

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan dagang adalah perusahaan yang kegiatannya melakukan pembelian barang kemudian barang tersebut dijual kembali tanpa mengubah bentuk dengan harga yang lebih tinggi (Sujarweni, 2016). Dengan perkembangan usaha dagang yang semakin pesat, tidak bisa dipungkiri khususnya persaingan antara perusahaan yang sejenis. Perusahaan didirikan mempunyai tujuan utama mencari keuntungan yang maksimal dan menjaga kelangsungan operasional serta peningkatan keuntungan pemilik modal atau pemegang saham (Sembiring, 2020).

Menurut Ekhsan (2019), Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu yang dibutuhkan di era globalisasi ini. Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat mempengaruhi peningkatan atau kemunduran perusahaan dalam mencapai tujuannya (Regen, dkk, 2020). Sedangkan menurut Sedarmayanti (2017), Sumber Daya Manusia adalah semua potensi yang dimiliki oleh manusia yang dapat disumbangkan atau diberikan kepada masyarakat untuk menghasilkan barang atau jasa. Dan menurut Basalama & Piartrini (2019), sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam menggerakkan jalannya roda organisasi apapun. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus senantiasa dijaga dan dikelola dengan baik sehingga mampu berkinerja dengan baik dalam rangka mendukung pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

Untuk meningkatkan efisiensi diperlukan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas yang dapat mengadopsi dan beradaptasi pada perubahan, karena

pada setiap tingkatan perubahan yang akan datang menghendaki perbaikan kinerja yang ada pada saat ini dalam mengantisipasi kebutuhan-kebutuhan yang akan datang tanpa harus khusus dalam mengubah sumber daya manusia. Oleh sebab itu perlu mengambil langkah-langkah untuk menata dan mengendalikan pengembangan sumber daya manusia, Nadapdap (2017).

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif, serta dapat digunakan secara maksimal sehingga (goal) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat tercapai, Ricardianto (2018). Sedangkan Menurut Desseler (2015) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi, Handako (2014). Lalu Menurut Sutrisno (2015), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja.

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Edison, dkk (2017). Sedangkan Menurut Sedarmayanti (2017), Kinerja Karyawan adalah suatu yang secara aktual orang kerjakan dan

dapat diobservasi. Menurut Mangkunegara (2017), Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Yacob (2020), Kinerja adalah serangkaian kegiatan yang dilakukan oleh karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya dalam waktu tertentu untuk mencapai hasil dan tujuan perusahaan. Berdasarkan beberapa teori pengertian yang diatas, dapat disimpulkan bahwa pengertian kinerja merupakan hasil kerja secara kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan secara keseluruhan yang dapat digunakan sebagai landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu baik atau sebaliknya. Adapun Indikator untuk mengukur kinerja karyawan menurut (Mathis, 2015) yaitu kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan kerja sama.

Blink Collection merupakan perusahaan swasta di Kota Denpasar yang bergerak di bidang perdagangan yang menjadi penghubung dari produsen ke konsumen. Hasil observasi dan wawancara peneliti dengan Bapak Denny diperoleh informasi bahwa tingkat kehadiran karyawan pada perusahaan belum maksimal. Hal ini dapat dilihat dari tabel 1.1 berikut ini :

Tabel 1. 1
Tingkat Penilaian Kehadiran Karyawan Pada Blink Collection
Denpasar Bulan Januari-Desember 2021

Bulan	Jumlah Karyawan	Penilaian Kehadiran									
		Sangat Baik	%	Baik	%	Cukup Baik	%	Kurang Baik	%	Tidak Baik	%
A	B	C	$D = \frac{C}{B} \times 100\%$	E	$F = \frac{E}{B} \times 100\%$	G	$H = \frac{G}{B} \times 100\%$	I	$J = \frac{I}{B} \times 100\%$	K	$L = \frac{K}{B} \times 100\%$
Januari	40	20	50%	9	23%	5	13%	4	10%	2	5%
Februari	40	24	60%	9	23%	3	8%	3	8%	1	3%
Maret	40	26	65%	10	25%	3	8%	0	0%	1	3%
April	40	28	70%	5	13%	4	10%	2	5%	1	3%
Mei	40	27	68%	10	25%	1	3%	1	3%	1	3%
Juni	40	22	55%	15	38%	2	5%	1	3%	0	0%
Juli	40	25	63%	12	30%	1	3%	2	5%	0	0%
Agustus	40	28	70%	9	23%	2	5%	1	3%	0	0%
September	40	30	75%	8	20%	1	3%	1	3%	0	0%
Oktober	40	27	68%	10	25%	2	5%	1	3%	0	0%
November	40	22	55%	15	38%	3	8%	0	0%	0	0%
Desember	40	25	63%	12	30%	1	3%	2	5%	0	0%
AVERAGE	40	63%		26%		6%		4%		1%	

Sumber : Blink Collection, 2022

Berdasarkan Tabel 1.1 diatas menunjukkan bahwa hasil penilaian kedisiplinan karyawan Blink Collection dimana persentase penilaian sangat baik pada persentase rata-rata 63% sedangkan rata-rata penilaian karyawan pada tahun 2021 penilaian paling rendah pada bulan januari dimana ada 4 karyawan yang memiliki penilaian kurang baik dan 2 karyawan yang memiliki penilaian tidak baik. Sehingga dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa tingkat kedisiplinan karyawan pada Blink Collection masih kurang baik, masih terdapat karyawan yang memiliki penilaian yang tidak baik. Maka dari itu, jika dibiarkan akan berdampak pada kinerja karyawan kedepannya yang akan menurun.

