

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset penting bagi organisasi, yang harus mendapatkan perhatian dari berbagai pihak agar prestasinya dapat dimaksimalkan dalam mencapai tujuan. Berdasarkan hal tersebut manajemen sumber daya manusia diperlukan untuk meningkatkan efektivitas sumber daya manusia dalam sebuah organisasi (Nurhayati 2018). Kasmir (2016) menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan motor penggerak seluruh aktivitas perusahaan, yang harus diketahui cara mengelola sumber daya manusia untuk mempertahankan keberlangsungan perusahaan. Hal yang penting dan perlu diperhatikan oleh yaitu mengenai kinerja karyawan, karena kinerja karyawan sangat mempengaruhi perkembangan suatu perusahaan. Kinerja karyawan menentukan hasil atau tingkat keberhasilan perusahaan secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melakukan tugas dengan berbagai jenis kemungkinan seperti hasil kerja, target, sasaran dan kriteria.

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara 2017). Hal ini menyatakan bahwa meningkatnya kinerja pegawai akan berpengaruh langsung terhadap peningkatan kinerja perusahaan tersebut. Ditunjang oleh penelitian Arda (2017) yang menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja seseorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standar, target atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Jadi kinerja

merupakan hasil dari usaha yang dilakukan pegawai untuk memenuhi tuntutan perusahaan dalam periode tertentu. Menurut Kasmir (2016) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai seperti kepemimpinan, beban kerja, kompensasi, disiplin kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kompetensi.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan. Kinerja pegawai di SMAN2 Abiansemal masih belum optimal. Hal tersebut dapat dilihat dari tingkat kedisiplinan pegawai yang mengalami penurunan, mulai dari tidak disiplinnya pegawai dalam hal waktu kerja, kehadiran yang perlu ditingkatkan, berpakaian dan kurang disiplin dalam mengikuti peraturan kerja yang ditetapkan perusahaan. Beban kerja berlebih juga menyebabkan kinerjanya tidak sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Tingkat absensi pegawai dapat dilihat seperti Tabel 1.1 berikut:



**Jumlah Presentase Absensi Pegawai Tata Usaha
SMAN 2 Abiansemal
Periode Januari- Desember 2021**

NO	Bulan	Jumlah pegawai (Orang)	Jumlah Hari Kerja (Hari)	Total Hari Kerja Seharusnya (Hari)	Jumlah hari kerja yang hilang	Jumlah Kehadiran	Kehadiran dalam Persentase
	1	2	3	(4) = (2)*(3)	5	(6) = (4)-(5)	(7) = (5):(4)*100
1	Januari	35	24	840	16	818	2,62
2	Februari	35	22	770	16	755	1,95
3	Maret	35	23	805	18	787	2,24
4	April	35	20	700	20	681	2,71
5	Mei	35	21	735	16	719	2,18
6	Juni	35	25	875	20	855	2,29
7	Juli	35	26	910	18	892	1,98
8	Agustus	35	23	805	17	788	2,11
9	September	35	25	875	18	857	2,06
10	Oktober	35	25	875	22	856	2,17
11	November	35	21	735	22	716	2,59
12	Desember	35	26	910	25	885	2,75
Jumlah			281	9835	226	9609	27,63
Rata-Rata			23	820	13	801	2,30

Sumber : SMAN 2 Abiansemal 2021

Tabel 1.1 diatas menunjukkan tingkat Disiplin kerja pegawai dalam bekerja dari bulan Januari sampai dengan bulan Desember 2021 yang dapat dinyatakan bahwa jumlah pegawai yang absen yaitu rata-rata 2,30% perbulan. Menurut Winaya (2001), rata-rata tingkat absensi 1 persen per bulan dianggap sangat baik, 2 sampai 3 persen per bulan masih dianggap baik, sedangkan rata-rata tingkat absensi yang mencapai 4 sampai 15 persen per bulan buruk, lebih dari 15% sudah menunjukkan gejala yang sangat buruk dalam suatu organisasi, sehingga absensi pada SMAN 2 Abiansemal tersebut termasuk dalam kategori masih dianggap baik. Kedisiplinan

ini sangat mempengaruhi kinerja pegawai. Selain disiplin kerja, beban kerja juga menjadi permasalahan sehingga berpengaruh terhadap kinerja.

Faktor yang penting dan perlu diperhatikan oleh perusahaan salah satunya adalah kepemimpinan. Menurut penelitian yang dilakukan Rahmatullah (2018) menyatakan kepemimpinan merupakan seni atau proses untuk memotivasi, mempengaruhi, mengkoordinasi, memberikan dorongan, perintah dan bimbingan terhadap individu atau kelompok untuk mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dengan kemauan dan antusias tanpa adanya paksaan. Sedangkan menurut Saputra (2019) kepemimpinan diartikan sebagai keahlian dari seseorang yang mampu untuk mengikuti perintahnya. Jadi Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian tujuan yang telah ditentukan

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Subandi (2022) menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang sejalan juga dilakukan oleh Saputra (2020), Purwanto (2020), yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja. Berbeda dengan hasil penelitian dari Tirtayasa (2019) dan Saputri (2018) menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang menyebabkan turunnya kinerja pegawai adalah beban kerja. Menurut Muhammad (2018) beban kerja merupakan tanggung jawab yang diberikan atasan dan harus diselesaikan sesuai waktu yang ditentukan demi tercapainya tujuan. Sedangkan menurut penelitian yang dilakukan oleh Nasution

