

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Prestasi kerja adalah kegiatan dan hasil kerja yang dicapai atau ditunjukkan oleh seseorang didalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Dapat dikatakan pula bahwa prestasi kerja merupakan perwujudan atau penampilan dalam melaksanakan pekerjaan. Untuk meningkatkan dan memajukan perusahaan, sangat untuk selalu meningkatkan prestasi kerja karyawan. Penilaian prestasi kerja (*performance appraisal*) adalah proses melalui mana organisasi- organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja pegawai. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para pegawai tentang pelaksanaan kerja mereka Ardana, *et al.*, (2012:125). Menurut Bernardin dan Russel (dalam Sutrisno, 2014:150) menyatakan tentang prestasi kerja adalah hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu dalam kurun waktu tertentu. Sementara Byras dan Rue (dalam Sutrisno, 2014:150) mengartikan prestasi kerja tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaannya. Pengertian tersebut menunjukan pada bobot kemampuan individu di dalam memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang ada di dalam pekerjaannya. Adapun prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu.

Setiap perusahaan/kantor harus memperhatikan prestasi kerja yang dimiliki oleh masing-masing pegawai. Kantor Pertanahan Kota Denpasar adalah instansi

vertikal Kementerian Agraria yang bertugas di bidang pertanahan yang beralamatkan di Jl. Pudak No.7 Denpasar. Mengingat begitu pentingnya tenaga kerja dalam mencapai tujuan organisasi maka prestasi kerja yang mampu dicapai sangatlah diperhatikan. Demikian pula Kantor Pertanahan Kota Denpasar sebagai tempat penelitian dituntut selalu meningkatkan prestasi kerja pegawai khususnya dalam hal pelayanan dalam menyelesaikan sertifikat tanah dari pada pelanggan.

Salah satu cara untuk mengukur prestasi kerja pegawai adalah dengan mengetahui target capaian yang mampu dicapai, dan target capaian pegawai dapat dilihat dari tingkat penyelesaian sertifikat tanah. Adapun tingkat pencapaian penyelesaian sertifikat tanah pada Kantor Pertanahan Kota Denpasar, periode tahun 2021 adalah seperti pada tabel 1.1 :

Tabel 1.1
Pencapaian Penyelesaian Sertifikat Tanah Pada Kantor Pertanahan Kota Denpasar Tahun 2021

No	Bulan	Target (Buah/lembar)	Realisasi (Buah/lembar)
1	Januari	5.000	5.000
2	Februari	5.000	4.890
3	Maret	5.000	4.770
4	April	5.000	3.100
5	Mei	5.000	2.080
6	Juni	5.000	4.203
7	Juli	5.000	3.300
8	Agustus	5.000	4.900
9	September	5.000	2.035
10	Oktober	5.000	3.885
11	November	5.000	2.500
12	Desember	5.000	4.200
	Total	60.000	44.863

Sumber: Kantor Pertanahan Kota Denpasar

Berdasarkan tabel 1.1 di atas, dapat kita lihat bahwa target penyelesaian sertifikat tanah pada Kantor Pertanahan Kota Denpasar pada tahun 2021 belum

sepenuhnya tercapai, yaitu 44.863 buah/lembar sertifikat tanah dari target yang telah ditetapkan yaitu 60.000 sertifikat dalam kurun waktu 1 tahun. Pencapaian target hanya terjadi pada bulan Januari yaitu 5.000 sertifikat, sisanya masih berada dibawah 5.000 sertifikat. Pencapaian target berkaitan dengan prestasi kerja pegawai. Jika prestasi kerja pegawai tinggi maka realisasi dari penyelesaian sertifikat bisa melebihi target yang telah ditetapkan. Byar dan Rue (dalam Sutrisno, 2015:151) mengemukakan adanya dua faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, yaitu faktor individu dan lingkungan. Faktor individu yang dimaksud adalah: Usaha (*effort*) yang menunjukkan jumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan untuk menyelenggarakan gerakan tugas, *Abilities* yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas, *Role/task perception* yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Adapun permasalahan yang menyebabkan tidak terealisasinya penyelesaian sertifikat tanah adalah kurangnya effort untuk mengejar pemilik tanah menyerahkan kelengkapan berkas berkas yang diperlukan. Fiez, (2015) menyatakan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi prestasi kerja diantaranya kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi dan disiplin kerja.

Salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional merupakan pendekatan terakhir yang hangat dibicarakan selama dua dekade terakhir ini. Menurut Robbins (2013), mengatakan bahwa kepemimpinan transformasional adalah sebuah proses dimana pimpinan dan para bawahannya berusaha mencapai tingkat

moralitas dan motivasi yang lebih tinggi. Siagian (2015:213) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional adalah kemampuan seseorang untuk memengaruhi orang lain, dalam hal ini para bawahannya sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pimpinan meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya. Sedangkan menurut Burns (1978) konsep kepemimpinan transformasional mengintegrasikan ide-ide yang dikembangkan dalam pendekatan watak, gaya, dan kontingensi.

