BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perusahaan memerlukan sumber daya manusia agar aktivitas manajemen dapat berjalan dengan baik, baik pimpinan maupun karyawannya sehingga kinerja karyawan akan semakin meningkat. Dalam dunia kerja perusahaan harus bisa meningkatkan kinerja karyawan, sehingga dapat menciptakan output atau hasil kerja yang berkualitas. Adapun faktor yang mempengaruhi kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal.

Koperasi ini termasuk sebagai pilar penting perekonomian Indonesia. Sebagai tulang punggung perekonomian, koperasi hadir sebagai tuntutan dari konstitusi dan merangkul setiap aspek kehidupan secara menyeluruh. Koperasi menjadi wadah bagi ekonomi mikro dapat berkembang dan mencapai taraf kehidupan yang berkualitas.

Koperasi menjadi salah satu sektor keuangan yang berperan penting dalam mendorong peningkatan perekonomian nasional dan ekonomi di masyarakat. Di Indonesia, koperasi berkembang menjadi beberapa jenis seperti koperasi produksi, koperasi jasa, koperasi simpan pinjam, dan koperasi serba usaha. Lembaga keuangan nonbank ini sejatinya adalah instrumen penting bagi pemerataan dan peningkatan pendapatan masyarakat.

Koperasi sebagai badan usaha yang dimiliki serta dikelola para anggotanya. Namun, ada pengertian lain dari koperasi menurut beberapa ahli. Salah satunya dari Bapak Koperasi, Mohammad Hatta. Menurutnya, koperasi adalah usaha bersama

UNMAS DENPASAR

guna memperbaiki atau meningkatkan kehidupan atau taraf ekonomi berlandaskan asas tolong menolong. Pengelolaan sebuah koperasi, para anggotanya dapat dengan bebas untuk keluar dan masuk dari badan usaha tersebut.

Koperasi adalah usaha bersama guna memperbaiki atau meningkatkan kehidupan atau taraf ekonomi berlandaskan asas tolong menolong. Pengelolaan sebuah koperasi, para anggotanya dapat dengan bebas untuk keluar dan masuk dari badan usaha tersebut. Arti koperasi oleh Munkner adalah organisasi berasaskan tolong menolong yang mengelola ‘urusniaga’ secara berkelompok. Tujuannya meningkatkan urusan ekonomi, berbeda dengan asas gotong royong yang bertujuan membangun kebutuhan sosial. Berdasarkan Undang-undang (UU) Nomor 25 Tahun 1992 tentang Perkoperasian, pada Pasal 1 dijelaskan, koperasi adalah badan usaha yang beranggotakan orang-seorang atau badan hukum koperasi dengan melandaskan kegiatannya berdasar prinsip koperasi, sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat atas asas kekeluargaan. Sedangkan perkoperasian adalah segala sesuatu yang menyangkut kehidupan koperasi.

Pengertian Koperasi Simpan Pinjam Lembaga keuangan memang ada banyak, salah satunya adalah Koperasi Simpan Pinjaman (KSP). KSP adalah badan usaha yang mempunyai beberapa anggota perseorangan yang bersifat terbuka atau sukarela. KSP dikelola dengan mandiri dan juga demokratis. Pada koperasi ini kekuasaan tertinggi ada pada Rapat Anggota Tahunan. Ada sisa hasil usaha atau SHU yang nanti dibagikan secara merata dan adil kepada semua anggota koperasi berdasarkan dengan kontribusi masing-masing individu terhadap KSP. Ada beberapa modal yang ada dalam KSP seperti simpanan pokok yang merupakan simpanan pertama kali dibayar oleh para anggota KSP ketika masuk menjadi

UNMAS DENPASAR

anggota. Hanya dibayarkan satu kali di awal masuk menjadi bagian KSP. Lalu, ada simpanan sukarela yang merupakan simpanan tanpa ada batasan waktu atau jumlah. Dana cadangan juga masuk modal yaitu sisa hasil usaha yang tidak dibagikan kepada para anggota namun digunakan untuk membiayai KSP.

Ada juga modal pinjaman yaitu dana yang dipinjam pengurus koperasi dari orang lain guna memperkuat modal. Terakhir, ada hibah atau donasi yang diberikan secara sukarela oleh pihak luar kepada KSP sebagai modal untuk menjalankan usaha. Koperasi simpan pinjam atau koperasi kredit adalah salah satu jenis koperasi yang mempunyai kegiatan utama adalah menyediakan jasa penyimpanan dan peminjaman dana kepada anggota koperasi dengan tujuan memajukan kesejahteraan anggota koperasi dan juga masyarakat. Pada saat ini banyak orang yang masih belum memahami betapa pentingnya peran koperasi, banyak orang menganggap koperasi hanyalah lembaga keuangan biasa. Berdasarkan pasal 1 ayat (1) Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1992 tentang Perkoperasian "koperasi adalah badan usaha yang beranggotakan seorang-seorang atau badan hukum koperasi dengan melandaskan kegiatannya berdasarkan prinsip koperasi sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat yang berdasarkan atas asas kekeluargaan".

