

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kinerja karyawan dianggap penting bagi suatu organisasi karena keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja itu sendiri. Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Karyawan disetiap perusahaan sebagai sumber daya manusia dalam struktur perusahaan mempunyai bagian yang cukup besar dalam menentukan suatu keberhasilan sebuah perusahaan. Sumber daya manusia merupakan unsur utama yang berpengaruh terhadap tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan karena kinerja karyawan adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. (Khan et.al, dalam Muh.Busro, 2018:87).

Apabila sumber daya manusia perusahaan dapat berjalan efektif maka perusahaan pun tetap berjalan efektif, dengan kata lain kelangsungan hidup perusahaan tergantung dari kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Oleh karena itu berhasil tidaknya suatu perusahaan dapat ditentukan oleh faktor manusia atau karyawan dalam mencapai tujuannya karyawan dituntut untuk dapat memperhatikan kinerja yang baik. Masalah yang ada dalam manajemen

sumber daya manusia, merupakan masalah utama yang patut mendapat perhatian organisasi adalah masalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan dianggap penting bagi organisasi karena keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja itu sendiri. Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Karena kinerja karyawan adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Khan et.al, dalam Muh.Busro, 2018:87) .

Banyaknya faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan antara lain kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap karyawan sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai perannya dalam perusahaan. Menurut Sudaryo dan Kusumawardani (2020:48), kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang teralah ditetapkan sebelumnya. Menurut Afandi (2018:83), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing – masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Pada setiap orang yang bekerja atau dalam suatu kelompok kerja, kinerja selalu diharapkan senantiasa baik kualitas dan kuantitasnya.

Pengelolaan sumber daya manusia, khususnya yang terkait dengan kinerja karyawan merupakan fokus utama yang diperhatikan organisasi. Melihat pentingnya sumber daya manusia dalam peningkatan kinerja suatu organisasi, maka seorang pemimpin dapat mengetahui dan mengelola faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Salah satu hal yang harus diperhatikan dalam pelaksanaan pekerjaan dalam suatu perusahaan yaitu terwujudnya kinerja yang baik. Kinerja karyawan diukur dengan menggunakan penilaian kinerja. Edison (Bodroastuti, 2018) menyatakan Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Kinerja karyawan dianggap penting bagi organisasi karena keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja itu sendiri. Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Karena kinerja karyawan adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Khan et.al, dalam Muh.Busro, 2018:87).

Dalam mengelola sebuah perusahaan dan untuk menjalankan kegiatan organisasi perusahaan perlu memikirkan pencapaian yang akan dicapai perusahaan baik sekarang maupun yang akan datang sehingga perusahaan dapat berkembang sesuai dengan tujuan jangka panjang perusahaan yang telah disusun, hal ini memiliki hubungan yang erat dan saling memiliki keterkaitan faktor yang satu

dengan yang lain. Sumber daya manusia (SDM) sangat berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung dalam kemajuan perusahaan. Kinerja pegawai menunjukkan kesungguhan dan kemampuan bawahan dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan oleh atasan. Seorang pegawai dikatakan berkinerja, jika pekerjaan yang dibebankan kepadanya dapat diselesaikan tepat waktu. Kinerja pegawai mempengaruhi kinerja organisasi. Kinerja organisasi menunjukkan tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. Untuk mencapai tujuannya, atasan membagi pekerjaan kedalam unit kerja yang lebih kecil, dengan pembagian kerja, sistem kerja dan mekanisme kerja yang jelas. Menurut Hasibuan (2003 : 141) Kinerja pegawai menunjukkan kesungguhan dan kemampuan bawahan dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan oleh atasan. Seorang pegawai dikatakan berkinerja, jika pekerjaan yang dibebankan kepadanya dapat diselesaikan tepat waktu.

Kinerja pegawai mempengaruhi kinerja organisasi. Kinerja organisasi menunjukkan tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. Untuk mencapai tujuannya, atasan membagi pekerjaan kedalam unit kerja yang lebih kecil, dengan pembagian kerja, sistem kerja dan mekanisme kerja yang jelas. Menurut Hasibuan (2003 : 141) masalah yang ada dalam manajemen sumber daya manusia, merupakan masalah utama yang patut mendapat perhatian organisasi adalah masalah kinerja karyawan. Dari beberapa faktor tersebut yang memiliki peran yang sangat besar adalah sumber daya manusia, dimana sumber daya manusia merupakan salah satu aset yang sangat penting yang

dimiliki sebuah perusahaan sehingga perusahaan perlu menjaga dan memelihara keberlangsungan hidup karyawannya. Banyaknya faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan antara lain tingkat pendidikan, kompensasi, kepemimpinan, pengalaman kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja.

Gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja merupakan faktor sentral dalam suatu organisasi. Perkembangan bisnis di era globalisasi ini semakin pesat ditandai tingkat persaingan antar perusahaan yang semakin ketat. Dalam hal ini sektor-sektor yang termasuk di dalam dunia usaha antara lain sektor perdagangan, sektor pendidikan, sektor transportasi dan sektor hiburan. Dari semua sektor tersebut sektor perdagangan adalah salah satu sektor yang perkembangannya semakin pesat dalam melakukan persaingan. Salah satu hal yang harus diperhatikan dalam pelaksanaan pekerjaan dalam suatu perusahaan yaitu terwujudnya kinerja yang baik. Edison (Bodroastuti, 2018) menyatakan kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja pegawai mempengaruhi kinerja organisasi.

Macam macam gaya kepemimpinan yaitu adanya *self-leadership*. *Self leadership* adalah konsep kepemimpinan yang mendasarkan kepemimpinan dimulai dari diri sendiri sebelum memimpin orang lain. *Self-leadership* didefinisikan sebagai proses yang ada dalam diri seseorang untuk meningkatkan motivasi dan mengarahkan dirinya untuk berperilaku dengan cara yang sesuai dengan yang diharapkan orang lain kepadanya (lihat Konrad et.al., 2008 : 323; Godwin et.al., 1999 : 154). *Self-leadership* merupakan proses

mempengaruhi diri sendiri sehingga individu harus bisa mempengaruhi dirinya ketika melakukan pekerjaan agar bisa bersemangat dalam bekerja dan selalu fokus. Individu yang memiliki *self leadership* tinggi akan memiliki kesadaran tinggi terhadap kinerjanya dan fokus dalam melakukan pekerjaannya. Agar bisa meningkatkan kemampuannya dalam bekerja, termotivasi melakukan pekerjaannya demi kemajuan perusahaan.