Menurut penelitian Hendrawati (2015) menyatakan kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap prestasi kerja. Diperkuat pula oleh penelitian Setiawan, (2015) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Penelitian Fiez, (2015) menyatakan bahwa secara parsial gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Pada penelitian yang dilakukan Setiawan, (2015) menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Fenomena mengenai kepemimpinan transformasional yang terjadi di Kantor Pertanahan Kota Denpasar adalah kurangnya pimpinan memberikan motivasi ataupun dorongan kepada bawahan untuk dapat bekerja lebih baik lagi dan cepat menyelesaikan tugas. Pimpinan lebih condong memberikan perintah agar para pegawai selalu teliti dalam bekerja sehingga hal inilah yang juga menjadi alasan para pegawai tidak mampu mencapai target yang ditetapkan karena mengatakan mereka mementingkan ketelitian dalam bekerja. Permasalahan lain yang

berkaitan dengan kepemimpinan transformasional seperti pimpinan terlihat tidak antusias dan bersemangat dalam menyampaikan misi dan tujuan organisasi, kurangnya kontribusi pimpinan dalam membantu dan memberikan penjelasan kepada bawahan tentang tujuan-tujuan yang harus dicapai dalam kantor, kurangnya pemberian motivasi dan pemberian penghargaan kepada pegawai yang sudah bekerja dengan baik.

Faktor lain yang turut mempengaruhi prestasi kerja diantaranya adalah komitmen organisasi. Mowday (2013:112) menyatakan komitmen organisasi adalah sebuah konsep kompleks yang mencakup komponen perilaku serta sikap. Termasuk sejauh mana pekerja menggabungkan nilai-nilai organisasi, serta niat mereka untuk tetap menjadi bagian dari organisasi. Spector (2010) mengatakan bahwa komitmen organisasi menggambarkan sejauh mana individu mendefinisikan dirinya dan dilibatkan dengan organisasinya dan tidak ingin meninggalkan organisasinya. Seseorang yang memiliki komitmen kuat terhadap organisasi selalu merasa menjadi bagian dari organisasi tersebut. Penelitian yang dilakukan Udayana (2015) menemukan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Penelitian lain oleh Sengkeh (2017) menemukan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Fenomena mengenai komitmen organisasi yang ada adalah kecilnya rasa memiliki yang dimiliki oleh pegawai Kantor Pertanahan Kota Denpasar sebagai tempatnya bernaung. Hal itu terlihat ketika para pegawai sering kali tidak ikut aktif dalam kegiatan yang diadakan pihak Kantor Pertanahan Kota Denpasar

terutama yang tidak ada kaitanya dengan pekerjaan yang mereka lakukan seperti ketika ada kegiatan persembahyangan bertepatan dengan tanggal merah. Pegawai Kantor Pertanahan Kota Denpasar juga seringkali hanya fokus terhadap tugas individu yang mereka miliki dan jarang terlibat menyelesaikan pekerjaan dalam bentuk tim dengan alasan agar lebih bisa fokus dengan tanggung jawabnya masing masing.

Selain faktor kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi, faktor disiplin kerja juga mempengaruhi prestasi kerja. Disiplin kerja dapat diartikan menurut beberapa ahli seperti Singodimedjo (dalam Sutrisno, 2015:86) mengatakan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma yang berlaku disekitarnya. Sedangkan menurut (Sinambella 2016:335) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati suatu peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Pegawai yang telah bekerja dengan disiplin dan sesuai dengan prosedur yang ada tentu akan menghasilkan prestasi kerja terbaik. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian menurut Tumade (2015) yang menyatakan disiplin kerja secara parsial mempunyai hubungan yang positif dan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Sejalan juga dengan penelitian Rakasiwi, (2015) yang menyatakan disiplin kerja secara parsial mempunyai hubungan yang positif dan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Rahmawati, (2013) menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Pada penelitian yang dilakukan oleh Rofi, (2012) menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan

terhadap prestasi kerja.

Salah satu cara yang mudah untuk melihat disiplin pegawai adalah dengan mengamati tingkat absensi yang mereka miliki. Tingkat absensi 1 (satu) tahun pada Kantor Pertanahan Kota Denpasar pada tahun 2021 ditunjukkan pada tabel 1.2:

Tabel 1.2
Jumlah Tingkat Absensi dan Hari Kerja Pegawai Pada Kantor Pertanahan Kota Denpasar Tahun 2021

Bulan	Jumlah Tenaga Kerja (Orang)	Jumlah Hari Kerja (Orang)	Jumlah Hari Kerja Seharusnya (Orang)	Absensi	Jumlah Hari Kerja Senyatanya (Orang)	Persentase Absensi (%)
1	2	3	4 (3x4)	5	6 (5-6)	7(6/5x100%)
Januari	40	26	1040	30	1010	2,88
Februari	40	24	960	20	935	2,60
Maret	40	19	760	25	735	3,28
April	40	26	1040	20	1020	1,92
Mei	40	26	1040	20	1020	1,92
Juni	40	26	1040	20	1020	1,92
Juli	40	27	1080	25	1055	2,31
Agustus	40	24	960	30	930	3,12
September	40	26	1040	25	1015	2,40
Oktober	40	21	840	20	820	2,38
November	40	27	1080	30	1050	2,77
Desember	40	30	1200	20	1180	1,66
Jumlah		302	12080	285	11790	29,16
Rata –rata		25,16	1006,66	23,75	982,5	2,43

