

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Indonesia memiliki potensi wisata yang sangat besar dan dapat menjadi daya tarik bagi kunjungan wisatawan domestik maupun mancanegara (Priatmoko, 2017). Potensi yang besar itu sebaiknya dikelola dengan baik untuk bisa bersaing ditingkat lokal maupun internasional. Kemampuan suatu daerah untuk mengelola objek-objek wisata yang dimilikinya akan memberikan keuntungan yang besar bagi daerah yang bersangkutan (Putra, 2017). Bisnis wisata kini telah semakin berkembang, diiringi oleh persaingan antar pengelola destinasi wisata yang semakin ketat dan saling berlomba untuk meningkatkan angka kunjungan wisata (Putri, dkk 2012). Pariwisata adalah aktivitas yang berhubungan dengan perjalanan untuk rekreasi, berlibur, dan mengunjungi objek wisata yang ada. Objek pariwisata dapat berupa tempat sejarah atau lokasi-lokasi alam yang indah dan atraktif.

Bali merupakan salah satu tujuan wisata dengan keanekaragaman potensi pariwisata yang melimpah, mulai dari potensi wisata alam hingga budaya. Dari sekian banyak wilayah yang tersebar, salah satu yang menjadi sasaran utama para wisatawan di Bali yaitu Desa Beng. Desa Beng merupakan salah satu desa yang ada di Kecamatan Gianyar yang memiliki banyak potensi wisata di dalamnya dan didukung oleh kekayaan alam dan budaya yang dimiliki menjadi salah satu daya tarik wisatawan untuk mengunjungi Desa Beng. Salah satu destinasi wisata yang ditawarkan oleh

Desa Beng adalah Kanto Lampo Waterfall yang terletak di Banjar Kelod Kangin, Desa Beng, Kecamatan Gianyar, Kabupaten Gianyar. Banyaknya potensi wisata alam ini membuat para pengelola wisata berlomba-lomba mengembangkan potensi yang ada untuk menjadi sebuah destinasi wisata yang layak dikunjungi serta dapat memberikan kesan dan nilai bagi konsumennya atau para wisatawan. Dalam menghadapi persaingan, Hal yang tidak kalah pentingnya selain dari pengembangan potensi alam, strategi marketing, pengelolaan atau managerial untuk mengendalikan jalannya suatu perusahaan agar tujuan dari perusahaan tersebut dapat tercapai, adalah kemampuan sumber daya manusia sebagai pekerja pada suatu perusahaan. Untuk mendukung pengembangan sumber daya manusia dibutuhkan adanya perubahan individu kearah yang lebih positif.

Suatu perusahaan atau organisasi tidak dapat mencapai tujuannya secara efisien dan efektif apabila kinerja kerja karyawan rendah. Oleh sebab itu kinerja menjadi penting yang selalu ingin ditingkatkan karena dapat menggambarkan tingkat efesiensi kerja karyawan. Dalam melaksanakan target produktivitas, sumber daya manusia memegang peran penting, karena kegiatan perusahaan tidak mungkin dapat dilakukan dengan baik tanpa didukung oleh sumber daya manusia. Maka diperlukan suatu rangsangan untuk meningkatkan kinerja karyawan, agar memperoleh hasil untuk mencapai tujuan perusahaan.

Kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil

kerja dengan standar yang ditetapkan dan diperoleh melalui serangkaian aktivitas yang dijalani karyawan di perusahaan (Dressler dalam Busro, 2018). Kinerja adalah salah satu tolak ukur yang digunakan perusahaan untuk melihat keadaan karyawan yang sebenarnya ketika bekerja. Perusahaan perlu melaksanakan penilaian kinerja secara rutin kepada karyawan sehingga dapat dilakukan evaluasi mengenai kelemahan dari perusahaan itu sendiri. Penilaian kinerja karyawan dalam bidang pariwisata juga sangat penting dilakukan dikarenakan karyawan merupakan citra utama dari perusahaan yang berinteraksi langsung dengan konsumen. Untuk melakukan penilaian kinerja karyawan, perusahaan perlu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, diantaranya: 1) Sikap dan mental (meliputi motivasi dan disiplin kerja); 2) Pendidikan & pelatihan; 3) Keterampilan; 4) Manajemen kepemimpinan; 5) Tingkat penghasilan; 6) Jaminan sosial; 7) Iklim kerja; 8) Sarana & prasarana (Sedarmayanti dalam Tannady, 2017). Pada penelitian ini, penilaian kinerja karyawan difokuskan melalui tiga faktor, yaitu kepemimpinan transformasional, motivasi dan disiplin kerja.

Salah satu elemen penting dalam perusahaan yaitu peran seorang pemimpin dalam melaksanakan fungsi manajemen untuk dapat mempengaruhi bawahan dalam mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan transformasional adalah tipe kepemimpinan yang mendahulukan kepentingan perusahaan di atas kepentingan pribadi. Para pemimpin transformasional mengajak para pengikutnya lebih menyadari kepentingan dan nilai dari pekerjaan. Kemudian motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas,

arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya (Robbin & Judger dalam Busro, 2018). Dan yang terakhir adalah disiplin kerja, yaitu tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut (Siagian, 2004).

