

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor penting yang mengendalikan maju atau mundurnya organisasi. Setiap organisasi menginginkan dan berusaha untuk bisa mendapatkan sumber daya manusia yang bisa mewujudkan dan mencapai tujuan organisasi tersebut (Susanto, 2019). Sumber daya manusia menjadi faktor kunci dalam mencapai tujuan organisasi. Tujuan dan visi organisasi dirancang untuk kepentingan manusia, dimana dalam pelaksanaannya dikelola dan di urus oleh manusia. Ini berarti bahwa, manusia merupakan sumber daya strategis dalam semua aktivitas organisasi. Manajemen perlu mengetahui bagaimana cara kerja dari tenaga kerja yang mereka miliki (Ahmad, 2016). Untuk itu sumber daya manusia perlu direncanakan, dirumuskan strategi-strategi yang relevan dengan tujuan yang telah ditetapkan, serta secara konsisten dalam mengimplementasikannya sehingga dapat meningkatkan kinerja sumber daya yang berada di dalam suatu organisasi tersebut.

Menurut Mangkunegara (2016:167) kinerja adalah penampilan hasil karya personel baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi. Kinerja pegawai yang baik ditandai dengan adanya kualitas kerja yang baik dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan dengan tepat sesuai dengan waktu yang ditentukan dan dapat mencapai setiap target

yang telah ditetapkan oleh organisasi. Dalam menjaga eksistensi kinerja, setiap pegawai harus siap menghadapi setiap tantangan, perubahan maupun beban pekerjaan yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode (Kasmir, 2016). Ukuran kesuksesan masing-masing pegawai bergantung pada fungsi dari pekerjaannya yang spesifik dalam bentuk aktivitas selama kurun waktu tertentu. Tinggi atau rendahnya kinerja yang dihasilkan oleh pegawai tidak luput dari peran para pemimpin perusahaan yang memberikan arahan atau peraturan di perusahaan. Pegawai di dalam organisasi harus memiliki kinerja yang tinggi demi pencapaian tujuan pembangunan, tidak hanya untuk profesionalitas tetapi juga untuk pembangunan citra pelayanan publik. Pegawai negeri yang merupakan bagian dari sistem birokrasi juga dipandang sebagai agen pembangunan. Saat ini pegawai negeri walaupun telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan kemajuan organisasi, namun perannya belum optimal, terbukti kinerja pegawai negeri masih sering menjadi sorotan masyarakat. Pegawai di dalam pemerintahan sebagai pelayanan publik harus berusaha meningkatkan kinerja yang dimiliki pegawai dengan harapan tujuan dapat tercapai.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah Gaya Kepemimpinan. Gaya kepemimpinan merupakan peran penting yang juga menentukan, khususnya dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Efendi, (2020) gaya kepemimpinan merupakan kemampuan sosok tokoh pemimpin dalam memengaruhi operasi, menyelenggarakan kegiatan dan menyesuaikan tujuan kedua belah pihak

yang ingin organisasi sama-sama sukses. Untuk mewujudkan tujuan tersebut, pemimpin perlu melakukan serangkaian kegiatan diantaranya mengarahkan orang-orang yang terlibat dalam organisasi yang dipimpinnya. Dengan kata lain, tercapai atau tidaknya tujuan organisasi sangat bergantung pada pemimpinnya. Dengan demikian kepemimpinan menyangkut proses atau usaha yang dilakukan oleh pemimpin untuk mempengaruhi dan mengarahkan bawahan dalam mencapai tujuan organisasi kantor (Mondy dan Noe, 2016). Kantor Camat Abiansemal merupakan salah satu instansi pemerintahan di daerah Kabupaten Badung yang dipimpin oleh seorang camat.

Disinilah dibutuhkan sosok seorang pemimpin dalam hal ini seorang Camat diharapkan agar memiliki kepemimpinan yang unggul sehingga mampu mencuri perhatian pemerintah melalui segala macam prestasi yang dimilikinya. Camat Abiansemal diharapkan mampu menerapkan suatu gaya kepemimpinan yang baik untuk menciptakan keharmonisan dengan para pengikut atau bawahannya sehingga mampu mengendalikan mereka dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai seorang pegawai. Arahan dan peraturan yang diberikan pemimpin hendaknya lebih kearah pemahaman tanggung jawab dari pegawai seperti membangun kedisiplinan kerja. Fenomena yang ditemukan pada Kantor Camat Abiansemal Kabupaten Badung adalah kurangnya intensitas bertemu antara pimpinan dengan pegawai, sehingga mengakibatkan kurangnya pengawasan dari pimpinan terhadap pekerjaan yang dilaksanakan oleh pegawai. Sehingga tingkat kesalahan dalam penyelesaian pekerjaan bisa meningkat dan tujuan