Strategi yang berpusat pada perilaku berfungsi untuk membantu individu dalam meningkatkan rasa kesadaran diri dengan tujuan untuk memudahkan pengelolaan tingkah laku, khususnya suatu perilaku yang diperlukan untuk tugas tertentu. Individu yang memiliki *self leadership* tinggi akan bisa memberi penghargaan terhadap dirinya sendiri selama melakukan pekerjaan, hal tersebut berguna untuk meningkatkan motivasi ketika melakukan pekerjaan. Individu yang terikat dengan pekerjaannya akan semangat dan merasakan hubungan mendalam dengan perusahaan dimana mereka bekerja, dan memotivasi mereka untuk berinovasi demi kemajuan organisasi. (Bakker, 2011). Natural rewards strategies berfungsi untuk membantu menciptakan rasa kompeten dalam bekerja yang akan meningkatkan kinerja dan mendorong perilaku untuk berorientasi pada penyelesaian (D'Intino, 2007). Individu yang memiliki *self leadership* tinggi memiliki pola pikiran strategis yang konstruktif, hal itu berguna untuk membantu karyawan dalam menyelesaikan permasalahan pekerjaannya serta mengurangi kesalahan-kesalahannya dalam bekerja, sehingga karyawan merasa flow ketika bekerja dan fokus menyelesaikan pekerjaannya.

Gaya kepemimpinan adalah suatu pola perilaku yang konsisten yang kita tunjukkan dan diketahui oleh pihak lain ketika kita berusaha mempengaruhi kegiatan – kegiatan orang lain. Berdasarkan uraian diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu pola perilaku yang secara konsisten yang diperankan oleh pemimpin ketika mempengaruhi orang lain (Thoha dalam Muh Busro 2018:226). Sehubungan dengan hal tersebut, diperlukan adanya hubungan yang harmonis antara pimpinan dan bawahan kemudian pimpinan memberi perhatian terhadap gaya kepemimpinan yang baik.

Kepemimpinan diperlukan dan dibutuhkan untuk semua jenis kegiatan baik dilembaga pemerintah maupun lembaga swasta, pemimpin merupakan salah satu faktor penentu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Seorang pemimpin harus merencanakan, mengorganisir, mengarahkan dan mengawasi seluruh aktivitas bawahannya agar tujuan organisasi dapat tercapai. Seorang pemimpin tidak dapat bekerja sendiri, tetapi membutuhkan orang lain yang disebut bawahan yang perlu digerakkan sedemikian rupa, agar tujuan dapat tercapai.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi. Menurut Hasibuan (2016:141) motivasi ialah suatu pendorong dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang, dengan adanya motivasi karyawan dapat bekerja lebih baik dan meningkatkan kinerjanya. Selain itu Menurut Winardi (2016) mengemukakan bahwa motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkan sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter

dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau negatif.

Semakin tinggi motivasi kerja setiap karyawan yang didukung dengan keahlian maka akan memotivasi karyawannya untuk mempengaruhi aktivitas-aktivitasnya dalam perusahaan. Adapun elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan. Prestasi kerja karyawan akan rendah jika tidak memiliki motivasi untuk melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya kalau pegawai tersebut mempunyai motivasi yang tinggi untuk melaksanakan pekerjaan tersebut maka pada dasarnya tingkat kinerja pegawai akan tinggi. Maka dari itulah para karyawan dapat meningkatkan kinerjanya untuk berusaha keras agar dapat mengolah diri untuk jalan karir kedepannya. Untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan, maka pimpinan dalam organisasi ini dituntut meningkatkan kualitas maupun keterampilan suatu organisasi yang dipimpinnya.

Adanya motivasi yang diberikan, maka para karyawan juga akan tetap semangat dalam bekerja dan menaikkan kinerja mereka sehingga, tujuan perusahaan juga akan tercapai. Dalam permasalahan motivasi ini juga didukung penelitian Theodora (2015) Adi dan Wijono (2013) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Adha, Qomariah dan Hafidzi (2019) menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Motivasi merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam bekerja. Motivasi kerja menurut Mc Clelland yang diterjemahkan

Suwanto (2020 : 161) adalah “Seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu. motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (motivation) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Sedangkan Menurut Rivai (2004) dalam Aditya(2010) berpendapat bahwa motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Menurut Mangkunegara (2009) dalam Hosnawati (2016) mengatakan bahwa Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau setuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Berdasarkan dari beberapa definisi tentang Motivasi diatas, penulis dapat menyimpulkan bahwa Motivasi adalah sebuah dorongan dari atasan ke bawahannya untuk menggerakkan diri seorang karyawan agar mau bekerja secara maksimal untuk mencapai tujuan organisasi.

Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia. Supaya mau bekerja dengan giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Menurut Sutrisno (2010:85), disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma – norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan akan mempercepat tujuan

perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Keberhasilan perusahaan atas kinerja karyawan dalam mencapai target. Menurut Farida (2016 : 24)

Selain motivasi, disiplin kerja juga merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja. Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah pengalaman kerja. Pengalaman kerja dapat diukur dari masa kerja yang pernah dilakukan oleh karyawan tersebut. Pengalaman kerja yang cukup, dapat mempengaruhi seberapa cepat dan bagusnya kinerja seorang karyawan karena dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang akan dilakukannya seiring dengan masa masa kerja yang ditekuni.

Disiplin kerja merupakan perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan prosedur kerja yang ada. Sedangkan menurut Rivai dalam (Nur Pratama, 2016 : 23) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Pemimpin perlu memperhatikan kepentingan bawahan yang ikut terlibat dalam kegiatan organisasi, karena keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh peran aktif pegawai dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan yang dianut setiap pemimpin berbeda – beda, hal ini dipengaruhi oleh sifat seseorang, wawasan, pengalaman dan kemampuan bawahan menerima intruksi pekerjaan yang dibebankan. Kondisi ini akan mempengaruhi motivasi kerja pegawai dalam melaksanakan tugas – tugasnya. Kinerja pegawai menunjukkan

kesungguhan dan kemampuan bawahan dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan oleh atasan. Seorang pegawai dikatakan berkinerja, jika pekerjaan yang dibebankan kepadanya dapat diselesaikan tepat waktu. Kinerja pegawai mempengaruhi kinerja organisasi. Untuk mencapai tujuannya, atasan membagi pekerjaan kedalam unit kerja yang lebih kecil, dengan pembagian kerja, sistem kerja dan mekanisme kerja yang jelas. Selain kepemimpinan, disiplin kerja juga merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja.