Salah satu variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu Motivasi. Motivasi merupakan kekuatan dalam diri seseorang yang akan

mempengaruhi arah yang dituju, intensitas dan keberlangsungan tindakan sukarela untuk mewujudkan tujuan yang sudah menjadi tujuan bersama, Sinaga & Hidayat (2020). Menurut Manalu (2015), Motivasi yang merupakan dorongan, alasan, dan keinginan seseorang dalam melakukan segala sesuatu.

Menurut Donni, dkk (2016) Motivasi adalah proses yang menunjukkan intensitas individu, arah, dan ketekunan dari upaya menuju pencapaian tujuan. Serta menurut Hasibuan (2014) Motivasi merupakan faktor pendorong karyawan untuk makin giat bekerja. Dari beberapa pendapat tentang motivasi, dapat disimpulkan pengertian daripada motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong diri manusia untuk memenuhi berbagai kebutuhannya dengan cara mengarahkan daya dan potensi seseorang agar mau bekerja secara produktif serta giat dalam bekerja baik sesuai dengan tugas dan kewajiban untuk mencapai suatu yang diinginkan.

Hasil observasi dan wawancara peneliti terhadap beberapa karyawan fenomena yang terkait dengan variabel motivasi dapat dilihat pada indikator kurangnya pemberian gaji yang layak kepada karyawan, lalu kurangnya fasilitas keamanan dan keselamatan kerja pada perusahaan, selanjutnya terjadi ketidak harmonisannya dalam menjalani hubungan kerja, serta kurangnya pengakuan dan penghargaan untuk menghormati dan menghargai prestasi kerja karyawan.

Adapun hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ekhsan (2019), dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa ,otivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga semakin tinggi motivasi terhadap karyawan maka semakin tinggi kinerja karyawan. Selanjutnya hasil penelitian

menurut Arianto & Kurniawan (2020), menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya jika variabel motivasi meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Pancasila, dkk (2020), menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya motivasi yang cenderung tinggi akan menghasilkan kinerja karyawan yang sangat baik. Lalu hasil penelitian Sudiardhita, Mukhtar, dkk (2018), menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya jika motivasi meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat. Berbeda dengan hasil penelitian Sinaga, Hidayat (2020), menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka artinya, rendahnya motivasi berpengaruh terhadap tingkat kinerja karyawan.

Selain motivasi, kepemimpinan juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan adalah kemampuan individu untuk mempengaruhi, memberi Motivasi dan memberi kontribusi untuk efektivitas dan peningkatan perusahaan Yukl (2015). Menurut Shekari & Nikooparvar (2012) bentuk kepemimpinan itu sangat banyak mulai dari *autocratic leadership*, *charismatic leadership*, dan *servant leadership*. Dari ketiga jenis kepemimpinan tersebut, yang efektif bagi karyawan adalah *servant leadership*. Dalam penelitian ini penulis berfokus pada *servant leadership*.

Servant Leadership adalah gaya kepemimpinan yang memiliki prinsip melayani dan ketulusan hati terhadap sesama, Sendjaya (2015). Menurut Sendjaya

(2015) *Servant Leadership* merupakan gaya kepemimpinan yang membantu memaksimalkan potensi karyawan. Lalu menurut Setyaningrum, dkk (2020) *Servant Leadership* adalah pelopor revolusi baru dalam pemikiran dan konsep kepemimpinan yang dianggap sebagai cara yang lebih baik untuk memimpin dan mengelola organisasi.

Sedangkan menurut *Mc Shane* (2018) *Servant Leadership* adalah pemimpin yang melayani pengikut dengan cara menolong pengikut memenuhi kebutuhannya, melatih, membantu, menjadi fasilitator bagi pengembangan diri pengikut. Berdasarkan penelitian terdahulu, dapat disimpulkan bahwa *Servant Leadership* merupakan kepemimpinan yang melayani, memberdayakan dan mengembangkan karyawan dengan kerendahan hati, kemurnian hati, dan menghargai sesama.

Hasil observasi dan wawancara peneliti terhadap beberapa karyawan fenomena yang terkait dengan variabel *servant leadership* dapat dilihat pada indikator seperti pimpinan perusahaan ini kurangnya memberikan rasa kasih sayang kepada karyawan dalam hal membuat keputusan yang terbaik, lalu kurangnya pemberdayaan daripada karyawan dalam hal mempercayakan kekuasaan pada orang lain, selanjutnya pemimpin tidak memberikan visi kepada perusahaan dalam hal menentukan arah dimasa mendatang, dan terdapat kurangnya kerendahan hati pemimpin dalam hal menunjukkan rasa hormat terhadap karyawan, serta kurangnya rasa kepercayaan pada karyawan dalam hal memilih pemimpin berdasarkan kelebihan yang dimiliki dari seorang pemimpin.