organisasi tidak dapat tercapai secara optimal. Berdasarkan fenomena gaya kepemimpinan yang terjadi pada Kantor Camat Abiansema Kabupaten Badung tersebut, adapun hasil-hasil penelitian sebelumnya yaitu, Warno (2018), Nuraeni, dkk (2019), Rompas, dkk (2018), Nuralita dan Nugraha (2018) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Sedangkan penelitian oleh Sugiyono, dkk (2021) menunjukkan tidak ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu disiplin kerja. Disiplin kerja sebagai kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasi. Menurut Hasibuan (2016:23) kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujudnya tujuan yang maksimal. Menurut Sutrisno (2016:89) disiplin kerja adalah perilaku seseorang dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Pemahaman tanggung jawab seperti kedisiplinan kerja dinilai sangat memberi dampak bagi kinerja pegawai perusahaan. Pengelolaan kedisiplinan kerja yang baik maka akan menghasilkan kepatuhan pegawai terhadap peraturan yang ada dalam perusahaan. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin harus ditegakkan dalam suatu organisasi, karena tanpa dukungan disiplin kerja yang baik, maka sulit bagi perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuannya. Pegawai

merupakan penggerak kegiatan dalam suatu instansi. Dalam melakukan kegiatannya, pegawai memerlukan petunjuk kerja dari instansi agar pelaksanaannya sesuai dengan perencanaan dan harus didukung dengan peraturan kerja instansi sehingga menciptakan kedisiplinan kerja. Disiplin kerja yang berkurang dapat diamati melalui selalu meminta izin untuk kepentingan pribadi, telat masuk kerja dan tingkat absensi pegawai cukup tinggi. Fenomena yang terjadi pada Kantor Camat Abiansemal Kabupaten Badung yaitu disiplin kerja yang berkurang dapat diamati melalui pegawai yang melanggar kebijakan kantor. Misalnya selalu minta izin untuk kepentingan pribadi, telat masuk jam kerja dan tingkat absensi tidak hadir tergolong tinggi. Berdasarkan fenomena disiplin kerja yang terjadi pada Kantor Camat Abiansemal Kabupaten Badung tersebut, adapun hasil-hasil penelitian sebelumnya yaitu Malka dan Lamo, (2020), Suwanto (2019), Ichsan, dkk (2020) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Sedangkan Nelizulfa (2018) menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh disiplin terhadap kinerja.

Menurut Wirawan (2013:6980), kepuasan kerja adalah persepsi orang mengenai berbagai aspek dari pekerjaannya. Persepsi dapat berupa perasaan dan sikap orang terhadap pekerjaannya. Perasaan dan sikap dapat positif atau negatif. Jika seseorang bersikap positif terhadap pekerjaannya, maka ia puas terhadap pekerjaannya, sebaliknya, jika pegawai bersikap negatif terhadap pekerjaannya maka ia tidak puas terhadap pekerjaannya. Menurut (Koesmono, 2014) bahwa kepuasan kerja merupakan penilaian, perasaan atau sikap seseorang atau pegawai terhadap pekerjaannya dan berhubungan

dengan lingkungan kerja adalah dipenuhinya beberapa keinginan dan kebutuhan melalui kegiatan kerja atau bekerja. Masing-masing pegawai atau karyawan memiliki tingkat kepuasan sesuai dengan nilai yang dianutnya. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan dan kebutuhan pegawai tersebut, maka semakin tinggi pula kepuasan yang dirasakan, demikian pula sebaliknya.

Berdasarkan wawancara dengan beberapa pegawai yang dilakukan oleh penulis pada Kantor Camat Abiansemal Kabupaten Badung. Adanya fenomena yang mempengaruhi kinerja pegawai yang tentu saja disebabkan oleh kepuasan kerja pegawai yang menurun. Hal ini ditunjukkan dengan kurangnya penghargaan dari pemimpin terhadap hasil kerja para pegawai. Berdasarkan fenomena kepuasan kerja yang terjadi pada Kantor Camat Abiansenal Kabupaten Badung tersebut, adapun hasil-hasil penelitian sebelumnya yaitu Susanto (2019), Wijaya (2018), Suhroji Adha, dkk (2019) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja. Sedangkan Dewi, dkk (2018) menunjukkan ada pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Untuk mengatasi penurunan kinerja pegawai, maka diperlukannya gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kepuasan kerja yang baik. Berdasarkan uraian permasalahan dan latar belakang di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Abiansemal Kabupaten Badung”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disusun ke dalam rumusan permasalahan sebagai berikut:

- 1.2.1 Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Abiansemal Kabupaten Badung?
- 1.2.2 Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Abiansemal Kabupaten Badung?
- 1.2.3 Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Abiansemal Kabupaten Badung?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka penelitian mempunyai tujuan sebagai berikut:

- 1.3.1 Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Abiansemal Kabupaten Badung.
- 1.3.2 Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Abiansemal Kabupaten Badung.
- 1.3.3 Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Abiansemal Kabupaten Badung.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sarana informasi untuk meningkatkan wawasan dan pengetahuan tentang bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

1.4.2 Manfaat Praktis

1) Bagi Instansi

Hasil penelitian ini dapat memberikan masukan dan pertimbangan bagi instansi, selain itu juga dapat memberikan gambaran bagi perusahaan dalam membuat strategi yang baik dan terarah untuk mengelola perusahaan di masa yang akan datang secara efektif dan efisien.

2) Bagi Universitas Mahasaraswati Denpasar

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan referensi bacaan perpustakaan di Fakultas Ekonomi khususnya bagi peneliti selanjutnya yang akan mengadakan penelitian di bidang manajemen sumber daya manusia.

