

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia yang terdapat dalam suatu perusahaan merupakan salah satu aset paling berharga yang dimiliki oleh suatu organisasi, karena manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Sumber daya manusia juga harus diperhatikan dalam suatu perusahaan, dalam ruang lingkup perusahaan dapat dinilai bahwa perusahaan dapat berkembang dan maju dikarenakan adanya sumber daya manusia yang berkualitas unggul dalam menggerakkan suatu perusahaan atau organisasi. Jika sumber daya manusia dalam perusahaan memiliki kinerja yang baik dan optimal, maka dapat membantu perusahaan dalam menghadapi persaingan dan dapat menggerakkan perusahaan semakin maju dan berkembang (Supomo dan Nurhayati, 2018).

Kinerja karyawan dalam perusahaan merupakan suatu hal yang sangat penting untuk dijadikan sebagai tolak ukur hasil pencapaian dalam perusahaan. Kinerja karyawan yang ada pada setiap perusahaan mempunyai kriteria yang berbeda-beda sesuai dengan ketentuan dalam perusahaan. Potensi yang dimiliki individu juga mempengaruhi tingkat kinerja yang dihasilkan oleh karyawan, dimana potensi tersebut dapat menggerakkan karyawan untuk bekerja secara maksimal terhadap kegiatan operasional perusahaan, serta dapat mempengaruhi hasil kerja karyawan yang lebih baik (Mangkunegara, 2017).

FIFGROUP merupakan perusahaan pembiayaan yang didirikan pada tahun 1989 oleh Astra yang menyediakan fasilitas pembiayaan konvensional dan syariah bagi konsumen yang ingin membeli sepeda motor Honda. Perusahaan ini tidak terlepas dari permasalahan kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi kerja. Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawannya, manajemen perusahaan berupaya mengelola sumber daya manusianya dengan baik yaitu dengan membenahi fasilitas yang berkaitan dengan kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi kerja serta melaksanakan program pelatihan yang berkesinambungan dan relevan dengan aktivitas-aktivitas karyawan yang mengemban tugas.

Pada tahun 2021, FIFGROUP Cabang Kuta mengalami penurunan kinerja karyawan yang dapat dicermati melalui data tingkat absensi karyawan FIFGROUP Cabang Kuta pada bulan Juni hingga Desember tahun 2021 sebagai berikut.

Tabel 1.1
Tingkat Absensi Karyawan FIFGROUP Cabang Kuta Tahun 2021

Bulan	Jumlah Karyawan (Orang)	Jumlah Hari Aktif Kerja	Jumlah Absensi (Orang)	Persentase Absensi (%)	Persentase Kehadiran (%)
Juni	155	30	1	3,33%	96,67%
Juli	155	31	1	3,22%	96,78%
Agustus	155	31	1	3,22%	96,78%
September	155	30	1	3,33%	96,67%
Oktober	155	31	2	6,45%	93,55%
November	155	30	2	6,66%	93,34%
Desember	155	31	3	9,67%	90,33%

Sumber: FIFGROUP Cabang Kuta (2021)

Absensi adalah ketidakhadiran seseorang karyawan ke tempat kerja yang disebabkan beberapa alasan seperti alpa, ijin dan sakit. Tinggi

rendahnya suatu absensi didalam perusahaan dapat digunakan untuk mengukur disiplin tidaknya suatu karyawan dalam berkerja. Berdasarkan tabel 1.1 tingkat absensi karyawan FIFGROUP Cabang Kuta mengalami kenaikan persentase absensi dari 3,33% pada awal bulan Juni 2021 menjadi 9,67% di bulan Desember 2021. Jika semakin besar tingkat absensi karyawan, maka akan menghambat produktivitas perusahaan sehingga tujuan perusahaan juga akan terhambat (Lisnawati, 2018).

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang membentuk dan membantu orang lain untuk melakukan pekerjaan dan antusias dalam mencapai tujuan yang direncanakan (Arianty, 2018). Para karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, perlu diarahkan untuk saling bekerja sama di dalam suatu unit kerja, tidak secara terpisah. Di dalam unit kerja itu sendiri, tercakup didalamnya mengenai koordinasi dan pihak yang mengkoordinir. Fenomena kepemimpinan yang terjadi di FIFGROUP Cabang Kuta adalah dengan hasil wawancara beberapa karyawan terlihat peran seorang pemimpin yang tidak optimal dalam memberikan arahan, contohnya seperti pimpinan hanya bisa memberikan pengarahan pada saat *meeting* evaluasi pencapaian target, tanpa memberikan dorongan dan masukan baik secara langsung ataupun tidak langsung.