Adapun hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Basalama, Piartrini (2019), dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa *servant leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa kondisi kepemimpinan yang dirasakan karyawan adalah baik dapat menghasilkan kinerja karyawan yang baik. Selanjutnya hasil penelitian Dani & Mujanah (2021), menunjukkan bahwa *servant leadership* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Yang menyatakan semakin baik *servant leadership* di terapkan oleh pimpinan maka akan berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan.

Pada hasil penelitian Mubin, Setyaningrum, Rezeki (2020), menunjukkan bahwa *servant leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Yang menyatakan mengembangkan *servant leadership* pada perusahaan maka akan memiliki kinerja karyawan yang tinggi. Lalu hasil penelitian Yuniarto (2018), menunjukkan bahwa *servant leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya *servant leadership* yang tinggi maka akan meningkatkan kualitas kinerja karyawannya. Berbeda dengan hasil Penelitian Hariyono, Andreani (2020), menunjukkan bahwa *servant leadership* tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Yang menyatakan *servant leadership* tidak menjadi jaminan peningkatan kinerja karyawan dapat baik semua, semua itu kembali lagi pada pribadi karyawan masing-masing.

Faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin Kerja adalah suatu alat atau sarana bagi organisasi untuk

mempertahankan eksistensinya. Hartatik (2014). Sedangkan menurut Sutrisno (2019), Disiplin Kerja merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku.

Menurut Hamali (2016) Disiplin Kerja adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan. Sedangkan menurut Hasibuan (2017) Disiplin Kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku.

Dari beberapa definisi yang dikemukakan oleh beberapa ahli, maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis ataupun tidak tertulis dan apabila melanggar akan mendapatkan sanksi atau hukuman atas pelanggarannya. Hasil observasi dan wawancara peneliti terhadap beberapa karyawan fenomena yang terkait dengan variabel disiplin kerja dapat dilihat pada indikator seperti kurangnya ketaatan karyawan terhadap aturan waktu dalam hal jam masuk dan pulang kerja sesuai dengan peraturan perusahaan selanjutnya terjadi ketidaktaatannya terhadap aturan perusahaan dalam hal cara berpakaian dan cara bertingkah laku dalam perusahaan, lalu terdapat kurang taatnya karyawan pada aturan perilaku dalam hal melakukan pekerjaan yang harus sesuai dengan jabatan dan tanggung jawab, serta terdapat kurangnya taat terhadap aturan tentang apa yang boleh dilakukan dan apa yang tidak boleh dilakukan.

Adapun hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Susanto (2019), dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi disiplin kerja yang dimiliki tiap karyawan, maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan. Selanjutnya hasil penelitian dari Prasetyo, Marlina (2019), yaitu disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan apabila disiplin kerja karyawan ditingkatkan akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan pada perusahaan.

Pada hasil penelitian Prayogi, dkk (2019), menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Yang artinya semakin disiplin kerja ditingkatkan, maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Lalu hasil penelitian Arif, dkk (2019), menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik disiplin kerja yang dilakukan oleh karyawan maka kinerja karyawan akan meningkat. Berbeda dengan hasil penelitian dari Arisanti, Santoso, Wahyuni (2019), menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya jika ketaatan disiplin kerja pada perusahaan rendah, maka akan mengakibatkan rendahnya kinerja karyawan.

1.2 Rumusan Masalah

Dari uraian diatas penulis mengidentifikasi masalah dalam penelitian adalah sebagai berikut :

- 1) Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada *Blink Collection* Denpasar?
- 2) Apakah ada pengaruh *servant leadership* terhadap kinerja karyawan pada *Blink Collection* Denpasar?
- 3) Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada *Blink Collection* Denpasar?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, penelitian ini mempunyai tujuan sebagai berikut :

- 1) Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada *Blink Collection* Denpasar.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh *servant leadership* terhadap kinerja karyawan pada *Blink Collection* Denpasar.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada *Blink Collection* Denpasar.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian, maka penelitian ini diharapkan akan memberi manfaat, antara lain sebagai berikut :

- 1) Manfaat teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk dijadikan sebagai sumber informasi dalam menjawab permasalahan-permasalahan

yang terjadi dalam pengelolaan SDM perusahaan beserta kebijakan-kebijakannya.

2) Manfaat praktis

Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi pimpinan dan karyawan pada perusahaan agar lebih mudah mengambil kebijakan-kebijakan dimasa yang akan datang sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan untuk memajukan dan menambah wawasan perusahaan *Blink Collection* Denpasar.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Grand Theory*

Grand Theory pada penelitian ini adalah *Goal-setting theory* yang dikemukakan oleh Locke (1968) sebagai teori utama (*grand theory*) yang mengatakan adanya hubungan yang tidak terpisahkan antara penetapan tujuan dan kinerja. *Goal-setting theory* merupakan salah satu bentuk teori Motivasi. *Goal-setting theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan.

Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya. *Goal-setting theory* mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan (Robbins, 2008). Jika seorang individu memiliki komitmen untuk mencapai tujuannya, maka komitmen tersebut akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kerjanya.

2.1.2 Motivasi

1) Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan kekuatan dalam diri seseorang yang akan mempengaruhi arah yang dituju, intensitas dan keberlangsungan tindakan sukarela untuk mewujudkan tujuan yang sudah menjadi tujuan bersama, Sinaga & Hidayat

(2020). Menurut Manalu (2015), Motivasi yang merupakan dorongan, alasan, dan keinginan seseorang dalam melakukan segala sesuatu. Menurut Donni, dkk (2016) Motivasi adalah proses yang menunjukkan intensitas individu, arah, dan ketekunan dari upaya menuju pencapaian tujuan. Serta menurut Hasibuan (2014) Motivasi merupakan faktor pendorong karyawan untuk makin giat bekerja.

Dari beberapa pendapat tentang Motivasi, dapat disimpulkan pengertian daripada Motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong diri manusia untuk memenuhi berbagai kebutuhannya dengan cara mengarahkan daya dan potensi seseorang agar mau bekerja secara produktif serta giat dalam bekerja baik sesuai dengan tugas dan kewajiban untuk mencapai suatu yang diinginkan.

2) Tujuan Motivasi

Menurut Kurniari (2018), terdapat beberapa tujuan Motivasi sebagai berikut :

- (1) Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan.
- (2) Meningkatkan moral dan keputusan kerja karyawan.
- (3) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- (4) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan.
- (5) Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan.
- (6) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
- (7) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- (8) Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- (9) Meningkatkan kesejahteraan karyawan.
- (10) Meningkatkan kinerja karyawan
- (11) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan-bahan baku.

(12) Meningkatkan kinerja karyawan.

3) Jenis-jenis Motivasi

Terdapat 2 jenis Motivasi yaitu Motivasi positif dan Motivasi negatif (Hasibuan, 2017) :

(1) Motivasi Positif

Motivasi positif yang dimaksud yaitu Motivasi yang diberikan seseorang yang sifatnya menyenangkan. Seperti pemberian gaji, fasilitas, jaminan hari tua, jaminan keselamatan dan sebagainya.

(2) Motivasi Negatif

Motivasi negatif adalah Motivasi yang bersifat hukuman atau ketakutan. Seperti, perusahaan dapat memberikan Motivasi negatif dalam bentuk intimidasi, tekanan, maupun ancaman.

4) Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi saling berkaitan dan tidak dapat dipisahkan dengan pencapaian produktivitas yang baik, untuk itu pimpinan perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi karyawan. Menurut Sutrisno (2015) faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstern sebagai berikut :

a. Faktor Internal

(1) Keinginan untuk dapat memiliki. Keinginan untuk dapat memiliki benda sehingga dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan.

- (2) Keinginan untuk memperoleh penghargaan. Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain.
- (3) Keinginan untuk berkuasa. Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja.

b. Faktor Eksternal

- (1) Kondisi lingkungan kerja. Keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar perawat yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan.
- (2) Kompensasi yang memadai. Sumber penghasilan utama bagi para perawat untuk menghidupi diri beserta keluarganya.
- (3) Adanya jaminan pekerjaan. Setiap perawat akan mengorbankan yang ada pada dirinya untuk organisasi untuk mendapatkan jaminan pekerjaan.

5) Indikator Motivasi

Menurut Sanjaya (2015) ada 4 indikator Motivasi, yaitu :

- (1) Kebutuhan Fisiologis yaitu kebutuhan rasa aman yang ditunjukkan dengan : pemberian gaji yang layak kepada pegawai, pemberian bonus, uang makan, uang transport, fasilitas perumahan dan lain sebagainya.
- (2) Kebutuhan Rasa Aman yaitu ditunjukkan dengan : fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, dana pensiun, tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan, dan perlengkapan keselamatan lainnya.

- (3) Kebutuhan sosial yaitu ditunjukkan dengan : melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya dengan menjalani hubungan kerja yang harmonis, kebutuhan untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.
- (4) Kebutuhan penghargaan yaitu ditunjukkan dengan : pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuannya yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh karyawan lain dan pimpinan terhadap prestasi kerjanya.

2.1.3 *Servant Leadership*

1) *Pengertian Servant Leadership*

Servant Leadership adalah gaya kepemimpinan yang memiliki prinsip melayani dan ketulusan hati terhadap sesama, Sendjaya (2015). Menurut Sendjaya (2015) *Servant Leadership* merupakan gaya kepemimpinan yang membantu memaksimalkan potensi karyawan. Lalu menurut Setyaningrum, dkk (2020) *Servant Leadership* adalah pelopor revolusi baru dalam pemikiran dan konsep kepemimpinan yang dianggap sebagai cara yang lebih baik untuk memimpin dan mengelola organisasi.