(2018) menyatakan bahwa beban kerja merupakan jumlah kegiatan atau banyaknya pekerjaan yang menjadi beban pegawai yang harus diselesaikan oleh pegawai ataupun dalam kelompok selama periode waktu tertentu sesuai dengan tuntutan pimpinan. Beban kerja adalah tanggung jawab seorang pegawai yang berlebih dan diluar kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugas yang telah diberikan. Beban kerja di SMAN 2 Abiansema berupa waktu bekerja yang ditetapkan tidak sesuai dengan di lapangan, seperti tabel 2.1 berikut :

Tabel 2.1

Waktu Kerja

NO	Nama Pegawai	Jam Kerja Seharusnya (Hari)		Total Jam Kerja (bulan)		Jam Kerja Tambahan (Seminggu Sekali)		Total Jam Kerja dan Tambahan (Hari)		Total Jam Kerja dan Tambahan (Bulan)	
		1	2	3=2*26hr	4	5= 2 + 4	6=5*26hr				
1	Ni Wayan Eka Mertawati, SE	7,5	jam	195	jam	3	jam	11	jam	273	jam
2	Ni Luh Gede Aryati	7,5	jam	195	jam	3	jam	11	jam	273	jam
3	Ni Putu Widyandari	7,5	jam	195	jam	3	jam	11	jam	273	jam
4	I Gusti Ayu Dewi Pebriyanti	7,5	jam	195	jam	3	jam	11	jam	273	jam
5	I Made Semaradana Arta Wiguna	7,5	jam	195	jam	3	jam	11	jam	273	jam
6	I Wayan Agus Jayantara, S. Sn	7,5	jam	195	jam	3	jam	11	jam	273	jam
7	I Komang Hari Sujana	7,5	jam	195	jam	3	jam	11	jam	273	jam
8	I Kadek Alit Wirawan, S.Pd	7,5	jam	195	jam	3	jam	11	jam	273	jam
9	Putu Narendra Yana, SE	7,5	jam	195	jam	3	jam	11	jam	273	jam
10	Ni Made Rai Sutradari, S.Pd	7,5	jam	195	jam	3	jam	11	jam	273	jam
11	Putu Ade Melani Akuri	7,5	jam	195	jam	3	jam	11	jam	273	jam
12	I Kadek Rai Priyanto	7,5	jam	195	jam	3	jam	11	jam	273	jam
13	I Gede Made Putra Sujaya	7,5	jam	195	jam	3	jam	11	jam	273	jam

14	I Ketut Vera Adi Pranata, S.Pd.H	7,5	jam	195	jam	3	jam	11	jam	273	jam
15	I Wayan Warman, SH	7,5	jam	195	jam	3	jam	11	jam	273	jam
16	I Kadek Agus Andi Wijaya	7,5	jam	195	jam	3	jam	11	jam	273	jam
17	I Putu Nanda Mas Prayoga	7,5	jam	195	jam	3	jam	11	jam	273	jam
18	I Gusti Ngurah Agung Dwipayana	7,5	jam	195	jam	3	jam	11	jam	273	jam
19	I Gusti Agung Bagus Aan Mahardipa	7,5	jam	195	jam	3	jam	11	jam	273	jam
20	Ni Ketut Cantika Febriyanti	7,5	jam	195	jam	3	jam	11	jam	273	jam
21	I Made Brahma Fredy Sanjaya	7,5	jam	195	jam	3	jam	11	jam	273	jam
22	I Kadek Ari Bagaskara	7,5	jam	195	jam	3	jam	11	jam	273	jam
23	I Gusti Ngurah Lanang Sujana	7,5	jam	195	jam	3	jam	11	jam	273	jam
24	I Kadek Dwi Sastrawan	7,5	jam	195	jam	3	jam	11	jam	273	jam
25	I Gede Aryawan	7,5	jam	195	jam	3	jam	11	jam	273	jam
26	I Gusti Ayu Indah Pradnyani	7,5	jam	195	jam	3	jam	11	jam	273	jam
27	I Gusti Ngurah Wijana, SE	7,5	jam	195	jam	3	jam	11	jam	273	jam
28	I Made Kesuma Putra	7,5	jam	195	jam	3	jam	11	jam	273	jam
29	I Gede Pagar Yoga Pratama	7,5	jam	195	jam	3	jam	11	jam	273	jam
30	Drs. I Wayan Murja	7,5	jam	195	jam	3	jam	11	jam	273	jam
31	Luh Kadek Pande Sri Astrini, S.Si., M.Si.	7,5	jam	195	jam	3	jam	11	jam	273	jam
32	I Gusti Ayu Sinta Hitaningrat, S.Pd	7,5	jam	195	jam	3	jam	11	jam	273	jam
33	I Putu Eka Sutariawan, S.Pd	7,5	jam	195	jam	3	jam	11	jam	273	jam
34	Ni Kadek Purtini, S.Pd	7,5	jam	195	jam	3	jam	11	jam	273	jam
35	Ni Made Yundari, Amd.Kes	7,5	jam	195	jam	3	jam	11	jam	273	jam
Total		263	jam	682	jam	105	jam	368	jam	735	jam

Tabel 2.1 diatas menunjukkan total beban kerja pegawai dalam waktu bekerja yang seharusnya 6.825 jam namun berbeda dengan keadaan dilapangan yaitu