Disiplin kerja merupakan sikap kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan. Jika suatu perusahaan tingkat absensinya tinggi maka disiplin karyawan juga rendah karena target perusahaan sulit tercapai. Tingginya tingkat absensi mengakibatkan banyak kegiatan di perusahaan

menjadi terhambat dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara keseluruhan (Hasibuan, 2017). Fenomena yang ditemukan pada FIFGROUP Cabang Kuta dari hasil wawancara yang diperoleh di FIFGROUP Cabang Kuta adanya penurunan persentase kehadiran karyawan dari bulan Juni 2021 yaitu sebesar 96,67% menjadi 90,33% pada bulan Desember 2021 yang diakibatkan menurunnya rasa taat karyawan FIFGROUP Cabang Kuta dalam mengikuti jadwal hari kerja yang sudah ditentukan.

Salah satu faktor terbesar dalam peningkatan kinerja karyawan salah satunya adalah motivasi kerja. Saat karyawan mendapatkan sebuah pekerjaan baru yang lebih menarik dan menantang maka hal tersebut otomatis juga memberikan tanggung jawab yang lebih besar terhadap karyawan tersebut. Hal seperti ini dapat memberikan pengaruh pada motivasi kerja seorang karyawan yang akan mendorong peningkatan kerja guna memberikan hasil yang terbaik pada perusahaan atau instansi tempat kerja (Anwar, 2017).

Pola motivasi kerja pada karyawan membutuhkan sebuah perhatian khusus terutama dari atasan perusahaan tersebut, perhatian khusus yang diberikan oleh pimpinan terhadap upaya memberikan motivasi kerja yang sesuai dapat memberikan dampak yang baik pada perkembangan kinerja karyawan. Apabila pola motivasi kerja pada karyawan kurang diperhatikan oleh pimpinan perusahaan sehingga tidak dapat menyesuaikan dengan kebutuhan, maka akan menghambat kinerja dan terjadi penurunan kualitas kinerja karyawan yang dapat berpengaruh pada kemajuan perusahaan.

Berdasarkan fenomena tentang kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi kerja yang dilakukan oleh FIFGROUP Cabang Kuta maka perlu

dilakukan kajian terkait dengan kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi kerja untuk menunjang atau mendukung peningkatan kinerja karyawan di FIFGROUP Cabang Kuta.

Penelitian sebelumnya tentang pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil yang tidak seragam. Ada yang menemukan hasil berpengaruh positif signifikan pada penelitian Sinambela dan Lestari (2022), Effendi (2022), Isvandiari dan Idris (2018), Haq (2022). Tapi sisi lain ada yang menemukan hasil tidak berpengaruh positif dan signifikan pada penelitian Juanti dan Wajdi (2017).

Penelitian sebelumnya tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil yang tidak seragam. Ada yang menemukan hasil berpengaruh positif signifikan pada penelitian Juliyanti dan Onsardi (2021), Apsari dan Syarif (2022), Siregar, dkk. (2022), Zainullah (2022). Tapi sisi lain ada yang menemukan hasil tidak berpengaruh positif dan signifikan pada penelitian Muna dan Isnowati (2022).

Penelitian sebelumnya tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil yang tidak seragam. Ada yang menemukan hasil berpengaruh positif signifikan pada penelitian Andico dan Mahargiono (2022), Fauzi, dkk. (2022), Febriansyah, dkk. (2022), Singon, dkk. (2022). Tapi sisi lain ada yang menemukan hasil tidak berpengaruh positif dan signifikan pada penelitian Hidayat (2021).

Berdasarkan atas fenomena yang dihadapi karyawan FIFGROUP Cabang Kuta dan *research* gap kajian empiris pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja

karyawan, dan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Sehingga peneliti tertarik untuk mengangkat judul **“Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan FIFGROUP Cabang Kuta”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di FIFGROUP Cabang Kuta?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di FIFGROUP Cabang Kuta?
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di FIFGROUP Cabang Kuta?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah tersebut di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di FIFGROUP Cabang Kuta.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di FIFGROUP Cabang Kuta.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di FIFGROUP Cabang Kuta.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian yang dilakukan ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan untuk dapat mengembangkan ilmu pengetahuan terkait manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai kinerja karyawan dan memahami ilmu yang didapat di bangku kuliah dengan kenyataan yang ada di lapangan. Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi pedoman dan pembelajaran bagi peneliti selanjutnya dalam rangka melakukan penelitian lebih lanjut mengenai kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai media untuk mengaplikasikan ilmu yang telah didapat selama kuliah serta dapat menambah wawasan terkait dengan aspek-aspek yang terdapat pada penelitian.