3) Bagi Peneliti

Merupakan tambahan pengetahuan dari dunia praktis yang sangat berharga untuk dihubungkan dengan pengetahuan teoritis selama kuliah.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori Hubungan Antar Manusia

Teori Hubungan Antar Manusia dipelopori oleh Elton Mayo pada tahun 1930-an. Teori tersebut menekankan pada pentingnya hubungan sosial yang disebabkan karena hubungan manusiawi atau interaksi, juga pada perhatian terhadap pegawai dan proses kelompok yang terjadi di antara anggota organisasi. Semua itu tentunya memerlukan sebuah proses komunikasi yang efektif. Hubungan komunikasi yang baik antara atasan dengan bawahan, bawahan dengan atasan, dan antara bawahan dalam suatu organisasi, akan membentuk iklim komunikasi yang baik, hal ini sangat berpengaruh besar dalam menjembatani terciptanya peningkatan semangat kerja dan produktivitas pegawai di dalam organisasi tersebut (Theofaldy, 2013).

Dalam teori ini membahas pentingnya individu dan hubungan sosial dalam ruang lingkup organisasi. Komunikasi interpersonal penting dalam mengubah perilaku seseorang dengan cara membangun interaksi dan suasana nyaman sehingga dapat memberikan motivasi dalam pekerjaan. Teori ini juga menyarankan strategi peningkatan dan penyempurnaan organisasi dengan menciptakan organisasi yang dapat membuat individu mengembangkan potensinya. Dengan meningkatkan kepuasan kerja dan meningkatkan aktualisasi diri, akan

mempertinggi motivasi kerja, sehingga dapat meningkatkan produksi organisasi atau perusahaan.

2.1.2 Kinerja Pegawai

1) Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan , seperti standar hasil kerja, target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dari kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Fahmi (2016) kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu. Menurut Kasmir (2016) mengatakan kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam suatu menyelesaikan tugas-tugas dang tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Sedangkan menurut Edison (2016) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Berdasarkan dari penjabaran pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh seseorang pegawai

sesuai dengan tanggung jawabnya berdasarkan kemampuan dan keahliannya.

2) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Kasmir (2016) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu:

(1) Kompetensi/Kemampuan

Kemampuan yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaan secara benar dan sesuai dengan yang ditetapkan.

(2) Pengetahuan

Kemampuan yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaan secara benar dan sesuai dengan yang ditetapkan. Pengetahuan maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang bagus.

(3) Rancangan Kerja

Rancangan pekerjaan akan memudahkan pegawai dalam mencapai tujuannya.

(4) Kepribadian

Kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter

yang berbeda satu sama lain. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.

(5) Motivasi kerja

Merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan).

(6) Kepemimpinan

Adalah perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

(7) Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya. Dalam praktiknya gaya kepemimpinan ini dapat diterapkan sesuai dengan kondisi organisasinya.

(8) Budaya organisasi

Merupakan sebuah kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.

(9) Kepuasan kerja

Merupakan perasaan seseorang atau gembira maupun perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.

(10) Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

(11) Loyalitas

Merupakan kesetiaan pegawai untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan itu ditunjuk dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun dalam kondisi kurang baik.

(12) Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

(13) Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu.

3) Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Kasmir (2016) untuk mengukur kinerja pegawai dapat digunakan beberapa indikator, yaitu:

(1) Kualitas

Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu.

(2) Kuantitas

Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan oleh seseorang.

(3) Waktu

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya jika melanggar atau tidak memenuhi ketentuan waktu tersebut, maka dapat dianggap kinerjanya kurang baik, demikian sebaliknya.

2.1.3 Gaya Kepemimpinan

1) Pengertian Gaya Kepemimpinan

Menurut Kumala & Agustina (2018 : 27) mendefinisikan bahwa “Gaya Kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi dapat tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin”. Kumala & Agustina (2018:2), definisi gaya kepemimpinan dapat diuraikan sebagai berikut:

- (1) Gaya Kepemimpinan adalah perilaku atau tindakan pemimpin dalam mempengaruhi para anggota atau pengikutnya.
- (2) Gaya Kepemimpinan adalah perilaku atau tindakan pemimpin dalam melaksanakan tugas-tugas manajerial

Menurut Sudaryono (2014:312) mengemukakan bahwa “Gaya Kepemimpinan adalah pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya. Gaya kepemimpinan menggambarkan kombinasi yang konsisten dari falsafah, keterampilan, sifat dan sikap yang mendasari perilaku seseorang”. Menurut Erlangga (2017) bahwa “Gaya Kepemimpinan seseorang adalah identik dengan tipe kepemimpinan orang yang bersangkutan. Gaya kepemimpinan seorang pemimpin itu mempunyai sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian tersendiri yang unik dan khas, hingga tingkah laku dan gaya yang membedakan dirinya dengan orang lain”. Berdasarkan dari penjelasan mengenai definisi gaya kepemimpinan tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan setiap orang pemimpin mempunyai karakter, tingkah laku dan watak kepribadian tersendiri yang membedakan dengan orang lain. Pemimpin yang efektif dapat mempengaruhi bawahan agar dapat mencapai tujuan organisasi.