UNMAS DENPASAR

Kinerja karyawan adalah kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya (Sinambela, 2019:478). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu tujuan dan kemampuan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi prestasi, disiplin kerja, stress kerja, balas jasa, keadilan sanksi hukum, ketegasan dan hubungan kemanusiaan (Anoraga dan Suyati, 2017).

Namun dalam penelitian ini hanya tiga variabel yang diteliti yaitu kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja.

Kepemimpinan adalah sebagai kegiatan untuk memengaruhi orang agar bekerja dengan rela untuk mencapai tujuan bersama. Secara luas kepemimpinan diartikan sebagai usaha yang terorganisasi untuk mengelola dan memanfaatkan sumber daya manusia, materil, dan finansial guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Sutrisno Edy, 2019:214).

Kepemimpinan memainkan peranan yang dominan, krusial, dan kritikal dalam keseluruhan upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan. Pemimpin yang berhasil adalah pemimpin yang mampu mengelola atau mengatur organisasi secara efektif dan mampu melaksanakan kepemimpinan secara efektif pula, dan pada gilirannya tujuan organisasi akan tercapai.

Penelitian yang dilakukan oleh Waruwu Y. (2019) Suwanto, S. (2020) dan Utomo & Supratikta (2022) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019) menyatakkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

UNMAS DENPASAR

Menurut Maslow (dalam Harahap, 2023) kebutuhan manusia yang tidak terpuaskan merupakan dasar dari motivasi melakukan berbagai kegiatan. Apabila suatu kebutuhan yang lebih rendah telah terpenuhi maka manusia akan melakukan usaha untuk memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi. Menurut Hasibuana (dalam Sutrisno Edy, 2020) mengatakan motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan

memberikan semua kemampuan dan ketrampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Irjayanti & Syahnur (2022) dan Sudjatmoko & Rusilowati (2022) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Susanto, N. (2019) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Disiplin kerja merupakan peraturan sangat diperlukan menciptakan tata tertib yang baik dalam kantor tempat bekerja, sebab kedisiplinan suatu kantor ataupun tempat bekerja dikatakan baik jika sebagian pegawai menaati peraturan-peraturan yang ada menurut (Sinambela, 2019:332).

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai suatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata kreatif dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal adapun bagi karyawan akan diperoleh suasana yang menyenangkan sehingga akan menambahkan semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaan nya. Dengan demikian karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi.

UNMAS DENPASAR

Penelitian yang dilakukan oleh Rarung, Areros, & Tatimu (2021) dan Asmike, & Dewi (2021) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun Satedjo dan Kempa (2017) menemukan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian

yang di lakukan oleh Aromega (2019) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai.

Salah satu koperasi simpan pinjam di Kabupaten Badung adalah Koperasi Simpan Pinjam Kumbasari Badung. Kinerja koperasi ini dapat di lihat dari pencapaian target dan realisasi tabungan, deposito dan kredit. Adapun target dan realisasi tabungan, deposito dan kredit pada Tabel 1.1:

Tabel 1.1
Daftar Target Dan Realisasi Tabungan, Deposito Dan Kredit Koperasi Simpan Pinjam Kumbasari Badung

Tahun 2018-2022

No	TAHUN	Tabungan		Persentase	DEPOSITO		Persentase	KREDIT		Persentase
		TARGET (RP)	REALISASI (RP)	Pencapaian (%)	TARGET (Rp)	REALISASI (RP)	Pencapaian (%)	TARGET (Rp)	REALISASI (Rp)	Pencapaian (%)
1	2018	142.689.493.620	153.512.241.760	108%	20.278.650.000	20.739.300.000	102%	90.000.000.000	104.708.200.000	116%
2	2019	165.025.659.892	162.031.144.334	98%	22.294.747.500	23.800.800.000	107%	90.000.000.000	100.719.100.000	112%
3	2020	170.132.701.551	184.923.896.818	109%	24.990.840.000	25.568.900.000	102%	115.200.000.000	129.680.620.000	113%
4	2021	194.170.091.659	158.973.656.813	82%	26.847.345.000	31.583.900.000	118%	115.000.000.000	79.249.150.000	69%
5	2022	166.922.339.654	138.209.450.726	83%	33.163.095.000	30.079.900.000	91%	80.000.000.000	58.995.500.000	74%
Total		838.940.286.376	797.650.390.451	479%	127.574.677.500	131.772.800.000	520%	490.200.000.000	473.352.570.000	483%
Rata-Rata		174.062.698.189	161.034.537.173	93%	26.824.006.875	27.758.375.000	104%	100.050.000.000	92.161.092.500	92%