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang positif atas memberikan informasi dan menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya yang diharapkan dapat lebih mengembangkan penelitian dimasa mendatang.

c. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan, sumbangan pengetahuan dan informasi mengenai lingkungan yang ada

di FIFGROUP Cabang Kuta dimana berguna untuk meningkatkan kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja sehingga nilainya berdampak pada peningkatan kinerja karyawan pada FIFGROUP Cabang Kuta.



BAB II

TINJAUAN 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 dimasa depan dan tujuan tersebut akan mempengaruhi perilaku orang tersebut. Di samping itu, teori ini juga menunjukkan adanya keterkaitan antara sasaran dan kinerja. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan/tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu.

Goal setting theory merupakan bagian dari teori motivasi. *Goal setting theory* menjelaskan hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan kinerja yang dicapai. Teori ini didasarkan pada konsep seberapa besar pemahaman seseorang pada tujuan yang ingin dicapai oleh setiap individu. *Goal setting theory* juga menjelaskan bahwa penetapan tujuan yang menantang atau standar kinerja yang tinggi dapat diukur hasilnya sebagai usaha peningkatan kinerja yang diikuti dengan tingkat kemampuan dan keterampilan kerja yang dimiliki. Apabila seseorang individu bisa berkomitmen dan memiliki keyakinan atas kemampuannya untuk mencapai tujuan yang ditetapkan, maka hal tersebut akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekunsi kinerjanya. 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.

Goal setting theory berasumsi bahwa ada hubungan langsung antara tujuan yang spesifik dan terukur dengan kinerja. Temuan utama dari *goal setting theory* adalah bahwa individu yang diberi tujuan yang spesifik dan sulit tapi dapat dicapai memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan orang-orang yang menerima tujuan yang mudah dan kurang spesifik atau tidak ada tujuan sama sekali. Pada saat yang sama, seseorang juga harus memiliki kemampuan yang cukup dalam menerima tujuan yang ditetapkan dan menerima umpan balik yang berkaitan dengan kinerja (Locke dan Latham, 2002).

Sebuah tujuan agar efektif, dibutuhkan ringkasan umpan balik yang mengungkapkan kemajuan manajer dalam mencapai tujuan (Locke dan Latham, 2002). Jika mereka tidak tahu bagaimana kemajuannya, akan sulit bagi mereka untuk menyesuaikan tingkat atau arah usaha dalam menyesuaikan strategi kinerja untuk mencocokkan apa yang diperlukan dalam mencapai tujuan. Terkait penetapan tujuan juga diperlukan keterlibatan dalam perencanaan untuk mengembangkan strategi yang akan dilakukan dalam pencapaian tujuan.

2.1.2 Kepemimpinan

1. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai kemampuan seseorang untuk dapat mempengaruhi orang lain, melalui komunikasi baik secara langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang tersebut agar dengan penuh pengertian, kesadaran dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pemimpin itu (Wibowo, 2015:279).

Berdasarkan beberapa pengertian kepemimpinan di atas maka dapat disimpulkan kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi suatu kelompok untuk mencapai tujuan. Dimana seorang pemimpin mampu memengaruhi perilaku bawahannya secara positif, membimbing dan mengarahkan bawahannya untuk mencapai visi dan serangkaian tujuan dari perusahaan.

2. Indikator Kepemimpinan

Menurut Sultan, dkk. (2021), kepemimpinan dapat diukur dengan beberapa indikator yaitu:

1) Kemampuan analitis

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

2) Keterampilan berkomunikasi

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

3) Keberanian

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

4) Kemampuan mendengar

Bisa untuk mendengarkan pendapat dari bawahan sehingga bawahan tidak hanya diberi tugas saja akan tetapi dengarkanlah apa pendapat dari bawahanya.

5) Ketegasan

Ketegasan dalam menghadapi bawahan dan menghadapi ketidakpastian sangat penting bagi seorang pemimpin.

2.1.3 Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Logor dan Wenas (2015), disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Menurut Rivai (2021), disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.

