

BAB I

PENDAHULUAN

3.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) sangat penting dalam suatu perusahaan di samping faktor lainnya seperti modal. Karena sumber daya manusia sebagai karyawan yang anda akan mampu melaksanakan tugasnya secara benar dan tanggung jawab untuk mencapai tujuan perusahaan dalam sebuah organisasi perusahaan manusia merupakan salah satu unsur yang penting di dalam suatu organisasi (Sedarmayanti, 2018). tanpa peran manusia meskipun sebagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan. Oleh karena itu hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif demi terciptanya tujuan organisasi titik berhasilnya tindak tidaknya pencapaian organisasi sangat tergantung pada keahlian pimpinan dalam melaksanakan fungsi organisasi seperti dalam bidang pemasaran, keuangan, personalia maupun fungsi administrasi. selain itu juga tergantung kepada kemampuan pimpinan untuk mengkombinasikan fungsi-fungsi tersebut agar dapat berjalan dengan lancar. di antara fungsi yang ada personalia merupakan salah satu kegiatan pokok yang dilakukan oleh pimpinan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan yang mempunyai pengaruh besar, karena hakikatnya karyawan merupakan suatu unsur yang menjadi sumber daya dalam perusahaan. Sumber daya inilah yang kegiatan sehari-hari karyawan yang memungkinkan berfungsinya suatu organisasi atau perusahaan dan menjadi unsur penting dalam manajemen. Menurut Hasibuan (2016) “Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam

melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan kepada kecakapan, pengalaman, kesungguhan waktu”

Kinerja merupakan perilaku yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja (output) yang dihasilkan oleh karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya meningkatkan kinerja perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja merupakan hasil kerja secara kuantitas yang dicapai dan diperoleh oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya Mangkunegara (2016). Sedangkan Menurut Haedar dan Hadrah (2018) mengatakan, bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang didapat dari seorang karyawan selama periode tertentu yang dibandingkan dengan kriteria dan standard tertentu yang telah ditetapkan dan telah disepakati sebelumnya. Perusahaan yang memiliki karyawan dengan tingkat kinerja yang tinggi akan berdampak sangat baik terhadap segala aktivitas yang berjalan didalam perusahaan tersebut.

Kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan performa perusahaan. dapat dikatakan demikian karena berkembangnya suatu perusahaan tidak akan dilepas dari hasil dan prestasi yang dicapai oleh karyawan perusahaan tersebut.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan bahwa fenomena yang terjadi menyangkut Kinerja Karyawan pada UD.Kusuma Bali Mandiri Ditemukan bahwa belum seluruhnya menunjukan kinerja yang optimal, maka dari itu karyawan perlu membangun kinerja agar menciptakan kerja sama yang baik antara perusahaan dengan karyawan.

UD. Kusuma Bali Mandiri Klungkung merupakan swalayan yang menjual alat elektronik, dan furniture untuk memenuhi kebutuhan konsumen. UD. Kusuma Bali Mandiri Klungkung berdiri di awal tahun 2012 yang merupakan unit ke 2 dari 5 unit yang ada. Adapun lokasi UD. Kusuma Bali Mandiri Klungkung yang memiliki lokasi yang sangat strategis yang beralamat di Jl. Arjuna, Pundukdawa, Kabupaten klungkung, Bali. Menurunnya kinerja karyawan dapat dilihat dari penjualan perusahaan pada tahun 2022 Sebagai berikut :

Tabel 1.1
Data Penjualan UD. Kusuma Bali Mandiri Klungkung.
Periode Tahun 2022.

No	Bulan	Target	Realisasi	Presentase
1	2	3	4.	5. (4 : 3) x 100
1	Januari	350.000.000	223.322.000	63,80%
2	Februari	350.000.000	250.202.000	71,48%
3	Maret	380.000.000	212.300.000	55,86%
4	April	340.000.000	286.807.000	84,35%
5	Mei	350.000.000	371.447.000	61,12%
6	Juni	350.000.000	300.145.000	85,75%
7	Juli	350.000.000	271.250.000	77,5%
8	Aguastus	370.000.000	305.771.000	82,64%
9	September	350.000.000	245.337.000	70,09%
10	Oktober	350.000.000	280.148.000	80,04%
11	November	350.000.000	303.056.000	86,58%
12	Desember	350.000.000	280.148.000	80,04%
Jumlah		4.240.000.000	3.329.943.000	8.74%
Rata-rata				72%

Sumber : UD. Kusuma Bali Mandiri Klungkung.

Berdasarkan tabel 1.2 volume penjualan 1 tahun terakhir menurun, memang mengalami Fluktuasi. UD. Kusuma Bali Mandiri Klungkung menetapkan target penjualan 370.000.000 perbulan, Adapun target penjualan pada bulan maret, april, agustus, november dan desember dengan target yaitu 340.000.000 - 350.000.000. Hal ini di karenakan banyak berkenaan hari raya seperti hari raya Nyepi, Idul Fitri, Saraswati dan galungan yang menyebabkan penjualan barang mengalami penurunan. Volume penjualan terjadi penurunan, rata-rata penjualan pada tahun 2022 yaitu 72%. Hal tersebut mengindikasi penurunan kinerja karyawan yang terjadi dan sangat memerlukan perhatian dari perusahaan.

Sebagaimana diungkapkan bahwa Kepemimpinan merupakan suatu proses dinamika yang terjadi diorganisasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Peran kepemimpinan dalam suatu organisasi mencakup menetapkan sasaran, mengorganisasikan, memberikan pengarahan, memberikan motivasi, dan mengadakan komunikasi. oleh karena itu diperlukan seseorang pemimpin yang mampu memberikan arahan guna mencapai tujuan perusahaan yang sudah ditetapkan. kepemimpinan merupakan kunci dalam manajemen yang memainkan peran penting dan strategi dalam kelangsungan hidup suatu organisasi tertentu. Menurut George R. Terry dalam Sedarmayanti (2017) menjelaskan “Kepemimpinan adalah keseluruhan aktivitas/kegiatan orang lain untuk mempengaruhi kemauan orang lain untuk mencapai tujuan bersama”. Kepemimpinan merupakan proses memepengaruhi kegiatan kelompok yang terorganisasi dalam usaha menentukan tujuan dan pencapaiannya (Thohardi, 2011). kepemimpinan merupakan kunci dalam manajemen yang memainkan peran yang penting dan startegis dalam kelangsungan hidup suatu organisasi tertentu.