Pertumbuhan bisnis makanan dan minuman masih tercatat sebagai pertumbuhan yang paling tinggi diberbagai belahan dunia. Seiring dengan kecepatan perkembangan dan kemajuan teknologi yang sangat pesat, kebutuhan masyarakat akan produk praktis pun semakin meningkat. Persaingan bisnis ini telah membuat berbagai perusahaan berlomba untuk merebut dan mempertahankan pangsa pasarnya. Sektor perdagangan dalam penyedia produk praktis saat ini adalah restoran cepat saji (fast food). Istilah fast food makin terkenal seiring dengan masuknya istilah tersebut sebagai salah satu entry dalam kamus Merriam Webster pada 1951. Sebelumnya, restoran yang menjual makanan siap saji disebut Quick Service Restaurant (QSR). Apabila sumber daya manusia perusahaan dapat berjalan efektif maka perusahaan pun tetap berjalan efektif, dengan kata lain kelangsungan hidup perusahaan tergantung dari kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Oleh karena itu berhasil tidaknya suatu perusahaan dapat ditentukan oleh faktor manusia atau karyawan dalam mencapai tujuannya karyawan dituntut untuk dapat memperhatikan kinerja yang baik.

Perkembangan bisnis di era globalisasi ini semakin pesat ditandai tingkat persaingan antar perusahaan yang semakin ketat. Persaingan bisnis ini telah membuat berbagai perusahaan berlomba untuk merebut dan mempertahankan pangsa pasarnya. Berbagai macam produk baru bermunculan mengikuti arus kebutuhan persaingan pasar. Produk baru lahir biasanya lebih mengutamakan daya tarik untuk merebut posisi di pasar, baik dari segi kualitas, kemasan maupun cita rasa. Dalam kondisi semakin meningkatnya persaingan antara produk sejenis, maka perusahaan saling bersaing merebutkan konsumen.

Perusahaan yang mampu menciptakan dan mempertahankan pelangganlah yang akan sukses dalam persaingan. Dalam hal ini sektor-sektor yang termasuk di dalam dunia usaha antara lain sektor perdagangan, sektor pendidikan, sektor transportasi dan sektor hiburan. Dari semua sektor tersebut sektor perdagangan adalah salah satu sektor yang perkembangannya semakin pesat dalam melakukan persaingan. Pertumbuhan bisnis makanan dan minuman masih tercatat sebagai pertumbuhan yang paling tinggi diberbagai belahan dunia. Seiring dengan kecepatan perkembangan dan kemajuan teknologi yang sangat pesat, kebutuhan masyarakat akan produk praktis pun semakin meningkat. Sektor perdagangan dalam penyedia produk praktis saat ini adalah restoran cepat saji (fast food). Istilah fast food makin terkenal seiring dengan masuknya istilah tersebut sebagai salah satu entry dalam kamus MerriamWebster pada 1951. Sebelumnya, restoran yang menjual makanan siap saji disebut Quick Service Restaurant (QSR).

Pada zaman sekarang, para pelanggan lebih menyukai untuk membeli makanan cepat saji tanpa harus memasak sendiri dirumah. Adanya kebutuhan dan keinginan

para pelanggan tersebut maka para pelaku bisnis yakni pengusaha menjadikannya sebagai peluang untuk membuka rumah makan atau restoran cepat saji baik yang berasal dari dalam negeri maupun restoran waralaba dari luar negeri. Makanan cepat saji atau biasa yang disebut Fast Food merupakan favorit semua orang. Ada banyak restoran cepat saji yang bermunculan di Indonesia, yang berusaha memberikan kepuasan kepada pelanggannya melalui pelayanan yang diberikan restoran tersebut. Seperti Kentucky Fried Chicken (KFC), Mc Donald's, CFC, AW dan lain sebagainya. Hampir semua kalangan bisa menikmati makanan cepat saji ini.

Selain itu juga kini telah bermunculan pedagang-pedagang kaki lima yang menjual makanan sejenis yang dapat ditemui di pinggir-pinggir jalan dengan harga yang jauh lebih murah. Oleh karena itu setiap pengusaha rumah makan cepat saji atau fastfood dalam hal ini yaitu KFC perlu mempertahankan konsumennya agar konsumen tersebut tidak berpindah ke restoran sejenis lainnya dengan cara memberikan kepuasan kepada semua konsumen melalui pemberian pelayanan yang baik terhadap semua konsumen tersebut. Hampir semua kalangan bisa menikmati makanan cepat saji ini. Mahasiswa merupakan salah satu kalangan yang menyukai dan rata-rata pernah dan bahkan sering mengonsumsi fast food ini. Hal tersebut dikarenakan cepat dan mudah didapatkan.

Karyawan yang diinginkan perusahaan KFC ini diharapkan mampu dalam menghadapi permasalahan yang berhubungan dengan peraturan perusahaan. Namun berdasarkan kenyataan masih ada karyawan yang kurang sesuai dengan apa yang diinginkan oleh perusahaan yaitu disiplin dan gaya kepemimpinan seperti

sering melakukan kesalahan dalam Disiplin yaitu masih kurangnya disiplin dalam ketepatan waktu dalam masuk kerja dan juga gaya kepemimpinan yang masih kurang yaitu pemimpin yang masih kurang dekat dengan karyawan sehingga kurangnya komunikasi yang baik antara atasan dan karyawan. KFC merupakan singkatan dari Kentucky Fried Chicken yang merupakan restoran cepat saji yang berkantor pusat di Louisville. Produk KFC adalah potongan ayam goreng yang dibumbui dengan resep khususnya.

Persaingan dalam dunia kerja mengalami banyak perkembangan, sehingga pemanfaatan sumber daya manusia harus sangat diperhatikan oleh perusahaan seperti halnya pada tempat makan cepat saji KFC Sanur. Banyak perusahaan yang telah meningkatkan kinerja dari perusahaan tersebut dengan meningkatkan sumber daya manusia. Kinerja karyawan yang terdapat pada KFC Sanur ini merupakan hasil dari setiap kinerja karyawan yang berada didalamnya yang telah diberikan tugas dan tanggung jawabnya masing – masing. Perusahaan makanan cepat saji KFC Sanur ini belum seluruhnya menunjukkan kinerja yang optimal yang tercermin dari masih adanya karyawan yang tidak mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

Adapun masalah-masalah yang terdapat pada KFC Sanur di Denpasar yang mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain yaitu karyawan kurang mampu dalam menyelesaikan tugas pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan, karyawan kurang mampu dalam melakukan kerja sama untuk menyelesaikan pekerjaan atau tugas yang dikerjakan.