Penelitian dilakukan pada Kanto Lampo Waterfall yang terletak di Banjar Kelod Kangin, Desa Beng, Kecamatan Gianyar, Kabupaten Gianyar merupakan perusahaan yang bergerak di sektor pariwisata khususnya dalam bidang wisata alam. Pencapaian tujuan wisata Kanto Lampo Waterfall masih mengalami permasalahan dalam kinerja karyawan yang menurun, hal ini disebabkan adanya fenomena kurang responsif dan inisiatif karyawan dalam bekerja, sehingga kurangnya pelayanan kepada wisatawan yang berkunjung ke wisata Kanto Lampo Waterfall. Berdasarkan observasi yang dilakukan memunculkan dampak terkait wisatawan yang menurun hingga penjualan tiket kunjungan yang mengalami penurunan setiap bulan. Berikut tabel 1.1 menunjukkan laporan kunjungan wisatawan pada Kanto Lampo Waterfall selama satu tahun.

Tabel 1.1
Laporan Kunjungan Wisatawan Tahun 2021

No.	Nama Bulan	Wisatawan Lokal		Wisatawan Internasional		Jumlah Wisatawan
		Anak	Dewasa	Anak	Dewasa	
1	Januari	18	80		5	103
2	Februari	10	76	1	3	90
3	Maret	30	79			109
4	April	23	88		2	113
5	Mei	10	102			112
6	Juni	24	83			107
7	Juli	39	105		5	149
8	Agustus	32	95	1	5	133
9	September	45	98	7	15	165
10	Oktober	34	65	10	24	133
11	November	29	53	1	7	90
12	Desember	19	62		18	99
Jumlah						1403

Sumber: Kanto Lampo Waterfall (2021)

Berdasarkan data tabel 1.1 terkait laporan kunjungan wisatawan pada tahun 2021 diketahui terdapat fluktuasi kunjungan wisatawan ke objek wisata Kanto Lampo Waterfall setiap bulannya dengan total kunjungan pertahun sebanyak 1.403 orang wisatawan baik lokal maupun internasional. Pada bulan September merupakan bulan dengan angka kunjungan tertinggi sebanyak 165 orang. Sedangkan bulan Februari dan bulan November merupakan bulan dengan angka kunjungan terendah sebanyak 90 orang wisatawan. Penurunan kinerja karyawan terjadi karena permasalahan keputusan seorang pemimpin terkait pelayanan dan arah organisasi sehingga menyebabkan penurunan jumlah wisatawan pada Kanto Lampo Waterfall.

Kesuksesan seorang pemimpin sangat banyak dipengaruhi oleh model kepemimpinannya, yang mencakup kemampuan memimpin dan interaksi sesama pemimpin, bawahan-atasan, organisasi, serta lingkungan. Pengalaman pada diri seseorang sangat mempengaruhi cara pengambilan keputusan dan kinerja dari organisasi yang dipimpin. Permasalahan kepemimpinan transformasional yang terjadi pada Kanto Lampo Waterfall adalah pemimpin yang tidak akrab dengan karyawannya, sehingga karyawan merasa tidak merasa percaya, kagum, loyal dan hormat terhadap atasannya sehingga bawahan termotivasi untuk berbuat lebih banyak dari pada apa yang biasa dilakukan dan diharapkannya. Ketidakberhasilan seorang pemimpin dalam menggerakkan orang lain atau pengikutnya dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat tergantung kepada kewibawaan, dan juga pemimpin itu dalam menciptakan motivasi di dalam diri setiap bawahan, kolega, maupun atasan pemimpin itu sendiri.

Selain gaya kepemimpinan transformasional yang dinilai kurang diperhatikan, motivasi kerja juga tidak kalah penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Para karyawan banyak yang tidak paham dengan tugas dan tanggung jawabnya sebagai karyawan. Padahal sudah jelas tertera apa tugas pokok setiap bagian-bagian karyawan. Hal tersebut terjadi karena motivasi kerja karyawan kurang. Tampaknya mereka bekerja hanya sebagai syarat saja sebagai karyawan, oleh sebab itulah kinerja karyawan berkurang. Berdasarkan tabel 1.2 menunjukkan target dan realisasi wisatawan Kanto Lampo Waterfall tahun 2021.

Tabel 1.2
Target Realisasi Wisatawan Kanto Lampo Waterfall Tahun 2021

No	Nama Bulan	Target Penjualan Tiket (Rp)	Realisasi Penjualan Tiket (Rp)
1	Januari	Rp 30,000,000	Rp 28,780,000
2	Febuari	Rp 30,000,000	Rp 25,045,000
3	Maret	Rp 30,000,000	Rp 28,950,000
4	April	Rp 30,000,000	Rp 30,005,000
5	Mei	Rp 30,000,000	Rp 29,905,000
6	Juni	Rp 30,000,000	Rp 28,065,000
7	Juli	Rp 30,000,000	Rp 33,500,000
8	Agustus	Rp 30,000,000	Rp 31,430,000
9	September	Rp 30,000,000	Rp 35,605,000
10	Oktober	Rp 30,000,000	Rp 31,430,000
11	November	Rp 30,000,000	Rp 25,608,000
12	Desember	Rp 30,000,000	Rp 25,970,000
Jumlah		Rp 360,000,000	Rp 354,293,000

Sumber: Manajemen Wisata Kanto Lampo Waterfall (2021)

Berdasarkan data tabel 1.2 diketahui bahwa Kanto Lampo Waterfall belum mampu memenuhi target yang telah ditetapkan yaitu sebesar Rp.

360.000.000 dikarenakan yang mampu teralisasi hanya sebesar Rp. 354.293.000. Pada bulan September terjadi realisasi yang melewati target yaitu sebesar Rp. 35.605.000, namun pada bulan Februari terjadi penurunan realisasi penjualan tiket terendah yaitu sebesar Rp. 25.045.000 dengan kinerja yang rendah, maka perusahaan tidak memberi bonus seperti bonus tercapainya target penjualan tiket. Karyawan yang tidak memiliki motivasi karena tingkat optimisme terhadap pekerjaan yang dijalani yang semakin rendah, hal ini disebabkan oleh kurangnya motivasi yang diberikan pemimpin dalam bekerja mencapai target.