Dikatakan demikian karena pemimpin merupakan unsure manajemen yang relative kecil jumlahnya dan sangat sentral dalam aktivitas organisasi. pemimpin merupakan pencetus tujuan, merencanakan, mengorganisasikan dan menggerakkan seluruh sumber daya yang dimiliki oleh organisasi serta mengendalikannya sehingga tercapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Penelitian yang dilakukan oleh Afandi (2020) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini sejalan dengan penelitiannya menemukan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Rivai (2017) menyatakan bahwa Kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menyatakan bahwa kepemimpinan terhadap kinerja karyawan lebih ditingkatkan, maka kinerja karyawan akan meningkat pula begitu pula sebaliknya apabila kepemimpinan yang diberikan kepada karyawan rendah maka kinerja akan menurun.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan bahwa fenomena yang terjadi menyangkut Kepemimpinan UD.Kusuma Bali Mandiri Klungkung Ditemukan bahwa masih banyaknya tugas yang tidak dapat di selesaikan oleh karyawan dikarenakan rasa tanggung jawab yaitu kurangnya komunikasi antara atasan dan bawahan yang membuat karyawan merasa pimpinan kurang memperhatikan karyawannya

Motivasi adalah konsep yang dipergunakan untuk mengembangkan adanya dorongan-dorongan yang muncul dari dalam seorang individu yang akhirnya menggerakkan atau mengarahkan perilaku individu yang bersangkutan. Motivasi kerja sangat berpengaruh bagi suatu organisasi, karyawan tanpa motivasi tidak

akan memberikan kemajuan yang berarti bagi organisasi. Motivasi kerja karyawan akan mensuplai energi untuk bekerja atau mengarahkan aktivitas selama bekerja dan menyebabkan seorang karyawan mengetahui adanya tujuan organisasi yang relevan dengan tujuan pribadinya (Utami,2019). Dengan demikian pihak yang mengelola SDM dapat mengukur tingkat motivasi dari tiap-tiap karyawan, sehingga dapat diambil Tindakan yang dirasa perlu sebelum terlambat. Keterlambatan dalam peningkatan motivasi kerja akan berdampak kurang produktifnya SDM yang ada, yang berakibat tidak tercapainya target organisasi. Menurut Salis Rabindra (2019) menyebut salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi, dimana motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang untuk berusaha untuk mencapai tujuan atau mencapai hasil yang diinginkan.

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Rahmawani (2019) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang sejalan juga dilakukan oleh Dipotatmojo (2019), Sudjatmoko (2021) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa seorang karyawan memiliki motivasi yang baik maka kinerja karyawan tersebut akan mengalami peningkatan dalam bekerja. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan Permatasari (2021) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini memiliki arti bahwa motivasi terhadap kinerja karyawan berbanding terbalik yang artinya jika motivasi yang kurang baik dirasakan oleh karyawan maka akan mengakibatkan penurunan terhadap kinerja karyawan tersebut.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan bahwa fenomena yang terjadi menyangkut Motivasi pada UD. Kusuma Bali Mandiri Klungkung Ditemukan bahwa masih banyaknya tugas yang tidak dapat di selesaikan oleh karyawan dikarenakan rasa tanggung jawab yang kurang dan tingkat keberhasilan karyawan yang masih rendah dilihat dari belum puasny karyawan terhadap motivasi yang diberikan, selain itu karyawan merasa tidak puas dengan pemberian gaji yang diberikan tidak sebanding dengan pekerjaan yang dilakukan

Disiplin kerja merupakan hal yang harus ditanamkan dalam diri tiap karyawan, kesadaran karyawan diperlukan dengan mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku. Peraturan sangat diperlukan untuk memberi bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di instansi. Hasibuan (2018) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi kinerja karyawan yang dihasilkan. Disiplin kerja yang tinggi dan optimal mampu mempengaruhi kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Fajri (2020) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang sejalan juga dilakukan oleh Muslimat (2021) dan Aniasari (2021) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa seorang karyawan memiliki disiplin kerja yang baik maka kinerja karyawan tersebut akan mengalami peningkatan dalam bekerja. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan Permatasari, et al.,(2019) yang menyatakan bahwa disiplin berpengaruh negatif

dan signifikan terdapat kinerja karyawan. Hal ini memiliki arti bahwa disiplin kerja terhadap kinerja karyawan berbanding terbalik yang artinya jika kepuasan yang kurang baik dirasakan oleh karyawan maka akan mengakibatkan penurunan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan bahwa fenomena yang terjadi menyangkut Disiplin Kerja pada UD.Kusuma Bali Mandiri Klungkung Ditemukan bahwa ada beberapa karyawan yang tidak tepat waktu, banyak karyawan yang melalaikan tugasnya dan berbuat kesalahan saat bekerja sehingga kualitas kerjanya tidak sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan.

UD. Kusuma Bali Mandiri merupakan swalayan yang menjual alat elektronik, dan furniture untuk memenuhi kebutuhan konsumen. UD. Kusuma Bali Mandiri berdiri di awal tahun 2012 yang merupakan unit ke 2 dari 5 unit yang ada. Adapun lokasi UD. Kusuma Bali Mandiri yang memiliki lokasi yang sangat strategis yang beralamat di Jl. Arjuna, Pundukdawa, Kabupaten klungkung, Bali. Menurunnya kinerja karyawan dapat dilihat dari data absensi perusahaan pada tahun 2022 Sebagai berikut :

Tabel 1.2

Tingkat Absensi Karyawan Pada UD. Kusuma Bali Mandiri.