7.350 jam, dapat dinyatakan bahwa beban kerja di SMAN 2 Abiansemal termasuk berlebih.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Putri (2019) menunjukkan bahwa Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang searah juga dilakukan oleh Dewi (2020) dan Kirana (2020) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Pratami (2020) dan Ribek (2022) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor berikutnya yang mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja. Febrianti (2017) menyatakan disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan Menurut Hasibuan (2018) disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggarannya. Jadi disiplin kerja menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan organisasi. Disiplin pegawai yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang rendah akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Hasibuan (2018) menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Padang Lawas. Penelitian yang sejalan juga dilakukan oleh Yennika (2017)

dan Ferisman (2019) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Kumarawati (2017) mengenai pengaruh disiplin terhadap kinerja menunjukkan dimana disiplin berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Beban Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Tata Usaha Di SMAN2 Abiansemal”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang sudah dipaparkan sebelumnya, maka dapat diambil beberapa rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai tata usaha di SMAN2 Abiansemal ?
2. Bagaimanakah pengaruh Beban Kerja terhadap kinerja pegawai tata usaha di SMAN2 Abiansemal ?
3. Bagaimanakah pengaruh disiplin kerja terhadap pegawai tata usaha di SMAN2 Abiansemal ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka dapat dikemukakan tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai tata usaha di SMAN2 Abiansemal
2. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai tata usaha di SMAN2 Abiansemal

3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai tata usaha di SMAN2 Abiansemal

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

- 1) Manfaat secara Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan penelitian dan masukan bagi penelitian-penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan pengaruh kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai serta dapat memperkaya bahan kepustakaan dan mampu menjadi referensi bagi lembaga untuk di masa yang akan datang. Dan penelitian ini juga diharapkan dapat menambah bekal wawasan baik teoritis maupun penerapan teori yang diperoleh selama berada di bangku kuliah dengan realita yang ada bagi peneliti.

- 2) Manfaat secara praktis

Secara praktis hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan untuk memperluas pandangan atau wawasan pada perusahaan mengenai pentingnya kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai, dan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dari pihak perusahaan dalam merumuskan kebijakan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

Sugiyono (2017) menyatakan landasan teori adalah alur logika atau penalaran, yang merupakan seperangkat konsep, definisi dan proposisi yang disusun secara sistematis. Sedangkan Menurut Moleong landasan teori didefinisikan sebagai seperangkat proposisi yang terintegrasi secara sintaksis dan berperan sebagai penghubung untuk meramalkan dan menjelaskan fenomena yang diamati. Pada landasan teori ini, peneliti akan memaparkan teori – teori yang berhubungan dengan hasil penelitian sebelumnya terkait variabel yang diteliti.

2.1.1 Goal Setting Theory

Goal-Setting Theory yang diperkenalkan oleh Locke (1969) yaitu mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan dan perilaku pegawai dan kinerja dalam organisasi dipengaruhi oleh tujuannya. Konsep dasarnya yaitu seorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaaman tersebut akan memengaruhi perilaku kerjanya. Robbins (2008) *Goal-Setting Theory* mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan. Sayoga (2021) *Goal setting theory* merupakan salah satu bentuk teori motivasi, menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan, capaian atas tujuan yang ditetapkan dapat dipandang sebagai tujuan kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Locke (2011) menyatakan capaian atas tujuan mempunyai pengaruh terhadap perilaku pegawai dan kinerja dalam organisasi.

Hubungan teori penetapan tujuan (*Goal Setting Theory*) dengan penelitian ini dikarenakan dalam mencapai kinerja yang baik maka perlu ditetapkan tujuan yang jelas.

2.1.2 Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan faktor yang menentukan keberhasilan dalam suatu perusahaan. Berhasil atau gagal perusahaan dalam mencapai suatu tujuan dipengaruhi oleh cara seorang pimpinan. Kepemimpinan berhubungan dengan *Goal setting theory* karena dalam memimpin suatu perusahaan diperlukan perilaku dan komitmen yang kuat. Sari (2017) Kepemimpinan merupakan salah satu dimensi kompetensi yang sangat menentukan terhadap kinerja atau keberhasilan organisasi. Saputra(2019) Kepemimpinan diartikan sebagai keahlian dari seseorang yang mampu untuk mengikuti perintahnya , dari kedua pernyataan diatas dapat diartikan kepemimpinan merupakan salah satu penentu dan orang yang mampu mengikuti perintahnya untuk keberhasilan organisasi

Kepemimpinan menurut Rivai (2003:20) yang menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi suatu kelompok ke arah pencapaian tujuan. Kemudian dikemukakan oleh Owen (2003:21) bahwa kepemimpinan merupakan suatu interaksi antar satu pihak yang memimpin dengan pihak yang dipimpin. Kedua pendapat diatas memandang bahwa semua anggota kelompok atau organisasi sebagai suatu kesatuan, sehingga kepemimpinan diberi makna sebagai kemampuan mempengaruhi semua anggota kelompok atau organisasi yang menghasilkan hubungan timbal balik antara pemimpin dan yang

dipimpin. Hubungan tersebut berlangsung dan berkembang melalui transaksi antar pribadi yang saling mendorong dalam mencapai tujuan bersama.

1. Tugas - Tugas Kepemimpinan

Tugas-tugas kepemimpinan cukup banyak, namun dalam hal ini akan diuraikan beberapa tugas penting menurut Sutrisno dalam Munawar (2019) diantaranya:

1. Sebagai konselor

Konselor merupakan tugas seseorang pemimpin dalam suatu unit kerja, dengan membantuk atau menolong SDM untuk mengatasi masalah yang dihadapinya dalam melakukan tugas yang dibebankan kepadanya. Dengan pengertian ini, maka pekerjaan seorang konselor disebut dengan konseling.

2. Sebagai instruktur

Seorang pemimpin pada peringkat mana pun ia berada, sebenarnya pada jabatannya itu melekat tugas sebagai instruktur, atau sebagai pengajar yang baik terhadap SDM yang ada dibawahnya. Instruktur yang baik akan mempunyai peran sebagai guru yang bijak sana, yang memungkinkan setiap bawahan semakin lama semakin pintar dan profesional dalam melaksanakan tugasnya.

