hipotesis (uji-t) yang menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja ini ditunjukkan dengan t hitung sebesar 2.501 yang lebih besar dari t tabel. Tetapi variabel disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan dengan t hitung sebesar 0.042 yang lebih kecil dari t tabel. Kesimpulan dari penelitian ini adalah pelatihan merupakan variabel yang paling dominan atas kinerja pegawai.

12. Penelitian dari (Tannady *et al.*, 2022) yang berjudul Peran Disiplin dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Perdagangan Oli dan Pipa Nasional. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada salah satu perusahaan yang bergerak dalam perdagangan oli dan pipa. Dua variabel independen dengan satu variabel dependen yang akan dibahas menggunakan penelitian kuantitatif, sampel dalam penelitian ini sebanyak 43 orang. Skala pengukuran dalam penelitian ini menggunakan google form. Analisis data menggunakan persamaan regresi linier berganda, uji koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
13. Penelitian dari (Arisanti *et al.*, 2019) yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, variabel motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. Hasil analisis koefisien determinasi diperoleh 0,483 atau 48,3%, yang artinya kontribusi variabel motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap

kinerja sebesar 48,3%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model regresi ini.

14. Penelitian dari (Caissar *et al.*, 2022) yang berjudul Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Syncrum Logistics. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner dengan jumlah sampel sebanyak 60 responden dan dengan menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif. Karena itu, analisis data yang digunakan adalah analisis statistik dalam bentuk uji regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan variabel motivasi dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Syncrum Logistic. Hal ini dibuktikan dari hasil uji simultan (Uji F) dan hasil Uji Parsial (Uji t) juga menunjukkan nilai signifikan dari dua variabel bebas yang mendukung hipotesa. Oleh karena itu hasil uji dari penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara variabel motivasi dan disiplin kerja terhadap kkinerja PT Syncrum Logistics.
15. Penelitian dari (Nurjaya *et al.*, 2021) yang berjudul Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Kota Bogor. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kota Bogor.

Metode yang digunakan adalah explanatory research dengan teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Etos kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