Menurut Hasibuan (2017), disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang

berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya, kesediaan adalah suatu sikap dan tingkah laku dalam melaksanakan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak.

Menurut Sutrisno, dkk. (2016), disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis.

2. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Christian dan Kurniawan (2021), disiplin kerja dapat diukur dengan beberapa indikator yaitu:

1) Kepatuhan pada peraturan

Kepatuhan peraturan ini mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik, untuk itu dibutuhkan sikap setia dari karyawan terhadap peraturan yang telah ditetapkan tersebut.

2) Efektif dalam bekerja

Efektif kerja dalam organisasi merupakan usaha untuk mencapai prestasi yang maksimal dengan menggunakan sumber daya yang tersedia dalam waktu yang relatif singkat tanpa menunggu keseimbangan tujuan alat dan tenaga serta waktu.

3) Tindakan korektif

Disiplin korektif adalah suatu tindakan yang dilakukan setelah terjadinya pelanggaran peraturan. Tindakan ini dimaksudkan untuk mencegah timbulnya pelanggaran lebih lanjut sehingga tindakan di masa yang akan datang sesuai dengan standar.

4) Kehadiran tepat waktu

Kehadiran menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.

5) Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu

Penyelesaian pekerjaan tepat waktu adalah sesuatu yang diharapkan dari semua karyawan, yang hanya dapat dicapai jika waktu dikelola secara efisien.

2.1.4 Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Rivai (2021:837), motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertindak laku dalam mencapai tujuan. Dorongan tersebut terdiri dari dua komponen, yaitu arah perilaku (kerja untuk mencapai tujuan), dan kekuatan perilaku (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja).

Motivasi menggambarkan tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan secara

optimal kemampuan dan keahliannya guna mencapai tujuan organisasi (Aldi dan Susanti, 2019).

Menurut Mulyadi dan Syafitri (2015:87), motivasi adalah suatu dorongan dari orang lain maupun dari diri sendiri untuk mengerjakan suatu pekerjaan dengan sadar dan semangat untuk mencapai target tertentu.

Dari beberapa definisi diatas maka dapat disimpulkan motivasi kerja merupakan minat seseorang dalam melaksanakan pekerjaan yang timbul karena dengan adanya dorongan yang bersifat positif dari dalam diri sendiri maupun dari orang lain terhadap apa yang dilakukan individu dalam mencapai target tertentu.

2. Indikator Motivasi Kerja

Menurut Marpaung (2021), motivasi kerja dapat diukur dengan beberapa indikator yaitu:

1) Dorongan mencapai tujuan

Seseorang yang mempunyai dorongan yang kuat untuk mencapai kinerja yang maksimal, yang nantinya akan berpengaruh terhadap tujuan dari suatu perusahaan.

2) Semangat kerja

Mendorong seseorang untuk bekerja lebih giat dan lebih baik serta konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan atau instansi.

3) Inisiatif

Merupakan kemampuan seseorang karyawan atau pegawai untuk memulai atau meneruskan suatu pekerjaan dengan penuh energi tanpa ada dorongan dari orang lain atau atas kehendak sendiri.

4) Kreatifitas

Merupakan kemampuan seseorang pegawai atau karyawan untuk menemukan hubungan-hubungan baru dan membuat kombinasi-kombinasi yang baru sehingga dapat menemukan suatu yang baru.

5) Rasa tanggung jawab

Mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukan sehingga pekerjaan tersebut mampu diselesaikan secara tepat waktu.

2.1.5 Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan juga etika (Afandi, 2018:83).

Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu (Syafei, dkk. 2016).

Kinerja adalah sebagai hasil yang telah dicapai seseorang dan tingkah kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Karyawan dapat bekerja

dengan baik bila memiliki kinerja tinggi, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik pula (Sutrisno, dkk. 2016).

Dari beberapa pengertian kinerja oleh para ahli diatas maka dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan aktivitas kerja.

2. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Mathis, dkk. (2015), kinerja dapat dinilai atau diukur dengan beberapa indikator yaitu:

1) Kuantitas

Jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

2) Kualitas

Ketaatan dalam prosedur, disiplin, dedikasi, dimana hasil aktivitas yang dikehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, maupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas.

3) Kemampuan

Cara yang dimiliki karyawan untuk menyelesaikan tugas-tugas perusahaan.

4) Kemampuan bekerja sama

Kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja bersama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan.