Sedangkan menurut *Mc Shane* (2018) *Servant Leadership* adalah pemimpin yang melayani pengikut dengan cara menolong pengikut memenuhi kebutuhannya, melatih, membantu, menjadi fasilitator bagi pengembangan diri pengikut. Berdasarkan penelitian terdahulu, dapat disimpulkan bahwa *Servant Leadership* merupakan kepemimpinan yang melayani, memberdayakan dan

mengembangkan karyawan dengan kerendahan hati, kemurnian hati, dan menghargai sesama.

2) **Dimensi *Servant Leadership***

Dimensi *servant leadership* menurut Kuswanto (2015) adalah sebagai berikut :

(1) *Altruistic Calling*

Menggambarkan hasrat yang kuat dari pemimpin untuk membuat perbedaan positif pada kehidupan orang lain dan meletakkan kepentingan orang lain di atas kepentingannya sendiri dan akan bekerja keras untuk memenuhi kebutuhan bawahannya.

(2) *Emotional Healing*

Menggambarkan komitmen seorang pemimpin dan keterampilannya untuk meningkatkan dan mengembalikan semangat bawahan dari trauma atau penderitaan.

(3) *Wisdom*

Menggambarkan pemimpin yang mudah untuk menangkap tanda-tanda di lingkungannya, sehingga memahami situasi dan memahami implikasi dari situasi tersebut.

(4) *Persuasive Mapping*

Menggambarkan sejauh mana pemimpin memiliki keterampilan untuk memetakan persoalan dan mengkonseptualisasikan kemungkinan tertinggi untuk terjadinya dan mendesak seseorang untuk melakukan sesuatu ketika mengartikulasikan peluang.

(5) *Organizational Stewardship*

Menggambarkan sejauh mana pemimpin menyiapkan organisasi untuk membuat kontribusi positif terhadap lingkungannya melalui program pengabdian masyarakat dan pengembangan komunitas dan mendorong pendidikan tinggi sebagai satu komunitas.

3) **Tugas *Servant Leadership***

Menurut Wert (2014), *servant leadership* memiliki beberapa tugas sebagai berikut:

- a. Harus memiliki tujuan yang besar dan memberikan pengaruh kepada pelaku organisasi yang lain bisa mengupayakan agar tujuan bersama tersebut bisa tercapai dengan baik.
- b. Tidak menganggap dirinya sebagai bos, namun menganggap dirinya sebagai posisi paling bawah dalam sebuah organisasi agar terciptanya kenyamanan pelaku organisasi yang lain.
- c. Menciptakan tim yang solid dalam bekerja agar satu sama lain baik dalam satu divisi maupun beda divisi bisa saling membantu dalam hal pekerjaan.
- d. Selalu tanggap untuk menyelesaikan masalah yang terjadi dalam organisasi agar semua pelaku organisasi kembali fokus kepada divisinya masing-masing untuk mewujudkan visi dari organisasi.
- e. Membangun strategi yang baik untuk memberikan semangat kepada setiap individu dalam organisasi dengan tujuan akan memberikan kontribusi yang lebih baik lagi untuk organisasi.

4) Indikator *Servant Leadership*

Indikator dalam pengukuran *servant leadership* menurut Sendjaya (2015) adalah sebagai berikut :

(1) *Love* (Kasih sayang)

Memperlihatkan bagaimana pemimpin dapat menganggap orang lain sebagai alat dalam mencapai tujuan, namun dengan memperlakukan orang tersebut sebagaimana mestinya.

(2) *Empowerment* (Pemberdayaan)

Seorang pemimpin mempercayakan kekuasaannya pada orang lain serta memperhatikan saran dari karyawan sehingga tercipta kerjasama yang baik.

(3) *Vision* (Visi)

Memperlihatkan pada arah tujuan yang akan diambil oleh seorang pemimpin, hal ini dapat menginspirasi setiap tindakan dan membentuk arah yang lebih baik.

(4) *Humality* (Kerendahan hati)

Memperlihatkan pemimpin dalam menunjukkan rasa saling menghormati dan mengakui kontribusi dari hasil kerja setiap karyawannya.

(5) *Trust* (Kepercayaan)

Memperlihatkan bagaimana seorang pemimpin adalah orang yang dipilih berdasarkan pada kemampuan, serta kelebihan dalam memperoleh kepercayaan tersebut.

2.1.4 Disiplin Kerja

1) Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin Kerja adalah suatu alat atau sarana bagi organisasi untuk mempertahankan eksistensinya. Hartatik (2014). Sedangkan menurut Sutrisno (2019), Disiplin Kerja merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku. Menurut Hamali (2016), Disiplin Kerja adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan.

Sedangkan menurut Hasibuan (2017), Disiplin Kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Dari beberapa definisi yang dikemukakan oleh beberapa ahli, maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis ataupun tidak tertulis dan apabila melanggar akan mendapatkan sanksi atau hukuman atas pelanggarannya.

2) Jenis Disiplin Kerja

Menurut Handoko (2014) membagi disiplin kedalam tiga bagian, yaitu :

- (1) Disiplin Preventif, yaitu kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para pegawai agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan dapat dicegah.