Periode Januari 2022

No	Bulan	Jumlah karyawan	Jumlah hari kerja	Jumlah kerja seharusnya	Absensi	Presentase absensi
1.	2.	3.	4.	5. (3x4)	6.	7. (6:5)x100%
1	Januari	60	27	1.620	7	0,43%
2	Februari	60	24	1.440	5	0,48%
3	Maret	60	27	1.620	9	0,55%
4	April	60	26	1.560	11	0,70%
5	Mei	60	27	1.620	6	0,37%
6	Juni	60	26	1.560	6	0,38%

7	Juli	60	27	1.620	8	0,49%
8	Agustus	60	27	1.620	14	0,86%
9	September	60	26	1.560	9	0,57%
10	Oktober	60	26	1.560	8	0,51%
11	Nopember	60	26	1.560	9	0,57%
12	Desember	60	27	1.620	8	0,49%
Jumlah						6,40%
Rata-rata						0,53%

Sumber : UD. Kusuma Bali Mandiri.

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dijelaskan bahwa tingkat absensi karyawan pada UD. Kusuma Bali Mandiri 2022 cenderung berfluktuasi setiap bulannya, dimana rata-rata tingkat absensi karyawan sebesar 0,53% menunjukkan absensi rendah. perusahaan menaruh harapan agar karyawan memiliki tanggungjawab yang tinggi sehingga nanti dapat meningkatkan kinerja karyawan serta merealisasikan tujuan perusahaan dengan baik.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan bahwa fenomena yang terjadi menyangkut Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja karyawan pada UD.Kusuma Bali Mandiri Klungkung Ditemukan bahwa masih banyaknya tugas yang tidak dapat di selesaikan oleh karyawan dikarenakan rasa tanggung jawab yang kurang dan tingkat keberhasilan karyawan yang masih rendah dilihat dari belum puasny karyawan terhadap motivasi yang diberikan, selain itu karyawan merasa tidak puas dengan pemberian gaji yang diberikan tidak sebanding dengan pekerjaan yang dilakuakan, dan masih adanya karyawan yang bermalas - malasan dalam bekerja sehingga lebih banyak bersantai dari pada bekerja dan masih ada karyawan yang mendahulukan kepentingan pribadi dari pada kepentingan perusahaan dalam melaksanakan tugasnya.

Berdasarkan latar belakang dan fenomena, maka peneliti tertarik melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada UD. Kusuma Bali Mandiri Klungkung.

3.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka persoalan yang diangkat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UD Kusuma Bali Mandiri Klungkung ?
- 2) Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UD Kusuma Bali Mandiri Klungkung ?
- 3) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UD Kusuma Bali Mandiri Klungkung?

3.3 Tujuan Penelitian

- 1) Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan UD Kusuma Bali Mandiri Klungkung ?
- 2) Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan UD Kusuma Bali Mandiri Klungkung ?
- 3) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan UD Kusuma Bali Mandiri Klungkung ?

3.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diambil dari proses dari hasil penelitian ini dibedakan menjadi dua yaitu manfaat teoritis dan praktis.

1) Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai sumbangan dalam pengembangan ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia tentang pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

2) Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat di bangun suatu model yang bermanfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan. Bagi Mahasiswa, untuk mengaplikasikan teori-teori yang diperoleh, kemudian ditekuni sekaligus menanggapi suatu kejadian, memberikan sumbangan pemikiran serta pemecahannya. Bagi Perusahaan atau Instansi, digunakan sebagai pemikiran terhadap penyelesaian operasional atau perumusan kebijakan dalam perusahaan atau instansi. Bagi Lembaga Pendidikan, hasil penelitian ini merupakan sumabang atau tambahan keputusan atau refrensi bagi mahasiswa yang akan meneliti lebih lanjut terhadap masalah yang terkait.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

Landasan teori adalah teori-teori yang relevan yang dapat digunakan untuk menjelaskan tentang variabel yang akan diteliti, serta sebagai dasar untuk memberikan jawaban sementara terhadap rumusan masalah yang diajukan (hipotesis), dan penyusunan instrumen penelitian. Variabel yang diteliti dapat dijelaskan melalui pendefinisian, uraian yang lengkap dan mendalam dari berbagai sumber bacaan. Peneliti akan menguraikan secara sistematis teori-teori yang berkaitan dengan variabel yang diteliti, kerangka berfikir dan hipotesis penelitian.

2.1.1 *Goal Setting Theory*

Goal setting theory merupakan salah satu bagian dari teori motivasi yang dikemukakan oleh Edwin Locke pada tahun (1968). *Goal setting theory* didasarkan pada bukti yang berasumsi bahwa sasaran (ide-ide akan masa depan, keadaan yang diinginkan) memainkan peran penting dalam bertindak. *Goal setting theory* ini memiliki gagasan bahwa kebanyakan perilaku manusia merupakan hasil dari tujuan yang secara sadar dipilih oleh seseorang menurut Mitchell dan Daniel (2003)