Gaya kepemimpinan menjadi hal yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, pimpinan menaruh perhatian yang besar dan keinginan yang kuat agar setiap bawahannya mampu menjalin kerjasama dalam menjalankan tugasnya masing – masing, yang tidak dapat dilepaskan dari kebersamaan didalam suatu unit atau organisasi sebagai satu kesatuan. Dari hasil wawancara dengan karyawan yang menjadi masalah berkaitan dengan gaya kepemimpinan yaitu dimana pemimpin masih bergaya otoriter.

Adapun masalah-masalah yang terdapat pada KFC Sanur di Denpasar terkait gaya kepemimpinan yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu pimpinan tidak memberikan sanksi bagi karyawan yang datang terlambat, kurangnya komunikasi antara pimpinan dan karyawan, kurangnya pengawasan yang dilakukan pimpinan terhadap karyawan.

Berdasarkan penelitian terdahulu dan fenomena yang terjadi maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan pada perusahaan makanan cepat saji KFC Sanur di Denpasar”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah dan kondisi yang telah dipaparkan diatas, maka yang menjadi pokok permasalahan dalam penelitian ini dapat dikemukakan sebagai berikut:

- 1) Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada KFC Sanur di Denpasar?
- 2) Apakah motivasi berpengaruh pada kinerja karyawan pada KFC Sanur di Denpasar?
- 3) Apakah disiplin kerja terhadap berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada KFC Sanur di Denpasar?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pokok permasalahan diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk menganalisis:

- 1) Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan kerja terhadap kinerja karyawan pada KFC Sanur di Denpasar.
- 2) Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada KFC Sanur di Denpasar.
- 3) Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada KFC Sanur di Denpasar.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun secara praktis. Adapun manfaat penelitian ini bagi beberapa pihak tertentu, antara lain sebagai berikut:

1) Manfaat Teoritis

- a) Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat menambah wawasan dan pengetahuan mengenai gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, selain itu diharapkan juga sebagai sarana mengembangkan ilmu pengetahuan yang secara teoritis dipelajari di bangku kuliah.
- b) Sebagai tambahan pustaka dan bahan rujukan untuk penelitian selanjutnya.

2) Manfaat Praktis

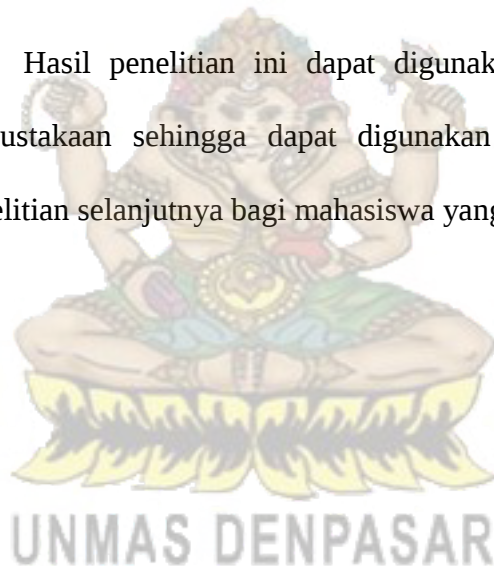
- a) Bagi Mahasiswa
Untuk mengaplikasikan ilmu yang diperoleh di bangku kuliah sekaligus menanggapi suatu kejadian, memberikan sumbangan pemikiran serta pemecahannya sesuai dengan kenyataan yang ada. Penelitian ini sebagai salah satu persyaratan untuk meraih gelar Sarjana Ekonomi Manajemen Fakultas Ekonomi Mahasaraswati Denpasar.

b) Bagi Perusahaan

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan suatu sumbangan pemikiran dan manfaat bagi perusahaan dalam menetapkan kebijakan dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan.

c) Bagi Fakultas/Universitas

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai inventarisasi perpustakaan sehingga dapat digunakan untuk pedoman dalam penelitian selanjutnya bagi mahasiswa yang memerlukannya.



BAB II

TINJAUAN PUSAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Grand Theory (Goal Setting Theory)*

Goal setting theory merupakan bagian dari teori motivasi yang dikemukakan oleh Locke, 1978. Menurut *goal setting theory*, individu memiliki beberapa tujuan, memilih tujuan, dan mereka termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut (Srimindarti, 2012). Penelitian ini menggunakan Teori Motivasi sebagai *Grand Theory*. Motivasi merupakan dorongan dimana dorongan ini adalah dorongan jika perilaku untuk melakukan sebuah tindakan (Umam, 2012). Menurut Rivai (2013) seorang yang memiliki motivasi yang kuat, mereka bisa melakukan tindakan yang baik atau positif untuk melakukan sesuatu.

2.1.2 Gaya Kepemimpinan

A. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah cara yang digunakan pemimpin dalam mempengaruhi para pengikutnya. Merupakan suatu pola perilaku seseorang pemimpin yang khas pada mempengaruhi anak buahnya. (Muh Busro 2018:225). Sedangkan menurut (Muh Busro 2018:226) Gaya kepemimpinan adalah suatu pola perilaku yang konsisten yang kita tunjukkan dan diketahui oleh pihak lain ketika kita berusaha mempengaruhi kegiatan – kegiatan orang lain.

B. Ciri – ciri Gaya Kepemimpinan

Adapun lima ciri – ciri gaya kepemimpinan menurut (Muh Busro 2018:229-232) yaitu sebagai berikut :

1) Ciri – ciri Otokratis

- a) Menganggap organisasi yang dipimpin sebagai milik pribadi.
- b) Mengidentifikasi tujuan pribadi dengan tujuan organisasi.
- c) Menganggap bawahan sebagai alat semata – mata.
- d) Tidak mau menerima pendapat, saran dan, kritik dari anggotanya.
- e) Terlalu bergantung pada kekuasaan formalnya.
- f) Cara menggerakkan bawahan dengan pendekatan paksaan.
- g) Sering mencari kesalahan atau menghukum.