Kedisiplinan karyawan Kanto Lampo Waterfall di Kabupaten Gianyar dinilai bermasalah karena karyawan yang sering terlambat masuk kerja. Walau sudah dilakukan pembinaan, teguran serta pemotongan gaji terhadap karyawan yang terlambat, selalu ada saja karyawan yang datang terlambat. Berikut tabel 1.3 menunjukkan daftar absensi karyawan pada Kanto Lampo Waterfall selama satu tahun.

UNMAS DENPASAR

Tabel 1.3
Daftar Absensi Karyawan Kanto Lampo Tahun 2021

Bulan	Jumlah Karyawan (orang)	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Hari Kerja Seharusnya	Jumlah Absensi	Jumlah Hari Masuk	Presentase (%)
(A)	(B)	(C)	(D=BxC)	(E)	(F=D-E)	(G=E/D)100
Januari	32	31	992	21	971	2.12 %
Febuari	32	29	928	20	908	2.16 %
Maret	32	31	992	30	962	3.02 %
April	32	30	960	32	928	3.33 %
Mei	32	31	992	27	965	2.72 %
Juni	32	30	960	25	935	2.60 %
Juli	32	31	992	20	972	2.02 %
Agustus	32	31	992	15	977	1.51 %
September	32	30	960	17	943	1.77 %
Oktober	32	31	992	23	969	2.32 %
November	32	30	960	28	932	2.92 %
Desember	32	31	992	26	966	2.62 %
Rata-rata						2,43 %

Sumber: Kanto Lampo Waterfall (2021)

Berdasarkan data tabel 1.3 mengenai daftar absensi karyawan Kanto Lampo Waterfall ditemukan bahwa persentase rata-rata absensi selama tahun 2021 sebanyak 2,43 %. Selama bulan Januari sampai Desember tahun 2021 ditemukan presentase absensi paling tinggi terjadi di bulan April sebanyak 3,33 % dan absensi paling rendah terjadi di bulan Agustus yang masing-masing 1,51 %. Menurut Flippo dalam Muliani & Indrawati (2016) bahwa absensi 0 sampai 2 persen dinyatakan baik, 3 sampai 10 persen dinyatakan tinggi, dan diatas 10 persen dinyatakan tidak wajar. Berdasarkan hal tersebut tingkat absensi karyawan Kanto Lampo Waterfall yang dinilai tinggi. Ketidakhadiran karyawan menimbulkan permasalahan kedisiplinan dalam bekerja.

Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis

yang tidak stabil. Kinerja karyawan sangat berhubungan dengan arah gaya kepemimpinan transformasional dalam menentukan keputusan organisasi, karyawan yang termotivasi untuk bekerja, dan pemanfaatan waktu yang baik sehingga tercipta kedisiplinan. Pada penelitian Herlina, Badaruddin dan Haerana (2021) dikemukakan hasil bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Marjaya dan Pasaribu (2019) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, ditemukan hasil yang berbeda pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Novitasari dan Asbari (2020) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan .

Penelitian Setiyono (2019) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Prayogi dan Nursidin (2018) menyatakan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian Marjaya dan Pasaribu (2019) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Subroto (2018) menyatakan hasil tidak adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Santosa (2019) menyatakan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan penelitian Purbosari (2018) menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian Nurlina, dkk (2018) menyatakan disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Fenomena permasalahan yang terjadinya penurunan kinerja karyawan

Kanto Lampo Karyawan di Kabupaten Gianyar yang perlu dilakukan penelitian lebih lanjut untuk mengetahui keputusan yang tepat diambil dalam menyelesaikan permasalahan yang ada. Hal ini juga berdasarkan penelitian sebelumnya menunjukkan hasil yang berbeda-beda, karena perbedaan lokasi, populasi, dan jenis penelitian yang dilakukan. Berdasarkan uraian latar belakang peneliti tertarik untuk meneliti kembali.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini, yaitu:

- 1) Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Waterfall Kanto Lampo di Kabupaten Gianyar?
- 2) Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Waterfall Kanto Lampo di Kabupaten Gianyar?
- 3) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Waterfall Kanto Lampo di Kabupaten Gianyar?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah dikemukakan diatas, tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada Waterfall Kanto Lampo di Kabupaten Gianyar.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada Waterfall Kanto Lampo di Kabupaten Gianyar.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Waterfall Kanto Lampo di Kabupaten Gianyar.

1.4. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis.

1.4.1 Manfaat Teoritis

- a) Bagi peneliti, sebagai sarana untuk melatih berfikir secara ilmiah yang berdasarkan pada disiplin ilmu yang diperoleh semasa kuliah khususnya yang berhubungan dengan kepemimpinan transformasional, motivasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan dalam bidang sumber daya manusia.
- b) Bagi pembaca, untuk menambah informasi, sumbangan pemikiran dan bahan kajian dalam penelitian selanjutnya mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

1.4.2 Manfaat Praktis

- a) Bagi perusahaan maupun organisasi lain untuk mengetahui seberapa besar kepemimpinan transformasional, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh pada kinerja karyawan, sehingga dapat digunakan sebagai bahan masukan dalam menentukan kebijaksanaan dalam mengambil keputusan untuk meningkatkan efektifitas kinerja karyawan .
- b) Bagi para akademisi sebagai implikasi lebih lanjut dalam memberikan informasi guna menciptakan peningkatan kemampuan dan pemahaman mengenai manajemen sumber daya manusia yang mengarah pada kondisi kinerja di dalam organisasi.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Grand Teori Artibusi (*Attribution Theory*)

Grand Theory yang mendasari penelitian ini adalah teori atribusi yang mempelajari proses bagaimana seseorang menginterpretasikan suatu peristiwa, alasan, atau sebab perilakunya. Fritz Heider adalah orang yang mencetuskan teori atribusi yang membahas tentang upaya yang dilakukan untuk memahami penyebab perilaku orang lain atau diri sendiri (Cahyana,dkk. 2017).

Penerapan teori artibusi sangat berkaitan dengan persepsi seseorang untuk membuat penilaian mengenai orang lain sangat dipengaruhi oleh faktor internal maupun faktor eksternal (Robbins dan Judge,2013). Perilaku yang disebabkan secara internal merupakan perilaku yang diyakini berada dibawah kendali pribadi seorang individu, dengan kata lain tidak terpengaruh oleh orang lain misalnya sifat, karakter dan sikap. Sedangkan perilaku yang disebabkan oleh faktor eksternal merupakan perilaku yang dianggap sebagai akibat dari sebabsebab luar individu yang berperilaku demikian misalnya tekanan situasi atau keadaan tertentu yang akan memberikan pengaruh terhadap perilaku individu

Teori atribusi relevan untuk menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Ada tiga tahapan yang mendasari teori atribusi menurut Marjan (2014) yaitu :

- 1) Orang harus melihat atau mengamati perilaku seseorang.
- 2) Maka orang harus percaya bahwa perilaku itu sengaja dilakukan.
- 3) Maka orang harus menentukan apakah mereka percaya yang orang lain dipaksa untuk melakukan perilaku atau tidak.

Menurut Wijaya (2019) keberhasilan kinerja karyawan dalam perusahaan bisa dikatakan optimal jika beberapa faktor kinerja seperti kepemimpinan transformasional, motivasi, disiplin dapat berjalan dengan baik. Persepsi seseorang untuk membuat penilaian mengenai orang lain sangat dipengaruhi oleh faktor internal maupun eksternal orang tersebut.

2.1.2. Kinerja Karyawan

1) Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Khan *et.al.*, (dalam Busro, 2018) kinerja adalah prestasi kerja (*performance*) baik bersifat kuantitas maupun kualitas yang dicapai oleh seseorang selama periode tertentu biasanya dalam waktu satu tahun. Sedangkan Mangkunagara (dalam Busro, 2018) berpendapat bahwa kinerja adalah hasil kerja atau produktivitas kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang atau tim kerja dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi.

Norianggono dan Hamid (2014) mengartikan bahwa kinerja yaitu perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan itu sendiri. Hal tersebut diperjelas oleh pernyataan Iqbal (2014) mengartikan bahwa kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan standard dan kriteria yang

ditetapkan dan diberikan kepada karyawan.

Berdasarkan pengertian kinerja menurut para ahli diatas, dapat disimpulkan pengertian kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang diberikan atau dibebankan kepada karyawan serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas.

2) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Sedarmayanti (dalam Sanusi, 2011) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain: (1) sikap dan mental yaitu meliputi motivasi kerja, disiplin kerja dan etika kerja; (2) pendidikan dan pelatihan; (3) keterampilan; (4) manajemen kepemimpinan; (5) tingkat penghasilan; (6) gaji dan kesehatan; (7) jaminan sosial; (8) iklim kerja; (9) sarana dan prasarana; (10) teknologi; (11) kesempatan berprestasi.

3) Tujuan Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2016) mengemukakan bahwa ada beberapa tujuan yang dapat dicapai perusahaan melalui kinerja karyawan, yaitu:

- a) Untuk memperbaiki kualitas pekerjaan yaitu melalui kinerja, perusahaan dapat melakukan penilaian terhadap hasil pekerjaan dan dapat ditemukan kelemahannya dari setiap pekerjaan tersebut.
- b) Keputusan penempatan yaitu bagi karyawan penilaian kinerja sangat diperlukan untuk mengetahui kemampuannya secara adil

sehingga perusahaan juga dapat mengembangkan posisi karyawan tersebut.

- c) Perencanaan dan pengembangan karir yaitu setelah karyawan karyawan melaksanakan pekerjaannya dan menghasilkan kinerja, maka perusahaan dapat melakukan penilaian kepada karyawan sehingga dapat dilakukan penentuan jenjang karir.
- d) Kebutuhan latihan dan pengembangan yaitu karyawan yang tidak memenuhi kinerja sesuai standar dari perusahaan dapat mengikuti kegiatan pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan atau memperbaiki kelemahannya
- e) Penyesuaian kompensasi yaitu kompensasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja sehingga pemberian kompensasi sendiri dapat disesuaikan melalui kinerja karyawan.
- f) Komunikasi efektif antara atasan dan bawahan yaitu hasil penilaian kinerja dapat digunakan untuk mengukur efektivitas komunikasi antara atasan dengan bawah.
- g) Menerapkan sanksi yaitu hal yang sangat berkaitan dengan disiplin kerja karyawan, dimana hasil kinerja dapat dijadikan standar untuk menilai apakah karyawan bertindak disiplin dengan memenuhi tingkat kinerja yang telah ditentukan oleh perusahaan.

4) Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan yang meningkat dapat dilihat dari peningkatan prestasi atas keberhasilan organisasi atau perusahaan yang telah ditentukan. Menurut Busro (2018), kinerja karyawan memiliki

beberapa dimensi dan indikator pengukuran penelitian, yaitu:

- a) Hasil kerja merupakan salah satu hal yang bisa digunakan untuk penilaian kinerja. Kebanyakan perusahaan melakukan penentuan standar kinerja melalui hasil kerja dikarenakan hasil kerja dapat dilihat dengan jelas melalui masing-masing karyawan. Adapun indikatornya antara lain:
 1. Kualitas hasil kerja;
 2. Kuantitas hasil kerja;
 3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas.
 4. Perilaku kerja.
- b) Standar Karyawan merupakan karyawan yang menjadi pelaku utama dalam menentukan tingkat kinerja perusahaan. Untuk itu, karyawan juga diharuskan memiliki perilaku yang sesuai dengan standar perusahaan agar dapat memenuhi tingkat kinerja yang diinginkan. Adapun indikatornya antara lain: (1) disiplin kerja; dan (2) Inisiatif.
- c) Sifat pribadi juga menjadi aspek penilaian kinerja dikarenakan karyawan yang berkualitas adalah karyawan yang memiliki kesadaran diri terhadap tanggung jawabnya dalam perusahaan. Indikator dari dimensi ini antara lain: (1) kejujuran; dan (2) kreativitas.

2.1.3. Kepemimpinan Transformasional

1) Pengertian Kepemimpinan Transformasional

Dalam perusahaan, sosok pemimpin sangat dibutuhkan oleh

karyawan dalam memberikan pengaruh positif untuk meningkatkan kinerja, yang pada akhirnya sosok tersebut akan menjadi pusat perhatian dan panutan karena karismanya. Salah satu tipe kepemimpinan yang cocok yaitu kepemimpinan transformasional. Gaya kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang merangsang dan menginspirasi pengikutnya untuk hal yang luar biasa (Robbins dalam Emron Edison dkk. 2016:98). Dengan kepemimpinan transformasional, karyawan akan memberikan kepercayaan dan kesetiaannya secara penuh terhadap pemimpinnya, serta mereka akan termotivasi untuk melaksanakan lebih daripada yang diharapkan.

Gaya kepemimpinan transformasional adalah tipe pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk mengesampingkan kepentingan pribadi mereka dan memiliki kemampuan mempengaruhi yang luar biasa (Indra Kharis, 2015). Kepemimpinan transformasional menginspirasi pengikut mereka tidak hanya untuk mempercayai dirinya sendiri secara pribadi, tetapi juga mempercayai potensi mereka sendiri untuk membayangkan dan menciptakan masa depan organisasi yang lebih baik. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Liyas (2018) menyatakan bahwa seorang pemimpin harus memberikan arahan agar semangat kerja karyawan semakin meningkat dan tujuan perusahaan dapat tercapai.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional adalah arah pandangan seorang pemimpin yang mampu mengubah kesadaran para karyawannya dengan membantu

mereka memandang masalah lama dengan cara-cara baru dan mampu menggalakan, membangkitkan, dan memotivasi bawahannya untuk berusaha semaksimal mungkin demi tercapainya sasaran perusahaan.

2) Karakteristik Kepemimpinan Transformasional

Menurut Emron Edison dkk. (2016:98) ada beberapa karakteristik pemimpin transformasional yaitu:

a. Memiliki strategi yang jelas

Pemimpin melakukan dan memiliki rencana perubahan besar dan terarah terhadap visi, misi dan strategi perusahaan serta dikomunikasi dengan baik kepada bawahannya. Sehingga semua karyawan dalam perusahaan tersebut memiliki satu persepsi yang jelas tentang cara apa yang ditempuh untuk mencapai tujuan perusahaan.

b. Kepedulian

Pemimpin memiliki kepedulian terhadap setiap permasalahan yang dihadapi oleh bawahannya. Selalu memberikan kesempatan dan waktu kepada bawahannya untuk melakukan counseling maupun coaching, baik itu terkait permasalahan dalam penyelesaian tugasnya maupun diluar dari itu. Untuk nantinya diharapkan bisa memberikan solusi ataupun memotivasi kepada bawahannya agar selalu optimis.

c. Merangsang anggota

Pemimpin merangsang dan membantu anggota untuk tujuan-tujuan positif dan menghindari hal-hal yang tidak produktif untuk

dapat mencapai sasaran yang telah ditentukan.

d. Menjaga kekompakan tim

Pemimpin selalu menjaga kekompakan tim dengan mempengaruhi bawahannya untuk saling membantu dan cepat membenahi setiap permasalahan yang dapat merusak kekompakan.

e. Menghargai perbedaan dan keyakinan

Pemimpin menghargai setiap perbedaan pendapat untuk tujuan ke arah yang lebih baik, dan mengajak bawahannya untuk menghormati perbedaan dan keyakinan setiap individu.

3) Ciri-Ciri Kualitas Pemimpin Transformasional

Indra Haris (2015) merumuskan empat ciri yang dimiliki oleh seorang pemimpin sehingga memiliki kualitas transformasional, antara lain:

- a. Pengaruh Ideal (*Idealized influence*) yaitu perilaku yang membangkitkan emosi dan identifikasi yang kuat dari para pengikut terhadap pemimpin.
- b. Pertimbangan Individual (*Individualized consideration*) meliputi pemberian dukungan, dorongan, dan pelatihan bagi para pengikut.
- c. Motivasi Inspirasional (*Inspirational motivation*) meliputi penyampaian visi yang menarik, dengan menggunakan simbol untuk memfokuskan upaya bawahan.
- d. Stimulasi Intelektual (*Intellectual stimulation*) yaitu perilaku yang meningkatkan kesadaran pengikut akan permasalahan dan mempengaruhi para pengikut untuk memandang masalah dari

perspektif yang baru.

4) Prinsip-Prinsip Kepemimpinan Transformasional

Ada tujuh prinsip untuk menciptakan kepemimpinan transformasional yang sinergis menurut Rees (2013:25) yaitu :

- a. Simplifikasi adalah kemampuan serta keterampilan dari seorang pemimpin dalam mengungkapkan visi secara jelas dan praktis menjadi hal pertama yang penting untuk diimplementasikan.
- b. Motivasi adalah kemampuan untuk mendapatkan komitmen dari setiap orang yang terlibat terhadap visi yang sudah dijelaskan adalah hal kedua yang perlu dilakukan oleh seorang pemimpin.
- c. Fasilitasi yaitu mampu secara efektif memfasilitasi “pembelajaran” yang terjadi di dalam organisasi secara kelembagaan, kelompok, ataupun individual. Hal tersebut akan berdampak pada semakin bertambahnya modal intelektual dari setiap orang yang terlibat di dalamnya.
- d. Inovasi adalah kemampuan untuk secara berani dan bertanggung jawab melakukan suatu perubahan apabila diperlukan dan menjadi suatu tuntutan dengan perubahan yang terjadi. Pemimpin transformasional harus sigap merespon perubahan tanpa mengorbankan rasa percaya dan tim kerja yang sudah dibangun. Dalam suatu organisasi yang efektif dan efisien, setiap orang yang terlibat perlu mengantisipasi perubahan dan tidak takut akan perubahan tersebut.
- e. Mobilitas yaitu pengerahan semua sumber daya yang ada untuk

melengkapi dan memperkuat pengikutnya yang penuh dengan tanggung jawab, dalam mencapai visi dan tujuan.

- f. Siap Siaga merupakan kemampuan untuk selalu siap belajar tentang diri mereka sendiri dan menyambut perubahan dengan paradigma baru yang positif.
- g. Tekad atau biasa disebut tekad bulat untuk selalu sampai pada akhir dan menyelesaikan sesuatu dengan baik dan tuntas. Untuk itu, diperlukan dukungan dari pengikut berupa pengembangan disiplin spiritualitas, emosi, dan fisik serta komitmen.

5) Indikator Kepimpinan Transformasional

Indikator gaya kepemimpinan transformasional menurut Yukl (2016) yaitu:

- a. Pengaruh ideal/kharismatik yaitu perilaku yang membangkitkan emosi dan identifikasi yang kuat dari pengikut terhadap pemimpin.
- b. Pertimbangan individual meliputi pemberian dorongan, dukungan dan pelatihan terhadap pengikut.
- c. Motivasi inspirasional yang meliputi penyampaian visi yang menarik, untuk memfokuskan bawahan, dan model perilaku yang tepat.
- d. Stimulasi intelektual yaitu perilaku yang meningkatkan kesadaran pengikut yang membangkitkan emosi dan identifikasi yang kuat dari pengikut untuk memandang masalah dari perspektif yang baru.

2.1.4. Motivasi

1) Pengertian Motivasi

Menurut Suwatno & Priansa (2011), motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Sedangkan menurut Luthans (dalam Busro, 2018), motivasi merupakan reaksi yang timbul dari dalam diri seseorang karena adanya rangsangan dari luar yang memengaruhinya.

Proses dasar motivasi dimulai dengan adanya suatu kebutuhan (*needs*). Kebutuhan tercipta ketika ada ketidakseimbangan secara fisiologis dan secara psikologis. Kemudian kebutuhan tersebut didorong dan diarahkan (*drives*) untuk mengurangi kekurangan akan kebutuhan. Menurut Griffin (dalam Busro, 2018) berpendapat bahwa motivasi merupakan pertimbangan yang penting bagi pemimpin karena motivasi, bersama-sama kemampuan dan faktor-faktor lingkungan, sangat mempengaruhi kinerja individu.

Berdasarkan teori yang dikemukakan para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, apabila seseorang menginginkan sesuatu, maka orang tersebut akan terdorong untuk melakukan aktivitas tertentu untuk memperoleh apa yang diinginkan.

2) Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Sutrisno (2009), ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi antara lain:

- a) Faktor intern, yaitu faktor yang berasal dari dalam diri. Ada beberapa bentuk faktor intern yang dapat mempengaruhi motivasi,

diantaranya:

1. Keinginan untuk dapat hidup;
2. Keinginan untuk dapat memiliki;
3. Keinginan untuk memperoleh penghargaan;
4. Keinginan untuk memperoleh pengakuan;
5. Keinginan untuk berkuasa.

b) Faktor ekstern, yaitu faktor yang berasal dari luar diri. Beberapa bentuk faktor ekstern yang mempengaruhi motivasi, diantaranya:

1. Kondisi lingkungan kerja;
2. Kompensasi yang memadai;
3. Supervisi yang baik;
4. Adanya jaminan pekerjaan;
5. Status dan tanggung jawab;
6. Peraturan yang fleksibel.

3) Tujuan Motivasi

Ada beberapa tujuan motivasi yang dikemukakan oleh Suwatno & Priansa (2011), diantaranya:

- a) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan;
- b) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan;
- c) Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan;
- d) Meningkatkan kedisiplinan karyawan;
- e) Mengefektifkan pengadaan karyawan;
- f) Menciptakan suasana dan hubungan kerja;
- g) Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan;

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

4) Dimensi & Indikator Motivasi

Menurut Hasibuan (dalam Busro, 2018), dimensi dan indikator motivasi antara lain:

a) Motivasi Langsung

Motivasi langsung adalah motivasi yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasannya. Adapun indikatornya antara lain:

1. Tanggung jawab, yaitu motivasi di dalam diri seseorang agar bekerja dengan baik dan hati – hati untuk menghasilkan sesuatu yang berkualitas.
2. Kemampuan, yaitu kapasitas yang dimiliki oleh seorang individu untuk melakukan aktivitas mental, berfikir, menalar dan memecahkan masalah dalam suatu pekerjaan.
3. Keadilan, yaitu kondisi kebenaran ideal secara moral mengenai sesuatu hal baik menyangkut benda ataupun manusia.

b) Motivasi Tidak Langsung

Motivasi tidak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya berupa fasilitas–fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja atau kelancaran tugas, sehingga karyawan betah dan bersemangat dalam melakukan pekerjaan. Motivasi ini memiliki

beberapa indikator, yaitu:

1. Insentif, yaitu bentuk balas jasa diluar gaji yang diberikan kepada seorang individu oleh perusahaan guna meningkatkan kepuasan individu tersebut.
2. Lingkungan kerja, yaitu keadaan atau suasana di sekeliling perusahaan yang menjadi tempat individu bekerja serta berinteraksi.

2.1.5. Disiplin Kerja

1) Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin merupakan bentuk ketaatan atau kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Menurut Hasibuan (2016) kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan tujuannya. Disiplin adalah fungsi penting dalam sebuah organisasi karena semakin baik kedisiplinan karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Sebaliknya, tanpa disiplin sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan harus diterapkan dalam suatu perusahaan karena akan berdampak terhadap kinerja karyawan, sehingga mempengaruhi kesuksesan dan keberhasilan dari perusahaan.

Menurut Setyaningdyah (2013:145) disiplin kerja yaitu kebijakan bergeser individu untuk menjadi diri bertanggungjawab untuk mematuhi peraturan lingkungan (organisasi). Disiplin kerja merupakan kesediaan seseorang atau individu yang dilandasi kesadaran dalam menaati peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi.

Berdasarkan pengertian para ahli diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa disiplin kerja merupakan sikap seseorang atau individu yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggungjawabnya.

2) Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja sesuai dengan pendapat Singodimedjo dalam Sutrisno (2009), diantaranya:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi;
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan;
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan;
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan;
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan;
6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan;
7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

3) Tujuan Disiplin Kerja

Tujuan-tujuan disiplin kerja menurut Sastrohadiwiryo (2003) antara lain:

- a) Agar para karyawan menepati segala peraturan dan kebijakan yang diterapkan di perusahaan baik secara tertulis maupun tidak tertulis.
- b) Para karyawan akan bekerja dengan sebaik-baiknya serta bisa mendapat hasil pekerjaan yang lebih maksimal.
- c) Para karyawan dapat menggunakan serta merawat sarana serta prasarana dengan sebaik-baiknya.

- d) Para karyawan dapat bertindak serta berperilaku sesuai dengan norma- norma yang berlaku di perusahaan.
- e) Para karyawan dapat memberikan kinerja yang maksimal untuk perusahaan, baik dalam bentuk jangka pendek maupun jangka panjang.

4) Jenis - Jenis Disiplin Kerja

Disiplin kerja sangat dibutuhkan dalam suatu perusahaan untuk mempermudah dan melancarkan tujuan yang ingin dicapai perusahaan.

Menurut Luthans (2006) terdapat dua jenis disiplin kerja, yaitu:

- a) *Self dicipline* yaitu dimana bentuk disiplin ini timbul dari dalam diri seseorang berdasarkan kesadaran diri serta secara sukarela dilakukan.
- b) *Command dicipline* yaitu disiplin ini terbentuk dikarenakan seseorang tidak menjadi bagian self dicipline sehingga perusahaan harus melakukan paksaan agar disiplin tetap bisa berjalan.

5) Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja

Menurut Putra (2016) terdapat dimensi dan indikator penelitian yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja meliputi:

- a) Aturan kerja merupakan sebuah susunan hal-hal yang harus dilakukan atau ditaati karyawan selama operasional perusahaan berjalan atau selama mereka berada dalam lingkungan pekerjaan.

Indikator disiplin kerja dalam dimensi aturan kerja, yaitu:

1. Tingkat kehadiran karyawan dengan standar kehadiran yang telah ditetapkan perusahaan,

2. Ketentuan jam kerja,
 3. Intruksi dari atasan,
 4. Bekerja dengan cara mengikuti cara kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan.
- b) Etika kerja merupakan aturan normatif yang berisi prinsip moral dan sistem nilai yang menjadi pedoman ketika bekerja. Aturan ini dibuat untuk membatasi perilaku individu agar tidak mengganggu individu lainnya di lingkungan kerja. Indikator disiplin kerja dalam dimensi etika kerja, yaitu:
1. Tingkah laku karyawan terhadap atasan dan rekan kerja,
 2. Kejujuran karyawan dalam bekerja dan,
 3. Tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan

2.2. Penelitian Terdahulu

- 1) Penelitian Dewiana Novitasari dan Masduki Asbari (2020) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Transformatif Terhadap Kinerja Karyawan: Peran Kesiapan Untuk Berubah Sebagai Mediator”. Penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif dengan menggunakan data primer dan data sekunder. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada *industry automotive* di Tangerang dengan sampel random sebanyak 217 orang. Pengujian hipotesis dilakukan dengan SEM dengan perangkat lunak *SmartPLS 3.0*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, tetapi kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan untuk berubah.