- (2) Disiplin Korelatif, yaitu kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif sering berupa suatu bentuk hukuman dan disebut tindakan pendisiplinan.
- (3) Disiplin Progresif, yaitu kegiatan memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang.

3) Tujuan Disiplin Kerja

Tujuan disiplin kerja menurut Sutrisno (2016) mengemukakan bahwa tujuan disiplin kerja adalah sebagai berikut :

- (1) Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
- (2) Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan untuk melaksanakan pekerjaan.
- (3) Besarnya rasa tanggung jawab pada karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.
- (4) Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan karyawan.
- (5) Meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja pada karyawan.

Berdasarkan tujuan disiplin kerja maka disiplin kerja karyawan harus ditegakkan dalam suatu organisasi. tanpa disiplin kerja yang baik, sulit bagi organisasi untuk mewujudkan tujuannya.

4) Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Sinambela (2018), berpendapat bahwa faktor-faktor dari disiplin kerja ada lima :

- (1) Frekuensi kehadiran. Salah satu tolok ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai adalah semakin tinggi frekuensinya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.
- (2) Tingkat kewaspadaan. Pegawai yang dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi baik terhadap dirinya maupun terhadap pekerjaannya.
- (3) Ketaatan pada standar kerja. Dalam melaksanakan pekerjaannya, seorang pegawai diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.
- (4) Ketaatan pada peraturan kerja. Hal ini dimaksudkan untuk kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.
- (5) Etika kerja. Etika kerja diperlukan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama pegawai.

5) Indikator Disiplin Kinerja

Terdapat beberapa indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu perusahaan, Sutrisno (2016).

(1) Taat terhadap aturan waktu

Taat terhadap aturan waktu dapat dilihat dari jam masuk dan pulang kerja serta jam isitirahat yang tepat sesuai dengan peraturan dalam perusahaan.

(2) Taat terhadap peraturan perusahaan

Taat terhadap peraturan perusahaan seperti peraturan dasar tentang cara berpakaian dan juga cara bertingkah laku dalam pekerjaan.

(3) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

Taat terhadap aturan perilaku ditunjukkan dengan cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, tanggung jawab, dan juga cara berhubungan dengan unit kerja lain.

(4) Taat terhadap peraturan lainnya

Peraturan lainnya seperti aturan tentang apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan dalam suatu perusahaan.

2.1.5 Kinerja Karyawan

1) Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Edison, dkk (2017). Sedangkan Menurut Sedarmayanti (2017), Kinerja Karyawan adalah suatu yang secara actual orang kerjakan dan dapat diobservasi. Menurut Mangkunegara (2017), Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam

melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Lalu Menurut Yacob (2020), Kinerja adalah serangkaian kegiatan yang dilakukan oleh karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya dalam waktu tertentu untuk mencapai hasil dan tujuan perusahaan. Berdasarkan beberapa teori pengertian yang diatas, dapat disimpulkan bahwa pengertian kinerja merupakan hasil kerja secara kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan secara keseluruhan yang dapat digunakan sebagai landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu baik atau sebaliknya.

2) Elemen Kinerja Karyawan

Menurut Fahmi (2014) bahwa kinerja mempunyai beberapa elemen yaitu :

- (1) Hasil kerja dicapai secara individual atau secara institusi, yang berarti kinerja tersebut adalah hasil akhir yang diperoleh secarasendiri-sendiri atau kelompok.
- (2) Dalam melaksanakan tugas, orang atau lembaga diberikan wewenang dan tanggung jawab, yang berarti orang atau lembaga diberikan hak dan kekuasaan untuk ditindaklanjuti, sehingga pekerjaannya dapat dilakukan dengan baik.
- (3) Pekerjaan haruslah dilakukan secara legal, yang berarti dalam melaksanakan tugas individu atau lembaga tentu saja harus mengikuti aturan yang telah ditetapkan.

- (4) Pekerjaan tidaklah bertentangan dengan moral atau etika, artinya selain mengikuti aturan yang telah ditetapkan, tentu saja pekerjaan tersebut haruslah sesuai moral dan etika yang berlaku umum.

3) Tujuan Kinerja Karyawan

Menurut Fahmi (2014) tujuan kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

- (1) Mencapai peningkatan yang dapat diraih dalam kinerja organisasi.
- (2) Bertindak sebagai pendorong perubahan dalam mengembangkan suatu budaya yang berorientasi pada kinerja.
- (3) Meningkatkan Motivasi dan komitmen karyawan.
- (4) Memungkinkan individu mengembangkan kemampuan mereka.
- (5) Mengembangkan hubungan yang konstruktif dan terbuka antara individu dan manajer dalam suatu proses dialog yang dihubungkan dengan pekerjaan yang sedang dilaksanakan sepanjang tahun.

4) Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2017), faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah sebagai berikut :

- (1) Faktor Kemampuan (ability)

Kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge skill). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan dan sebenarnya perusahaan atau

organisasi memang sangat membutuhkan orang-orang yang memiliki IQ di atas rata-rata. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

(2) Faktor Motivasi (motivation)

Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (situation) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal.

5) Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Mathis (2015) berbagai indikator kinerja yang dapat digunakan untuk mengevaluasi kinerja adalah :

(1) Kuantitas

Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntut karyawan harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai. Berdasarkan persyaratan pekerjaan tersebut dapat diketahui jumlah karyawan yang dibutuhkan untuk dapat mengerjakannya, atau setiap karyawan dapat mengerjakan berapa unit pekerjaan.

(2) Kualitas

Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Setiap pekerjaan mempunyai standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakannya sesuai ketentuan. Karyawan memiliki kinerja baik bila dapat menghasilkan pekerjaan sesuai persyaratan kualitas yang dituntut pekerjaan tersebut.

(3) Ketepatan waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Pekerjaan yang tidak selesai tepat waktu pada suatu bagian akan menghambat pekerjaan pada bagian lain, sehingga mempengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan.

(4) Kehadiran

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan. Kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya.

(5) Kemampuan kerja sama

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang atau lebih, sehingga membutuhkan kerja sama antar karyawan sangat dibutuhkan. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerjasama dengan rekan sekerja lainnya.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

2.2.1 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Adapun penelitian mengenai pengaruh Motivasi di dukung oleh penelitian yang relevan seperti dibawah ini :

- 1) Penelitian oleh Ekhsan (2019), Dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Syncrum Logistics”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Syncrum Logistic. Metode penelitian dalam penelitian ini meliputi jumlah sampel sebanyak 60 responden dan dengan menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif. Karena itu, analisis data yang digunakan adalah analisis statistik dalam bentuk uji regresi linier berganda. Adapun persamaan dan perbedaan pada penelitian yang terdahulu dengan yang sekarang yaitu sama-sama meneliti variabel Motivasi. Sedangkan perbedaannya yaitu tahun penelitian, tempat penelitian, dan jumlah populasi.
- 2) Penelitian oleh Arianto dan Kurniawan (2020), Dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi memiliki pengaruh baik secara parsial ataupun simultan terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian dalam penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan asosiatif, serta menggunakan metode teknik sampling jenuh dengan jumlah sampel sebanyak 65 responden. Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis

koefisien dterminasi, dan uji hipotesis. Adapun persamaan dan perbedaan pada penelitian yang terdahulu dengan yang sekarang yaitu sama-sama meneliti variabel Motivasi. Sedangkan perbedaannya yaitu tahun penelitian, tempat penelitian, dan jumlah populasi.

- 3) Penelitian oleh Sudhiardhita, dkk (2018), Dalam penelitian yang berjudul “*The Effect of Compensation, Motivation of Employee and Work Satisfaction to Employee Performance PT. Bank XYZ (Persero) Tbk*”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank XYZ. Metode penelitian dalam penelitian ini meliputi jumlah sampel sebanyak 346 responden dengan menggunakan metode eksploratif. Adapun persamaan dan perbedaan pada penelitian yang terdahulu dengan yang sekarang yaitu sama-sama meneliti variabel Motivasi. Sedangkan perbedaannya yaitu tahun penelitian, tempat penelitian, dan jumlah populasi.
- 4) Penelitian oleh Pancasila, dkk (2020), Dalam penelitian yang berjudul “*Effects of Work Motivation and Leadership toward Work Satisfaction and Employee Performance*”. Hasil penelitian ini menunjukkan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian dalam penelitian ini meliputi jumlah sampel sebanyak 355 responden dan dengan menggunakan metode *Structural Equation Modeling* (SEM). Adapun persamaan dan perbedaan pada penelitian yang terdahulu dengan yang sekarang yaitu sama-sama meneliti variabel Motivasi.

Sedangkan perbedaannya yaitu tahun penelitian, tempat penelitian, dan jumlah populasi.

- 5) Berbeda dengan penelitian oleh Sinaga dan Hidayat (2020), Dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. kereta Api Indonesia. Metode penelitian dalam penelitian ini meliputi jumlah sampel sebanyak 65 responden. Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan uji hipotesis koefisien determinasi. Adapun persamaan dan perbedaan pada penelitian yang terdahulu dengan yang sekarang yaitu sama-sama meneliti variabel Motivasi. Sedangkan perbedaannya yaitu tahun penelitian, tempat penelitian, dan jumlah populasi.

2.2.2 Pengaruh *Servant Leadership* Terhadap Kinerja Karyawan

Adapun penelitian mengenai pengaruh *servant leadership* di dukung oleh penelitian yang relevan seperti dibawah ini :

- 1) Penelitian oleh Basalama dan Piartrini (2019), Dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh *Servant Leadership* dan Komitmet Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Dana Bank Sultra Kendari”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *servant leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bagian Dana Bank Sultra Kendari. Metode penelitian dalam penelitian ini meliputi jumlah sampel sebanyak 50

responden. Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Adapun persamaan dan perbedaan pada penelitian yang terdahulu dengan yang sekarang yaitu sama-sama meneliti variabel *servant leadership*. Sedangkan perbedaannya yaitu tahun penelitian, tempat penelitian, dan jumlah populasi.