2) Ciri - ciri Militeristik

- a) Dalam menggerakkan bawahan sering menggunakan cara perintah.
- b) Dalam menggerakkan bawahan senang bergantung pada pangkat atau jabatannya.
- c) Senang kepada formalitas yang berlebihan.
- d) Menuntut disiplin yang tinggi dan kaku pada bawahan.
- e) Sukar menerima kritikan atau saran dari bawahan.
- f) Menggemari upacara- upacara untuk berbagai keadaan.

3) Ciri – ciri Paternalistik

- a) Menganggap bawahan sebagai manusia yang tidak dewasa.
- b) Bersifat terlalu melindungi atau overprotective.

- c) Jarang memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengambil keputusan.
 - d) Hampir tidak pernah memberi kesempatan kepada bawahan untuk berinisiatif sendiri.
 - e) Jarang memberikan kesempatan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan kreasi dan fantasinya.
 - f) Sering bersifat mahatau
 - g) Inovasi berasal dari atasan.
- 5) Ciri – ciri Demokratis
- a) Dalam mengerjakan bawahan bertitik tolak dari pendapat bahwa manusia itu makhluk yang termulia di dunia.
 - b) Selalu berusaha untuk menyingkronkan kepentingan dan tujuan organisasi dengan kepentingan tujuan pribadi bawahan.
 - c) Senang menerima saran, pendapat, dan kritik dari bawahan.
 - d) Mengutamakan kerja sama dalam mencapai tujuan

C. Macam – macam Gaya Kepemimpinan

Macam – macam gaya kepemimpinan menurut (Muh Busro 2018 :232)
antara lain :

- 1) Gaya kepemimpinan direktif

Gaya kepemimpinan ini membuat bawahan agar tau apa yang diharapkan pimpinn dari mereka,
- 2) Gaya kepemimpinan yang mendukung

Gaya kepemimpinan ini bersifat ramah dan menunjukkan kepedulian akan kebutuhan bawahan.

3) Gaya kepemimpinan parsitativ

Gaya kepemimpinan ini berkonsultasi dengan bawahan dan menggunakan saran mereka sebelum mengambil suatu keputusan.

4) Gaya kepemimpinan berorientasi prestasi

Gaya kepemimpinan ini menetapkan tujuan yang menantang dan mengharapkan bawahan untuk berprestasi pada tingkat tertinggi mereka.

A. Indikator – Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut Mulyadi dalam Semarabawa (2022) indikator-indikator gaya kepemimpinan adalah:

1) Kemampuan mendengar

Salah satu sifat yang perlu dimiliki oleh setiap pemimpin adalah kemampuannya serta kemauannya mendengar pendapat dan atau saransaran orang lain, terutama bawahan-bawahannya.

2) Keberanian

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

3) Ketegasan

Ketegasan dalam menghadapi bawahan dan menghadapi ketidaktentuan, sangat penting bagi seorang pemimpin.

4) Kemampuan analisis

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

5) Keterampilan berkomunikasi

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

2.1.3 Motivasi Kerja

A. Pengertian Motivasi

Motivasi adalah suatu perubahan energi dalam diri (pribadi) seseorang yang ditandai dengan timbulnya perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan.” (Lathofah and Wahjuadi 2015). Pengertian Motivasi Menurut Hasibuan (Dalam Karyoto 2016) Motivasi adalah pemberian daya dorong kepada para pekerja agar mereka mempunyai semangat kerja sama dalam melakukan suatu pekerjaan sehingga pekerjaan dapat dilakukan secara efektif dan terintegrasi untuk mencapai kepuasan.

B. Tujuan Motivasi

Umi Farida, (2016:26) menyatakan tujuan motivasi antara lain sebagai berikut:

- a) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- b) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- c) Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
- d) Mengefektifitas pengadaan karyawan

- e) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- f) Meningkatkan kedisiplinan karyawan
- g) Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan
- h) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
- i) Meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugasnya
- j) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

C. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi timbul karena ada 2 faktor, yaitu faktor dari dalam diri manusia dan faktor dari luar diri manusia. Faktor dalam diri manusia disebut dengan faktor motivasi internal berupa sikap, pendidikan, kepribadian, pengalaman, pengetahuan, dan cita-cita. Sedangkan faktor dari luar diri manusia disebut dengan faktor motivasi eksternal berupa gaya kepemimpinan atasan dorongan atau bimbingan seseorang, dan perkembangan situasi (Wursanto, 2000).

Motivasi sebagai proses batin atau psikologis dalam diri seseorang, dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu :

1. Faktor Internal
 - a. Lingkungan kerja
 - b. Pemimpin dan kepemimpinannya
 - c. Tuntunan perkembangan organisasi atau tugas
 - d. Dorongan atau bimbingan atasan
2. Faktor Internal
 - a. Pembawaan individu

- b. Tingkat pendidikan
- c. Pengalaman masa lampau
- d. Keinginan atau harapan masa depan

D. Indikator-Indikator motivasi

Adapun indikator-indikator motivasi menurut Wibowo (2017):

1) Kebutuhan untuk berprestasi

Dorongan yang kuat untuk berhasil, lebih mengejar prestasi pribadi dan bergairah melakukan sesuatu lebih baik dan lebih efisien dibandingkan hasil sebelumnya.

2) Menjalani tugas dengan baik (kualitas kerja)

Suatu dorongan dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna. Salah satu ciri utama karyawan berkualitas adalah karyawan yang menciptakan daya saing yang baik melalui hasil kerjanya.

3) Tanggung Jawab dalam Bekerja

Motivasi seseorang dalam melakukan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab.

4) Kebutuhan untuk menguasai sesuatu pekerjaan

Gairah kerja karyawan untuk mengerahkan semua kemampuannya demi menguasai sesuatu pekerjaan.

5) Keteladanan

Dorongan yang dapat mengantarkan seorang karyawan pada keberhasilan dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepada dirinya.

2.1.4 Disiplin Kerja

A. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Tohardi dalam (Nur Pratama, 2016 : 23) disiplin kerja merupakan perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan prosedur kerja yang ada. Sedangkan menurut Rivai dalam (Nur Pratama, 2016 : 23) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku. Kemudian Hasibuan dalam (Nur Pratama, 2016 : 23) berpendapat bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas, maka dapat dikatakan bahwa disiplin kerja adalah perilaku seseorang atau kepatuhan karyawan terhadap seluruh aturan dan norma-norma yang berlaku di perusahaan tempat ia bekerja.