Menurut Loke (Aulia 2020) menyatakan bahwa tujuan individu (tujuan, intense) akan menunjukkan tindakannya. Artinya, kuat atau lemahnya perilaku/tindakan individu ditentukan oleh tujuan yang hendak dicapai, dalam hal ini tujuan yang jelas dipahami dan bermanfaat akan membuat individu berkecenderungan untuk berjuang lebih keras dalam mencapai suatu tujuan,

dibandingkan dengan tujuan yang sulit dipahami dan bersifat kabur dan menunjukkan bahwa niat untuk mencapai tujuan merupakan sumber motivasi kerja yang utama. Artinya, tujuan memberi tahu seorang karyawan apa yang harus dilakukan dan berapa banyak usaha yang harus dikeluarkan dan bukti tersebut sangat mendukung nilai tujuan. Teori penepatan tujuan mengisyaratkan bahwa individu berkomitmen pada tujuan tersebut. Pengaruh tersebut dengan adanya kekhususan tujuan, adanya tantangan dan umpan balik terhadap kinerja. secara khusus dapat dikatakan bahwa penepatan tujuan dapat meningkatkan kinerja, tujuan yang sulit, ketika diterima, menghasilkan kinerja yang lebih tinggi daripada tujuan yang mudah, dan umpan balik menghasilkan kinerja yang lebih tinggi daripada tidak ada umpan baik. Berdasarkan pandangan ini menentukan tujuan yang spesifik dan menantang bagi para karyawan merupakan hal terbaik dapat dilakukan pemimpin untuk meningkatkan kinerja.

Dengan demikian, adanya penetapan tujuan dapat meningkatkan kinerja individu yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja perusahaan. Berdasarkan penjelasan tersebut Goal Setting Theory merupakan salah satu faktor penentu pencapaian suatu sasaran atau tujuan dalam suatu perusahaan adalah karyawan mendapatkan perhatian Motivasi, Kepuasan kerja dan Disiplin kerja yang baik. Semakin tinggi faktor penentu tersebut maka akan semakin tinggi pula kemungkinan pencapaian tujuan.

2.1.2 Pengertian Kinerja Karyawan.

Kinerja karyawan adalah tingkat pencapaian hasil atau pelaksanaan tugas tertentu seorang karyawan manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang

dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja perusahaan tersebut.

Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada Manulaang (2009). Menurut Martoyo (2009) kinerja karyawan merupakan faktor yang menentukan keberhasilan perusahaan dan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan individual antara lain kemampuan, dukungan organisasi dan usaha yang dicurahkan. menurut Siagian (2012) bahwa kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kompensasi lingkungan kerja budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya. Menurut Hasibuan (2012) mengemukakan kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan pengalaman sungguhan serta waktu.

Beberapa pengertian diatas bisa ditarik kesimpulan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai seseorang berdasarkan target yang telah ditetapkan sesuai dengan peran dan tanggung jawab dalam perusahaan.

1) Faktor-faktor kinerja karyawan

Menurut Suhardi (2010) adalah tiga faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu:

a) Faktor individu

Faktor individu meliputi kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang.

b) Faktor psikologis

Faktor psikologis terdiri dari: persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja

c) Faktor organisasi

Struktur organisasi meliputi: struktur organisasi desain pekerjaan kepemimpinan dan sistem penghargaan.

2) Karakteristik kinerja karyawan.

a) Karakter seseorang yang mempunyai kinerja tinggi nitisemito (2012) yaitu:

Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.

b) Berani mengambil risiko.

c) Memiliki tujuan yang realistis.

d) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.

e) Memanfaatkan umpan balik konkret dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukan.

f) Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

3) Tujuan penilaian kinerja karyawan.

Tujuan penilaian kinerja karyawan adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja dari SDM organisasi. Gejala spesifik tujuan dari penilaian kinerja menurut Anwar prabu Mangkunegara (2011) yaitu:

a) Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.

- b) Mencatat dan mengakui hasil kerja seseorang karyawan sehingga mereka berinovasi untuk berbuat yang lebih baik atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
- c) memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan atau aspirasi nya dengan meningkatkan kepedulian terhadap karir atau terhadap pekerja yang seimbang nya sekarang.
- d) Mengidentifikasi atau merumuskan kembali sasaran masa depan sehingga karyawan motivasi untuk berprestasi dengan potensinya.

4) Indikator kinerja karyawan

Menurut Nawawi (2011) indikator kinerja adalah sebagai berikut:

- a) Hasil kerja sesuai dengan standar kuantitas.
Hasil kerja yang diperoleh karyawan pada satu periode sesuai dengan standar kuantitas yang ditentukan perusahaan.
- b) Hasil kerja sesuai dengan standar kualitas.
Hasil kerja yang diperoleh karyawan pada suatu periode sesuai dengan standar kualitas yang telah ditentukan perusahaan.
- c) Mampu berinovasi
Semua karyawan diharapkan mampu untuk berinovasi dalam melaksanakan tugas dan perusahaan.
- d) Disiplin
Semua karyawan diharap di disiplin dalam melaksanakan tugas sehari-hari.

- e) Kemampuan untuk meningkatkan hasil kerja

Semua karyawan diharapkan selalu mempunyai kemampuan untuk meningkatkan hasil kerja.

2.1.3 Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan Apapun bentuk organisasi yang dibentuk pastilah memerlukan seseorang untuk memimpin untuk menempati posisi sebagai pemimpin/pimpinan (*leader*). Seseorang yang menduduki posisi pemimpin mengemban tugas melaksanakan kepemimpinan. Dengan kata lain pemimpin adalah orangnya dan kepemimpinan (*leadership*) adalah kegiatannya. Kepemimpinan adalah suatu pelaku dengan tujuan tertentu untuk mempengaruhi aktivitas para anggota kelompok untuk mencapai tujuan bersama dengan dirancang untuk organisasi kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi veithzal Rivai, (2015)

Kepemimpinan adalah keseluruhan aktivitas dalam rangka mempengaruhi orang orang agar mau bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan yang memang diinginkan bersama Martoyo, (2015). Kepemimpinan adalah sebagai suatu proses pengarahan dan pemberian pada kegiatan dari sekelompok anggota yang saling berhubungan tugasnya Stoner dalam Handoko, (2016). Kepemimpinan adalah kelompok atau organisasi dalam melaksanakan tugas tugas hamalik, (2015).

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan setiap pemimpin adalah kemampuan setiap pemimpin dalam mempengaruhi dan menggerakkan bawahannya sedemikian rupa sehingga para

bawahannya bekerja dengan rasa bergairah bersedia bekerja sama dan mempunyai disiplin yang mendorong mereka untuk mencapai tujuan tertentu

1) Ciri-ciri kepemimpinan

Sejumlah persyaratan yang pada dasarnya sekaligus suatu ciri ciri kepemimpinan sebagai berikut : (Siagian dalam Martoyo,2015).

- a) Pendidikan umum yang luas.
- b) Kemampuan berkembang secara manual.
- c) Ingin tahu.
- d) Kemampuan analitis.
- e) Memiliki daya ingat yang kuat.
- f) Kapabilitas integratif.
- g) Keterampilan berkomunikasi.
- h) Keterampilan mendidik.
- i) Rasionalitas dan obyektivitas
- j) Pragmatis

2) Peran kepemimpinan

Seorang pemimpin melaksanakan peran-peran kepemimpinan membagi dalam 5 (lima) peran peran kepemimpinan yaitu Hamalik (2016) Peran sebagai katalisator.

Seorang pemimpin harus menumbuhkan pemahaman dan kesadaran orang-orang yang dipimpin supaya yakin, Apa tindakan yang dilakukan adalah untuk kepentingan semua anggota organisasi.

a) Peran sebagai fasilitator.

Seorang pemimpin harus berupaya mendorong dan menumbuhkan kesadaran para anggota organisasi yang dipimpinnya supaya melakukan perubahan yang dilakukan untuk meningkatkan organisasi yang dipimpinnya supaya melakukan perubahan yang diharapkan untuk meningkatkan organisasi.

b) Peran sebagai pemecah masalah

Seorang pemimpin harus mampu bertindak cepat tepat dan tanggap terhadap permasalahan yang dihadapi oleh organisasi, saya dan perubahan memecahkan masalah tersebut.

c) Peran sebagai penghubung sumber.

Seorang pemimpin harus berupaya mencari sumber-sumber yang berkenaan dengan kondisi dan kebutuhan organisasi.

d) Peran sebagai komunikator

Seorang pemimpin harus mampu mengkomunikasikan gagasan-gagasannya kepada orang lain, selanjutnya menyampaikannya kepada orang lainnya secara berlanjut.

3) Faktor kepemimpinan

Umar (2016) menyatakan bahwa kepemimpinan yang efektif tergantung dari landasan manajerial yang kokoh. 5 landasan atau indikator yang harus diperhatikan oleh seorang pemimpin adalah:

a) Cara berkomunikasi

Merupakan suatu cara yang digunakan oleh seseorang pemimpin dalam mengkomunikasikan pekerjaan atau tugas yang diberikan kepada para karyawan atau bawahan.

b) Pemberian motivasi.

Pemberian motivasi merupakan salah satu langkah yang ditempuh seorang pemimpin agar para karyawan memiliki semangat dan kegairahan kerja, Disamping itu pula memberikan bimbingan atau petunjuk secara teknik terhadap suatu pekerjaan tentang pelaksanaan tugas yang belum dimengerti karyawan.

c) Kemampuan memimpin.

Kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang pemimpin dalam mempengaruhi karyawan memberikan petunjuk tentang pemeliharaan dan menciptakan suasana kerja yang baik dan menyenangkan.

d) Pengambilan keputusan.

Pengambilan keputusan oleh pemimpin mengenai kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan akan melibatkan para bawahan sehingga dapat dipakai sebagai dasar oleh para karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

e) Kekuasaan yang positif.

Sikap seorang pemimpin dalam melaksanakan tugas sehari-hari memiliki wewenang dalam menyelesaikan tugas-tugas yang ada dalam suatu perusahaan.

4) Indikator kepemimpinan

Menurut Wahjosumidjo (2015). Secara garis besar indikator kepemimpinan adalah sebagai berikut:

a) Bersifat adil

Dalam kegiatan suatu organisasi, rasa kebersamaan di antara para anggota adalah mutlak sebab rasa kebersamaan pada hakekatnya merupakan pencerminan dari pada kesepakatan antara para bawahan maupun antara para pemimpin dengan bawahan dalam mencapai suatu tujuan organisasi.

b) Memberi sugesti.

Subishi biasanya disebut sebagai saran atau anjuran. Dalam rangka kepemimpinan, sugesti merupakan pengaruh dan sebagainya yang mampu menggerakkan hati orang lain dan sugesti mempunyai peran yang sangat penting di dalam memelihara atau membina harga diri serta rasa pengabdian partisipasi dan rasa kebersamaan di antara para bawahan.

c) Mendukung tujuan

Tercapainya tujuan organisasi tidak secara otomatis terbentuk melainkan harus didukung oleh adanya kepemimpinan titik oleh karena itu agar setiap organisasi dapat efektif dalam arti mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan maka setiap tujuan yang ingin dicapai perlu disesuaikan dengan keadaan organisasi serta memungkinkan para bawahan untuk bekerja sama.

d) Katalisator

Seorang pemimpin dikatakan berperan sebagai katalisator, apabila pemimpin itu selalu dapat meningkatkan segala sumber daya manusia

yang ada berusaha memberikan reaksi dan menimbulkan semangat dan daya kerja cepat semaksimal mungkin.

e) Menciptakan rasa aman

Setiap pemimpin berkewajiban menciptakan rasa aman bagi para bawahannya dan ini hanya dapat dilaksanakan apabila setiap pemimpin mampu memelihara hal-hal yang positif sikap optimisme. Di dalam menghadapi segala permasalahan, sehingga dalam melaksanakan tugas-tugasnya, bawahan merasa aman beban dari segala perasaan gelisah, kekawatiran, merasa memperoleh jaminan keamanan dari pemimpin.

f) Sebagai wakil organisasi

Setiap bawahan yang bekerja pada unit organisasi apapun selalu memandang atasan atau pimpinan mempunyai peranan dalam segala bidang kegiatan, lebih yang menganut prinsip-prinsip keteladanan atau panutan panutan. seorang pemimpin adalah segalanya. Oleh karena itu segala perilaku perbuatan dan kata-kata akan selalu memberikan kesan kesan tertentu terhadap organisasinya.

g) Sumber inspirasi

Seorang pemimpin pada hakekatnya adalah sumber semangat bagi para bawahannya, Oleh karena itu setiap pemimpin harus dapat selalu dapat Membangkitkan semangat para bawahan sehingga bawahan menerima dan memahami tujuan organisasi dengan antusias dan bekerja secara efektif kearah tercapainya tujuan organisasi.

2.1.4 Motivasi

Motivasi merupakan suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, Oleh karena itu motivasi seringkali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. setiap aktivitas yang dilakukan oleh seorang, memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. motivasi dapat didefinisikan sebagai keadaan dimana usaha dan kemampuan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil hasil atau tujuan tertentu. Hasil-hasil yang dimaksud desa berproduktivitas masa penerjun kehadiran atau perilaku kerja kreatif lainnya Sofiah, (2008) motivasi adalah percampuran faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku terhadap pekerjaannya.

Motivasi merupakan proses yang menunjukkan intensitas individu, arah, ketentuan sebagai upaya mencapai tujuan organisasi Priansa, (2016). dari pendapat para ahli maka dapat dikatakan motivasi adalah suatu faktor yang mempengaruhi atau mendorong karyawan untuk melakukan aktivitas berupa kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil atau tujuan tertentu. Mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. dalam Kurniawan (2016) mendefinisikan kerja seseorang, agar mereka bekerja sama pekerjaan efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan.

Romadhona (2018) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal-hal spesifik sesuai dengan tujuan individu sikap merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu menjadi lebih baik dalam bertingkah laku.

1) Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi

Secara umum faktor-faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan adalah Moekijat (2003):

- a) Memberikan kompensasi secara wajar dan adil kepada pegawai.
- b) Bisa menciptakan kondisi fisik pekerja yang menggairahkan bagi semua pihak.
- c) adanya motivasi dari pimpinan supaya pegawainya mempunyai minat yang besar terhadap pekerjaannya.
- d) Pimpinan menempatkan kepentingannya dalam kepentingan organisasi.
- e) Secara keseluruhan. memberikan perhatian berupa penghargaan kepada pegawai yang berprestasi.
- f) Kesempatan bagi pegawai untuk memberikan saran-saran atau aspirasinya pada organisasi.
- g) Hubungan yang harmonis antara pegawai dengan pegawai maupun dengan masyarakat.

2) Tujuan motivasi

Menurut Hasibuan (2012) menyatakan bahwa tujuan motivasi antara lain:

- a) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- b) Peningkat yang meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- c) Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
- d) Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
- e) Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- f) Meningkatkan nilai rally tas kreativitas dan partisipasi karyawan.
- g) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik

- h) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- i) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
- j) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

3) Macam-macam motivasi

Bentuk-bentuk motivasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan berupa penghargaan seperti pemberian gaji pemberian insentif dan pemberian tunjangan hari raya (THR). Penghargaan semacam inilah yang dapat mendorong motivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja dalam pencapaian tujuan suatu perusahaan Winardi (2005), dengan demikian motivasi dapat dibagi menjadi dua yaitu:

- a) Motivasi finansial yaitu mendorong yang dilakukan dengan memberikan imbalan finansial atau uang kepada karyawan dietik imbalan ini sering disebut juga dengan insentif.
- b) Motivasi nonfinansial dorongan yang diberikan tidak diwujudkan dalam bentuk financial akan tetapi dalam bentuk pujian, penghargaan, pendekatan manusiawi dan lainnya.

Dua jenis motivasi ini sengaja diberikan khususnya yang berupa motivasi finansial oleh perusahaan sebagai usaha untuk menggerakkan para karyawan ke arah semangat kerja yang dinilai paling efektif khususnya bila diberikan pada karyawan kelas menengah ke bawah yang masih dalam tahap pemenuhan kebutuhan primer mereka.

Dari pengertian tersebut maka disimpulkan bahwa insentif adalah saran yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai timbal balik yang diberikan kepada perusahaan dengan tujuan untuk memotivasi mereka

dalam usaha untuk meningkatkan produktivitas perusahaan sarana yang diberikan ini dapat berupa motivasi finansial atau motivasi non finansial untuk gabungan dari keduanya.

4) Indikator motivasi

Menurut Maslow (2008) motivasi kerja merupakan keinginan diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak karena suatu alasan untuk mencapai tujuan dan indikator-indikator motivasi kerja adalah sebagai berikut :

a) Kebutuhan fisik

Merupakan kebutuhan utama untuk memelihara kelangsungan hidupnya Seperti makan, minum, pakaian, tempat kerja, dan kesehatan.

b) Kebutuhan Keamanan..

Merupakan kebutuhan yang bebas dari rasa aman ketakutan akan kehilangan pekerjaan, ancaman.

c) Kebutuhan Social.

Merupakan kebutuhan untuk berkelompok, suka berkelompok bersama dengan maksud menghargai kehidupan yang beraneka ragam.

d) Kebutuhan Penghargaan.

Merupakan ingin mendapat ucapan terima kasih, mendapat penghargaan dan pujian.

e) Kebutuhan aktualisasi diri.

Merupakan kebutuhan untuk membuktikan dirinya sebagai orang yang mampu mengoptimalkan potensi dirinya secara kreatif dan inovatif sehingga mempunyai prestasi yang mengembangkan.

2.1.5 Disiplin Kerja.

Disiplin merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting. karena semakin baik disiplin karyawan maka semakin baik pula produktivitas kerja karyawan, tanpa disiplin karyawan yang baik maka sulit bagi suatu perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Disiplin mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Menurut Bayuadi (2015)

Disiplin kerja adalah sikap kejiwaan dari seseorang atau kelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala aturan atau keputusan yang telah ditetapkan hal ini tentu udah dapat mendorong gairah kerja semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan dalam karyawannya. Oleh karena itu pimpinan selalu berusaha agar selalu mempunyai disiplin yang baik. Seorang pemimpin dikatakan efektif dalam kepemimpinannya jika bawahannya berdisiplin baik untuk memelihara dalam meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit karena banyak faktor mempengaruhinya. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan tanpa dukungan disiplin i yang baik, lembaga dan instansi sulit untuk diwujudkan tujuannya yaitu mencapai kinerja optimal titik jadi disiplin adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya Hasibuan (2017) dalam Edi Sutrisno 2011) menyatakan bahwa “ semakin baik disiplin kerja seorang karyawan lama semakin tinggi hasil kerja (kinerja) yang akan dicapai”

1) Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan menurut Sutrisno (2011), faktor yang mempengaruhi disiplin karyawan adalah:

a) 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. Bila ia menerima kompensasi yang menandai, mereka akan dapat bekerja tenang dan tekun, selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya akan tetapi, ia merasa kompetensi yang diterimanya jauh dari memadai, maka ia akan berfikir dan berusaha untuk mencari tambahan penghasilan lain di luar rumah sehingga menyebabkan ia sering mangkir sehingga minta izin keluar.

b) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali karena dalam lingkungan perusahaan aku mah semoga dewan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dalam menegakkan disiplin dirinya dari ucapan perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

c) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.

Pembinaan disiplin tidak akan dapat dilaksanakan dalam perusahaan jika tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama isi bensin tak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan informasi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi

d) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Bila ada seorang karyawan yang melanggar disiplin maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan

tingkat pelanggaran dan dibuatnya dengan adanya tindakan terhadap pelanggar disiplin sesuai dengan sanksi yang ada maka semua karyawan akan merasa terlindungi.

e) Tidak adanya pengawasan pimpinan.

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai denganyang telah ditetapkan namun sudah menjadi tabiat manusia pula bahwa mereka selalu ingin bebas rumah tanpa terikat atau diikat oleh peraturan apapun juga titik dengan adanya pengawasan seperti demikian maka sedikit banyak karyawan yang akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja.

2) Tujuan Disiplin Kerja.

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

- a) Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan
- b) Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan untuk melaksanakan pekerjaan
- c) Besarnya rasa tanggung jawab pada karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya
- d) Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan karyawan
- e) Meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja pada karyawan.

3) Indikator disiplin kerja

Dalam suatu organisasi atau beberapa indikator yang digunakan guna mengukur disiplin kerja karyawan seperti yang ditemukan oleh Singodimedjo dalam Sutrisno (2011) yaitu:

a) Taat terhadap aturan waktu.

Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan berlaku di perusahaan.

b) Taat terhadap peraturan perusahaan.

Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan tingkah laku dalam pekerjaan.

c) Taat terhadap aturan pelaku dalam bekerja.

Ditunjukkan dengan cara melakukan pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugasnya dan tanggung jawab.

d) Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan.

e) Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan dalam perusahaan.

2.1.6 Kinerja karyawan

Kinerja karyawan adalah tingkat pencapaian hasil atau pelaksanaan tugas tertentu seorang karyawan manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja perusahaan tersebut.

Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada Manulaang (2009). Menurut Martoyo

(2009) kinerja karyawan merupakan faktor yang menentukan keberhasilan perusahaan dan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan individual antara lain kemampuan, dukungan organisasi dan usaha yang dicurahkan. menurut Siagian (2012) bahwa kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kompensasi lingkungan kerja budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya. Menurut Hasibuan (2012) mengemukakan kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan pengalaman sungguhan serta waktu.

Beberapa pengertian diatas bisa ditarik kesimpulan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai seseorang berdasarkan target yang telah ditetapkan sesuai dengan peran dan tanggung jawab dalam perusahaan.

1) Faktor-faktor kinerja karyawan

Menurut Suhardi (2010) adalah tiga faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu:

a) Faktor individu

Faktor individu meliputi kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang.

b) Faktor psikologis

Faktor psikologis terdiri dari: persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja

c) Faktor organisasi

Struktur organisasi meliputi: struktur organisasi desain pekerjaan kepemimpinan dan sistem penghargaan.

2) Karakteristik kinerja karyawan.

Karakter seseorang yang mempunyai kinerja tinggi nitisemito (2012) yaitu:

- a) Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
- b) Berani mengambil risiko.
- c) Memiliki tujuan yang realistis.
- d) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
- e) Memanfaatkan umpan balik konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukan.
- f) Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

3) Tujuan penilaian kinerja karyawan.

Tujuan penilaian kinerja karyawan adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja dari SDM organisasi. Gejala spesifik tujuan dari penilaian kinerja menurut Anwar prabu Mangkunegara (2011) yaitu:

- a) Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
- b) Mencatat dan mengakui hasil kerja seseorang karyawan sehingga mereka berinovasi untuk berbuat yang lebih baik atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.

- c) memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan atau aspirasi nya dengan meningkatkan kepedulian terhadap karir atau terhadap pekerja yang seimbang nya sekarang.
- d) mengidentifikasikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan sehingga karyawan motivasi untuk berprestasi dengan potensinya.

4) Indikator kinerja karyawan.

Menurut Nawawi (2017) indikator kinerja adalah sebagai berikut:

- a) Hasil kerja sesuai dengan standar kuantitas.

Hasil kerja yang diperoleh karyawan pada satu periode sesuai dengan standar kuantitas yang ditentukan perusahaan.

- b) hasil kerja sesuai dengan standar kualitas.

Hasil kerja yang diperoleh karyawan pada suatu periode sesuai dengan standar kualitas yang telah ditentukan perusahaan.

- c) Mampu berinovasi

Semua karyawan diharapkan mampu untuk berinovasi dalam melaksanakan tugas dan perusahaan.

- d) Disiplin

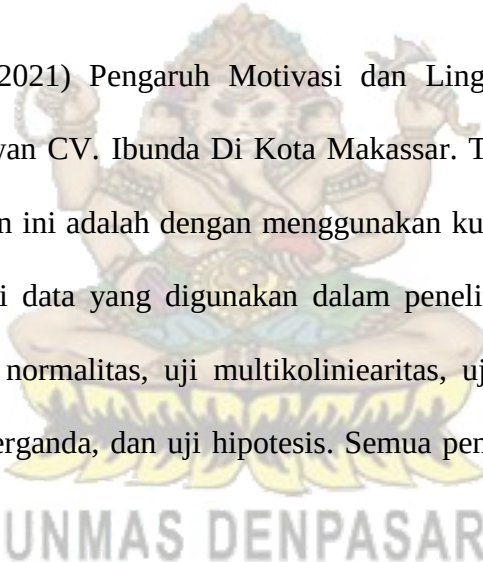
Semua karyawan diharapakan disiplin dalam melaksanakan tugas sehari-hari.

- e) Kemampuan untuk meningkatkan hasil kerja

Semua karyawan diharapkan selalu mempunyai kemampuan untuk meningkatkan hasil kerja.

2.1 Penelitian terdahulu

- 1) Santoso (2019) Pengaruh Motivasi, kepemimpinan, komitmen dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada industri otomotif. Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa motivasi motivasi kepemimpinan komitmen kerja dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan industri otomotif perbedaan penelitian terletak pada variabel bebas di mana penelitian Santoso menggunakan motivasi kepemimpinan komitmen dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada industri otomotif sedangkan pada penelitian sekarang menggunakan pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan.
- 2) Hakim (2011) Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja karyawan dinas kesehatan dan kota.kesimpulan dan penelitian ini adalah bahwa kepemimpinan kompensasi dan motivasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.sedangkan pada penelitian sekarang menggunakan pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan.
- 3) Riska (2019) Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja penerbangan di kantor otoritas dalam penelitian menggunakan sampel sebanyak 40 orang dengan teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda .hasil penelitian menunjukkan pada tingkat signifikan 5 persen diperoleh motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

- 4) Yudi (2014) Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan studi kasus di home industri Olin collection pasar Kliwon sukar sukarta. Berdasarkan pengujian secara individual (uji-t) bahwa kepemimpinan berpengaruh positif sedangkan secara bersama-sama diperoleh kepemimpinan dan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sangatlah banyak, akan tetapi dalam penelitian ini hanya menggunakan jumlah sampel sebanyak 30 responden yang mana mungkin akan berbeda hasilnya menggunakan jenis survei yang lebih banyak.
- 5) Dipoatmodjo (2021) Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Ibunda Di Kota Makassar. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuisioner dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini uji validitas dan reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji regresi linier berganda, dan uji hipotesis. Semua pengujian dilakukan dengan menggunakan  UNMAS DENPASAR
- 6) Suparta (2017) Pengaruh Kepemimpinan, motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan Melalui mediasi disiplin kerja pada LPK Monarch candidasa hasil penelitian ini adalah kuantitatif dengan jumlah responden sebanyak 31 orang data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder baik data kuantitatif maupun kualitatif. Analisis data menggunakan struktural equation modeling (SEM) dengan metode partial least square (PLS) yang mendapatkan hasil penelitian sebagai berikut: kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja

karyawan yang motivasi berpengaruh positif dan negatif pendidikan terhadap disiplin kerja karyawan, kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

- 7) Alvino (2016) Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada direktorat jenderal administrasi dan keuangan, kementerian estatal Timor Leste, hasil penelitian ini membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya bahwa motivasi kerja memang sangat diperlukan oleh seorang karyawan untuk mendapat atau meningkatkan kinerjanya, meskipun menulis sifatnya sehingga itu sendiri besarnya sangat relatif atau berbeda antara satu orang dengan orang lain.
- 8) Inarai (2016) Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT amanah finance Manado titik tujuan penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT amanah finansia seluruh yang berjumlah 35 orang menjadi responden dalam penelitian ini. Hasil penelitian ini menunjukkan kepemimpinan motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT amanah finance Manado secara parsial kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan namun motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan

- 9) Fajri and Dalmar. (2019) Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Permata Mitra Karya Tangerang Selatan. Teknik analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, regresi linear sederhana, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji signifikansi (uji t). Hasil penelitian menunjukkan bahwa persepsi karyawan untuk variabel disiplin kerja dan kinerja karyawan termasuk pada kategori “tinggi yang berarti terdapat hubungan yang kuat antara disiplin kerja dengan kinerja dan koefisien determinasi hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Permata Mitra Karya.
- 10) Aniasari and Wulansari. (2020) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sentra Ponselindo. Metode penelitian adalah metode asosiatif. Populasi dan sampel sebanyak 45 responden dan menggunakan teknik sampling jenuh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Sentra Ponselindo. Maka dalam penelitian ini menetapkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Sentra Ponselindo.
- 11) Safa (2022) Pengaruh Disiplin Kerja Pendidikan dan Pelatihan Kerja Serta Koordinasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Grafika Dua Tujuh Klaten. Metode pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner pada responden. Data yang diperoleh kemudian diolah dengan menggunakan alat bantu SPSS versi 17. analisis ini meliputi analisis deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier berganda, uji t, uji f, dan uji koefisien determinasi. Berdasarkan hasil penelitian ini dengan taraf signifikansi 5

persen diperoleh kesimpulan: pengaruh disiplin kerja pendidikan dan pelatihan kerja serta koordinasi kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai sebesar 67 persen, sedangkan sisanya yaitu 33 persen dipengaruhi oleh variabel lain.