3. Memimpin rapat

Seseorang pemimpin pada tingkat mana pun, pada suatu waktu perlu mengadakan rapat dan memimpinya. Suatu rencana yang akan disusun biasanya didahului oleh rapat agar pelaksanaan rencana itu lebih mudah dilaksanakan. Suatu rapat perlu diadakan, karena alasan sebagai berikut:

- 1) Untuk memecahkan masalah yang terjadi dalam organisasi.

- 2) Untuk menentukan sasaran yang akan dicapai.
- 3) Untuk mengantisipasi adanya perubahan-perubahan yang sedang atau akan terjadi.
- 4) Untuk melakukan koordinasi suatu pelaksanaan rencana
- 5) Untuk memudahkan pelaksanaan tugas.
- 6) Untuk menyusun sistem dan prosedur kerja,

4. Mengambil keputusan

Diantara seluruh seluruh tugas yang disandangkan oleh MSDM, maka yang mungkin terberat adalah tugas mengambil keputusan. Pengambilan keputusan ini merupakan satu-satunya hal yang membedakan seorang pemimpin. Oleh sebab itu, keberhasilan seorang pemimpin sangat ditentukan oleh keterampilan mengambil keputusan, di saat-saat amat kritis.

5. Mendelegasikan wewenang

Pendelegasian disebut juga pelimpahan. Seorang pemimpin tidak mungkin dapat mengerjakan sendiri seluruh pekerjaannya karena keterbatasan waktu, dan keterbatasan kemampuannya. Oleh sebab itu, seorang pemimpin yang bijaksana haruslah mendelegasikan sebagian tugas dan wewenang kepada bawahannya.

2. Fungsi kepemimpinan

Fungsi kepemimpinan yang dijelaskan oleh Nawawi (2003:46) yaitu:

a. Fungsi pengambilan keputusan

Pemimpin harus mampu mengambil keputusan diberbagai situasi dan kondisi organisasi sehingga setiap pemimpin harus memahami teori pengambilan keputusan dan memperaktekkannya, agar keputusannya bermanfaat untuk kepentingan organisasi. Karena setiap keputusan memiliki dampak positif maupun negative, sehingga perlu adanya diskusi bersama dalam hal ini pemimpinan dan bawahan untuk menemukan keputusan yang tetap.

b. Fungsi instruktif

Fungsi instruktif yaitu kekuasaan atau wewenang memerintahkan anggotannya untukmelakukan atau tidak melakukan sesuatu dalaam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai anggota organisasi. Fungsi instruktif tidak harus dijalankan secara otoriter, kekuasaan dan atau wewenang tidak perlu mendorong seorang pemimpin bertindak sebagai penguasa yang tidak boleh dicampuri dalam mengambil keputusan dan tidak boleh dibantah instruksinya dalam pelaksanaan keputusan dan kegiatan lain yang telah ditetapkan. Tetapi harus disampaikan secara jelas, baik mengenai isinyamaupun dari segi bahasa yang harus disesuaikan tingkat kemampuan yang diberi perintah.

c. Fungsi konsultatif

Pemimpin menjadi figure sentral dan tumpuan harapan anggota dilingkungan organisasi yang dipimpinnya. Pemimpin ditempatkan sebagai tokoh utama yang diyakinkan mengetahui dan dapat membantu menyelesaikan berbagai masalah yang dihadapi oleh anggota organisasi

dalam bekerja. Pemimpin dipandang sebagai orang yang paling tepat untuk berkonsultasi dalam menghadapi dan menyelesaikan masalah yang beragam di lingkungan organisasinya

d. Fungsi partisipatif

Fungsi partisipatif sebagai strategi kepemimpinan dalam kepemimpinan untuk mengaktifkan organisasi, ibarat pisau bermata dua. Mata pisau yang pertama adalah kemampuan pemimpin mengikutsertakan anggota organisasi sesuai posisi dan kewenangannya agar partisipasi aktif dalam berbagai kegiatan yang relevan. Mata pisau kedua adalah kesediaan pucuk pimpinan dan pimpinan-pimpinan dibawahnya untuk berpartisipasi dalam menyelesaikan masalah yang dihadapi seperti memberikan petunjuk, pengarahan, berdiskusi, menyelesaikan pekerjaan yang mendesak bersama –sama dll yang dilakukan ditempat kerjanya atau tempat khusus yang disediakan untuk keperluan seperti itu

e. Fungsi delegatif

Fungsi delegatif harus dilaksanakan untuk mewujudkan organisasi yang dinamis dalam mengikuti perkembangan ilmu dan teknologi dibidangnya, karena tidak mungkin dilaksanakan sendiri oleh pimpinan puncak. Dengan kata lain pimpinan puncak sendiri tidak banyak artinya dan tidak dapat berbuat banyak dalam mewujudkan efektivitas organisasi. Usahanya untuk memajukan dan mengembangkan eksistensi organisasi sesuai visinya ke masa depan melalui pelaksanaan dan kemampuannya mendelegasikan wewenang dan tanggung jawab pada pimpinan-pimpinan unit kerja bawahannya.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi sejumlah orang dalam proses pencapaian tujuan organisasi dimana menjadi penggerak sumber daya (sumber daya manusia, sumber daya alam, dana, sarana, dan prasarana) yang ada dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi, Kepemimpinan yang diterapkan pemimpin akan menjadi pedoman atau teladan para pengikutnya dalam bekerja.