B. Faktor – Faktor yang Memengaruhi Disiplin Kerja

Helmi dalam (Nur Pratama, 2016 : 24) merumuskan faktor faktor yang memengaruhi disiplin kerja menjadi dua, yaitu :

1) Faktor Kepribadian

Faktor yang penting dalam kepribadian seseorang adalah system nilai yang dianut, system nilai akan terlihat dari sikap seseorang,

dimana sikap ini diharapkan akan tercermin dalam perilaku. Menurut Kelman dalam (Nur Pratama, 2016 : 25) perubahan sikap mental dan perilaku terdapat tiga tingkatan, yaitu :

a) Disiplin karena kepatuhan

Kepatuhan terhadap aturan-aturan yang didasarkan atas perasaan takut. Disiplin kerja dalam tingkatan ini dilakukan semata untuk mendapatkan reaksi positif dari pimpinan atau atasan yang memiliki wewenang. Sebaliknya, jika pengawas tidak ada ditepat maka disiplin kerja tidak akan tampak.

b) Disiplin karena identifikasi

Kepatuhan terhadap aturan-aturan didasarkan pada identifikasi adanya perasaan kekaguman penghargaan pada pimpinan. Pemimpin yang kharismatik adalah figur yang dihormati, dihargai dan sebagai pusat identifikasi. Karyawan yang menunjukkan disiplin terhadap aturan-aturan organisasi karena kualitas profesionalnya yang tinggi dibidangnya, jika pusat identifikasi ini tidak ada maka disiplin kerja akan menurun.

c) Disiplin karena internalisasi

Disiplin kerja dalam tingkat ini terjadi karena karyawan punya sistem nilai pribadi yang menunjukkan tinggi nilai-nilai kedisiplinan, dalam taraf ini, orang dikategorikan mempunyai disiplin diri.

2) Faktor Lingkungan

Disiplin seseorang merupakan produk sosialisasi hasil interaksi dengan lingkungan, terutama lingkungan social. Oleh karena itu pembentukan disiplin tunduk pada kaidah-kaidah proses belajar. Disiplin kerja yang tinggi tidak merupakan suatu proses belajar terus menerus. Proses pembelajaran agar efektif maka lingkungan di sekitar harus kondusif dan nyaman.

C. Indikator – Indikator Disiplin Kerja

Menurut Rivai dalam (Pratama, 2016:24) disiplin kerja memiliki lima indikator sebagai berikut:

1) Ketaatan pada peraturan kerja

Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan perusahaan.

2) Kehadiran

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

3) Tingkat kewaspadaan tinggi

Karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.

4) Ketaatan pada standar kerja

Hal ini dapat dilihat dari besarnya tanggungjawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.

5) Bekerja etis

Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja karyawan.

2.1.5 Kinerja Karyawan

B. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah suatu tindakan atau kegiatan yang ditampilkan oleh seseorang dalam melaksanakan aktivitas tertentu yang menjadi tugasnya (Muh Busro, 2018:88). Kinerja karyawan merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang duhasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Muh Busro, 2018:88). Sedangkan menurut (Yoyo Sudaryo,2018-88) Kinerja karyawan merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan.

Menurut Priyono (2010) dalam Kusuma dan Raharja (2018) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas tugasnya, baik secara kualitas maupun kuantitas yang mencakup kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan yang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi. Dari beberapa pendapat para ahli tersebut dapat dikatakan kinerja karyawan adalah hasil kerja

yang dihasilkan seorang karyawan yang ditampilkan dari sejumlah upaya yang dilakukan pada pekerjaannya sesuai dengan perannya dalam organisasi.

C. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kinerja seorang karyawan dengan karyawan yang lainnya dalam perusahaan tentunya berbeda-beda, tergantung dari faktor faktor yang mempengaruhinya. Rasa puas yang di dapatkan karyawan disaat mereka bekerja, dapat membuat mereka bekerja secara maksimal dan menunjukkan hasil terbaik. Hal tersebut merupakan wujud timbal balik yang diberikan karyawan kepada perusahaan. Selain memberikan kepuasan kepada karyawan, kegairahan kerja dengan memberikan motivasi perlu diciptakan agar karyawan bekerja dengan efektif Menurut Muh Busro, (2018:90) faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja karyawan adalah :

1) Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) diatas rata-rata (IQ 110 -120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (the right man the place, the man on the right job).

2) Faktor Motivasi

Motivasi berbentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadfapi situasi (situation). Motivasi merupakan kondisi yang

menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

3) Faktor individu

Yang merupakan kemampuan dan keterampilan melakukan kerja.

Faktor yang dapat dibagi menjadi enam seperti berikut:

- b) Keterampilan dan kemampuan yang dimiliki individu.
- c) Pengalaman yang dimiliki
- d) Kriteria yang dimiliki dan dibutuhkan pihak perusahaan.
- e) Latar belakang.
- f) Etos kerja.
- g) Tanggung jawab individu tersebut.

D. Penilaian Kinerja Karyawan

Evaluasi kinerja dalam organisasi sebuah perusahaan merupakan kunci dalam pengembangan karyawan. Evaluasi kinerja pada prinsipnya merupakan manifestasi dari bentuk penilaian kinerja seorang karyawan. Penilaian kinerja karyawan adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan, kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka (Muh Busro 2018:96). Penilaian kinerja karyawan berarti membandingkan antara kinerja aktual bawahan dengan standar yang ditetapkan (Muh Busro 2018:102). Penilaian kerja adalah salah satu tugas penting untuk dilakukan oleh seorang manajer atau pimpinan (Muh Busro

2018:99). Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat dikatakan bahwa penilaian kinerja karyawan adalah suatu proses penilaian atau pengevaluasian.

E. Manfaat dan Tujuan Penilaian Kinerja

Kontribusi hasil-hasil penilaian merupakan sesuatu yang sangat bermanfaat bagi perencanaan kebijakan-kebijakan organisasi. Kebijakan-kebijakan organisasi dapat menyangkut aspek individual maupun aspek organisasi. Adapun manfaat penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

- 1) Perbaikan kinerja memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan-tindakan perbaikan untuk meningkatkan kinerja melalui feedback yang diberikan oleh organisasi.
- 2) Penyesuaian gaji yang dapat dipakai sebagai informasi untuk mengkompensasikan karyawan secara layak sehingga dapat memotivasi mereka.
- 3) Pelatihan dan pengembangan, yaitu melalui penilaian akan diketahui kelemahan-kelemahan dari karyawan sehingga dapat dilakukan program pelatihan dan pengembangan yang lebih efektif.
- 4) Meningkatkan adanya perlakuan kesempatan yang sama pada karyawan, yaitu dengan dilakukanya penilaian yang obyektif berarti meningkatkan perlakuan yang adil bagi para karyawan.
- 5) Dapat membantu karyawan mengatasi masalah yang bersifat eksternal, yaitu dengan penilaian kinerja, atasan akan mengetahui apa yang menyebabkan terjadinya kinerja yang buruk sehingga atasan dapat membantu menyelesaikannya.