Sumber: Koperasi Simpan Pinjam Kumbasari Badung

Dari Tabel 1.1 dapat dilihat untuk tabungan dalam 5 tahun terakhir pencapaiannya sebesar rata-rata 93%, untuk deposito rata-rata sebesar 104%, dan untuk kredit rata-rata sebesar 92% ini menunjukkan untuk tabungan dan kredit belum mencapai target yang di tetapkan masih berfluktuasi sehingga menunjukkan kinerja karyawan belum maksimal. Disamping tidak tercapainya target ada beberapa keluhan dari konsumen terhadap kinerja karyawan yaitu karyawan tidak menyelesaikan pekerjaannya dengan standar yang ditetapkan, karyawan tidak bertanggung jawab dengan pekerjaanya, karyawan tidak kompak saat menyelesaikan pekerjaanya, karyawan kurang inisiatif saat menyelesaikan

UNMAS DENPASAR

pekerjaanya. Rendahnya kinerja karyawan diperkirakan oleh kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja.

Berdasarkan hasil observasi menurut karyawan kepemimpinan yang diterapkan di koperasi ini adalah gaya kepemimpinan otoriter yang memiliki ciri-ciri atau karakteristik menganggap bahwa organisasi adalah milik pribadi, mengidentikan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi, menganggap bawahan adalah alat semata, tidak mau menerima kritik, saran dan pendapat dari orang lain, selalu bergantung pada kekuasaan formal, dalam menggerakan bawahan sering mempergunakan pendekatan yang menggandung unsur paksaan dan ancama. Banyak keluhan karyawan tentang pemimpin yaitu pemimpin tidak bisa menerima kritik/saran dan pendapat dari karyawan, pemimpin kurang bisa mengarahkan atau membimbing karyawan saat menyelesaikan pekerjaan, pekerjaan pemimpin diserahkan semua kepada karyawan, pemimpin kurang bertanggung jawab saat mengerjakan pekerjaannya.

Menurut Sinungan (dalam Farhan, 2023) motivasi kerja merupakan keadaan jiwa dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kgiatan maupun gerakan sehingga mengarah atau menyalurkan perilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberikan kepuasan atau mengurangi ketidak seimbangan. Adapun keluhan dari karyawan karena perusahaan kurang memberikan motivasi kepada karyawan seperti yang diharapkan terlihat dari kurangnya insentif, penghargaan/ apresiasi serta bonus.

UNMAS DENPASAR

Salah satu indikator disiplin kerja dapat dilihat dari tingkat absensi karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Kumbasari Badung Tahun 2022 dapat dilihat pada Tabel 1.2 berikut:

Tabel 1.2

Tingkat Absensi Karyawan Pada Koperasi Simpan Pinjam Kumbasari BadungTahun 2022

No	Bulan	Jumlah Karyawan (orang)	Jumlah Hari Kerja (Hari)	Kerja Seharusnya ya (Hari)	Yang Hilang (Hari)	Jumlah Hari Senyata ya (Hari)	Absensi (%)
1	2	3	4	(5)=(3)x(4)	6	(7)=(5)-(6)	(8)=(6):(5)x100%
1	Januari	44	15	660	20	640	3,03
2	Februari	44	19	836	26	726	3,11
3	Maret	44	18	792	24	768	3,03
4	April	44	20	880	28	852	3,18
5	Mei	44	17	704	25	667	3,83
6	Juni	44	17	748	25	723	3,34
7	Juli	44	15	660	23	637	3,48
8	Agustus	44	16	704	22	682	3,13
9	September	44	18	792	24	768	3,03
10	Oktober	44	16	704	22	682	3,16
11	November	44	14	616	23	593	3,73
12	Desember	44	13	572	20	552	3,50
Total			198	8668	282	8290	39,55
Rata-Rata			16,5	722,33	23,5	690,83	3,30

Sumber: Koperasi Simpan Pinjam Kumbasari Badung Tahun 2022

Dari Tabel 1.2 Koperasi Simpan Pinjam Kumbasari Badung disebabkan oleh angka kehadiran karyawan yang fluaktuatif selama satu tahun dari bulan januari 2022 hingga bulan desember 2022. Tingkat absensi pada Koperasi Simpan Pinjam Kumbasari Badung 3,30% dan masih ada karyawan yang pulang sebelum waktu yang di tentukan oleh perusahaan. Disiplin kerja yaitu karyawan tidak tepat waktu saat masuk kerja, karyawan tidak efektif saat menggunakan waktu saat melakukan pekerjaan, karyawan mendahului istirahat dan pulang saat jam kantor, karyawan tidak menginformasikan saat tidak bekerja, karyawan tidak mentaati peraturan yang telah ditetapkan dan karyawan tidak menyelesaikan laporan harian sesuai dengan tepat waktu.