3. Indikator kepemimpinan

Indikator – indikator kepemimpinan menurut Martoyo (2000: 176-179) diantaranya:

a. Kemampuan Analitis

Kemampuan menganalisa situasi yang dihadapi secara teliti, matang, dan mantap, merupakan prasyarat untuk suksesnya kepemimpinan seseorang.

b. Keterampilan Berkomunikasi

Dalam memberikan perintah, petunjuk, pedoman, nasihat, seorang pemimpin harus menguasai teknik-teknik berkomunikasi.

c. Keberanian

Semakin tinggi kedudukan seseorang dalam organisasi ia perlu memiliki keberanian yang semakin besar dalam melaksanakan tugas pokoknya yang telah dipercayakan padanya.

d. Kemampuan Mendengar

Salah satu sifat yang perlu dimiliki oleh setiap pemimpin adalah kemampuannya serta kemauannya mendengar pendapat dan atau saran-saran oranglain, terutama bawahan-bawahannya.

e. **Ketegasan**

Ketegasan dalam menghadapi bawahan dan menghadapi ketidaktentuan, sangat penting bagi seorang pemimpin.

2.1.3 Beban Kerja

1) Pengertian Beban Kerja

Setiap pekerjaan merupakan beban bagi yang bersangkutan, beban tersebut dapat berupa fisik maupun mental . Beban kerja berhubungan dengan *Goal setting theory* karena dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan diperlukan perilaku dan komitmen yang kuat. Menurut Sitepu (2017) menyatakan bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi daripada tuntutan pekerjaan, akan muncul perasaan bosan. Namun sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul kelelahan yang lebih. Beban kerja yang dibebankan kepada karyawan dapat dikategorikan kedalam tiga kondisi, yaitu beban kerja yang sesuai standar, beban kerja yang terlalu tinggi dan beban kerja yang terlalu rendah.

Menurut Kriswara (2018) pengertian beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Kelancaran aktivitas didalam sebuah organisasi sedikit banyaknya bergantung pada seberapa banyak jumlah

pekerjaan yang harus diselesaikan oleh karyawan pada sebuah organisasi. Sedangkan menurut Sukarna (2017) beban kerja merupakan usaha yang harus dikeluarkan oleh seseorang untuk memenuhi permintaan dari pekerjaan tersebut. Beban kerja menurut Hariyati (2017) dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi.

Berdasarkan definisi yang telah di kemukakan oleh para ahli tersebut maka, dapat disimpulkan bahwa beban kerja merupakan batas sejauh mana individu pekerja dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya, yang dapat diindikasikan dari jumlah pekerjaan yang harus dilakukan oleh pegawai, dan batasan waktu yang dimiliki oleh pekerja dalam menyelesaikan tugasnya, serta pandangan subjektif individu tersebut sendiri mengenai pekerjaan yang diberikan kepadanya.

2) Faktor-faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Adapun faktor yang mempengaruhi beban kerja baik yang berasal dalam maupun dari luar karyawan, Menurut Astianto (2014) faktor yang mempengaruhi beban kerja adalah:

1. Faktor Eksternal beban kerja adalah beban kerja yang berasal dari luar tubuh pekerja. Yang termasuk beban kerja eksternal adalah tugas itu sendiri, organisasi dan lingkungan kerja. Ketiga aspek ini sering disebut sebagai stesor.
 - a) Tugas-tugas (task) yang dilakukan dengan baik yang bersifat fisik seperti : stasiun kerja, sikap kerja. Sedangkan tugas-tugas yang bersifat mental seperti: kompleksitas pekerjaan, atau tingkat

kesulitan pekerjaan yang mempengaruhi tingkat emosi pekerja, tanggung jawab terhadap pekerjaan.

- b) Organisasi pekerja seperti lamanya waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, system pengupahan, sitem kerja, modal struktur organisasi, pelimpahan tugas , tanggung jawab dan wewenang

2. Faktor Internal beban kerja adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri sebagai akibat adanya reaksi dari beban kerja eksternal.

Reaksi tubuh tersebut dikenal sebagai berikut:

- a) Faktor somatic yaitu jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi dan kondisi kesehatan
- b) Faktor psikis yaitu motivasi, persepsi, kepercayaan keinginan dan kepuasan.

3) Indikator Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo (2017) indikator beban kerja untuk mengidentifikasi Beban kerja, dalam dunia kerja dikenal beberapa indikator untuk mengetahui seberapa besar beban kerja yang harus diemban oleh karyawan. Indikator tersebut antara lain:

- a) Kondisi Pekerjaan

Kondisi pekerjaan yang dimaksud adalah bagaimana seorang karyawan memahami pekerjaan tersebut dengan baik.

- b) Penggunaan Waktu Kerja

Waktu kerja yang sesuai dengan standar orasional prosedur (SOP) tentunya akan meminimalisir beban kerja karyawan. Namun, ada

kalanya suatu organisasi tidak memiliki SOP atau tidak konsisten dalam melaksanakan SOP, penggunaan waktu kerja yang diberlakukan kepada karyawan cenderung berlebihan atau sangat sempit.

c) Target yang Harus Dicapai

Target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan tentunya secara langsung akan mempengaruhi beban kerja yang diterima oleh karyawan. Semakin sempit waktu yang disediakan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu atau tidak seimbang antara waktu penyelesaian target pelaksanaan dan volume kerja yang diberikan, akan semakin besar beban kerja yang diterima dan dirasakan oleh karyawan.

d) Lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas.

Dari beberapa indikator beban kerja yang telah dijabarkan diatas maka dapat diambil kesimpulan bahwa dari indikator – indikator ini bisa mengetahui seberapa besar beban kerja yang harus diemban oleh karyawan

2.1.4 Disiplin Kerja

1) Pengertian Disiplin Kerja

Dalam menjalankan tata tertib dan kelancaran tugas-tugas karyawan diperlukan suatu peraturan dan kedisiplinan. Disiplin kerja juga berhubungan dengan *Goal setting theory* karena dalam mengikuti dan mentaati peraturan yang ada pada perusahaan diperlukan perilaku dan komitmen yang kuat. Hal ini sesuai dengan pendapat Hasibuan (2018) disiplin harus ditegakkan dalam

suatu organisasi perusahaan, karena tanpa adanya dukungan kedisiplinan karyawan yang baik maka sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya, jadi disiplin adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan. Disiplin kerja adalah ketaatan seseorang karyawan terhadap peraturan kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan dimana mereka berkerja (Manullang 2014:30).

Disiplin kerja berarti seseorang dituntut untuk melakukan setiap tata tertib dan peraturan yang telah ada dalam suatu perusahaan. Hal ini diperlukan karena akan berpengaruh terhadap tugas yang diberikan pada seseorang tersebut. Husnan (2017), menyatakan disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin dalam suatu perusahaan dapat ditegakkan apabila sebagian besar peraturan-peraturannya ditaati oleh sebagian besar karyawan maka sebenarnya disiplin sudah dapat ditegakkan. Berdasarkan pengertian diatas dikatakan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan apabila Salah satu aspek hubungan internal pegawai atau karyawan adalah tindakan disipliner. Disiplin kerja merupakan sikap dan perilaku seseorang yang menunjukkan ketaatan, ketaatan, loyalitas, dan ketertiban terhadap peraturan perusahaan atau organisasi dan norma sosial yang berlaku. Meningkatkan disiplin kerja sangat penting bagi perusahaan.

2) Tujuan Disiplin kerja

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan bawahannya agar mereka bersedia meningkatkan kesedaran seseorang mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku Safitriani (2016). Berikut beberapa tujuan dari disiplin kerja :

a) Menghilangkan pekerja yang tidak efisien

Tujuan disiplin kerja dapat membantu perusahaan atau manajer untuk mengidentifikasi perilaku yang merugikan di tempat kerja, seperti mereka yang sering melanggar disiplin kantor. Tentu saja, perusahaan berhak memecatnya setelah menerima beberapa surat peringatan.

b) Dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai

Tentunya seluruh peraturan perundang-undangan yang mengikat terkait dengan disiplin manajerial bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai sehingga membuat pegawai lebih termotivasi. Selain itu, perusahaan juga harus memperhatikan employee benefit.

3) Jenis-jenis disiplin kerja

Menurut Darsono dan Siswandoko dalam Safitriani (2017). Disiplin dibedakan beberapa macam disiplin:

a. Disiplin preventif

Disiplin preventif merupakan cara untuk mencipta iklim organisasi yang kondusif untuk meningkatkan produktivitas kerja. Pekerja perilakunya diatur oleh norma-norma organisasi agar tidak merugikan

organisasi ditempat mereka bekerja. Syarat-syarat untuk menegakkan disiplin preventif adalah:

1. Pegawai diseleksi dan ditempatkan sesuai dengan aturan yang berlaku.
2. Pegawai dididik dan dilatih sebelum ditempatkan pada suatu pekerjaan.
3. Pegawai ditempatkan sesuai kebutuhan dan kemampuannya.
4. Membangun pegawai untuk memiliki sikap positif terhadap pekerjaan yang akan dikerjakan.
5. Membangun pegawai untuk memiliki keberanian mengeluarkan pendapat dan memberikan kesempatan kepadanya.
6. Mengevaluasi kinerja pegawai dan memberikan hasilnya sebagai umpan balik untuk memperbaiki pola pikir dan perilakunya dalam pekerjaan.

b. Disiplin positif

Disiplin positif adalah pembinaan mental karyawan yang kinerjanya tidak memuaskan. Tujuannya adalah membantu karyawan memperbaiki diri, bukan pemberian sanksi. Pandangan ini didasarkan bahwa karyawan pada umumnya bersedia bertanggung jawab atas pekerjaannya. Langkah-langkah untuk menegakkan disiplin positif adalah:

1. Rumusan norma-norma kerja yang harus dipatuhi pegawai.

2. Sosialisasikan melalui pendidikan dan latihan norma-norma kerja tersebut.
3. Mengevaluasi kinerja pegawai dan memberikan hasilnya kepada pegawai.
4. Membina mental karyawan yang kinerjanya tidak memuaskan.

Disiplin positif hakikatnya merupakan prosedur yang menganjurkan karyawan untuk memonitor perilaku mereka sendiri dan menerima tanggung jawab akibat yang mereka lakukan.

c. Disiplin Progresif

Disiplin progresif adalah intervensi manajemen kepada karyawan yang kinerjanya tidak memuaskan organisasi sebelum karyawan yang bersangkutan diberi sanksi atau diberhentikan. Tujuannya adalah untuk memberhentikan kesempatan pada SDM untuk memperbaiki kinerja sebelum terkena hukuman atau pemberhentian.

Ada 4 (empat) tahap yang dilalui untuk penerapan disiplin progresif yaitu:

1. Peringatan secara lisan (verbal warning)
2. Peringatan secara tertulis (written warning)
3. Skorsing (suspension)
4. Pemberhentian (discharge) Contoh disiplin progresif yaitu:
 - Teguran secara lisan oleh atasan
 - Teguran tertulis dengan catatan dalam arsip.
 - Skorsing dalam pekerjaan satu sampai tiga hari.

4) Faktor-Faktor yang mempengaruhi disiplin kerja

1. Gaji dan Kompensasi

Faktor pertama yang mempengaruhi kedisiplinan kerja karyawan adalah besarnya gaji dan kompensasi yang diberikan. Jika gaji dan tunjangan yang diterima karyawan jumlahnya lebih dari cukup, maka hal ini akan membuat karyawan lebih semangat bekerja karena akan merasa dihargai dengan baik oleh perusahaan. Sebaliknya, jika gaji yang diberikan tidak sesuai dengan beban kerja yang harus diselesaikan oleh karyawan, akibatnya semakin lama kerjanya (lambat) karena merasa tidak dihargai dengan pantas oleh suatu organisasi atau perusahaan

2. Ada Aturan Tertulis

Setiap perusahaan harus memiliki aturan pasti yang mengatur segala tindakan karyawan terkait Kedisiplinan kerja Aturan ini harus ditulis dan dipasang di tempat-tempat tertentu untuk selalu mengingatkan karyawan. Jika aturan hanya berupa lisan, maka hal ini dianggap kurang maksimal karena bisa berubah-ubah sesuai kondisi. Sebaiknya, aturan harus dibuat berdasarkan kesepakatan bersama dan sifatnya tetap, agar setiap karyawan tahu dan dapat memahaminya dengan mudah. Aturan tertulis adalah salah satu cara efektif untuk menumbuhkan kedisiplinan kerja.

3. Peran Atasan

Dalam menumbuhkan disiplin kerja karyawan, tentu saja tidak lepas dari campur tangan atasan. Karyawan mencontoh apa yang dilakukan oleh atasannya, misalnya datang pagi-pagi, menyelesaikan kerja tepat waktu,

tidak menggunakan jam kerja untuk hal-hal yang tidak berguna. Pemimpin yang disiplin akan membuat bawahannya merasa segan sehingga mereka pun akan mengikuti sifat disiplin pemimpin tersebut.

5. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2009), terdapat empat indikator disiplin kerja, yaitu:

- a) Taat terhadap aturan waktu.

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

- b) Taat terhadap peraturan perusahaan.

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

- c) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan.

Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.

- d) Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan

Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan.

2.1.5 Kinerja

1) Pengertian kinerja

Menurut Mangkunegara (2016) yang berpendapat kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab

yang diberikan. Hal ini menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu yang telah dicapai dari seseorang dengan hasil kerjanya dengan menggunakan kualitas serta kuantitas kerja yang ia miliki. Menurut Sutrisno (2016) kinerja adalah sebagai hasil yang telah dicapai seseorang dari tingkah kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Hal ini memiliki arti bahwa jika karyawan dapat bekerja dengan baik apabila karyawan tersebut memiliki kinerja yang tinggi, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik pula.

Sementara pendapat menurut Torang (2014) Kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standard operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi. Hal ini menyatakan bahwa terciptanya kinerja yang bagus karena didukung dengan adanya kuantitas atau kualitas hasil kerja yang di lakukan oleh seseorang yang sudah sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan ataupun organisasi. Menurut Ricardianto (2018) kinerja adalah suatu gambaran tentang tingkat capaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan untuk mewujudkan target sasaran yang meliputi tujuan visi dan misi organisasi tersebut yang diatur dalam rencana strategis suatu organisasi. Hal ini memiliki arti bahwa kinerja merupakan suatu bayangan pencapaian dari hasil kegiatan dengan tujuan untuk menciptakan target yang telah di sasarkan didalam suatu organisasi.

Berdasarkan berbagai definisi di atas yang telah dikemukakan oleh para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa pengertian kinerja adalah hasil dari berbagai proses kerja karyawan yang dicapai dalam melaksanakan tugas dan

tanggung jawabnya di dalam perusahaan maupun organisasi dalam rangka pencapaian tujuan utama dari organisasi tersebut sebagaimana yang telah ditetapkan oleh organisasi sehingga tujuan utama yang telah ditetapkan sebuah perusahaan maupun organisasi akan tercapai jika semua karyawan hasil suatu proses kerjanya dapat dicapai.

2) Jenis – jenis Kinerja

Menurut Prawirosentono (2008) dan Mukhlis Yunus (2012) jenis kinerja terdiri atas tiga bagian, antara lain:

1. Kinerja Strategik

Kinerja suatu perusahaan dievaluasi atas ketepatan organisasi dalam memilih lingkungannya dan kemampuan adaptasi organisasi bersangkutan atas lingkungan hidupnya dimana dia beroperasi.

2. Kinerja Administratif

Kinerja administratif berkaitan dengan kinerja administratif organisasi, termasuk di dalamnya tentang struktur administrasi yang mengatur hubungan otoritas dan tanggung jawab dari orang-orang yang menduduki jabatan atau bekerja pada unit-unit kerja yang terdapat dalam organisasi.

3. Kinerja Operasional

Kinerja ini berkaitan dengan efektivitas penggunaan setiap sumber daya yang digunakan organisasi, kemampuan mencapai efektivitas penggunaan sumber daya manusia yang mengerjakannya.

3) Faktor-Faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa ada 2 faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu sebagai berikut :

1. Faktor Internal

Faktor internal yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat seseorang. Misalnya, kinerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras, sedangkan seseorang mempunyai kinerja yang dikatakan buruk disebabkan karena orang tersebut mempunyai kemampuan yang rendah dan orang tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuan.