2) Faktor Yang Mempengaruhi Efektivitas Kepemimpinan

Menurut Djatmiko, (2015:54-55) ada faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan yaitu:

- (1) Kepribadian, pengalaman masa lalu dan harapan pemimpin.
- (2) Harapan dan perilaku para atasan.
- (3) Karakteristik, harapan dan perilaku bawahannya.
- (4) Kebutuhan tugas.
- (5) Iklim dan kebijaksanaan organisasi.
- (6) Harapan dan perilaku rekan.

3) Indikator Gaya Kepemimpinan

Dari teori Badeni, (2017:157) dapat disimpulkan bahwa indikator gaya kepemimpinan yaitu:

- (1) Hubungan antara pemimpin dengan bawahan (anggota)

Yaitu tingkat kepercayaan, keyakinan, dan respek bawahan terhadap pimpinan mereka. Dengan kata lain apakah pimpinan disukai oleh bawahannya atau tidak.

- (2) Struktur tugas yang ada di dalam pekerjaan tersebut

Tingkat dimana penugasan pekerjaan prosedur (yakni terstruktur atau tidak terstruktur). Dengan kata lain apakah tugas-tugas jelas mengenai siapa melakukan apa dan bagaimana melakukannya.

- (3) Kekuasaan posisi pemimpin

Tingkat pengaruh yang dimiliki seseorang pemimpin mempunyai variabel kekuasaan seperti mempekerjakan, mencatat,

mendisiplinkan, mempromosikan dan meningkatkan kesejahteraan karyawan seperti gaji.

4) **Macam-Macam Gaya Kepemimpinan**

Dari berbagai literatur dalam dan luar negeri yang diperoleh ada banyak kepemimpinan, ada lima gaya kepemimpinan menurut Fahmi (2013:72) antara lain seperti berikut:

(1) Gaya Kepemimpinan Otokratisasi dan *Dictatorial*

Gaya Kepemimpinan Otokratisasi disebut juga kepemimpinan dictator atau direktif. Orang yang menganut pendekatan ini mengambil keputusan tanpa konsultasi dengan para pegawai yang harus melaksanakannya atau pegawai yang dipengaruhi keputusan tersebut. Pemimpin menentukan apa yang harus dilakukan orang lain dan mengharapkan mereka mematuhi. Gaya kepemimpinan ini berdasarkan terhadap kekuasaan dan paksaan yang mutlak harus dipatuhi.

(2) Gaya Kepemimpinan Militeralis

Gaya Kepemimpinan ini banyak menggunakan sistem perintah, sistem komando dari atas kebawahan sifatnya keras sangat otoriter, menghendaki bawahan agar selalu patuh, penuh acara formalitas.

(3) Gaya Kepemimpinan Paternalistis

Bersikap melindungi bawahan sebagai seorang bapak atau seorang ibu yang penuh kasih.

(4) Gaya Kepemimpinan *Laissez Faire*

Gaya Kepemimpinan ini membiarkan bawahan berbuat semaunya sendiri akan semua pekerjaan dan bertanggung jawab dilakukan oleh bawahan dalam pencapaian tujuan organisasi.

(5) Gaya Kepemimpinan Demokratis

Gaya Kepemimpinan ini dikenal pula dengan istilah kepemimpinan konsultatif atau consensus. Orang yang mengatur pendekatan ini melibatkan para pegawai yang harus melaksanakan keputusan dalam proses pembuatannya. Sebenarnya yang membuat keputusan akhir adalah seorang pemimpin. Tetapi hanya saat setelah menerima masukan dan rekomendasi dari anggota tim. Kritik terhadap pendekatan ini menyatakan bahwa kepemimpinan demokratis sesuai dengan sifatnya, cenderung menghasilkan keputusan yang paling populer atau yang paling disukai tidak selalu merupakan keputusan yang terbaik, dan bahwa kepemimpinan demokratis sesuai dengan sifatnya, cenderung menghasilkan keputusan yang disukai daripada keputusan yang tepat. Gaya ini juga dapat mengarah pada kompromi yang pada akhirnya memberikan hasil yang diharapkan.

5) Fungsi dan Peran Pemimpin dalam Organisasi

Fungsi pemimpin dalam organisasi menurut Sutrisno (2016:219) dapat dikelompokkan menjadi empat yaitu : (1) perencanaan; (2) pengorganisasian; (3) penggerak; (4) pengendalian. Dalam menjalankan fungsinya pemimpin mempunyai tugas-tugas tertentu yaitu

mengusahakan agar kelompoknya dapat mencapai tujuan dengan baik, dalam bekerja sama yang produktif dan dalam keadaan yang bagaimanapun yang dihadapi kelompok. Menurut Sutrisno (2016:219) “Pemimpin dalam suatu organisasi memiliki peranan yang sangat penting, tidak hanya secara internal bagi organisasi yang bersangkutan, akan tetapi juga dalam menghadapi berbagai pihak di luar organisasi yang kesemuanya dimaksudkan untuk meningkatkan kemampuan organisasi pencapaian tujuannya”. Peran tersebut dapat dikategorikan dalam tiga bentuk, yaitu bersifat interpersonal, informasional, dan dalam pengambilan keputusan. Ketiga bentuk tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

(1) Peranan Yang Bersifat Interpersonal

Saat ini telah umum diterima pendapat bahwa salah satu tuntutan yang harus dipenuhi oleh seorang pemimpin adalah keterampilan isani. Keterampilan ini multak perlu karna pada dasarnya dalam menjalankan kepemimpinannya, seorang pemimpin berinteraksi dengan manusia lain atau bawahannya dan pihak yang berkepentingan. Ini disebut dengan peran interpersonal yang menampakkan diri.