- 2) Penelitian oleh Dani dan Mujanah (2021), Dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh *Servant Leadership*, Beban Kerja dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perhubungan Kabupaten Bangkalan Madura dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *servant leadership* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian dalam penelitian ini memiliki jumlah sampel sebanyak 99 responden. Analisis data yang digunakan adalah Partial Least Square (PLS). Adapun persamaan dan perbedaan pada penelitian yang terdahulu dengan yang sekarang yaitu sama-sama meneliti variabel *servant leadership*. Sedangkan perbedaannya yaitu tahun penelitian, tempat penelitian, dan jumlah populasi.
- 3) Penelitian oleh Yuniarto (2018), Dalam penelitian yang berjudul “*Effect of Organizational Citizenship Behaviors as a Moderation Betwwen Servant Leadership on Employee Performance*”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *servant leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian dalam penelitian ini meliputi jumlah sampel sebanyak 154 responden dengan menggunakan metode kuesioner. Analisis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu Structural Equation Modeling

(SEM). Adapun persamaan dan perbedaan pada penelitian yang terdahulu dengan yang sekarang yaitu sama-sama meneliti variabel *servant leadership*. Sedangkan perbedaannya yaitu tahun penelitian, tempat penelitian, dan jumlah populasi.

- 4) Penelitian oleh Mubin, dkk (2022), Dalam penelitian yang berjudul “*The Effect of Servant Leadership on Employee Performance in plastic packaging company for bottled drinking water in the industrial area of Bekasi regency*”. Hasil penelitian ini menunjukkan *servant leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian dalam penelitian ini meliputi jumlah sampel sebanyak 182 responden. Adapun persamaan dan perbedaan pada penelitian yang terdahulu dengan yang sekarang yaitu sama-sama meneliti variabel *servant leadership*. Sedangkan perbedaannya yaitu tempat penelitian dan jumlah populasi.
- 5) Berbeda dengan penelitian oleh Hariyono dan Andreani (2020), Dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh *Servant Leadership* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi di UD. Anugrah Mulya Rejeki”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *servant leadership* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan UD. Anugrah Mulya Rejeki. Metode penelitian dalam penelitian ini meliputi jumlah sampel sebanyak 34 responden. Analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif. Adapun persamaan dan perbedaan pada penelitian yang terdahulu dengan yang sekarang yaitu sama-sama meneliti variabel *servant leadership*. Sedangkan perbedaannya yaitu tahun penelitian, tempat penelitian, dan jumlah populasi.

2.2.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Adapun penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja di dukung oleh penelitian yang relevan seperti dibawah ini :

- 1) Penelitian oleh Susanto (2019), Dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Penjualan PT. Rembaka”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Rembaka. Metode penelitian dalam penelitian ini meliputi jumlah sampel sebanyak 60 responden dengan teknik *probability sampling*. Analisis data yang digunakan adalah analisis statistik. Adapun persamaan dan perbedaan pada penelitian yang terdahulu dengan yang sekarang yaitu sama-sama meneliti variabel disiplin kerja. Sedangkan perbedaannya yaitu tahun penelitian, tempat penelitian, dan jumlah populasi.
- 2) Penelitian oleh Prasetyo dan Marlina (2019), Dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian dalam penelitian ini memiliki jumlah sampel sebanyak 80 responden. Analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Adapun persamaan dan perbedaan pada penelitian yang terdahulu dengan yang sekarang yaitu sama-sama meneliti variabel disiplin kerja. Sedangkan perbedaannya yaitu tahun penelitian, tempat penelitian, dan jumlah populasi.

- 3) Penelitian oleh Prayogi dan Lesmana (2019), Dalam penelitian yang berjudul "*The influence of Communication and Work Discipline to Employee Performance*". Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian dalam penelitian ini meliputi jumlah sampel sebanyak 74 responden dengan menggunakan metode teknik sampling. Adapun persamaan dan perbedaan pada penelitian yang terdahulu dengan yang sekarang yaitu sama-sama meneliti variabel disiplin kerja. Sedangkan perbedaannya yaitu tahun penelitian, tempat penelitian, dan jumlah populasi.
- 4) Penelitian oleh Arif, dkk (2019), Dalam penelitian yang berjudul "*Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance*". Hasil penelitian ini menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian dalam penelitian ini meliputi jumlah sampel sebanyak 47 responden. Analisis pada penelitian ini menggunakan regresi linier berganda. Adapun persamaan dan perbedaan pada penelitian yang terdahulu dengan yang sekarang yaitu sama-sama meneliti variabel disiplin kerja. Sedangkan perbedaannya yaitu tahun penelitian, tempat penelitian, dan jumlah populasi.
- 5) Berbeda dengan penelitian oleh Arisanti, dkk (2019), Dalam penelitian yang berjudul "*Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk*". Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. Metode

penelitian dalam penelitian ini meliputi jumlah sampel sebanyak 32 responden. Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis. Adapun persamaan dan perbedaan pada penelitian yang terdahulu dengan yang sekarang yaitu sama-sama meneliti variabel disiplin kerja. Sedangkan perbedaannya yaitu tahun penelitian, tempat penelitian, dan jumlah populasi.