5) Kehadiran

Keyakinan akan masuk kerja setiap hari dan sesuai dengan jam kerja.

2.2 Penelitian Terdahulu

Sebagai perbandingan dalam menyusun proposal terdapat beberapahasil penelitian terdahulu yang dijadikan sebagai acuan, diataranya :

- 1) Sinambela dan Lestari (2022) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian bahwa kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kemampuan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Alat analisis menggunakan analisis regresi linear berganda. Dari penelitian sebelumnya dan penelitian yang sedang dilaksanakan terdapat perbedaan dan persamaan. Perbedaan yang nampak adalah dari segi lokasi penelitian dimana penelitian terdahulu dilaksanakan di perusahaan yang bergerak di bidang pembuatan kerajinan tangan di kota Malang, sedangkan penelitian sekarang dilaksanakan di FIFGROUP Cabang Kuta. Perbedaan lainnya adalah jumlah responden penelitian terdahulu menggunakan 92 orang sedangkan penelitian sekarang menggunakan 61 orang. Persamaan penelitian adalah sama membahas kepemimpinan dan kinerja karyawan.
- 2) Effendi (2022) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Singa Langit Jaya (Tiens Syariah). Hasil penelitian bahwa kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap

kinerja karyawan. Alat analisis menggunakan analisis regresi linear berganda. Dari penelitian sebelumnya dan penelitian yang sedang dilaksanakan terdapat perbedaan dan persamaan. Perbedaan yang nampak adalah dari segi lokasi penelitian dimana penelitian terdahulu dilaksanakan di PT. Singa Langit Jaya (Tiens Syariah) di kantor Surabaya, sedangkan penelitian sekarang dilaksanakan di FIFGROUP Cabang Kuta. Perbedaan lainnya adalah jumlah responden penelitian terdahulu menggunakan 40 orang sedangkan penelitian sekarang menggunakan 61 orang. Persamaan penelitian adalah sama membahas kepemimpinan, motivasi kerja dan kinerja karyawan.

- 3) Isvandiari dan Idris (2018) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Central Capital Futures Cabang Malang. Hasil penelitian bahwa kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Alat analisis menggunakan analisis regresi linear berganda. Dari penelitian sebelumnya dan penelitian yang sedang dilaksanakan terdapat perbedaan dan persamaan. Perbedaan yang nampak adalah dari segi lokasi penelitian dimana penelitian terdahulu dilaksanakan di PT Central Capital Futures Cabang Malang, sedangkan penelitian sekarang dilaksanakan di FIFGROUP Cabang Kuta. Perbedaan lainnya adalah jumlah responden penelitian terdahulu menggunakan 37 orang sedangkan penelitian sekarang menggunakan 61 orang. Persamaan penelitian adalah sama membahas kepemimpinan, disiplin kerja dan kinerja karyawan.

- 4) Haq (2022) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Makassar 1. Hasil penelitian bahwa motivasi kerja dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Alat analisis menggunakan analisis regresi linear berganda. Dari penelitian sebelumnya dan penelitian yang sedang dilaksanakan terdapat perbedaan dan persamaan. Perbedaan yang nampak adalah dari segi lokasi penelitian dimana penelitian terdahulu dilaksanakan di Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Makassar 1, sedangkan penelitian sekarang dilaksanakan di FIFGROUP Cabang Kuta. Perbedaan lainnya adalah jumlah responden penelitian terdahulu menggunakan 60 orang sedangkan penelitian sekarang menggunakan 61 orang. Persamaan penelitian adalah sama membahas motivasi kerja, kepemimpinan, dan kinerja karyawan.
- 5) Juanti dan Wajdi (2017) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di RSUD Kudungga Kabupaten Kutai Timur. Hasil penelitian bahwa kepemimpinan dan budaya organisasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di RSUD Kudungga, sedangkan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di RSUD Kudungga Kutai Timur. Alat analisis menggunakan analisis regresi linear berganda. Dari penelitian sebelumnya dan penelitian yang sedang dilaksanakan terdapat perbedaan dan persamaan. Perbedaan yang nampak adalah dari segi lokasi penelitian dimana penelitian terdahulu dilaksanakan di RSUD

Kudungga Kutai Timur, sedangkan penelitian sekarang dilaksanakan di FIFGROUP Cabang Kuta. Perbedaan lainnya adalah jumlah responden penelitian terdahulu menggunakan 80 orang sedangkan penelitian sekarang menggunakan 61 orang. Persamaan penelitian adalah sama membahas kepemimpinan, motivasi, dan kinerja karyawan.

- 6) Juliyanti dan Onsardi (2021) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Bengkulu. Hasil penelitian bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Bengkulu. Alat analisis menggunakan analisis regresi linear berganda. Dari penelitian sebelumnya dan penelitian yang sedang dilaksanakan terdapat perbedaan dan persamaan. Perbedaan yang nampak adalah dari segi lokasi penelitian dimana penelitian terdahulu dilaksanakan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Bengkulu, sedangkan penelitian sekarang dilaksanakan di FIFGROUP Cabang Kuta. Perbedaan lainnya adalah jumlah responden penelitian terdahulu menggunakan 67 orang sedangkan penelitian sekarang menggunakan 61 orang. Persamaan penelitian adalah sama membahas disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan.
- 7) Apsari dan Syarif (2022) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Sekretariat Komite Farmasi Nasional Kementerian Kesehatan RI. Hasil penelitian bahwa motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh

positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Alat analisis menggunakan analisis regresi linear berganda. Dari penelitian sebelumnya dan penelitian yang sedang dilaksanakan terdapat perbedaan dan persamaan. Perbedaan yang nampak adalah dari segi lokasi penelitian dimana penelitian terdahulu dilaksanakan di Sekretariat Komite Farmasi Nasional Kementerian Kesehatan RI, sedangkan penelitian sekarang dilaksanakan di FIFGROUP Cabang Kuta. Perbedaan lainnya adalah jumlah responden penelitian terdahulu menggunakan 60 orang sedangkan penelitian sekarang menggunakan 61 orang. Persamaan penelitian adalah sama membahas motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan.

- 8) Siregar, dkk. (2022) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan Bagian Produksi Pengolahan PTPN III Rantauaprat. Hasil penelitian bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Alat analisis menggunakan analisis regresi linear berganda. Dari penelitian sebelumnya dan penelitian yang sedang dilaksanakan terdapat perbedaan dan persamaan. Perbedaan yang nampak adalah dari segi lokasi penelitian dimana penelitian terdahulu dilaksanakan di Pengolahan PTPN III Rantauaprat, sedangkan penelitian sekarang dilaksanakan di FIFGROUP Cabang Kuta. Perbedaan lainnya adalah jumlah responden penelitian terdahulu menggunakan 119 orang sedangkan penelitian sekarang menggunakan 61 orang. Persamaan penelitian adalah sama membahas motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan.

- 9) Zainullah (2022) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Narkotika Nasional Kota Depok. Hasil penelitian bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Alat analisis menggunakan analisis regresi linear berganda. Dari penelitian sebelumnya dan penelitian yang sedang dilaksanakan terdapat perbedaan dan persamaan. Perbedaan yang nampak adalah dari segi lokasi penelitian dimana penelitian terdahulu dilaksanakan di BNNK Depok, sedangkan penelitian sekarang dilaksanakan di FIFGROUP Cabang Kuta. Perbedaan lainnya adalah jumlah responden penelitian terdahulu menggunakan 63 orang sedangkan penelitian sekarang menggunakan 61 orang. Persamaan penelitian adalah sama membahas motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan.
- 10) Muna dan Isnowati (2022) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera). Hasil penelitian bahwa secara parsial variabel disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Alat analisis menggunakan analisis regresi linear berganda. Dari penelitian sebelumnya dan penelitian yang sedang dilaksanakan terdapat perbedaan dan persamaan. Perbedaan yang nampak adalah dari segi lokasi penelitian dimana penelitian terdahulu dilaksanakan di PT LKM Demak Sejahtera,

sedangkan penelitian sekarang dilaksanakan di FIFGROUP Cabang Kuta. Perbedaan lainnya adalah jumlah responden penelitian terdahulu menggunakan 51 orang sedangkan penelitian sekarang menggunakan 61 orang. Persamaan penelitian adalah sama membahas disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan.

- 11) Andico dan Mahargiono (2022) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Kantor Cabang Bank BRI Gresik). Hasil penelitian bahwa gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Alat analisis menggunakan analisis regresi linear berganda. Dari penelitian sebelumnya dan penelitian yang sedang dilaksanakan terdapat perbedaan dan persamaan. Perbedaan yang nampak adalah dari segi lokasi penelitian dimana penelitian terdahulu dilaksanakan di Kantor Cabang Bank BRI Gresik, sedangkan penelitian sekarang dilaksanakan di FIFGROUP Cabang Kuta. Perbedaan lainnya adalah jumlah responden penelitian terdahulu menggunakan 80 orang sedangkan penelitian sekarang menggunakan 61 orang. Persamaan penelitian adalah sama membahas disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan.
- 12) Fauzi, dkk. (2022). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Hasil Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Waskita Karya (Persero) Proyek. Hasil penelitian bahwa motivasi kerja, disiplin kerja, dan penerapan keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan. Alat analisis menggunakan analisis regresi linear berganda. Dari penelitian sebelumnya dan penelitian yang sedang dilaksanakan terdapat perbedaan dan persamaan. Perbedaan yang nampak adalah dari segi lokasi penelitian dimana penelitian terdahulu dilaksanakan di PT. Waskita Karya (Persero), sedangkan penelitian sekarang dilaksanakan di FIFGROUP Cabang Kuta. Perbedaan lainnya adalah jumlah responden penelitian terdahulu menggunakan 30 orang sedangkan penelitian sekarang menggunakan 61 orang. Persamaan penelitian adalah sama membahas motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan.

- 13) Febriansyah dan Rizqi (2022) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Putra Baru Sentosa. Hasil penelitian bahwa disiplin kerja, motivasi kerja dan kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Alat analisis menggunakan analisis regresi linear berganda. Dari penelitian sebelumnya dan penelitian yang sedang dilaksanakan terdapat perbedaan dan persamaan. Perbedaan yang nampak adalah dari segi lokasi penelitian dimana penelitian terdahulu dilaksanakan di PT. Putra Baru Sentosa, sedangkan penelitian sekarang dilaksanakan di FIFGROUP Cabang Kuta. Perbedaan lainnya adalah jumlah responden penelitian terdahulu menggunakan 95 orang sedangkan penelitian sekarang menggunakan 61 orang. Persamaan penelitian adalah sama membahas disiplin kerja, motivasi kerja, kepemimpinan, dan kinerja karyawan.

14) Singon, dkk. (2022) dengan judul Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Balai Karantina Ikan, Pengendalian Mutu Dan Keamanan Hasil Perikanan Manado. Hasil penelitian bahwa secara parsial disiplin kerja dan kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai sedangkan motivasi berpengaruh positif tidak signifikan. Secara simultan menunjukkan motivasi, disiplin kerja dan kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai di BKIPM.Â. Alat analisis menggunakan analisis regresi linear berganda. Dari penelitian sebelumnya dan penelitian yang sedang dilaksanakan terdapat perbedaan dan persamaan. Perbedaan yang nampak adalah dari segi lokasi penelitian dimana penelitian terdahulu dilaksanakan di Balai Karantina Ikan, Pengendalian Mutu dan Keamanan Hasil Perikanan Manado, sedangkan penelitian sekarang dilaksanakan di FIFGROUP Cabang Kuta. Perbedaan lainnya adalah jumlah responden penelitian terdahulu menggunakan 37 orang sedangkan penelitian sekarang menggunakan 61 orang. Persamaan penelitian adalah sama membahas motivasi, disiplin kerja, kepemimpinan, dan kinerja karyawan.

15) Hidayat (2021) dengan judul Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Hasil penelitian bahwa adanya pengaruh yang terjadi antara Kompensasi terhadap kinerja karyawan, Motivasi terhadap Kinerja karyawan, Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja, Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja, Namun

Kepuasan Kerja tidak mampu memediasi pengaruh yang terjadi antara Kompensasi terhadap kinerja karyawan, serta Kepuasan Kerja tidak mampu memediasi pengaruh yang terjadi antara Motivasi terhadap Kinerja karyawan. Alat analisis menggunakan analisis regresi linear berganda. Dari penelitian sebelumnya dan penelitian yang sedang dilaksanakan terdapat perbedaan dan persamaan. Perbedaan yang nampak adalah dari segi lokasi penelitian dimana penelitian terdahulu dilaksanakan di Rumah Sakit Umum Universitas Muhammadiyah Malang, sedangkan penelitian sekarang dilaksanakan di FIFGROUP Cabang Kuta. Perbedaan lainnya adalah jumlah responden penelitian terdahulu menggunakan 218 orang sedangkan penelitian sekarang menggunakan 61 orang. Persamaan penelitian adalah sama membahas motivasi dan kinerja karyawan.