UNMAS DENPASAR

Berdasarkan latar belakang masalah dalam penelitian dengan judul Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Kumbasari Badung. Dan peneliti dalam hal ini juga mengetahui dan memahami sejauh mana aspek Terhadap judul Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Simpan Pinjam Kumbasari Badung. Lokasi ini dipilih karena terdapat indikasi rendahnya kinerja karyawan terhadap organisasi yang dapat dilihat dari Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

1.2 Pokok Permasalahan

Berdasarkan latar blakang masalah di atas, maka peneliti merumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1.2.1 Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Kumbasari Badung?

1.2.2 Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Kumbasari Badung?

1.2.3 Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Kumbasari Badung?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

1.3.1 Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Kumbasari Badung.

UNMAS DENPASAR

1.3.2 Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Kumbasari Badung.

1.3.3 Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Kumbasari Badung.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Berdasarkan manfaat teoristis, bagi akademis dan pembaca diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan, juga sebagai tambahan referensi bagi peneliti selanjutnya yang berkaitan dengan kinerja karyawan.

1.4.2 Manfaat Praktis

Berdasarkan manfaat praktis, bagi pihak-pihak yang terkait dalam penilaian kinerja karyawan diharapkan menggunakan hasil penelitian ini sebagai salah satu rujukan yang dapat membantu dalam meningkatkan kinerja karyawan perusahaan.

UNMAS DENPASAR

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teoritis

2.1.1 Goal Setting Theory

Goal Setting Theory (Teori Penetapan Tujuan) pada awalnya dikemukakan oleh Locke (dalam Rosyidah, 2016). Goal setting menjelaskan, bahwa yang menunjukkan adanya keterkaitan antara tujuan dan kinerja seseorang terhadap tugas. Teori ini menjelaskan bahwa perilaku seseorang pemimpin ditentukan oleh dua buah cognition yaitu content (values) dan tujuan. Orang telah menentukan goal atas perilakunya di masa depan dan goal tersebut akan mempengaruhi perilaku yang sesungguhnya terjadi. Perilakunya akan diatur oleh ide (pemikiran) dan niatnya sehingga akan mempengaruhi tindakan dan konsekuensi kinerjanya. Umumnya, kepala isntansi atau organisasi menerima penetapan tujuan sebagai hal yang sangat berarti untuk meningkatkan dan mempertahankan kinerja (Kriyantono, 2017: 244).

Goal setting mengijinkan individu untuk melihat hasil kerja disaat ini dan membandingkannya dengan hasil kerja dimasa lalu. Hal ini akan menimbulkan sebuah motivasi tersendiri bagi individu untuk lebih berusaha lebih baik, agar tidak ada senjangan saat melakukan rencana (dalam Rosyidah, 2016). Latham, et al (dalam Kriyantono, 2017: 245) menemukan bahwa goal setting berpengaruh pada kinerja karyawan dalam instansi publik atau organisasi tertentu. Salah satu bentuk nyata dari penerapan goal setting ini adalah anggaran. Sebuah anggaran tidak hanya mengandung rencana dan jumlah nominal yang dibutuhkan untuk melakukan kegiatan, tetapi juga mengandung sasaran yang spesifik yang ingin dicapai suatu organisasi.

UNMAS DENPASAR

Berdasarkan penelitian-penelitian yang telah dilakukan, temuan utama dari goal setting theory adalah bahwa orang yang diberi tujuan yang spesifik, sulit tapi dapat dicapai, memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan orang-orang yang menerima tujuan yang mudah dan spesifik atau tidak ada tujuan sama sekali. Pada saat yang sama, seseorang juga harus memiliki kemampuan yang cukup, menerima tujuan yang ditetapkan dan menerima umpan balik yang berkaitan dengan kinerja (Rosyidah, 2016).