- 2) Penelitian Kevin Arasy Ramadhan (2018) dengan judul “Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Finnet Indonesia)”. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Finnet Indonesia dengan pengambilan sampel menggunakan *simple random sampling* yang berjumlah 70 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan studi pustaka yang dianalisis menggunakan teknik regresi linier berganda dengan bantuan SPSS 22. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan secara parsial masing-masing variabel motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 3) Penelitian Ndari Purbosari (2018) dengan judul “Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan, motivasi dan disiplin kerja pada PT. Sicepat Ekspres Indonesia Cabang Surabaya. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Sicepat Ekspres Indonesia Cabang Surabaya dengan jumlah sampel sebesar 59 responden. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menyatakan bahwa secara simultan variabel bebas pelatihan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan secara parsial pelatihan, motivasi dan disiplin

kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

- 4) Penelitian Nurlina K., Maryadi, dan Abdul Rahman Abdi (2018) dengan judul “Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kabupaten Majene”. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian survey yang dianalisis dengan menggunakan regresi berganda. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder yang diperoleh dari teknik menyebarkan kuesioner kepada 30 responden pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Pelatihan secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja (2) Motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja (3) Disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja (4) Pelatihan, motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja.
- 5) Penelitian Slamet Santosa (2019) dengan judul “Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Lembaga Keuangan”. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian studi kasus yang berlokasi di Bank BNI Surakarta. Sampel yang diambil yaitu 100 responden. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *quota random sampling*. Analisis data yang digunakan adalah 1) Uji Instrumen, 2) Uji hipotesis. Hasil penelitian bahwa: 1) Ada pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan Bank BNI Surakarta. 2) Ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Bank BNI

Surakarta. 3) Ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Bank BNI Surakarta. 4) Ada pengaruh pelatihan, disiplin kerja, dan motivasi secara simultan atau bersama-sama terhadap kinerja karyawan di Bank BNI Surakarta.

6) Penelitian Setyowati Subroto (2018) dengan judul “Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan”. Penelitian ini dilakukan di PT Tegal Shipyard Utama yang bergerak dibidang industri galangan kapal. Adapun populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan dengan jumlah 30 karyawan, dan teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh. Selain itu teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hasil peneltian menyatakan terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan; tidak terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dan terdapat pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

7) Penelitian Indra Marjaya dan Fajar Pasaribu (2019) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan di PDAM Tirta Deli Kabupaten Deli Serdang. Pendekatan penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif yang bersifat deskriptif dan aasosiatif. Populasi sebesar 48 orang karyawan, dimana seluruh populasi dijadikan sampel penelitian dengan menggunakan sampel jenuh. Teknik analisis pada penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik, metode rergresi linier berganda, uji

hipotesis dan uji koefisien determinasi. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Lain halnya dengan variabel motivasi yang berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya variabel pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan kepemimpinan, motivasi dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

- 8) Penelitian Herlina, Badaruddin dan Haerana (2021) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kanto Kecamatan Mandalle Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan”. Pendekatan penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Penelitian dilakukan pada Kanto Kecamatan Mandalle Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. Waktu penelitian telah dilakukan mulai bulan Januari 2021 sampai dengan Februari 2021. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai Kanto Kecamatan Mandalle Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan yang berjumlah 38 orang, yang diambil dengan teknik sampling jenuh. Data diperoleh dengan metode menyebarkan kuesioner kemudian dianalisa dengan menggunakan uji regresi berganda. Hasil penelitian ini adalah: 1) terdapat pengaruh antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai; 2) terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja pegawai; 3) terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dan 4) terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional, motivasi, dan

disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

- 9) Penelitian Muhammad Andi Prayogi dan M. Nursidin (2018) dengan judul “Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Penelitian ini menggunakan pendekatan Asosiatif dimana penelitian yang dilakukan yaitu untuk melihat seberapa besar pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mopoli Raya Medan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebesar 60 orang responden. Hasil penelitian terlihat secara parsial bahwa Pelatihan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dan Motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Serta Pelatihan dan Motivasi secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mopoli Raya Medan.
- 10) Penelitian Moch. Agus Setiyono (2019) dengan judul “Pengaruh Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Gapura Angkasa Surabaya”. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Gapura Angkasa Surabaya yang berjumlah 225 karyawan, teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan non probability sampling dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 125 responden. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dengan menggunakan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menyatakan bahwa motivasi, disiplin, lingkungan kerja dan pelatihan kerja secara simultan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Sedangkan pengaruh motivasi, disiplin,

lingkungan kerja dan pelatihan kerja secara parial dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Dari hasil penelitian diatas, terdapat persamaan pada penelitian ini dengan beberapa penelitian sebelumnya adalah pada judul dan variabel penelitian, dimana sama-sama menggunakan pelatihan, motivasi dan disiplin kerja sebagai variabel bebas (variabel independen) terhadap variabel terikat yaitu kinerja (Y). Sedangkan perbedaannya terletak pada jenis pendekatan penelitian yaitu terdapat beberapa penelitian yang menggunakan asosiatif dan deskriptif dalam menjelaskan penelitiannya, sedangkan peneliti menggunakan kuantitatif. Selain itu penelitian terdahulu juga memiliki perbedaan indikator-indikator masing-masing variabel, populasi, dan tempat penelitian.