Sumber: Kantor Pertanahan Kota Denpasar

Berdasarkan pada tabel 1.2 dapat diketahui tingkat absensi pegawai di Kantor Pertanahan Kota Denpasar periode Januari – Desember 2021 cenderung berfluktuasi setiap bulannya, dimana rata-rata tingkat absensi pegawai sebesar 2,43% yang tergolong rendah. Tingkat absensi yang rendah berada diantara 2-3 %, tingkat absensi sedang berkisar antara 3-15%, jika tingkat absensi mencapai 15-20 % menunjukkan tingkat absensi yang buruk (Ardana, 2012). Namun demikian walau tingkat absensi rendah, dari hasil wawancara dengan pimpinan, masih

dikatakan ada beberapa pegawai yang masih bolos kerja, masuk dan pulang kerja tidak sesuai dengan waktu yang ditetapkan. Banyak pegawai sering tidak disiplin dengan jam kerja dikarenakan alasan kegiatan agama ataupun upacara adat. Selain itu ada beberapa pegawai yang izin tidak masuk kerja dan adapun beberapa pegawai yang juga tidak masuk kerja tanpa keterangan yang jelas, masih ada beberapa pegawai yang tidak datang tepat waktu yang telah ditetapkan oleh kantor.

Reserch Gap penelitian ini terletak pada penelitian yang dilakukan oleh Setya, (2016) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh secara negatif dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Hal yang berbeda ditemukan pada penelitian yang dilakukan oleh Rakasiwi (2015) yang menyimpulkan bahwa bahwa disiplin kerja berpengaruh negative signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Lina, (2013) yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif terhadap prestasi kerja karyawan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diurai tersebut, maka dapat dirumuskan masalah penelitiannya sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kota Denpasar?
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada kantor pertanahan kota Denpasar?

3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kota Denpasar?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan hasil rumusan masalah diatas maka tujuan penelitiannya antara lain sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap prestasi kerja pegawai pada kantor pertanahan kota denpasar.
2. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap prestasi kerja pegawai pada kantor pertanahan kota denpasar.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada kantor pertanahan kota denpasar.

1.4 Manfaat Penelitian

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

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini merupakan kesempatan baik untuk mencoba mengaplikasikan teori yang diperoleh/ditekuni di bangku kuliah dan memberikan sumbangan pemikiran serta pemecahannya.

2. Manfaat praktis

Hasil penelitian diharapkan dapat memberi manfaat bagi kantor dalam

menetapkan kebijakan kantor dalam perhatian terhadap Kepemimpinan, komitmen organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori Atribusi

Teori atribusi memberikan penjelasan proses bagaimana kita menentukan penyebab atau motif perilaku seseorang Ardiansah, (2020). Teori ini mengacu kepada bagaimana seseorang menjelaskan penyebab perilaku orang lain atau diri sendiri yang ditentukan apakah dari internal atau eksternal dan pengaruhnya akan terlihat dalam perilaku individu Luthan, (2017). *Dispositional attributions* suatu hal mengacu pada dalam diri seseorang. Sementara *situasional attributions* merupakan suatu hal mengacu pada lingkungan yang mempengaruhi perilaku. Penentuan atribusi penyebab apakah individual atau situasi dipengaruhi oleh tiga faktor Kelly, (2020):

1. Konsensus (*consensus*) adalah perilaku yang ditunjukkan jika semua orang menghadapi situasi yang serupa merespon dengan cara yang sama,
2. Kekhusuan (*distinctiveness*) adalah perilaku yang ditunjukkan individu berlainan dalam situasi yang berlainan,
3. Konsistensi (*consistency*) adalah perilaku yang sama dalam tindakan seseorang dari waktu ke waktu.

Herzberg (2020) mengungkapkan keberadaan “sejumlah atribut”, yang secara alami berlaku secara internal dalam organisasi, mempengaruhi sikap karyawan, terutama yang berkaitan dengan pekerjaannya. Dysfunctional audit

behavior sebagai suatu bentuk perilaku atau sikap karyawan ditentukan oleh penyebab dari diri sendiri (atribusi internal) dan penyebab luar (atribusi eksternal). Atribusi internal antara lain adalah persepsi individu terhadap *locus of control*, persepsi individu terhadap kinerjanya serta adanya keinginan berpindah kerja dalam diri auditor atau turnover intention yang belum terealisasi dalam tindakan nyata, sedangkan atribusi eksternal antara lain adanya time pressure atau tekanan dari pihak luar mengenai waktu seorang auditor menyelesaikan tugas secepatnya. Yang dimaksud dalam hal di atas yang mana teori atribusi dalam kinerja karyawan dimana hubungannya bersifat saling berpengaruh sebab dengan karakter individu yang baik akan menghasilkan suatu kinerja yang baik pula.