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

1) Pengertian Sumber Daya Manusia

Menurut Widodo (2017:2), Manajemen sumber daya manusia dipandang sebagai peranan yang cukup penting di ranah industri, apa yang dilakukan oleh manajer sumber daya manusia menggambarkan bagaimana aktivitas pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang mencakup evaluasi terhadap kebutuhan sumber dayamanusia, mendapatkan orang-orang untuk memenuhi kebutuhan itu, dan mengoptimasikan pendayagunaan sumber daya yang penting tersebut dengan cara memberikan insentif dan penugasan yang tepat, agar sesuai dengan kebutuhan dan tujuan organisasi dimana sumber daya manusia itu berada. Pengelolaan, perencanaan dan pengoorganisasian dilingkungan perusahaan memerlukan sumber daya manusia untuk menjalankan prosesnya.

Sumber daya manusia mengandung pengertian yang erat kaitannya dengan pengelolaan manajemen dalam perusahaan. Manusia salah satu faktor produksi yang perlu mendapatkan perhatian yang khusus dari perusahaan, karena manusia

sebagai penggerak aktivitas perusahaan, maka manajemen sumber daya menitikberatkan perhatiannya kepada masalah-masalah kepegawaian. Berikut ini beberapa pendapat mengenai manajemen sumber daya manusia. Menurut Herman S. (dalam R. Supomo dan Eti N., 2018) menyebutkan manajemen sumber daya manusia yaitu: "Suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen mulai dari planning, organizing, leading, dan controlling dalam setiap aktivitas/fungsi operasional SDM mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi, transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrialisasi, hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditujukan bagi peningkatan kontribusi produktif dari SDM organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien." Adapun pendapat dari Hasibuan (dalam R. Supomo dan Eti N., 2018) mendefinisikan sumber daya manusia yaitu: "Suatu ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat".

2) Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

UNMAS DENPASAR

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah memperbaiki kontribusi produktif orang-orang atau tenaga kerja terhadap organisasi atau perusahaan dengan cara yang bertanggungjawab secara strategis, etis dan sosial. Para manajer dan departemen sumber daya manusia mencapai maksud mereka dengan memenuhi tujuannya. Menurut Notoatmodjo mengatakan bahwa tujuan utama manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah untuk meningkatkan kontribusi sumber daya manusia (karyawan) terhadap organisasi dalam rangka mencapai produktivitas organisasi yang bersangkutan. Hal ini dapat dipahami bahwa semua kegiatan

organisasi dalam mencapai misi dan tujuannya tergantung kepada manusia yang mengelola organisasi itu. Oleh sebab itu, sumber daya tersebut harus dikelola sedemikian rupa sehingga berdaya guna dan berhasil guna dalam mencapai misi dan tujuan organisasi.

Tujuan manajemen sumber daya manusia tidak hanya mencerminkan kehendak manajemen senior, tetapi juga harus menyeimbangkan tantangan organisasi, fungsi sumber daya manusia dan orang-orang terpengaruh. Kegagalan melakukan tugas itu dapat merusak kinerja, produktifitas, laba, bahkan kelangsungan hidup organisasi atau perusahaan.

3) Fungsi manajemen Sumber Daya Manusia

Memahami fungsi manajemen akan memudahkan pula untuk memahami fungsi manajemen sumber daya manusia, yang selanjutnya akan memudahkan dalam mengidentifikasi tujuan manajemen sumber daya manusia. Berikut ini fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (dalam R. Supomo dan Eti N., 2018), yaitu:

(1) Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan adalah suatu proses menentukan hal-hal yang ingin dicapai (tujuan) di masa depan serta menentukan berbagai tahapan yang diperlukan untuk mencapai tujuan tersebut proses merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam mewujudkan tujuan.

UNMAS DENPASAR

(2) Pengorganisasian (*Organization*)

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, pendelegasian wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi. Organisasi merupakan alat untuk mencapai tujuan.

(3) Pengarahan (*Directing*)

Pengarahan merupakan kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dengan efektif secara efisien dalam membantu tercapainya tujuan.

(4) Pengendalian (*Controlling*)

Pengendalian merupakan suatu kegiatan untuk mengendalikan semua karyawan agar mau menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan maka diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana.

(5) Pengadaan *(Procurrement)*

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

UNMAS DENPASAR

(6) Pengembangan *(Development)*

Pengembangan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

(7) Kompensasi *(Compensation)*

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung atau tidak langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil artinya sesuai dengan prestasi kerjanya, sedangkan layak dapat diartikan memenuhi kebutuhan primernya.

(8) Pengintegrasian *(Integration)*

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, sedangkan karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaanya.

(9) Pemeliharaan (*Maintenance*)

Pemeliharaan adalah untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan.

UNMAS DENPASAR

(10) Kedisiplinan (*Dicipline*)

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik, sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaaran untuk menaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

(11) Pemberhentian (*Sepatation*)

Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini dapat disebabkan oleh keinginan karyawan, perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab lainnya.

2.1.3 Kinerja Karyawan

1) Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Menurut Mangkunegara (dalam Farhan, 2023) menyatakan bahwa kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pengertian lain dikembangkan oleh para pakar, sering ditemukan dalam beberapa literatur-literatur tentang studi manajemen.

2) Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Sudah sempat disinggung sedikit di atas bahwa banyak faktor yang mempengaruhi kinerja kerja karyawan, sehingga kinerjanya membaik atau bahkan memburuk atau menurun. Faktor-faktor ini pula mempengaruhi penilaian manajemen sumber daya manusia terhadap setiap individu yang ada pada perusahaan atau organisasi.

Robert Bacal (dalam Sinambela, 2018:498) mengemukakan bahwa pada dasarnya kinerja dibagi menjadi dua, sebagai berikut:

(1) Individu (karyawan)

UNMAS DENPASAR

Hal-hal yang mengpengaruhi individu dalam mencapai kinerja yang sudah di sepakati oleh perusahaan yaitu, sebagai berikut:

a) Banyak di antara karyawan yang memiliki pengalaman buruk dengan manajemen kinerja.
b) Tidak ada orang yang suka dikritik.
c) Kebingungan dalam mengartikan tugas pekerjaan.
d) Para karyawan sering kali tidak mengerti untuk apa manajemen kinerja dilaksanakan dan tidak memandangnya sebagai sesuatu yang berguna bagi mereka.

(2) Perusahaan

a) Formulir dan prosedur yang digunakan organisasi tidak masuk akal, hanya sekedar setumpuk pekerjaan administrasi yang tak ada tujuannya.
b) Tudak punya waktu
c) Tidak suka bertengkar dengan karyawan, karena karyawan akan merasa diserang dan hal ini tidak pernah terasa nyaman.
d) Sulit memberikan umpan balik kepada karyawan.

UNMAS DENPASAR

3) Penilaian Kinerja karyawan

Penilaian kinerja karyawan merupakan evaluasi sistematis yang dilakukan oleh pemilik perusahaan terhadap kinerja karyawan untuk memahami kemampuan karyawan tersebut sehingga dapat merencanakan pengembangan karir lebih lanjut bagi karyawan yang bersangkutan. Penilaian kinerja dibutuhkan untuk mengetahui tingkat keberhasilan kinerja setiap karyawan. Penilaian kinerja digunakan untuk menilai keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan kegiatan atau kebijaksanaan

sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan misi dan visi perusahaan. Dengan kata lain, penilaian ini dilakukan untuk menilai dan mengevaluasi keterampilan, kemampuan, pencapaian serta pertumbuhan seorang karyawan. Berikut tujuan dari penilaian karyawan antara lain:

(1) Sebagai acuan untuk menentukan kompensasi, struktur upah, kenaikan gaji, promosi dan lain sebagainya.
(2) Untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan, sehingga manajemen dapat menentukan karyawan yang tepat pada posisi pekerjaan yang tepat.
(3) Untuk menilai potensi yang ada di dalam diri karyawan sehingga dapat merencanakan perkembangan karir secara lebih lanjut bagi karyawan yang bersangkutan.
(4) Agar dapat memberikan feedback atau umpan balik kepada karyawan tentang kinerjanya terhadap pekerjaannya.
(5) Sebagai suatu dasar untuk mempengaruhi kebiasaan karyawan.
(6) Untuk meninjau dan menyelenggarakan program pelatihan, promosi atau program-program pelatihan lainnya.

UNMAS DENPASAR

4) Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian prestasi kerja sangat bermanfaat bagi perkembangan sumber daya manusia dan peningkatan kinerja organisasi pada umumnya karena penilaian prestasi kerja digunakan sebagai alat untuk mengambil keputusan bagi karyawan. Penilaian prestasi kerja mempunyai banyak kegunaan bagi organisasi menurut Hasibuan (dalam Akbar, 2016).

Menurut Bangun (dalam Akbar, 2016) manfaat penilaian kinerja adalah selain berguna untuk perusahaan sebagai patokan untuk membuat keputusan dan evaluasi mengenai hasil-hasil pekerjaan yang telah diselesaikan karyawan, juga berguna untuk karyawan karena karyawan yang mempunyai kinerja kurang akan mendapat perhatian atau pelatihan agar kinerjanya dapat meningkat di periode selanjutnya. Menurut T.Hani Handoko (dalam Fahraini, 2022) manfaat dari penilaian kinerja sebagai berikut:

(1) Perbaikan prestasi kerja
(2) Penyesuaian-penyesuaian kompensasi
(3) Keputusan-keputusan penempatan
(4) Kebutuhan-kebutuhan latihan dan Pengembangan
(5) Perencanaan dan pengembangan karir
(6) Penyimpangan-penyimpangan proses staffing
(7) Ketidakakuratan Informasional
(8) Kesalahan-kesalahan desain pekerjaan
(9) Kesempatan kerja yang adil
(10) Tantangan-tantangan eksternal

UNMAS DENPASAR

5) Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (dalam Sinambela, 2018:527) indikator kinerja adalah sebagai berikut:

(1) Kualitas kerja

Kualitas kerja menunjukan kerapian, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Kualitas kerja yang baik

dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan instansi. Indikatornya yaitu kerapian, kemampuan, dan keberhasilan.

(2) Kuantitas kerja

Kuantitas kerja menunjukan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan instansi. Indikatornya yaitu kecepatan dan kepuasan.

(3) Tanggung jawab

Tanggung jawab menunjukkan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari. Indikatornya yaitu hasil kerja, pengambilan keputusan, sarana, dan prasarana.

(4) Kerjasama

Kerjasama merupakan kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan yang lain secara vertikal dan horizontal baik di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik. Indikatornya yaitu kekompakan dan hubungan baik dengan rekan kerja dan atasan.

(5) Inisiatif

Inisiatif merupakan keinginan dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta alam pekerjaan tanpa menunggu perintah

UNMAS DENPASAR

dari atasan atau menunjukan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seorang karyawan. Indikatornya yaitu kemandirian.

2.1.4 Kepemimpinan

1) Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah sebagai kegiatan untuk memengaruhi orang agar bekerja dengan rela untuk mencapai tujuan bersama. Secara luas kepemimpinan diartikan sebagai usaha yang terorganisasi untuk mengelola dan memanfaatkan sumber daya manusia, materil, dan finansial guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan menurut Terry (dalam Edy Sutrisno, 2019:214). Menurut Vera dan Wahyudi (dalam Umi dan Hartono, 2017) kepemimpinan adalah serangkaian Upaya dari pemimpin dalam mempengaruhi dan menggerakkan bawahannya sedemikian rupa sehingga para bawahannya dapat bekerja dengan baik, bersemangat tinggi dan mempunyai disiplin srta tanggung jawab yang tinggi pula terhadap atasan. Sedangkan kepemimpinan adalah suatu proses memengaruhi aktivitas suatu kelompok dalam usaha untuk mencapai tujuan yang ditetapkan menurut Bass dan Stogdill (Ijid 2019:214).

UNMAS DENPASAR

2) Fungsi-Fungsi Kepemimpinan

Menurut (Zainal, Hadad, & Ramly, 2017:34) secara operasional dikelompokkan ke dalam lima fungsi pokok kepemimpinan, yaitu:

(1) Fungsi intruksi

Komunikasi satu arah, pemimpin sebagai komunitaor merupakan penentu kebijakan agar keputusan dilakukan secara efektif dan mampu momotivasi orang lain untuk mengikuti perintah.

(2) Fungsi konsultasi

Komunikasi dua arah, dimana penetapan keputusan pemimpin perlu mempertimbangkan kepada pegawainya untuk memperoleh masukan berupa umpan balik (feedback) sehingga keputusan yang diambil akan lebih mudah mendapatkan dukungan.

(3) Fungsi partisipasi

Pemimpin harus berusaha mengaktifkan keikutsertaan pegawainya baik dalam pengambilan keputusan dan pelaksanaannya. Partisipasi bukan berarti bertindak bebas tetapi lebih terarah dalam kerja sama dengan tidak mencampuri atau mengambil tugas pokok orang lain.

(4) Fungsi delegasi

Memberikan limpahan wewenang atau menetapkan keputusan baik dalam konteks persetujuan ataupun tidak dari pimpinan. Sedangkan orang yang di percaya penerima delegasi diyakini merupakan tangan kanan pimpinan.

(5) Fungsi pengendalian

Kepemimpinan yang efektif drhingga mampu mengatur aktivitas anggotanya secara terarah untuk tercapainya tujuan bersama.