- 6) Umpan balik pada pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia, yaitu dengan diketahuinya kinerja karyawan secara keseluruhan, akan menjadi informasi sejauh mana fungsi sumber daya manusia berjalan dengan baik atau tidak. Informasi penilaian kinerja tersebut dapat dipakai perusahaan untuk mengelola kinerja karyawannya, dan mengungkapkan kelemahan kinerja karyawan sehingga pemimpin dapat menentukan tujuan maupun peringkat target yang harus diperbaiki.

E. Indikator – Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja karyawan merupakan aspek-aspek yang menjadi ukuran dalam menilai kinerja. Adapun mengenai indikator yang menjadi ukuran kinerjamenurut (Sudaryo 2018:) adalah sebagai berikut:

1) Kuantitas kerja

Merupakan jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan karyawan, dan jumlah aktivitas yang dihasilkan.

2) Kualitas kerja

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan karyawan.

3) Ketepatan waktu

Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan di awal waktu sampai menjadi output.

4) Kehadiran

Kehadiran karyawan di perusahaan baik dalam masuk kerja, pulang kerja, izin, maupun tanpa keterangan yang seluruhnya mempengaruhi kinerja karyawan itu.

5) Kemandirian

Tingkat seorang karyawan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan dengan meminimalisir bantuan dari orang lain.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Adapun hasil-hasil sebelumnya dari beberapa penelitian terdahulu mengenai topik yang berkaitan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Ratih Wulandari (2009) menganalisis tentang pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan locus of control sebagai variabel moderating yang dimana Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui sejauh mana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di BAPPEDA Pemkot Tegal dan juga untuk mengetahui sejauh mana pengaruh Locus Of Control terhadap hubungan gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan di BAPPEDA Pemkot Tegal.
- 2) Regina Aditya Reza (2010) mengenai pengaruh gaya kepemimpinan motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. sinar santosa perkasa di banjarnegara dimana penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi penelitian ini

bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dan dilaksanakan pada 112 karyawan PT Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara. Analisis data pada penelitian ini menggunakan bantuan SPSS versi 17. Teknik sampling yang dipakai adalah metode sensus dan teknik pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji validitas dengan analisis faktor, uji reliabilitas dengan Alpha Cronbach. Uji asumsi klasik dan analisis regresi liner berganda, untuk menguji dan membuktikan hipotesis penelitian. Hasil analisis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

- 3) Muhammad Fauzan Baihaqi (2010) menganalisis mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dan kinerja dengan komitmen organisasi sebagai variable intervening. Tujuan penelitian ini adalah menginvestigasi pengaruh komitmen organisasi terhadap hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja dan pengaruh komitmen organisasi terhadap hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan PT Yudhistira Galia Indonesia Area Yogyakarta. Sampel yang diperoleh sebanyak 101 responden. Sesuai dengan tujuan di atas maka dalam penelitian ini

dirumuskan lima hipotesis Hipotesis pertama, gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan komitmen organisasi. Hipotesis kedua, komitmen organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan kepuasan kerja karyawan. Hipotesis ketiga, gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan kepuasan kerja karyawan. Hipotesis keempat, komitmen organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan kinerja karyawan. Hipotesis kelima, gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan kinerja karyawan. Untuk memudahkan pemecahan masalah, penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan metode analisis regresi linear dan analisis jalur dan Sobel Test dengan bantuan SPSS 15.0. Hasil penelitian ini adalah: gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan; komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan; komitmen organisasi secara positif dan signifikan memediasi hubungan antara gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan; dan komitmen organisasi secara positif dan signifikan juga memediasi hubungan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Saran-saran untuk penelitian selanjutnya, sebaiknya menambah sampel dan memperluas cakupan penelitian, mempertimbangkan variabel- variabel lain yang masih erat kaitannya dengan variabel-variabel dalam penelitian ini.

- 4) I Made Sadhana yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Ubud Aura Accomodation di Ubud, pada tahun (2018). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis sejauh mana gaya kepemimpinan dan kompensasi finansial mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada Ubud Aura Accomodation di Ubud. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 52 orang dengan teknik penentuannya adalah non probability sampling. Metode pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, dokumentasi dan kuisioner. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang adalah sama-sama membahas kepemimpinan dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang adalah penambahan pembahasan disiplin kerja pada penelitian sekarang. Dan perbedaan lokasi penelitian, sebelumnya berlokasi pada Ubud Aura Accomodation di Ubud.
- 5) Dewi Indrawati (2020) yang berjudul Pengaruh Gaya kepemimpinan, kompensasi finansial dan disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada KFC Gelael Kuta di Badung. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis sejauh mana gaya kepemimpinan, kompensasi finansial dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan pada KFC Gelael Kuta di Badung. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 30 orang dengan teknik penentuannya adalah

total sampling. Metode pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, dokumentasi dan kuisnoer. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang adalah sama-sama membahas gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang adalah penambahan pembahasan kompensasi finansial dan disiplin kerja pada penelitian sekarang.

- 6) Rohma Nurlia (2017) penelitian ini berjudul pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Al-Ijarah Indonesia finace lampung yang dimana menjelaskan tentang kinerja karyawan di PT. Al-Ijarah yang jeni penelitian nya merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode penelitian survey dan pengumpulan data dalam penelitian menggunakan kuensioner berupa pernyataan tertulis kepada responden.
- 7) Nina Fitriana (2012) pengaruh disiplin kerja dan pengawasan terhadap kinerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia II (PERSERO) Cabang Palembang diperoleh hasil bahwa variabel disiplin kerja, dan pengawasan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia II (PERSERO) Cabang PalembangLuh Mang Indah Mariani yang berjudul Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Warung Mina Peguyangan di Denpasar, pada tahun (2017). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis sejauh

mana motivasi, komunikasi dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan Warung Mina Peguyangan di Denpasar. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 63 orang dengan teknik penentuannya adalah total sampling. Metode pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, dokumentasi dan kuisnoer. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang adalah sama-sama membahas disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