2.1.2 Kepemimpinan Transformasional

1. Pengertian Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan secara harfiah berasal dari kata pemimpin. Kata pemimpin mengandung pengertian mengarahkan, membina atau mengatur, menuntun dan juga menunjukkan ataupun mempengaruhi. Safari (2017) melahirkan pendekatan baru mengenai kepemimpinan yang membagi menjadi kepemimpinan transaksional dan transformasional. Kepemimpinan transformasional adalah tipe kepemimpinan yang mengubah nilai, keyakinan, dan sikap dari pengikutnya. Callow, dkk. (2017) menjelaskan kepemimpinan transformasional secara lebih mendalam dan rinci. Arifin (2017) menyatakan pemimpin transformasional memberikan inspirasi terhadap pengikutnya untuk memiliki visi sesuai dengan organisasi serta turut mengembangkan budaya kerja yang akan mengakibatkan aktivitas kinerja yang tinggi. Selain memberikan stimulasi dan inspirasi,

pemimpin transformasional memaksimalkan kemampuan pengikut untuk memberikan usaha terbaiknya dan mengembangkan kapasitas kepemimpinan yang mereka miliki. Bukti lainnya mengakumulasikan bahwa kepemimpinan transformasional dapat menggerakkan pengikut untuk mencapai kinerja yang diharapkan seiring dengan kepuasan serta komitmen pengikut terhadap kelompok atau organisasi (Avolio, 2019).

Surbakti dan Suharnomo (2018) mendefinisikan kepemimpinan transformasional sebagai sebuah perilaku yang bersifat proaktif, meningkatkan perhatian atas kepentingan bersama kepada para pengikut, dan membantu para pengikut, mencapai tujuan pada tingkatan yang paling tinggi. Hilmi (2017) dan Lamidi (2018) menekankan bahwa dalam kepemimpinan transformasional, pemimpin merubah kepercayaan, nilai, dan perilaku para pengikut sehingga konsisten dengan visi organisasi. Chiang dan Wang (2017) menegaskan bahwa pemimpin yang menerapkan kepemimpinan transformasional memberikan pengaruhnya kepada para pengikut dengan melibatkan para pengikutnya berpartisipasi dalam penentuan tujuan, pemecahan masalah, pengambilan keputusan, dan memberikan umpan balik melalui pelatihan, pengarahan, konsultasi, bimbingan, dan pemantauan atas tugas yang diberikan. Pemimpinan transformasional adalah pemimpin yang mendorong para pengikutnya untuk merubah motif, kepercayaan, nilai, dan kemampuan sehingga minat dan tujuan pribadi dari para pengikut dapat selaras dengan visi dan tujuan organisasi.

Berdasarkan pengertian tentang kepemimpinan transformasional yang

dikemukakan oleh para ahli tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang dapat digunakan dalam meningkatkan kinerja bawahannya. Kepemimpinan ini memadukan serta memotivasi pengikut mereka kearah tujuan-tujuan yang telah ditetapkan dengan memperjelas peranan dan tuntutan tugas. Dengan adanya penerapan gaya kepemimpinan transformasional, pemimpin mencurahkan perhatian pada hal-hal dan kebutuhan pengembangan dari pengikut individual.

2. Prinsip-Prinsip Kepemimpinan Transformasional

Paradigma baru dari kepemimpinan transformasional mengangkat enam prinsip untuk menciptakan kepemimpinan transformasional yang sinergis sebagaimana dibawah ini menurut (Rees:2001), yaitu:

a. Simplifikasi

Keberhasilan dari kepemimpinan diawali dengan sebuah visi yang akan menjadi cermin dan tujuan bersama. Kemampuan serta keterampilan dalam mengungkapkan visi secara jelas, praktis dan tentu saja transformasional yang dapat menjawab kemana kita akan melangkah menjadi hal pertama yang penting untuk kita implementasikan.

b. Motivasi

Kemampuan untuk mendapatkan komitmen dari setiap orang yang terlibat terhadap visi yang sudah dijelaskan adalah hal kedua yang perlu kita lakukan. Pada saat pemimpin transformasional dapat menciptakan suatu sinergitas didalam organisasi, berarti seharusnya dia dapat pula mengoptimalkan, motivasi dan memberi energi kepada setiap pengikutnya. Praktisnya dapat

saja berupa tugas atau pekerjaan yang betul-betul menantang serta memberikan peluang bagi mereka pula untuk terlibat dalam suatu proses kreatif baik dalam hal memberikan usulan ataupun mengambil keputusan dalam pemecahan masalah, sehingga hal ini pula akan memberikan nilai tambah bagi mereka sendiri.

c. Fasilitasi

Dalam pengertian kemampuan untuk secara efektif memfasilitasi pembelajaran yang terjadi didalam organisasi secara kelembagaan, kelompok ataupun individual. Hal ini akan berdampak pada semakin bertambahnya modal intelektual dari setiap orang yang terlibat didalamnya.

d. Mobilitasi

Yaitu pengerahan semua sumber daya yang ada untuk melengkapi dan memperkuat setiap orang yang terlibat didalamnya dalam mencapai visi dan tujuan. Pemimpinan transformasional akan selalu mengupayakan pengikut yang penuh dengan tanggung jawab.

e. Tekad

Yaitu tekad bulat untuk selalu sampai pada akhir, tekad bulat untuk menyelesaikan sesuatu dengan baik dan tuntas. Untuk itu tentu perlu pula didukung oleh pengembangan disiplin spiritualitas, emosi dan fisik serta komitmen.

f. Siap siaga

Yaitu kemampuan untuk selalu siap belajar tentang diri mereka sendiri dan menyambut perubahan dengan paradigma baru yang positif.

3. Model Kepemimpinan Transformasional

Penelitian Raffety dan Griffin, (2004) menemukan lima sub dimensi kepemimpinan transformasional yang memiliki validitas dari masing-masingnya, yaitu:

a. *Vision*

Vision merupakan dimensi kepemimpinan yang penting, diangkat dari konstruk yang luas, yaitu charisma. Raffety dan Griffin, (2004) mendefinisikan visi sebagai gambaran ideal atas masa depan yang didasarkan pada nilai-nilai organisasi.

b. *Inspirational communication*

Raffety dan Griffin mendefinisikan inspirational communication merupakan penggunaan pendekatan-pendekatan ramah serta syarat dengan hal-hal yang mampu membangkitkan emosi serta motivasi bawahan. Inspirational Communication merupakan konstruk yang unik yang mendefinisikan sebagai ekspresi dari pesan-pesan yang positif yang sifatnya mendorong organisasi, dari pernyataan-pernyataan yang mampu membangun motivasi dan rasa percaya diri.

c. *Supportive leadership*

Supportive leadership merupakan pendekatan untuk mengekspresikan kepedulian terhadap bawahan dan bertanggung jawab atas keputusan individu.

d. *Intellectual stimulation*

Bass, (1985) mendefinisikan intellectual stimulation sebagai sesuatu yang

ditujukan untuk meningkatkan kemampuan bawahan akan masalah- masalah tersebut dengan cara pandang yang baru. Pengaruh dari intellectual stimulation dapat dilihat dari peningkatan kemampuan bawahan dari mengkonsepsi, konfrehensif dan menganalisa masalah- masalah dan peningkatan kualitas yang dihasilkan.

e. *Personal penghargaan*

Raffety dan Griffin, (2004) mendefinisikan personal penghargaan sebagai pemberian penghargaan dalam bentuk pujian dan pengakuan terbuka dalam sasaran tertentu yang telah dicapai.

4. Indikator Kepemimpinan Transformasional

Untuk mengukur kepemimpinan transformasional ini, Behling *et al.*, (2014) menggunakan 9 indikator, berupa:

- a. Pimpinan memimpin dengan memahami nilai-nilai bawahan.
- b. Pimpinan menyampaikan misi organisasi dengan antusias
- c. Pimpinan memimpin dengan menunjukkan keyakinan pada diri sendiri.
- d. Pimpinan memimpin dengan menunjukkan cara-cara kemampuannya.
- e. Pimpinan percaya pada bawahan.
- f. Pimpinan menghargai bawahan yang kinerjanya baik.
- g. Pimpinan membantu para bawahan untuk menetapkan tujuan yang dicapai.
- h. Pimpinan memberikan kesempatan pada bawahan untuk mencapai sesuatu dengan caranya sendiri.
- i. Pimpinan menciptakan peluang untuk bawahan agar mempunyai pengalaman sukses.

2.1.3 Komitmen organisasi

1. Pengertian Komitmen organisasi

Komitmen organisasi adalah sebagai suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Menurut Robbins (2018) didefinisikan bahwa keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seseorang individu, sementara komitmen organisasional yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut.

Mowday, *et al.*, (Golembiewski, 2001) Komitmen organisasi adalah sebuah konsep kompleks yang mencakup komponen Perilaku serta sikap. Termasuk sejauh mana pekerja menggabungkan nilai-nilai organisasi, serta niat mereka untuk tetap menjadi bagian dari organisasi. Spector (2000) “komitmen organisasi menggambarkan sejauh mana individu mendefinisikan dirinya dan dilibatkan dengan organisasinya dan tidak ingin meninggalkan organisasinya”. Robbins & Judge (2007) “komitmen organisasi didefinisikan sebagai sesuatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut”

Menurut Kharis (2017) komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Jadi keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu. Menurut Moorhead dan Griffin (2015:134) komitmen organisasi adalah sikap

yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenali dan terikat pada organisasinya. Seseorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi. Menurut Kreitner dan Kinicki (2017) komitmen organisasi adalah kesepakatan untuk melakukan sesuatu untuk diri sendiri, individu lain, kelompok atau organisasi.

Dari pendapat-pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah keadaan psikologis individu yang berhubungan dengan keyakinan, kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan yang kuat untuk bekerja demi organisasi dan tingkat sampai sejauh mana ia tetap ingin menjadi anggota organisasi.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Komitmen pegawai pada organisasi tidak terjadi begitu saja, tetapi melalui proses yang cukup panjang dan bertahap. Minner (Sopiah, 2008) mengemukakan empat faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan antara lain :

- a. Faktor personal, misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan kepribadian
- b. Karakteristik pekerjaan, misalnya lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran, tingkat kesulitan dalam pekerjaan
- c. Karakteristik struktur, misalnya besar kecilnya organisasi, bentuk organisasi, kehadiran serikat pekerja, dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap karyawan
- d. Pengalaman kerja. Pengalaman kerja seorang karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada organisasi. Karyawan yang baru

beberapa tahun bekerja dan karyawan yang sudah puluhan tahun bekerja dalam organisasi tentu memiliki tingkat komitmen yang berlainan.

3. Strategi komitmen organisasi

Menurut Armstrong (1991), ada 10 komponen sebagai sebuah strategi bagi manajemen untuk meningkatkan komitmen anggota terhadap organisasi dalam mencapai tujuannya, yaitu:

- a. Definisikan dan diseminasikan misi dan nilai-nilai organisasi;
- b. Sebarkan tujuan organisasi dengan cara meningkatkan pemahaman tiap orang akan strategi organisasi dan ajak anggota organisasi untuk berpartisipasi dalam menterjemahkan tujuan ke dalam strategi;
- c. Mengajak anggota organisasi untuk terlibat dalam mendefinisikan persoalan dan ikut terlibat dalam pemecahan sampai mereka merasa langkah itu adalah merupakan “milik”nya;
- d. Berikan pola kepemimpinan transformasional yaitu memberikan anggota organisasi inspirasi ide yang mengarah pada masa depan;
- e. Gunakan setiap media komunikasi yang ada untuk menyampaikan pesan secara tepat tentang misi, nilai, dan strategi organisasi;
- f. Berikan contoh-contoh dan pelatihan yang merupakan perwujudan dari gaya manajemen organisasi dalam meningkatkan keterlibatan dan kerjasama anggota;
- g. Kembangkan proses dan iklim organisasi yang mampu meningkatkan perkembangan ketrampilan orang dalam mencapai tujuan prestasi yang lebih tinggi;

- h. Kenalkan kepada anggota organisasi keuntungan (profit) organisasi dan rencana pencapaian profit untuk tahun-tahun mendatang;
- i. Gunakan program pelatihan yang ada untuk meningkatkan impresi yang bagus dari karyawan terutama karyawan baru terhadap organisasi;
- j. Gunakan workshop atau jenis pelatihan lainnya untuk mengajak semua orang mendiskusikan isu-isu penting yang dihadapi organisasi dan berikan kesempatan pada mereka untuk memberikan kontribusi ide. Bahkan kalau perlu ambil tindakan mengenai ide – ide bagus mereka.

4. Indikator komitmen organisasi

Lincoln dan Bashaw (dalam Sopiah, 2008) mengemukakan komitmen organisasional memiliki tiga indikator yaitu :

- a. kemauan karyawan,
- b. kesetiaan karyawan,
- c. kebanggaan karyawan dalam organisasi.

2.1.4 Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo (2015:86) menyatakan disiplin kerja merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma- norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Sinambela (2016:335) menyatakan disiplin kerja adalah kemampuan seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Siagian (2015:11) menyatakan disiplin kerja adalah tindakan manajemen untuk mendorong anggota organisasi

memenuhi tuntutan berbagai ketentuan yang harus ditaati dan standar yang harus dipatuhi. Disiplin kerja dapat diartikan sebagai bentuk pelatihan yang berusaha untuk memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Hasibuan (2019:193), “kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Latainer dalam Sutrisno (2019:87) mengartikan “disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai yang tinggi dari pekerjaan dan perilaku”. Salah satu upaya untuk mengatasi penyebab tindakan indisipliner yang bertujuan untuk pertumbuhan organisasi yaitu memotivasi karyawan agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Adanya disiplin kerja sangat bermanfaat dalam mendidik karyawan untuk mematuhi peraturan dan kebijakan-kebijakan yang berlaku pada perusahaan tersebut sehingga akan menghasilkan kinerja yang optimal.

Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Tujuan disiplin baik secara kelompok maupun perorangan adalah untuk

mengarahkan tingkah laku seseorang pada realita yang harmonis dan untuk menciptakan kondisi tersebut, terlebih dahulu harus diwujudkan keselerasan antara hak dan kewajiban karyawan

2. Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Singodimedjo (2015:86) menyatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin menurut Singodimedjo (2015:89) yaitu:

a. Besar kecilnya pemberian kompensasi

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

b. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting karena dalam lingkungan perusahaan dimana semua karyawan akan memperhatikan pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan sikap disiplinnya.

c. Adanya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak akan ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan konstruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai kondisi dan situasi.

d. Keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan

Bila ada seorang karyawan yang melanggar peraturan maka perlu ada keberanian untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya.

e. Ada tidaknya pengawasan kepada karyawan

Didalam kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu adanya pengawasan yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat waktu sesuai dengan yang telah ditetapkan perusahaan

f. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara satu dengan yang lainnya. Seorang karyawan tidak akan puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinan itu sendiri.

g. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

- 1) Saling menghormati bila bertemu dilingkungan kerja
- 2) Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya
- 3) Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan yang mengarah kepada pekerjaan mereka
- 4) Menginformasikan bila ingin meninggalkan tempat kerja kepada rekan kerja sekalipun pada bawahan.

3. Indikator Disiplin Kerja

Disiplin kerja pada hakekatnya adalah bagaimana menumbuhkan kesadaran bagi para pekerjanya untuk melakukan tugas yang telah diberikan, dan pembentukan disiplin kerja ini tidak timbul dengan sendirinya (Harlie, 2010:117).

Adapun indikator-indikator dalam mengukur kedisiplinan menurut Purwadi (dalam Ismayanti 2016:23), yaitu:

- a. Tingkat keterlambatan dalam masuk kerja.
- b. Tingkat mendahului jam pulang.
- c. Tingkat pelanggaran peraturan-peraturan perusahaan.
- d. Tingkat kedatangan tepat waktu.
- e. Perhatian terhadap tata tertib absensi.
- f. Tingkat tanpa ijin tidak masuk kerja.
- g. Tingkat meninggalkan tempat kerja.

2.1.5 Prestasi Kerja Pegawai

1. Pengertian Prestasi Kerja

Menurut Bernardin dan Russel (2015:150) menyatakan prestasi kerja merupakan catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh serta fungsi-fungsi pekerjaan tertentu selama kurun waktu tertentu. Byars dan Rue (2015:150) mengartikan prestasi kerja sebagai tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaannya. Pengertian tersebut menunjukan pada bobot-bobot kemampuan individu dalam memenuhi ketentuan-ketentuan yang ada didalam pekerjaannya. Prestasi kerja adalah suatu catatan hasil kerja yang dicapai seseorang sebagai kesuksesan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan dengan kecakapan, kesungguhan dan pengalaman dalam kurun waktu tertentu.

Sutrisno (2016:150) ”prestasi kerja sebagai tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaannya, pengertian pada bobot

kemampuan individu di dalam memenuhi ketentuanketentuan yang ada di dalam pekerjaan”. Dharma (2018:1) mendefinisikan “Prestasi kerja adalah proses penampilan kerja atau pencapaian hasil kerja yang diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang”.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya, dikerjakan dengan skill, kemampuan yang dimiliki. Prestasi kerja seorang karyawan tidak dapat diperoleh begitu saja, tetapi diperoleh melalui proses dan ketentuan dalam pekerjaan.

2. Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Dalam pencapaian prestasi kerja yang baik tentunya banyak faktor yang mempengaruhi. Seperti yang diungkapkan oleh Handoko (2015: 143) bahwa faktor yang mempengaruhi prestasi kerja sangatlah kompleks. Dalam upaya meningkatkan prestasi kerja pegawai harus mempertimbangkan kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang disesuaikan dengan kondisi perusahaan. Menurut Mangkunegara (2015: 67) ada 3 faktor yang mempengaruhi pencapaian prestasi kerja yaitu:

a. Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan reality artinya pegawai yang memiliki pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai

dengan keahliannya.

b. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi ini merupakan kondisi mental karyawan artinya seorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

c. Faktor situasi

Situasi yang dapat berpengaruh terhadap prestasi kerjanya, misalnya adanya kondisi ruangan yang tentunya tenang, iklim suasana kerja yang baik, sistem kerja yang mendukung tentunya akan mendorong terciptanya prestasi kerja yang tinggi.

Menurut Simanjuntak (2015:30), prestasi kerja pegawai akan dipengaruhi oleh ketiga faktor berikut :

a. Kualitas dan kemampuan kerja pegawai

Kualitas dan kemampuan fisik pegawai sangat dipengaruhi oleh tingkat pelatihan, pendidikan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental dan kemampuan fisik pegawai yang bersangkutan. Pendidikan memberikan pengetahuan bagi karyawan bukan saja yang langsung dengan tugas, akan tetapi juga landasan untuk mengembangkan diri serta kemampuan memanfaatkan semua sarana yang ada disekitarnya untuk kelancaran tugas. Semakin tinggi tingkat pendidikan maka akan semakin tinggi pula tingkat

prestasi/produktivitas kerjanya. Sementara itu pelatihan kerja dapat melengkapi pegawai dengan keterampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. Faktor lainnya adalah motivasi, etos kerja dan sikap mental pegawai. Pemupukan motivasi, etos dan sikap kerja yang berorientasi kepada prestasi/produktivitas membutuhkan waktu yang lama dan memerlukan teknik-teknik tertentu, antara lain dengan menciptakan iklim dan lingkungan kerja yang menyenangkan serta hubungan sosial yang harmonis.

b. Sarana Pendukung

Sarana pendukung bagi peningkatan prestasi/produktivitas kerja pegawai ini dapat dikelompokkan ke dalam dua golongan yaitu :

- 1) Menyangkut lingkungan kerja, termasuk teknologi dan pelayanan, sarana dan peralatan yang digunakan, tingkat kesehatan kerja, serta suasana dalam lingkungan kerja itu sendiri.
- 2) Menyangkut kesejahteraan pegawai, yang tercermin dalam sistem pengupahan dan jaminan sosial, serta jaminan bagi kelangsungan kerja pegawai.

Perbaikan-perbaikan di lingkungan kerja dapat menumbuhkan kegairahan, semangat kerja dan kecepatan kerja. Begitu pula perbaikan-perbaikan dalam kebijakan pengupahan dan jaminan sosial dapat menumbuhkan motivasi kerja serta kemampuan fisik karyawan. Sedangkan dengan adanya kepastian atas kelangsungan pekerjaan dan penghasilan yang akan diperoleh karyawan dapat menjadi pendorong yang kuat untuk meningkatkan prestasi/produktivitas kerja pegawai.

c. Supra Sarana

Aktivitas perusahaan tidak bisa terlepas dari pengaruh yang terjadi di luarnya, seperti sumber-sumber alat yang digunakan, prospek pemasaran, lingkungan hidup dan lain-lain.