(2) Peran Yang Bersifat Informasional

Informasi merupakan asset organisasi yang kritikal sifatnya. Dikatakan demikian karena dewasa ini dan dimasa yang akan datang sukar membayangkan kegiatan organisasi yang dapat terlaksana dengan efisien dan efektif tanpa dukungan informasi

yang mutakhir, lengkap, dan dapat dipercaya karena diperoleh dengan baik. Peran tersebut mengambil tiga hal bentuk yaitu:

A. Pemantau arus informasi yang terjadi dari dan kedalam organisasi

Seorang pemimpin selalu menerima berbagai informasi bahkan juga informasi yang sebenarnya tidak harus ditunjukkan kepadanya, tetapi kepada orang lain dalam organisasi. Dalam kaitan ini perlu ditekankan bahwa berkat kemajuan dan terobosan dalam bidang teknologi informasi, yang dihadapi oleh pemimpin adalah melimpahkan informasi yang diterimanya.

B. Peran sebagai pemberi informasi

Berbagai informasi yang diterima oleh seseorang mungkin berguna dalam penyelenggaraan fungsi dari manajerialnya, tetapi mungkin juga disalurkan kepada orang lain atau pihak dalam organisasi. Peran ini menuntut pemahaman yang mendalam tentang informasi yang diterimanya dan pengetahuan tentang berbagai fungsi yang harus diselenggarakan.

C. Peran selaku juru bicara organisasi

Peran ini memerlukan kemampuan menyalurkan informasi secara tepat kepada pihak diluar organisasi, terutama jika menyangkut informasi tentang rencana, kebijaksanaan, tindakan, dan hasil yang telah dicapai oleh organisasi. Peran

ini juga menuntut pengetahuan yang mendalam tentang berbagai aspek industri yang ditanganinya, maka peran tersebut sangat penting dalam pembentukan dan pemeliharaan citra positif organisasi yang dipimpinnya.

(3) Peran Pengambil Keputusan

Peranan ini mengambil tiga bentuk suatu keputusan yaitu:

- A. *Entrepreneur*, seorang pemimpin diharapkan mampu mengkaji terus-menerus situasi yang dihadapi oleh organisasi untuk mencari dan menemukan peluang yang dapat dimanfaatkan meskipun kajian itu sering menuntut terjadinya perubahan dalam organisasi.
- B. Peredam gangguan, peran ini memikul tanggung jawab untuk mengambil tindakan korektif apabila organisasi menghadapi gangguan serius yang apabila tidak ditangani akan berdampak negatif kepada organisasi.
- C. Pembagi sumber dana dan biaya, tidak jarang orang berpendapat bahwa makin tinggi posisi kepemimpinan seseorang, wewenang pun juga akan semakin besar. Wewenang dan kekuasaan itu paling sering menampilkan diri pada kekuasaan untuk mengalokasikan dana dan daya. Termasuk diantaranya wewenang untuk menempatkan orang pada posisi tertentu, wewenang untuk mempromosikan orang, menurunkan pangkat dari seseorang. Kewenangan ini yang membuat para bawahan sering bergantung kepadanya.

2.1.4 Disiplin Kerja

1) Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin merupakan hal yang sangat penting bagi pertumbuhan organisasi, terutama digunakan untuk memotivasi para pegawai agar disiplin dalam melaksanakan pekerjaan baik secara individu maupun kelompok. Selain itu, kedisiplinan juga berguna untuk mendidik pegawai dalam menaati dan menyukai peraturan, prosedur dan kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Banyak para ahli yang mendefinisikan mengenai disiplin kerja dan masing-masing ahli menjelaskan secara berbeda-beda sehingga penulis merangkum beberapa definisi dari beberapa ahli diantaranya:

- (1) Menurut Hamali (2016 :213) menyatakan bahwa “disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menerapkan standar organisasi.
- (2) Menurut Sutrisno (2016:213) menyatakan bahwa “disiplin adalah sikap kesediaan dan kesediaan seseorang untuk menaati norma-norma peraturan yang telah berlaku di sekitarnya. Disiplin pegawai yang baik akan mempercepat tercapainya tujuan organisasi, sedangkan disiplin yang menurun akan menjadi penghambat dan memperlambat pencapaian tujuan dari organisasi.
- (3) Menurut Ndraha (2016:335) menyatakan bahwa “bekerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan oleh seseorang untuk mendapatkan nilai positif dari kegiatan tersebut. Kerja diartikan sebagai proses menciptakan atau membentuk nilai baru dalam suatu

satuan sumber kerja, mengubah atau mengubah nilai suatu satuan alat untuk memenuhi kebutuhan yang ada.

- (4) Menurut Hasibuan (2016 : 335) Disiplin kerja adalah kemampuan seseorang untuk bekerja secara teratur, tekun terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan yang berlaku tanpa melanggar aturan yang telah ditetapkan.
- (5) Menurut Sinambela (2018 : 335) menyimpulkan bahwa “disiplin kerja adalah kesadaran dan kemauan pegawai untuk menaati segala peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan alat yang digunakan pemimpin untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka mau mengubah perilakunya mengikuti aturan main yang telah ditetapkan. Disiplin harus ditegakkan dalam sebuah organisasi. Artinya, tanpa dukungan disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, disiplin merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi agar menaati berbagai ketentuan dan peraturan yang berlaku dalam bentuk tata kelola yang baik.

2) Jenis Disiplin Kerja

Menurut Sinambela (2016 : 336) ada dua jenis disiplin kerja yaitu:

(1) Disiplin Preventif

Disiplin Preventif adalah upaya menggerakkan karyawan untuk mengikuti dan mematuhi pedoman dan aturan kerja yang ditetapkan oleh organisasi. Disiplin preventif bertujuan untuk menggerakkan dan mengarahkan pegawai agar bekerja dan disiplin.

(2) Disiplin korektif

Disiplin korektif adalah upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu aturan dan mengarahkannya untuk tetap patuh terhadap berbagai peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada organisasi. Dalam disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin akan diberikan sanksi yang bertujuan agar pegawai tersebut dapat memperbaiki dan mematuhi aturan yang telah ditetapkan.

3) Indikator –Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2016:194). Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai di dalam suatu organisasi diantaranya sebagai berikut:

(1) Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal, serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang

dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

(2) Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik seperti berdisiplin, jujur, adil serta sesuai perkataan dan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan juga akan baik. Sebaliknya, apabila teladan pimpinan kurang baik (kurang disiplin) maka para bawahan akan kurang disiplin juga.

(3) Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap perusahaan/pekerjaan. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula. Balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan karyawan. Artinya, semakin besar balas jasa maka semakin baik kedisiplinan karyawan. Sebaliknya jika balas jasa kecil maka kedisiplinan karyawan menjadi rendah. Karyawan sulit untuk berdisiplin baik selama kebutuhan-kebutuhan primernya tidak terpenuhi dengan baik.

(4) Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan diminta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman, akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Seorang manajer yang cakap dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap sesama bawahannya. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula. Jadi, keadilan harus diterapkan dengan baik pada setiap perusahaan agar kedisiplinan karyawan perusahaan baik pula.

(5) Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai dalam organisasi/perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, semangat kerja dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu hadir di tempat kerja untuk mengawasi dan memberikan petunjuk jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Waskat lebih efektif dalam merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan. Karyawan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan dan pengawasan dari atasannya.

(6) Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat maka karyawan akan semakin takut melanggar peraturan perusahaan, sikap dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

(7) Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah diterapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan. Dengan demikian, pimpinan akan memelihara kedisiplinan karyawan perusahaan.

(8) Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan/organisasi. Hubungan-hubungan baik bersifat vertikal maupun harizontal, yang terdiri dari *direct single relationship*, *direct group relationship* dan *cross relationship* hendaknya berjalan harmonis. Manajer harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikat, vertikal maupun harizontal diantara semua karyawannya. Terciptnya *human*

relationship yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada perusahaan/organisasi. Jadi kedisiplinan karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik.

4) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno dalam Hamali (2016:219) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah:

(1) Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, jika karyawan merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikorbankan bagi perusahaan.

(2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang ditetapkan.

(3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, jika tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan

jika peraturan yang dibuat hanya berdasarkan intruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

(4) Keberanian pimpinan dalam mengambil Tindakan

Keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan sangat diperlukan ketika ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Tindakan tegas yang diambil oleh seorang pemimpin akan membuat karyawan merasa terlindungi dan membuat karyawan berjanji tidak akan mengulangi kesalahan yang telah dilakukan.

(5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Orang yang paling tepat melaksanakan pengawasan terhadap disiplin ini tentulah atasan langsung karyawan yang bersangkutan. Hal ini disebabkan karena para atasan langsung itulah yang paling tahu dan paling dekat dengan para karyawan yang ada dibawahnya. Pengawasan yang dilaksanakan atasan langsung ini sering disebut waskat. Seorang pemimpin bertanggung jawab melaksanakan pengawasan melekat ini pada tingkat manapun, sehingga tugas-tugas yang dibebankan kepada bawahan tidak menyimpang dari apa yang telah ditetapkan.

(6) Ada tidaknya perhatian kepada karyawan

Pimpinan yang berhasil memberi perhatian yang besar kepada para karyawan akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik. Seorang pemimpin tidak hanya dekat dalam arti jarak fisik, tetapi juga mempunyai jarak dekat dalam artian batin. Pimpinan

yang mau memberikan perhatian kepada karyawan akan selalu dihormati dan dihargai oleh karyawan sehingga akan berpengaruh besar kepada prestasi karyawan.

(7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin antara lain:

- A. Saling menghormati bila bertemu di lingkungan kerja
- B. Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktu sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.
- C. Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan karyawan
- D. Memberitahu apabila ingin meninggalkan tempat kepada rekan kerja.