- 8) Isti Dari Sofianti (2020) yang berjudul analisis gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada dinas koperasi usaha mikro kecil dan menengah di provinsi nusa tenggara barat. Penelitian ini membahas tentang Analisis Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Koperasi Usaha Mikro, Kecil dan Menengah Di Provinsi Nusa Tenggara Barat. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah 1) Untuk Mengetahui Gaya Kepemimpinan Pada Dinas Koperasi Usaha Mikro, Kecil Dan Menengah Di Provinsi Nusa Tenggara Barat, 2) Untuk Mengetahui Kinerja Karyawan Pada Dinas Koperasi, Usaha Mikro, Kecil Dan Menengah Di Provinsi Nusa Tenggara Barat. Metode Penelitian yang peneliti gunakan adalah metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Teknik penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara, dan dokumentasi. Sedangkan teknik analisis data yang digunakan adalah 1) Data Reduction (Reduksi Data), dan 2) Data Display. Hasil penelitian ini adalah 1) Dalam Menentukan Gaya Kepemimpinannya Untuk

Mengarahkan Para Pegawainya Agar Mau Menjalankan Tugas Dengan Baik, Maka Pimpinan Atau Kepala Kantor Dinas Koperasi Usaha Mikro, Kecil Dan Menengah Di Provinsi Nusa Tenggara Barat Lebih Mengarah Pada Gaya Kepemimpinan Demokratis Dan Bebas Sesuai Yang Didasari Atas Situasi Dan Kondisi Yang Ada Di Kantor Tersebut. Dengan Gaya Kepemimpinan Tersebutlah Upaya Pembinaan Kinerja Karyawan Dapat Terlaksana Baik Pembinaan Yang Dilakukan Secara Langsung Maupun Pembinaan Melalui Berbagai Macam Kegiatan-Kegiatan Pelatihan. 2) Faktor-Faktor Yang Menyebabkan Karyawan Terbangun Kinerja Kerjanya Yaitu Malai Dari Faktor Dari Diri Pribadi, Gaji Dan Kompensasi Yang Pemberian Gaji Atau Upah Sudah Semestinya Setiap Bulannya, Aturan-Aturan Tertulis, Ada Sangsi Dan Konsekuensi Nyata Yang Harus Ditegakkan Dengan Adanya Sangsi Yang Nyata, Karyawan Akan Berpikir Dua Kali Sebelum Melakukan Pelanggaran, Dan Peran Atasan Membuat Bawahannya Merasa Segan Sehingga Mereka Pun Akan Mengikuti Kinerja Pemimpinnya.

- 9) Intan Setyowati yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Restoran Taman Pringwesu Yogyakarta, pada tahun (2016). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis sejauh mana kepemimpinan, motivasi dan kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan pada Restoran Taman Pringwesu Yogyakarta. Jumlah

sampel dalam penelitian ini sebanyak 32 orang dengan teknik penentuannya adalah total sampling. Metode pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, dokumentasi dan kuisnoer.

- 10) Aldo, Musadieg dan Gunawan (2014), dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi pada karyawan bagian produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya) mendapatkan hasil bahwa Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya. Perbedaan penelitian yang dilakukan Aldo, Musadieg dan Gunawan dengan penelitian saat ini yaitu penelitian yang dilakukan oleh Aldo, Musadieg dan Gunawan menggunakan 2 variabel bebas sedangkan penelitian saat ini menggunakan 3 variabel bebas. Persamaan penelitian Aldo, Musadieg dan Gunawan dengan penelitian saat ini yaitu sama-sama menggunakan variabel bebas dan variabel terikat yaitu motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
- 11) Cion, Tinneke dan Sandra (2018), dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. TASPEN (Persero) Cabang Manado mendapatkan hasil bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu dapat dipastikan bahwa peningkatan motivasi kerja akan berdampak positif hal ini ditunjukkan dari data skor presentase 21.3%. terhadap tingkat kinerja karyawan pada PT. PT. TASPEN (Persero) cabang Manado. Perbedaan penelitian yang dilakukan Cion, Tinneke dan Sandra

dengan penelitian saat ini yaitu penelitian yang dilakukan oleh Cion, Tinneke dan Sandra menggunakan 1 variabel bebas sedangkan penelitian saat ini menggunakan 3 variabel bebas. Persamaan penelitian Cion, Tinneke dan Sandra dengan penelitian saat ini yaitu sama-sama menggunakan variabel bebas dan variabel terikat yaitu motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

- 12) Kiki (2015), dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana Di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang mendapatkan hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan level pelaksana di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang. Persamaan penelitian yang dilakukan oleh Kiki dengan saat ini yaitu sama-sama menggunakan variabel bebas motivasi kerja dan variabel terikat kinerja karyawan, namun perbedaan penelitian yang dilakukan oleh Kiki dengan saat ini yaitu penelitian Kiki hanya menggunakan 1 variabel bebas sedangkan penelitian saat ini menggunakan 3 variabel bebas.

- 13) Mirayanti (2021) dengan judul Pengaruh kompensasi, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Dawan mendapatkan hasil bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor camat Dawan. Hal ini memberikan makna bahwa kinerja pegawai akan meningkat apabila pegawai diberikan motivasi kerja secara berkala di Kantor Camat Dawan. Teknik analisis yang digunakan yaitu uji asumsi klasik,

uji korelasi berganda, analisis determinasi, analisis regresi linier berganda, uji F serta uji t. Persamaan dari penelitian yang dilakukan oleh Mirayanti dengan yang peneliti lakukan saat ini yaitu sama-sama menggunakan 3 variabel bebas dan 1 variabel terikat yang salah satunya sama-sama menggunakan Motivasi sebagai variabel bebas dan kinerja sebagai variabel terikat, namun perbedaan dari penelitian Mirayanti dengan penelitian saat ini yaitu pada penelitian yang dilakukan oleh Mirayanti menggunakan kompensasi dan Komitmen Organisasi sebagai variabel bebas, sedangkan pada penelitian ini menggunakan pengalaman kerja dan karakteristik individu sebagai variabel bebasnya.

- 14) Penelitian yang dilakukan oleh Swesti Yunia Pratiwi yang dibuat pada tahun 2011 yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. Penelitian ini menjelaskan bagaimana pengaruh yang terjadi pada kinerja karyawan dalam kepuasan kerja. Dengan hasil penelitian terjadi peningkatan kinerja karyawan dicapai dengan meningkatkan kepemimpinan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja.