

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia di dalam perusahaan adalah individu yang produktif yang bekerja sebagai penggerak di suatu organisasi untuk mencapai tujuan tertentu dan merupakan suatu hal yang penting dan harus dimiliki di setiap organisasi. Sumber daya manusia merupakan faktor penting sehingga harus di kelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi atau perusahaan. Menurut Wilson (2014) SDM memiliki peranan penting dalam mencapai tujuannya. Organisasi perusahaan dapat dengan baik berjalan apabila di dalam organisasi terdapat orang-orang yang memiliki tujuan yang sama yaitu dengan cara menjadikan tempat mereka bekerja bisa berkembang dengan cepat dari tahun ke tahun.

Potensi yang ada di dalam SDM di suatu perusahaan atau instansi yang berkualitas akan menghasilkan suatu aktivitas yang optimal, sehingga dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi di sebuah perusahaan. Hal ini pun dilakukan mengingat pentingnya peningkatan kualitas SDM yang terus mengalami perubahan dengan cara menuntut setiap individu maupun kelompok harus mampu meningkatkan kinerjanya. Menurut Syamsuddin (2014) SDM merupakan salah satu modal utama dalam suatu organisasi, dimana dapat memberikan kontribusi yang tidak ternilai dalam strategi pencapaian tujuan organisasi Menurut Bangun (2012:4) salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuannya adalah SDM. Oleh karena itu, diperlukan adanya perhatian khusus agar Kinerja Pegawai dapat maksimal. Kinerja Pegawai yang menurun tentu akan sangat

mempengaruhi stabilitas organisasi. Dimana karyawan dengan kinerja yang buruk, Kinerja Pegawai yang kurang akan membuat target organisasi menjadi tidak tercapai sehingga organisasi sulit untuk bersaing dengan organisasi lain dan pada akhirnya dapat juga mengalami kesulitan bahkan kebangkrutan jika tidak segera diberikan solusi yang tepat untuk menghadapi masalah kinerja tersebut.

Kinerja Pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam tugasnya yang sudah sesuai dengan tanggung jawabnya, menurut Sinambela (2012) Kinerja Pegawai merupakan kemampuan karyawan dalam melakukan keahlian tertentu, dengan Kinerja Pegawai yang tinggi tentu akan membuat karyawan termotivasi untuk bekerja lebih semangat dalam menjalankan tugasnya. Qustolani (2017). Kinerja seorang karyawan berperan penting bagi suatu organisasi karena kinerja setiap karyawan merupakan pencapaian bagi kinerja yang telah mereka lakukan di setiap fungsi organisasi dan pada saat gilirannya kinerja fungsi-fungsi organisasi memberi sumbangan terhadap pencapaian kinerja organisasi. Organisasi percaya bahwa untuk mencapai keunggulan harus mengusahakan kinerja individual yang setinggi-tingginya, karena pada dasarnya kinerja sangat mempengaruhi kinerja tim atau kelompok kerja yang kemudian pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Sentono dalam Dewi (2012) hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenangnya dan tanggung jawabnya masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral etika.

Kepemimpinan merupakan kepiawaian seseorang yang digunakan untuk memberikan keyakinan kepada orang lain agar bersedia melakukan kegiatan secara bersama-sama di bawah pengaruhnya dengan membentuk satu tim guna pencapaian satu tujuan tertentu Lindayani (2021). Isyandi (2004), mendefinisikan beberapa pendapat bahwa kepemimpinan adalah sesuatu yang melekat pada diri si pemimpin maka dari itu kepemimpinan lalu dikaitkan dengan sifat pebawaan (*traits*), kepribadian (*personality*), kemampuan (*ability*) dan kesanggupan (*capability*) yang kesemuanya itu mengarah kepada ciri-ciri atau sifat-sifat tertentu. Berdasarkan definisi-definisi tersebut, penentuan atas Kepemimpinan seseorang sebenarnya terelatak pada bagaimana peran pengikut memberikan penilaian perilaku dan pemimpin ketika pemimpin berpengaruh dengan pengikutnya.

Sedarmayanti (2012: 251) menyatakan bahwa kiat pemimpin ditentukan oleh dua perilaku manusia yang berbeda. Pemimpin yang efektif harus menghadapi tujuan-tujuan individu, kelompok, dan organisasi. Individu dapat memandang pemimpin efektif atau tidak berdasarkan kepuasan yang didapatkan dan pengalaman kerja secara keseluruhan Seorang pemimpin adalah orang yang memberi inspirasi, membujuk, mempengaruhi dan memotivasi kerja orang lain. Contoh yang paling umum adalah dari perilaku, sikap dan watak yang dimiliki oleh si pemimpin. Menurut Rivai (2006), kepemimpinan adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh dari pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Shobirin, & Siharis,(2022) Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepemimpinan dari seorang pemimpin ketika menggerakkan

organisasinya dan juga karyawan dengan baik maka kinerja yang dihasilkan juga baik

Peranan seorang pemimpin dalam suatu organisasi sangat dominan, tetapi walaupun demikian seorang pemimpin tidak boleh mengabaikan pentingnya peranan para tenaga kerja atau karyawan. Seorang pemimpin harus bisa mengubah pikiran bawahannya atau bertindak tegas (Dubrin, 2006 : 10-1). Sari, (2014) menunjukkan Hasil penelitian Kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai,

Penelitian yang dilakukan oleh Girsang & Syahrial. (2021) menunjukkan bahwa Kepemimpinan, berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Sejalan dengan Kirana (2021) & Iskanto, Srimulatsih, dkk (2021) kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Marjaya, & Pasaribu, (2019) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai

Hasibuan (2008) menjelaskan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan keinginan bekerja agar mereka mampu bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upaya atau Tindakan untuk mencapai kepuasan,. Menurut Rivai (2013), motivasi adalah sesuatu dalam diri manusia yang memberikan energi, yang mengaktifkan dan menggerakkan menuju perilaku untuk mencapai tujuan tertentu Motivasi merupakan suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seorang untuk bekerja. Desseler (2009) menyatakan bahwa secara teoritis motivasi terbentuk karena manusia memiliki kebutuhan pokok yang seperti kebutuhan fisiologi, rasa aman, social

ego dan perwujudan diri. Motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong seseorang atau kelompok agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai adalah motivasi. Motivasi merupakan hal yang penting dalam meningkatkan suatu efektivitas kerja, karena orang yang memiliki motivasi yang tinggi akan berusaha dengan sekuat tenaga agar pekerjaannya dapat berhasil dengan baik. Kuswati (2020) menunjukkan bahwa motivasi secara empiris terbukti memiliki pengaruh yang kuat dan positif dan signifikan terhadap karyawan, semakin baik motivasi yang diberikan maka semakin baik pula Kinerja Pegawai yang dimiliki. Seseorang bisa dikatakan memiliki motivasi ketika mempunyai suatu alasan yang kuat untuk menggapai apa yang ingin dicapainya.

Menurut Sulistiyani (2015) apabila motivasi tinggi dan didukung oleh kemampuan yang tinggi maka Kinerja Pegawai juga tinggi dan sebaliknya. Penelitian yang dilakukan oleh Darmastuti (2014) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Jufrizen (2017) & Nuryani (2013) bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, sedangkan hasil yang berbeda dimukakan dari penelitian yang dilakukan Prananta (2008) yang menyatakan motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Pendisiplinan karyawan adalah suatu aspek pelatihan yang sedang berusaha untuk diperbaiki dan membetuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga karyawan dapat secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif

dengan karyawan yang lainnya, Bacal (2002) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan sebuah proses yang digunakan untuk mengatasi permasalahan kinerja. Siagan (2009) Disiplin kerja juga sangat berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai karena tanpa adanya jiwa disiplin karyawan tidak akan bisa bertanggung jawabkan tugas yang sedang diembannya. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Menurut Wursanto (2001:108) menyebutkan bahwa disiplin kerja yaitu keadaan yang menyebabkan atau memberikan dorongan kepada karyawan untuk selalu bekerja dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan norma-norma yang sudah ditetapkan di perusahaan atau organisasi. Keberadaan disiplin kerja tentu sangat diperlukan oleh setiap organisasi karena suasana disiplin lah perusahaan akan melaksanakan program-program kerja untuk mencapai sasaran yang sudah ditetapkan. Menurut Sutrisno (2009) menyatakan bahwa disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan organisasi sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan juga memperlambat tujuan dalam sebuah organisasi.

Dalam hal ini Dinas Pendidikan Kabupaten Gianyar memberikan disiplin yang sangat tegas contohnya kepada karyawan yang tidak pernah hadir biasanya akan diberikan sanksi berupa teguran kemudian akan dibina oleh Kepala Dinas Pendidikan Gianyar jika dalam beberapa bulan tetap tidak memberikan hasil maka akan di panggil sekdis. Selain itu sikap disiplin pemimpin dalam berorganisasi juga memberikan dampak yang positif karena karyawan bisa mematuhi peraturan dengan baik dan bisa bertanggung

jawabkan tugasnya agar selesai tepat waktu hal ini yang mampu membuat organisasi yang sudah di Kelola oleh pemimpin menjadi lebih baik lagi baik.

Berdasarkan obervasi penelitian terhadap disiplin kerja di Dinas Pendidikan Gianyar dapat Menurut Maino & Wardhana (2019) menyatakan hasil penelitian menunjukkan bahwa kondisi disiplin kerja adalah tinggi, maka hasil penelitian ini dapat diartikan bahwa dengan meningkatkan disiplin kerja akan meningkatkan pula Kinerja Pegawai/pegawai. Pada table 1.1 data absensi ini dapat disajikan sebagai berikut:

Tabel 1.1
Data Absensi Pegawai Dinas Pendidikan Gianyar Tahun 2021

| Bulan | Jumlah Pegawai | Jumlah Hari Kerja/Bulan (Hari) | Jumlah Hari Kerja Seharusnya (Hari) | Jumlah Hari Tidak Hadir (Hari) | Jumlah Hari Kerja Senyatanya (Hari) | Tingkat Absensi (%) |
|------------------|----------------|--------------------------------|-------------------------------------|--------------------------------|-------------------------------------|------------------------|
| A | b | c | $d = b \times c$ | e | $f = d - e$ | $g = e:d \times 100\%$ |
| Januari | 36 | 23 | 828 | 26 | 802 | 3,14% |
| Februari | 36 | 21 | 756 | 25 | 731 | 3,31% |
| Maret | 36 | 20 | 720 | 28 | 692 | 3,89% |
| April | 36 | 21 | 756 | 22 | 734 | 2,91% |
| Mei | 36 | 23 | 828 | 24 | 804 | 2,90% |
| Juni | 36 | 24 | 864 | 25 | 839 | 2,89% |
| Juli | 36 | 22 | 792 | 23 | 769 | 2,90% |
| Agustus | 36 | 20 | 720 | 24 | 696 | 3,33% |
| September | 36 | 22 | 792 | 25 | 767 | 3,16% |
| Oktober | 36 | 21 | 756 | 24 | 732 | 3,17% |
| November | 36 | 22 | 792 | 25 | 767 | 3,16% |
| Desember | 36 | 20 | 720 | 25 | 695 | 3,47% |
| Jumlah | | | | | | 38,24% |
| Rata-rata | | | | | | 3,19% |

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan bahwa, pada tahun 2021 tingkat absensi pegawai secara keseluruhan adalah sebesar 38,24%. Rata-rata tingkat absensi pegawai adalah sebesar 3,19%, yang dimana angka ketidakhadiran ini melebihi target absensi yang ditetapkan oleh instansi yaitu 3%, sehingga tergolong tinggi. Jumlah hari tidak hadir tertinggi terdapat pada bulan Maret sebanyak 28 hari

(3,89%), sedangkan hari tidak hadir terendah terdapat pada bulan April sebanyak 22 hari (2,91%).

Penelitian yang dilakukan oleh Jufrizen (2017) & Hayati (2021) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Syafrina 2017 Entang, Tukiran. (2021) & Lucia Maduningtias dkk (2020) menyatakan bahawa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Arisanti dkk, (2019) menyatakan disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Veithzal (2006).

Dinas Pendidikan kabupaten Gianyar yang terletak di jalan Erlangga no 1, Gianyar merupakan Lembaga yang di bangun oleh pemerintah untuk memberikan layanan masyarakat dengan mudah dan bertanggung jawab untuk membantu semua keperluan yang berurusan dengan Pendidikan, Dinas Pendidikan kabupaten Gianyar juga bertugas mengantur penempatan atau pengangkatan guru. Jabatan tertinggi di Dinas Pendidikan Gianyar merupakan kepala dinas dengan tanggung jawab berupa menjamin terlaksanakannya program Pendidikan yang sudah ditetapkan dan memiliki wewenang berupa memindahkan guru, menegur guru atau pegawai hingga melakukan pemecatan,

Dari hasil observasi dengan beberapa karyawan di Dinas Pendidikan Gianyar fenomena yang berkaitan dengan kepemimpinan adalah rendahnya tingkat kepemimpinan yang diterapkan pemimpin disebabkan oleh beberapa factor yaitu kurangnya semangat dalam memotivasi karyawannya, sering tidak

berada di tempat yang menyebabkan karyawan menjadi sering bermalasan dan kurangnya komunikasi antar karyawan dengan pemimpin.

Sedangkan Fenomena motivasi yang terjadi di Dinas Pendidikan Gianyar adalah, dapat dilihat bahwa kurangnya interaksi antara karyawan dengan Kepala Dinas disebabkan Kepala Dinas Pendidikan selalu melakukan diklat atau kesibukan tertentu sehingga kurangnya komunikasi karyawan dengan Kepala Dinas hal ini menyebabkan kurangnya motivasi yang diberikan pemimpin kepada karyawan

Sehubungan dengan fenomena diatas maka fenomena disiplin kerja yang terjadi di Dinas Pendidikan Gianyar adalah dapat dilihat bahwa masih banyak karyawan yang terlambat hadir dalam bekerja, pekerjaan yang tidak selesai dengan tepat waktu, ketidak disiplin karyawan akan membuat kebiasaan yang tidak baik dalam bekerja dan diketahui juga bahwa karyawan kurang memperhatikan aturan-aturan yang berlaku dalam organisasi. Hal ini dikarenakan dalam kehidupan sehari-hari dibutuhkan peraturan dan ketentuan yang akan mengatur dan membatasi setiap kegiatan dan perilaku kita terlebih di lingkup kerja dalam kasus ini dapat memberikan bayangan bahwa kepemimpinan, motivasi dan juga disiplin masih memiliki indikasi yang cukup terikat sehingga harus dipertahankan atau di perhatikan kedisiplinanya, tidak hanya itu tingkat absensi juga sangat mempengaruhi kedisiplinan seorang karyawan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka yang menjadi pokok permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Gianyar?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Gianyar?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Gianyar?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut

- 1) Untuk mengetahui dan mendapatkan bukti empiris pengaruh gaya kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Gianyar.
- 2) Untuk mengetahui dan mendapatkan bukti empiris pengaruh motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Gianyar.
- 3) Untuk mengetahui dan mendapatkan bukti empiris pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Gianyar.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian di atas, maka hasil penelitian ini nantinya diharapkan dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang berkaitan dengan penelitian ini, antara lain

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi untuk menambah wawasan pengetahuan mengenai proses pengolahan sumber daya manusia yang baik serta dapat menerapkan ilmu yang diperoleh selama kuliah. khususnya mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, serta diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan pengetahuan tentang cara meningkatkan Kinerja Pegawai.

2. Manfaat Praktis

Bagi perusahaan dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan bukti ada atau tidaknya pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Gianyar sehingga pada hakekatnya penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi seluruh karyawan dalam meningkatkan kinerjanya. Dimana factor gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja menjadi hal yang harus diperhatikan oleh setiap karyawan dalam upaya mencapai tujuan perusahaan. Penelitian ini juga diharapkan mampu memberikan manfaat terutama pada Dinas Pendidikan Kabupaten Gianyar.

BAB II

TUJUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Goal Setting Theory*

Goal Setting Theory ini mula-mula dikemukakan oleh Locke (1968). Teori ini mengemukakan bahwa dua *cognitions* yaitu *values* dan *intentions* (atau tujuan) sangat menentukan perilaku seseorang. Berdasarkan teori ini suatu individu menentukan tujuan atas perilakunya di masa depan dan tujuan tersebut akan mempengaruhi perilaku orang tersebut. Disamping itu, teori ini juga menunjukkan adanya keterkaitan antara sasaran dan kinerja. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan/tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Jika seorang individu komit dengan sasaran tertentu, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya *Goal setting theory* juga merupakan bagian dari teori motivasi.

Teori ini menyatakan bahwa karyawan yang memiliki komitmen tujuan tinggi akan mempengaruhi kinerja manajerial. Adanya tujuan individu menentukan seberapa besar usaha yang akan dilakukannya, semakin tinggi komitmen karyawan terhadap tujuannya akan mendorong karyawan tersebut untuk melakukan usaha yang lebih keras dalam mencapai tujuan tersebut.

2.1.2 Kinerja Pegawai

1. Definisi Kinerja Pegawai

Kinerja Pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam tugasnya yang sudah sesuai dengan tanggung jawabnya, Qustolani (2017). Kinerja seorang karyawan berperan penting bagi suatu organisasi karena kinerja setiap karyawan merupakan pencapaian bagi kinerja yang telah mereka lakukan di setiap fungsi organisasi dan pada saat gilirannya kinerja fungsi-fungsi organisasi memberi sumbangan terhadap pencapaian kinerja organisasi.

Sentono dalam Dewi (2012) hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenangnya dan tanggung jawabnya masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral etika. Menurut Qustolani (2017) Kinerja merupakan hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seseorang dalam tugasnya yang sudah sesuai dengan tanggung jawabnya

Berdasarkan definisi dari para ahli yang dikemukakan dapat disimpulkan bahwa Kinerja Pegawai berperan penting dalam organisasi karena hasil kerja mereka dapat mencapai tujuan organisasi

2. Penilaian Kinerja

Pada dasarnya penilaian terhadap Kinerja Pegawai merupakan pengukuran atas kinerja dari setiap karyawan perusahaan atau instansi. Hal ini dikaitkan dengan tingkat produktivitas dan efektivitas kerja dari karyawan tersebut dalam menghasilkan karya tertentu, sesuai dengan

deskripsi tugas yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang bersangkutan. Lebih jauh lagi, hasil dari pengukuran Kinerja Pegawai atau dari penilaian karyawan ini secara umum akan digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam upaya peningkatan produktivitas dan efektivitas perusahaan, yang dilakukan secara terus-menerus, berlanjut dan berkesinambungan.

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Darmawan (2012:130) menyatakan Kinerja Pegawai dipengaruhi oleh beberapa factor antara lain:

a. Kemampuan

Pada dasarnya factor kemampuan terdiri dari kemampuan potensi atau skill yang dimiliki oleh seseorang yang biasanya sangat berdampak terhadap kinerjanya dilihat dari posisi manapun jabatan yang ditempati pada suatu perusahaan

b. Motivasi

Motivasi biasanya berkaitan dengan mental, dimana dalam melakukan suatu pekerjaan para karyawan harus memiliki dorongan dan kemauan yang tinggi untuk mencapai tujuan yang diinginkan

4. Indikator Kinerja Pegawai

Salah satu teori yang menguraikan indikator kinerja adalah menurut Djanning (2017:37) mengemukakan beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai yaitu:

a) Kualitas

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

b) Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas diukur dari persepsi pegawai terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.

c) Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

d) Efektivitas

Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

e) Kemandirian

Kemandirian merupakan suatu tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab pegawai kepada kantor.

2.1.3 Kepemimpinan

1. Definisi Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan kepiawaian seseorang yang digunakan untuk memberikan keyakinan kepada orang lain agar bersedia melakukan kegiatan secara bersama-sama di bawah pengaruhnya dengan membentuk satu tim guna pencapaian satu tujuan tertentu Lindayani (2021). Isyandi (2004), mendefinisikan beberapa pendapat bahwa kepemimpinan adalah sesuatu yang melekat pada diri si pemimpin maka dari itu kepemimpinan lalu dikaitkan dengan sifat pembawaan (*traits*), kepribadian (*personality*), kemampuan (*ability*) dan kesanggupan (*capability*) yang kesemuanya itu mengarah kepada ciri-ciri atau sifat-sifat tertentu. Kepemimpinan adalah seni mengupayakan agar orang lain dapat menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, meningkatkan semangat kerja, memotivasi kerja karyawan. Untuk menentukan arah dan pencapaian tujuan organisasi,

Sedarmayanti (2012: 251) menyatakan bahwa kiat pemimpin ditentukan oleh dua perilaku manusia yang berbeda. Menurut Rivai (2006), kepemimpinan adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh dari pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan definisi para ahli dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan suatu sifat dalam proses mempengaruhi yang terjadi dalam suatu komunitas/organisasi yang diarahkan untuk tercapainya tujuan bersama.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepemimpinan

Menurut Rahayu (2017:2), dalam melaksanakan kepemimpinannya ada beberapa factor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan diantaranya adalah

- a. Kepribadian, pengalaman masa lalu dan harapan pemimpin hal ini mencakup nilai-nilai, latar belakang dan pengalamannya untuk mempengaruhi Kinerja Pegawai
- b. Harapan dan perilaku pemimpin
- c. Karakteristik, harapan dan perilaku bawahan mempengaruhi terhadap kepemimpinan
- d. Kebutuhan tugas, setiap tugas bawahan juga akan mempengaruhi kepemimpinan
- e. Iklim dan kebijakan organisasi mempengaruhi harapan dan perilaku bawahan
- f. Harapan dan perilaku rekan

3. Indikator Kepemimpinan

Beberapa indikator-indikator menurut para ahli yang ada Menurut Kartini Kartono (2008:34)

a. Sifat

Sifat seseorang sangat berpengaruh dalam kepemimpinan untuk menentukan keberhasilannya menjadi seorang pemimpin yang berhasil, serta ditentukan oleh kemampuannya pribadi,

b. Kebiasaan

Kebiasaan memegang peran utama dalam kepemimpinan sebagai penentu pergerakan perilaku seorang pemimpin yang menggambarkan segala Tindakan yang dilakukan sebagai seorang pemimpin yang baik.

c. Temperamen

Temperamen merupakan gaya perilaku seorang pemimpin dan cara khasnya dalam memberi tanggapan dalam berinteraksi dengan orang lain

d. Watak

Watak seorang pemimpin yang lebih subjektif dapat menjadi penentu bagi keunggulan seorang pemimpin dalam mempengaruhi keyakinan, ketekunan, daya tahan, keberanian

e. Kepribadian

Kepribadian seseorang pemimpin menentukan keberhasilan yang ditentukan oleh sifat-sifat atau karakteristik kepribadian yang dimilikinya

4. Tugas Kepemimpinan

Menurut Stonen (1996) tugas utama seorang pemimpin adalah sebagai berikut:

1. Pemimpin bekerja dengan orang lain

Seorang pemimpin juga bertanggung jawab untuk bekerja dengan orang lain, salah satu dengan atasannya, staf, teman sekerja atau atasan lain dalam organisasi

2. Pemimpin adalah tanggung jawab dan mempertanggungjawabkan (*akuntabilitas*) Seorang pemimpin bertanggung jawab untuk Menyusun tugas, menjalankan tugas, mengadakan evaluasi untuk mencapai *outcome* yang terbaik.
3. Pemimpin menyeimbangkan pencapaian tujuan dan prioritas
Proses pemimpin dibatasi pada sumber, jadi pemimpin hanya dapat Menyusun tugas dengan mendahulukan prioritas. Dalam upaya pencapaian suatu tujuan pemimpin harus dapat mendelegasikan tugas-tugas kepada staf
4. Pemimpin harus berpikir secara analitis dan konseptual
Seorang pemimpin juga harus menjadi seorang pemikir yang analitis dan konseptual, selanjutnya dapat mengidentifikasi suatu masalah dengan akurat.

2.1.4 Motivasi

1. Definisi Motivasi

. Hasibuan (2008) menjelaskan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan keinginan bekerja agar mereka mampu bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upaya atau Tindakan untuk mencapai kepuasan. Menurut Rivai (2013), motivasi adalah sesuatu dalam diri manusia yang memberikan energi, yang mengaktifkan dan menggerakkan menuju perilaku untuk mencapai tujuan tertentu Motivasi merupakan suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seorang untuk bekerja. Desseler (2009) menyatakan bahawa secara teoritis motivasi terbentuk karena manusia memiliki kebutuhan pokok

yang seperti kebutuhan fisiologi, rasa aman, social ego dan perwujudan diri. Motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong seseorang atau kelompok agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan

Berdasarkan definisi para ahli dapat disimpulkan bahwa motivasi mampu merangsang, mendorong ataupun membangkitkan tenaga yang dimiliki seseorang atau sekelompok karyawan yang mau berbuat dan bekerjasama secara optimal dalam melaksanakan sesuatu yang telah direncanakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi

Motivasi kerja saling berkaitan dan tidak dapat dipisahkan dengan pencapaian produktivitas yang baik, untuk itu pemimpin perusahaan perlu memperhatikan factor-faktor yang mempengaruhi karyawan. Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa factor. Menurut Sutrisno (2015:116-120) yang mempengaruhi motivasi kerja dapat dibedakan menjadi dua, factor intern dan ekstren.

Factor intern yang dapat mempengaruhi motivasi pada seseorang antara lain:

- A. Keinginan untuk dapat hidup. Merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi dengan melakukan pekerjaan apa saja
- B. Keinginan untuk dapat memiliki benda sehingga dapat mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan

- C. Keinginan untuk memperoleh penghargaan seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain
- D. Keinginan untuk memperoleh pengakuan seseorang mau bekerja agar mendapatkan pengakuan adanya penghargaan terhadap prestasi kerjanya

Sedangkan pada factor Ekstren antara lain:

- a. Kondisi lingkungan kerja keseluruhan saran dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan
- b. Motivasi yang memadai sumber pengasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya
- c. Supervisi yang baik memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan
- d. Adanya jaminan setiap karyawan dan mengorbankan yang ada pada dirinya untuk organisasi untuk mendapat jaminan pekerjaan. Status dan tanggung jawab dorongan untuk memenuhi kebutuhan dalam tugas sehari hari
- e. Peraturan yang fleksibel yang bersifat melindungi dan dapat memberikan motivasi para karyawan untuk bekerja lebih baik lagi

3. Indikator Motivasi

Indikator motivasi dalam penelitian ini mengacu pada Sedarmayanti (2016:233) adalah sebagai berikut:

a) Gaji (*Salary*)

Bagi pegawai, gaji merupakan factor penting untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri dan keluarganya, selain berfungsi memenuhi kebutuhan pokok bagi setiap pegawai, juga merupakan daya dorong bagi pegawai agar dapat bekerja dengan penuh semangat. Tidak ada satu organisasi pun yang dapat memberikan kekuatan baru kepada tenaga kerjanya atau meningkatkan kinerja,, jika tidak memiliki system Motivasi yang realistis dan gaji bila digunakan dengan benar akan memotivasi pegawai

b) Supervisi

Supervise yang efektif akan membantu peningkatan kinerja melalui penyelenggaraan kerja yang baik, juga memberikan petunjuk-petunjuk yang nyata sesuai dengan standar kerja dan perlengkapan pembekalan yang memadai serta dukungan lainnya. Tanggung jawab utama seorang supervision adalah mencapai hasil yang baik dengan mengoordinasikan system kerja pada unit kerjanya secara efektif

c) Kebijakan dan Administrasi

Keterpaduan antara pemimpi dan bawahan sebagai suatu keutuhan atau totalitas system merupakan factor yang sangat

penting untuk menjamin keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Melalui pendekatan manajemen partisipatif, bawahan tidak lagi dipandang sebagai objek melainkan sebagai subjek.

d) Hubungan Kerja

Untuk dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, haruslah didukung oleh hubungan kerja yang harmonis yaitu terciptanya hubungan yang baik dan akrab penuh kekeluargaan dan saling mendukung baik hubungan antara sesama pegawai atau antara pegawai atau atasan. Pegawai yang memiliki hubungan kerja yang baik dan akrab antar rekan kerjanya tentu semakin termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi.

4. Bentuk-bentuk Motivasi

Setiap organisasi memiliki caranya sendiri untuk membuat gaya motivasi yang mereka inginkan, terdapat banyak perbedaan yang dimiliki oleh setiap organisasi dalam memberikan motivasi kepada bawahannya, hal ini terletak pada selera, tekanan ataupun gaya kepemimpinan seseorang dalam memimpin organisasi, menurut Siswanto (2016:142) pada umumnya bentuk motivasi yang sering dianut oleh organisasi atau instansi meliputi :

- a. Motivasi berbentuk uang
- b. Pengarahan ataupun pengendalian
- c. Penetapan pola kerja yang efektif
- d. Kebijakan

2.1.5 Disiplin Kerja

1. Definisi Disiplin Kerja

Pendisiplinan karyawan adalah suatu aspek pelatihan yang sedang berusaha untuk diperbaiki dan membetuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga karayawan dapat secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan karyawan yang lainnya, Siagan (2009) Disiplin kerja juga sangat berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai karena tanpa adanya jiwa disiplin karyawan tidak akan bisa mempertanggung jawabkan tugas yang sedang diembannya. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Menurut I.G Wursanto (2001:108) menyebutkan bahwa disiplin kerja yaitu keadaan yang menyebabkan atau memberikan dorongan kepada karyawan untuk selalu bekerja dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan norma-norma yang sudah di tetapkan di perusahaan atau organisasi. Sutrisno (2009) menyatakan bahwa disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan organisasi sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan juga memperlambat tujuan dalam sebuah organisasi.

Berdasarkan definisi para ahli dapat disimpulkan bahawa disiplin kerja merupakan perilaku yang mendorong untuk selalu bekerja sesuai dengan norma-norma yang berlaku di dalam perusahaan dan juga memberikan tanggung jawab kepada bawahan yang tujuannya untuk mempercepat tujuan organisasi jika terdapat disiplin yang merosot

dalam sebuah perusahaan maka akan memperlambat tujuan dalam sebuah organisasi.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Singodimenjo (2011:86) ada beberapa hal yang mempengaruhi disiplin kerja diantaranya sebagai berikut:

a) Besar kecilnya pemberian Motivasi

Besar kecilnya Motivasi dapat mempengaruhi disiplin kerja karyawan. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku apabila karyawan merasa mendapatkan jaminan atas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah diberikan perusahaan.

b) Adanya Tindakan keteladanaan pemimpin dalam perusahaan

Keteladanaan seorang pemimpin atau atasan sangat penting karena karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana seorang pemimpin dapat menegakkan kedisiplinan yang ada pada dirinya serta bagaimana cara pemimpin dapat mengendalikan dirinya sendiri yang berkaitan dengan ucapan, perbuatan, sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan

c) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak dapat terlaksana dalam perusahaan bila tidak ada aturan yang tertulis yang pasti untuk dijadikan pegangan

Bersama

d) Ada tidaknya pengawasan pemimpin

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu adanya pengawasan yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan apa yang telah dirangkai

e) Ada tidaknya perhatian kepada karyawan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu adanya pengawasan yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan apa yang telah dirangkai

f) Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain oleh karena itu pemimpin perlu melakukan perhatian kepada karyawan secara keseluruhan

Menurut Siagan (2011:230) bentuk disiplin yan baik akan tercermin pada suasana sebagai berikut :

1. Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan
2. Tingginya semangat dan gairah bekerja dan inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan
3. Besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan baik
4. Meningkatkan efesiensinya dan produktifitas kerja para karyawan

3. Indikator Disiplin Kerja

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Sudarmanto (2009) terdapat indikator tentang disiplin yang mempengaruhi Kinerja Pegawai diantaranya yaitu:

a) Ketepatan waktu

Para pegawai datang ke kantor tepat waktu, tertib, dan teratur, dengan begitu dapat dikatakan disiplin kerja baik

b) Menggunakan peralatan kantor dengan baik

Sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor, dapat menunjukkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja baik, sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan

c) Tanggung jawab tinggi

Pegawai yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab atas hasil kerja, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik.

d) Taat kepada aturan kantor

Pegawai memakai pakaian yang sopan, menggunakan tanda pengenal, membuat ijin bila tidak masuk kerja juga merupakan cerminan disiplin yang tinggi

4. Bentuk-bentuk Disiplin Kerja

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Mangkunegara (2013:129) terdapat dua bentuk disiplin kerja yaitu sebagai berikut:

a. Disiplin Preventif

Merupakan upaya untuk menggerakkan, mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan perusahaan. Tujuannya adalah untuk menggerakkan karyawan untuk disiplin. Melalui cara ini karyawan dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan. Jika system organisasi baik, maka di harapkan akan lebih mudah menggerakkan disiplin kerja

b. Disiplin Korektif

Merupakan suatu upaya untuk menggerakkan karyawan dalam menyetujui suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Ada pendapat disiplin korektif memerlukan perhatian proses yang seharusnya, yang berarti bahwa prosedur harus menunjukkan karyawan yang bersangkutan benar-benar terlibat

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Dalam penelitian ini, peneliti juga menggunakan penelitian yang pernah di lakukan sebelumnya oleh peneliti lain sebagai pedoman/acuan yang menyebabkan peneliti tertarik untuk meneliti permasalahan tentang pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai, Adapun acuan penelitian seperti dibawah ini:

1. Sari, Y. K. (2014). Melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Patra Komala di Dumai” hasil penelitian ini

menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di PT.Patra Komala di Dumai persamaan penelitian ini adalah terletak pada variable bebas sama-sama menggunakan Kepemimpinan sedangkan perbedaanya terletak pada jumlah pegawai dengan menggunakan 65 orang sedangkan penelitian sekarang menggunakan 36 orang

2. Girsang, M. J., & Syahrial, H. (2021). Dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Pada Persahaan Umum Perumahan Nasional Regional 1 Medan Sumatera Utara.” Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan variable bebas yaitu kepemimpinan sedangkan perbedaanya terletak pada waktu dan tempat penelitian
3. Penelitian yang dilakukan oleh Iskamto, D., dkk (2021). Dengan judul “*Analysis of Relationship between Leadership and Employee Performance at Manufactur Company in Indoenesia.*” Menunjukkan bahawa kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Perusahaan Manufaktur di Indonesia. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan SPSS sebagai metode pengolahan data sedangkan perbedaanya terletak pada waktu dan tempat penelitian
4. Penelitian yang dilakukan oleh Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan

Terhadap Kinerja Pegawai.” Menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap Kinerja Pegawai. Persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah menggunakan uji asumsi klasik, metode regresi linier berganda, dan uji koefisien determinasi. Perbedaannya terletak pada waktu, tempat dan jumlah populasi

5. Jufrizen (2018) melakukan penelitian dengan judul “Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai” penelitian ini mengambil sample sebanyak 80 orang hasil kerja meunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai perbedaan antara peneliti saat ini adalah menggunakan sample sebanyak 36 karyawan sama-sama menggunakan metode observasi
- 6) Penelitian yang di lakukan oleh Prananta (2018) dengan judul “Analisis Pengaruh Motivasi, Stress Kerja dan Loyalitas kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Bank Tabungan Negara (persero), TBK Cabang Pangkalpinang.” Mengatakan bahwa motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai perbedaan penelitian terdahulu adalah menggunakan menggunakan metode kuantitatif sedangkan penelitian saat ini menggunakan metode kualitatif persamaan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan jumlah responden sebanyak 95 karyawan
- 7) Penelitian yang dilakukan oleh Yeti Kuswati (2020) dengan judul “*The effect of motivation on employee performance. Budapest*

International Research and Critics Institute” motivasi secara empiris terbukti memiliki pengaruh yang kuat dan positif terhadap karyawan persamaan penelitian ini sama sama menggunakan motivasi sebagai variable bebas perbedaannya terletak pada lokasi dan waktu yang berbeda

- 8) Penelitian yang dilakukan oleh Darmastuti (2014) dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Telekomunikasi Indonesia Wilayah Pekalongan” mengatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai persamaan penelitian ini sama sama menggunakan motivasi sebagai variable bebas dan perbedaannya ada pada tempat dan waktu penelitian
- 9) Penelitian yang dilakukan oleh Nuryani (2013) “Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai di pada PT Relasi Abdi Jakarta. Menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif pada PT Relasi Abdi Jakarta tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di PT Relasi Abdi Jakarta persamaan penelitian ini sama-sama menggunakan disiplin kerja sebagai variable bebas dan perbedaannya terletak pada tempat dan waktu penelitian
- 10) Penelitian yang dilakukan oleh Jufrizen (2017) dengan judul “Pengaruh Disiplin kerja dan Loyalitas terhadap Kinerja Pegawai pada Ploresta Malang Kota.” Menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja tujuan penelitian ini

adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan loyalitas Kinerja Pegawai pada Ploresta Malang Kota, berdasarkan uji t menunjukkan bahwa variable disiplin kerja secara persial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Loyalitas karyawan tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai, sedangkan secara stimulant (F) keduanya sama-sama mempengaruhi Kinerja Pegawai

11) Penelitian yang dilakukan oleh Syafrina (2017) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Rumah Sakit Umum Tanggerang Selatan.” menjelaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai dan motivasi memiliki pengaruh yang positif terhadap Kinerja Pegawai. Disiplin kerja dan motivasi kerja secara stimulant (Bersama-sama) mempengaruhi Kinerja Pegawai. Pada penelitian terdahulu memiliki perbedaan dengan penelitian saat ini yaitu pada variable bebas, dimana penelitian terdahulu menggunakan dua variable bebas sedangkan penelitian saat ini menggunakan tiga variable bebas dan kesamaan dari penelitian ini adalah menggunakan Motivasi dan Disiplin kerja sebagai variable bebas.

12) Penelitian yang dilaksanakan oleh Arisanti dkk (2019) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Bank Danamon TBK Cabang Bintaro) tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh intensif berdasarkan dua factor dalam kinerja

pegawai di sector telekomunikasi jumlah sampel sebanyak 70 orang dengan memperoleh hasil bahwa disiplin kerja secara persial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

13) Penelitian yang dilakukan oleh Hayati (2021) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Biro pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat” tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Biro Pelayanan Sosial Dasar Skretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 93 orang, dengan hasil uji-t diperoleh hasil menunjukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai

14) Penelitian yang dilakukan Lucia Maduningtias dkk (2020) (Dengan judul “*The Effect Of Work Discipline On Employee Performance at PT. Subur Semesta In Jakarta.*” Menyatakan Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada PT Subur Semesta di Jakarta persamaan dari penelitian ini sama-sama menggunakan disiplin sebagai variable bebas dan perbedaanya terletak pada tempat dan waktu penelitian