2. Faktor Eksternal

Faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan tindakantindakan rekan kerja, bawahan, atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi

4) Indikator Kinerja

Mangkunegara (2017) mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu:

a. Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

b. Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

c. Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan Tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

d. Tanggung Jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

2.1.6 Penelitian Terdahulu

1. Penelitian yang dilakukan oleh Sari (2017) yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan pada PT. AL-Ijarah Indonesia Finance Lampung , Teknik analisis yang digunakan adalah analisis sederhana , hasil uji t dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa Kepemimpinan secara positif berpengaruh langsung dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Penelitian kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja. Persamaan dari penelitian ini yaitu meneliti tentang kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja
2. Penelitian yang dilakukan oleh Ikbal (2017) yang berjudul Pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan swiss belhotel danum kota palangka raya Variabel kedisiplinan mempunyai pengaruh cukup tinggi terhadap variabel kinerja karyawan. Persamaan dari penelitian ini yaitu meneliti tentang disiplin berpengaruh terhadap kinerja
3. Penelitian yang dilakukan oleh Ferawati (2017) penelitian yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan PT. Cahaya Indo Persada. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis Regresi Linier Berganda dan analisis Deskriptif Variabel Penelitian. Hasil pengujian uji t menunjukkan Lingkungan Kerja berpengaruh positif

terhadap kinerja karyawan PT. Cahya Indo Persada dan Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Cahya Indo Persada. Kemudian hasil dari pengujian uji f menunjukkan bahwa Lingkungan kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Cahya Indo Persada. Persamaan dari penelitian ini yaitu meneliti tentang disiplin berpengaruh terhadap kinerja

4. Penelitian yang dilakukan oleh Kumarawati, Dkk (2017) Pengaruh motivasi terhadap disiplin dan kinerja pegawai pada sekretariat daerah Kota Denpasar. Berdasarkan hasil Sekretariat Daerah Denpasar, Disiplin memiliki pengaruh negatif dan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kota Denpasar. Disiplin bukan mediasi antara motivasi terhadap kinerja karyawan di Sekretariat Daerah Kota Denpasar. Persamaan dari penelitian ini yaitu meneliti tentang disiplin berpengaruh terhadap kinerja
5. Penelitian yang dilakukan oleh Putra (2018) penelitian yang berjudul Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan universitas nahdlatul ulama surabaya dengan job stress sebagai variabel intervening , Dari hasil uji f penelitian ini, peneliti dapat menyimpulkan bahwa pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan. Persamaan dari penelitian ini yaitu meneliti tentang beban kerja berpengaruh terhadap kinerja
6. Penelitian yang dilakukan oleh Kriswara (2018) Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap stress kerja, stress kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, beban

kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan stress kerja berperan sebagai mediasi parsial antara pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan. Persamaan dari penelitian ini yaitu meneliti tentang beban kerja berpengaruh terhadap kinerja

7. Penelitian yang dilakukan oleh Saputri (2018) penelitian yang berjudul Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada departemen production di PT Cladtek bi-metal Manufacturing Batam. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan dari penelitian ini yaitu meneliti tentang kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja
8. Penelitian yang dilakukan oleh Hasibuan (2018) Pengaruh disiplin kerja , stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas tenaga kerja Padang Lawas. Hasil penelitian membuktikan bahwa tiga variabel yaitu disiplin kerja, stress kerja dan motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Padang Lawas. Persamaan dari penelitian ini yaitu meneliti tentang disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja
9. Penelitian yang dilakukan oleh Munawar (2019) Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada PDAM Tirtanadi cabang Tuasan Medan. Hasil pengujian secara simultan menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai pada

PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan. Persamaan dari penelitian ini yaitu meneliti tentang kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja

10. Penelitian yang dilakukan oleh Rivaldo (2020) Pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kepuasan kerja serta dampaknya terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode survei model kausal menggunakan teknik analisis jalur. Penelitian ini menguji hipotesis yang digunakan. Populasi dalam penelitian ini adalah PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Nagoya Batam yang berjumlah 46 orang, sampel diambil dengan metode sensus. Hasil penelitian ini terdapat bahwa Kepemimpinan, motivasi dan kepuasan kerja secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan dari penelitian ini yaitu meneliti tentang kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja
11. Penelitian yang dilakukan oleh Elianti (2020) Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Wajo. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Wajo. Persamaan dari penelitian ini yaitu meneliti tentang disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja
12. Penelitian yang dilakukan oleh Marpaung (2020) Penelitian yang berjudul Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai KPP Pratama Medan Petisah. Data yang dikumpulkan dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linear berganda dengan pengujian hipotesis uji parsial (Uji t) dan uji simultan (uji F). Temuan pada penelitian ini menunjukkan bahwa: Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai

adalah positif dan signifikan. Persamaan dari penelitian ini yaitu meneliti tentang kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja

13. Penelitian yang dilakukan oleh Subandi (2022) Penelitian yang berjudul Pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan divisi human capital PT Angkasa Pura II Tangerang, Hasil analisis menunjukkan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Persamaan dari penelitian ini yaitu meneliti tentang kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja
14. Penelitian yang dilakukan oleh Zillah,dkk (2022) Pengaruh Pelatihan, Pengawasan, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (The Influence of Training, Supervision, and Work Discipline on Employee Performance), disimpulkan pelatihan, pengawasan dan disiplin kerja secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT Bank DKI Cabang Permata Hijau Jakarta Selatan. Persamaan dari penelitian ini yaitu meneliti tentang disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja
15. Penelitian yang dilakukan oleh Ribek (2022) Yang berjudul Pengaruh Beban Kerja, Komunikasi, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Non Pns Pada Bagian Umum Setda Kabupaten Gianyar menyatakan pengaruh masing-masing variabel yaitu beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai non PNS pada Bagian Umum Setda Kabupaten Gianyar. Persamaan dari penelitian ini yaitu meneliti tentang beban kerja berpengaruh terhadap kinerja