3) Indikator Prestasi Kerja

Pekerjaan dengan hasil tinggi harus dicapai oleh pegawai menurut Nasution (2020) indikator prestasi kerja antara lain:

- a. Tingkat kuantitas maupun kualitas kerja yang telah dihasilkan.
- b. Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan.
- c. Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan.
- d. Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja.
- e. Sikap positif dalam melaksanakan tugas.
- f. Tingkat semangat kerja dalam melaksanakan tugas.
- g. Berusaha memberikan hasil terbaik didalam menyelesaikan tugas.
- h. Mampu mengambil keputusan dalam melaksanakan pekerjaan.

UNMAS DENPASAR

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

1. Penelitian pertama dilakukan oleh Fiez, (2015) pada hotel Grand Victoria di Samarinda dengan alat analisisnya menggunakan model analisis linear berganda dan didukung menggunakan SPSS versi 21 yang menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja berpengaruh dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.
2. Penelitian ke dua dilakukan oleh Mujiati, *et al.*, (2015) pada Arma Museum and Resort dengan menggunakan analisis regresi linear berganda, uji

ketepatan model (Uji F), dan Uji t. Menyimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan pada prestasi karyawan.

3. Penelitian ke tiga dilakukan oleh Prabudi, *et al.*, (2014) pada Koperasi Danu Jaya Tabanan yang menggunakan alat analisis uji t dan uji F. Menyimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional dan loyalitas karyawan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.
4. Penelitian ke empat dilakukan oleh Setiawan, (2015) pada PT. ISS Indonesia dan analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis model linear berganda dengan uji F dan uji t yang didukung pula dengan SPSS for Windows versi 20 yang menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional secara simultan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan.
5. Penelitian ke lima dilakukan oleh Utari, (2015) pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Wonogiri. Berdasarkan hasil analisis data dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dan kedisiplinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
6. Penelitian ke enam dilakukan oleh Setya, (2016) pada Hotel Bumi Asih Bandung dalam penelitiannya menggunakan teknik analisis uji validitas, uji reliabilitas serta uji asumsi klasik dan juga di dukung SPSS 16,0. Menyimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh secara

negatif dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

7. Penelitian ke tujuh dilakukan oleh Rahmawati, *et al.*, (2013) pada Kantor Pusat Pelabuhan PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero Surabaya) dengan menggunakan teknik analisis model determinasi dan uji F yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja dan kemampuan kerja secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.
8. Penelitian ke delapan dilakukan oleh Rofi, (2012) pada Departemen Produksi PT. Leo Agung Raya Semarang dengan menggunakan analisis regresi linear berganda uji t dan uji F. Menyimpulkan bahwa disiplin kerja dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja
9. Penelitian ke sembilan dilakukan oleh Ariandy, (2015) pada PT. Amerta Indah Otsuka Jakarta dengan menggunakan analisis regresi linear sederhana, uji validitas, uji reliabilitas serta uji hipotesis menggunakan uji signifikansi parsial (uji statistik t) menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan.
10. Penelitian ke sepuluh dilakukan oleh Lina, (2013) pada BPRS BDW Yogyakarta yang menggunakan analisis regresi linier berganda dan pengujian hipotesis menggunakan program IBM SPSS Versi 24. Dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif terhadap prestasi kerja karyawan.
11. Penelitian ke sebelas dilakukan oleh Rakasiwi, (2015) pada Hotel Quest Semarang dengan menggunakan Analisis Regresi Berganda dengan menggunakan SPSS for windows versi 23 yang menyimpulkan bahwa bahwa

disiplin kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

12. Penelitian ke duabelas dilakukan oleh Sutejo, *et al.*, (2017) pada PT. Modern Widya Technical Cabang Jayapura penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, data untuk penelitian ini diperoleh melalui angket yang telah diisi oleh responden yang sudah ditentukan. Metode analisis data yang digunakan adalah metode analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja, disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja, sementara itu variabel kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja
13. Penelitian ke tigabelas dilakukan oleh Nelizulfa, (2018) pada PT. Jamu Air Mancur Karanganyar dengan populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian akuntansi PT. Jamu Air Mancur Karanganyar. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh yaitu seluruh populasi dijadikan sampel. Jumlah seluruh responden yang berpartisipasi adalah sebesar 42 karyawan. Model analisis data yang digunakan adalah model regresi linier berganda dengan menggunakan alat uji SPSS versi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja, sedangkan lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap prestasi Kerja.
14. Penelitian ke empatbelas Maretha, (2019) pada PT.Xylo Indah Pramata Hasil penelitian memperlihatkan bahwa adanya pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja di PT.Xylo Indah Pramata, secara

bersama-sama memperlihatkan adanya pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja. Secara parsial diketahui disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Motivasi Kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja.

Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang yaitu sama- sama menggunakan variabel bebas Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja serta Prestasi Kerja sebagai variabel terikat. Perbedaan terletak pada lokasi penelitian, metode pengumpulan data, sampel serta teknik analisis data dan beberapa variabel.