5) Tujuan dan Manfaat Disiplin Kerja

Menurut Sinambela (2018:339) menyatakan bahwa “tujuan utama tindakan pendisiplinan adalah memastikan bahwa perilaku-perilaku pegawai konsisten dengan aturan-aturan yang ditetapkan oleh organisasi”. Menurut Sinambela (2018:340) 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

- A. Untuk para pegawai menempati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan, serta kepuasan 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 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.

2.1.5 Kepuasan Kerja

1) Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan (Afandi, 2018 : 74). Menurut Nuraini (2013:114), kepuasan kerja adalah kepuasan yang dinikmati dalam pekerjaan yang memperoleh pujian, hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaan daripada balas jasa.

Sedangkan menurut Dadang, (2013:15) kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan, kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Sedangkan menurut Badeni, (2017:43) kepuasan kerja karyawan adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat berupa sikap positif atau negatif, puas atau tidak puas. Seseorang karyawan yang merasa puas cenderung lebih jarang absen, memberikan kontribusi positif dan bertahan di perusahaan. Sebaliknya karyawan yang tidak merasa puas mungkin lebih sering absen, dapat mengalami stress yang mengganggu rekan kerja dan mungkin secara terus menerus mencari pekerjaan lain (Moorhead dan Griffin 2013:71).

2) Faktor-Faktor Kepuasan Kerja

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja (Nuraini, 2013 : 115-116) antara lain sebagai berikut:

(1) Upah yang cukup

Upah yang cukup untuk memenuhi kebutuhan merupakan keinginan setiap karyawan.

(2) Perlakuan yang adil

Setiap karyawan ingin diperlakukan secara adil, tidak saja dalam hubungan dengan upah, tetapi juga hal lain, untuk menciptakan persepsi yang sama antara atasan dan bawahan mengenai makna adil yang sesungguhnya.

(3) Ketenangan bekerja

Karyawan menginginkan ketenangan, bukan saja hubungan dengan pekerjaan tetapi juga menyangkut kesejahteraan keluarganya.

(4) Perasaan diakui

Setiap karyawan ingin perasaan diakui sebagai karyawan yang berharga dan sebagai anggota kelompok yang dihormati.

(5) Penghargaan hasil kerja

Karyawan menginginkan agar hasil kerjanya dihargai, hal ini bertujuan agar karyawan merasa senang dalam bekerja dan akan selalu bekerja dengan giat.

(6) Penyalur kekuasaan

Perasaan yang menghinggapi karyawan bisa menghambat gairah karyawan. Hal ini dapat diatasi melalui komunikasi dua arah secara timbal balik.

3) Indikator Kepuasan Kerja

Menurut (Afandi, 2018:82), indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

(1) Pekerjaan

Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.

(2) Upah

Jumlah bayaran yang diterima seseorang akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.

(3) Promosi

Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Ini berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja.

(4) Pengawas

Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.

(5) Rekan kerja

Seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Dalam penelitian ini, peneliti juga menggunakan penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh peneliti lain sebagai pedoman atau acuan yang menyebabkan peneliti tertarik untuk meneliti permasalahan yang terkait. Berikut penelitian yang telah dilakukan sebelumnya antara lain sebagai berikut:

- 1) Warno (2018) meneliti Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Cibinong. Teknik pengumpulan data melalui observasi dan pengumpulan angket. Hasil dan pembahasan penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai ini sangat berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja pegawai di kecamatan cibinong. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari jumlah responden dan teknik pengumpulan data. Sedangkan persamaannya adalah variabel gaya kepemimpinan, kinerja pegawai, serta lokasi penelitian.
- 2) Nuraeni,dkk (2019) meneliti Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja di Kecamatan Bantaeng Kabupaten Bantaeng. Dalam melakukan pengujian statistik menggunakan analisis jalur. Hasil penelitian menunjukan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai di kecamatan bantaeng kabupaten bantaeng, variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di kecamatan bantaeng kabupaten bantaeng, variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja pegawai di kecamatan bantaeng kabupaten bantaeng. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari segi teknik analisis dan jumlah responden. Sedangkan persamaannya yaitu sama-sama meneliti variabel gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai serta lokasi penelitian yang sama.

- 3) Rompas, dkk (2018) meneliti Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Minahasa Tenggara. Teknik analisis menggunakan uji asumsi klasik, regresi berganda dengan pengujian hipotesis, yaitu uji F (simultan) dan uji T (parsial).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, pengawasan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Secara parsial pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan. Sedangkan gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah variabel pengawasan, lokasi penelitian serta jumlah responden. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama meneliti variabel gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai, serta teknik analisis.

- 4) Nuralita dan Nugraha (2018) meneliti Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Sistem Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Tegalrejo. Penelitian ini menggunakan metode survey dengan teknik pengambilan sampel secara random. Hasil pengolahan data menunjukkan: (1) Gaya kepemimpinan dan Kompensasi memiliki

pengaruh terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Tegalrejo Magelang sebesar $R = 0,985$.

(2) Adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Tegalrejo Magelang; (3) Adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Tegalrejo Magelang; (4) Adanya pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Tegalrejo Magelang. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah jumlah responden dan variabel sistem kompensasi. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai serta lokasi penelitian yang sama.

- 5) Sugiono, dkk (2021) meneliti Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pada Pusdatin Kementan RI. Teknik analisis menggunakan metode structural Equation Modelling (SEM) dengan aplikasi AMOS versi 22. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi, gaya kepemimpinan, dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Pusdatin.

Variabel gaya kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di Pusdatin. Variabel kepuasan kerja mampu memediasi sebagian pengaruh kompensasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai. Sedangkan variabel kepuasan

kerja mampu memediasi penuh pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah lokasi penelitian, jumlah responden, dan teknik analisis. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

- 6) Malka, dkk (2020) meneliti Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Teknik analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja dan kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah variabel motivasi kerja dan kemampuan kerja dan jumlah responden. Sedangkan persamaannya yaitu sama-sama membahas variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dan teknik analisis yang sama.
- 7) Suwanto (2019) meneliti Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikorelasi, uji heteroskedastisitas, regresi linier, koefisien determinasi dan uji signifikan (uji T dan Uji F). Berdasarkan hasil penelitian, nilai t hitung untuk variabel Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja (Y) adalah $7,524 > 1,673$ dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja. Nilai t hitung untuk variabel Motivasi Kerja (X2) terhadap

kinerja (Y) adalah sebesar 9,879, jadi $0,829 < 1,673$ dapat disimpulkan variabel Motivasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kinerja. Dipeoleh model persamaan regresi linear berganda $Y = 5,103 + 0,171X_1 + 0,028X_2$.

Nilai R sebesar 0,809 atau 80,9% yang berarti korelasi Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja pada kategori Kuat (0,600-0,800) dengan nilai koefisien determinasi adjusted R² (Adjusted R Square) sebesar 0.641. hal ini menunjukkan bahwa sebesar 64,1% Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan (bersama-sama) mempengaruhi Kinerja Karyawan, sedangkan sisanya sebesar 35,9% dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah pada variabel motivasi kerja, lokasi penelitian dan jumlah responden. Sedangkan persamaannya yaitu pada variabel disiplin kerja dan teknik analisis data.

- 8) Ichsan, dkk (2020) meneliti Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sipil (PNS) Di Lingkungan Ajudan Jendral Daerah Militer (AJENDAM) – Bukit Barisan Medan. Teknik analisis yang dilakukan diperoleh hasil dalam bentuk regresi linier sederhana yaitu $Y = 7,541 + 0,413X$ dengan determinasi sebesar 84,8% dan secara umum disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Ajedam I Bukit Barisan Medan, dimana t hitung sebesar 20,060 sedangkan t tabel 1,984 pada $\alpha = 5\%$.

Dari hasil yang diperoleh disarankan kepada pimpinan Ajedam I Bukit Barisan Medan agar menjaga dan lebih meningkatkan serta membina disiplin kerja pada lembaga tersebut, demi tercapainya peningkatan kinerja pegawai secara keseluruhan sesuai dengan harapan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah lokasi penelitian, jumlah responden dan teknik analisis data. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama meneliti variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

- 9) Nelizulfa (2018) meneliti Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. Teknik analisis data yang digunakan regresi linier berganda dengan menggunakan alat uji SPSS versi 22. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan Lingkungan Kerja dan Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah jumlah responden dan lokasi penelitian. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja, serta teknik analisis juga sama.
- 10) Susanto (2019) meneliti Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja memiliki pengaruh

terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari segi variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, lokasi penelitian serta jumlah responden. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas variabel kepuasan kerja dan disiplin kerja.

- 11) Wijaya (2018) meneliti Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Bukit Sanomas. Teknik analisis yang digunakan yaitu teknik analisis kuantitatif dengan metode regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV bukit sanomas. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilakukan adalah lokasi penelitian, variabel kinerja karyawan dan jumlah responden. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas variabel kepuasan kerja.
- 12) Adha, dkk (2019) meneliti Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian, Perdagangan Dan ESDM Kabupaten Pandeglang. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier sederhana. Hasil penelitian yang didapatkan oleh penulis menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang ada Di Dinas Perindustrian, Perdagangan, dan ESDM Kabupaten Pandeglang sudah baik sehingga berpengaruh terhadap kinerja para Pegawai Pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, dan ESDM Kabupaten Pandeglang.

Untuk melihat hasil penelitian dengan uji t dengan menggunakan aplikasi SPSS Ver 22, maka di dapat nilai signifikan (0,000) di bawah

(lebih kecil dari) 0,05 dan nilai t hitung $3,920 > t$ tabel 1,997 artinya H_0 ditolak. Maksudnya variabel Kepuasan Kerja (X) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah lokasi penelitian dan jumlah responden. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas variabel kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

- 13) Dewi, dkk (2018) meneliti Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Tenaga Penjualan UD Surya Raditya Negara. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) ada pengaruh positif dan signifikan stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, (2) ada hubungan negatif dan signifikan stress kerja dengan kepuasan kerja karyawan, (3) ada pengaruh negatif dan signifikan stress kerja terhadap kinerja karyawan, dan (4) ada pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada bagian tenaga penjualan UD Surya Raditya Negara. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah teknik analisis dan lokasi penelitian. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas variabel kepuasan kerja terhadap kinerja.