UNMAS DENPASAR

3) Faktor yang mempengaruhi kepemimpinan

Menurut Setiawan dan Muhith (2018) ada beberapa faktor yang mempunyai relevansi atau pengaruh positif terhadap proses kepemimpinan dalam organisasi, yaitu:

(1) Kepribadian (*personality*), pengalaman masa lalu dan harapan pemimpin, hal ini mencakup nilai-nilai, latar belakang dan pengalaman yang akan mempengaruhi pilihan gaya kepemimpinan

(2) Harapan dan perilaku atasan

(3) Karakteristik, harapan, dan perilaku bawahan akan berpengaruh terhadap gaya kepemimpinan

(4) Kebutuhan tugas, setiap tugas bawahan juga akan mempengaruhi gaya kepemimpinan

(5) Iklim dan kebijakan organisasi mempengaruhi harapan dan perilaku bawahan

(6) Harapan dan perilaku rekan

4) Indikator Kepemimpinan

Menurut Vera dan Wahyuddin (dalam Umi dan Hartono, 2017:49) kepemimpinan memiliki indikatornya yaitu:

(1) Kemampuan mengarahkan

Seorang pemimpin diharapkan memiliki kemampuan mengarahkan dan memimpin perusahaan atau organisasi untuk maju dalam meraih tujuan kolektif yang diimpikan bersama. Memberikan arahan dandukungan disini juga berarti perhatian dalam apa yang dilakukan, memberikan nasihat dan arahan khususnya dalam menghadapi keadaan sulit.

(2) Membimbing

Seorang pemimpin juga harus bisa membimbing bawahannya agar lebih disiplin dalam pekerjaan yang telah diputuskan dan dapat melaksanakan tugas-tugas dengan baik dan sesuai harapan. Seorang pemimpin

UNMAS DENPASAR

membimbing agar para bawahan mengikuti jejak pemimpin mencapai tujuan organisasi hanya dapat dilaksanakan secara baik.

(3) Mempengaruhi orang lain

Seorang pemimpin mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya.

(4) Sikap dan tanggung jawab

Pimpinan harus melakukannya dengan tuntas dan akurat berdasarkan kompetensi terbaik dan penuh tanggung jawab dan komitmen yang tinggi telah selaras juga dengan perilaku yang credible dan unsur integrity.

(5) Kepentingan bersama

Seorang pemimpin harus bisa melihat hal-hal yang menjadi prioritasnya. Pemimpin harus bisa mendahulukan apa yang penting dan tentunya terdapat hal-hal yang harus dikorbankan ketika memprioritaskan sesuatu. Namun, pemimpin harus rela berkorban akan setiap hal yang ia putuskan. Setiap pengorbanan yang dilakukan sangat berharga dan berarti, dengan harapan pengorbanan yang dilakukan dapat membawa pengaruh yang baik dan adanya peningkatan.

UNMAS DENPASAR

2.1.5 Motivasi Kerja

1) Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Maslow (dalam Harahap, 2023) kebutuhan manusia yang tidak terpuaskan merupakan dasar dari motivasi melakukan berbagai kegiatan. Apabila

suatu kebutuhan yang lebih rendah telah terpenuhi maka manusia akan melakukan usaha untuk memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi. Menurut Maslow terdapat kebutuhan yang bersifat umum, yaitu kebutuhan fisiologis atau kebutuhan untuk bertahan hidup, kebutuhan keamanan, kebutuhan terhadap kasih sayang, dan kebutuhan untuk dihargai. Apabila kebutuhan umum tadi sudah terpenuhi maka kebutuhan yang lebih tinggi bisa dipenuhi oleh manusia tersebut, yaitu kebutuhan untuk mengaktualisasikan dirinya atau selfactualization (being needs).

Menurut Hasibuana (dalam Sutrisno Edy, 2020) mengatakan motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan ketrampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Motivasi kerja merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan karyawan sehingga mampu bekerja secara terarah dan tertuju untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan menurut Mangkunegara (dalam Farhan, 2023). Motivasi kerja merupakan keadaan jiwa dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kgiatan maupun gerakan sehingga mengarah atau menyalurkan perilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberikan kepuasan atau mengurangi ketidak seimbangan menurut Sinungan (dalam Farhan, 2023). Sedangkan menurut Sutrisno (2019) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan akibat dari interaksi yang di lakukan sseorang dengan situasi tertentu sehingga terdapat perbedaan dalam kekuatan motivasi yang di tunjukkan seseorang dalam menghadapi situasi yang sama, bahkan seseorang akan mnunjukkan dorongan tertentu dalam menghadapi situasi yang berbeda dalam waktu yang berbeda juga.

UNMAS DENPASAR

2) Faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut menurut McClelland (dalam Edy Sutrisno, 2020:119). Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi dapat dibagi menjadi dua poin besar yaitu:

(1) Faktor instrinsik

Faktor yang berasal dari dalam diri individu itu sendiri seperti pengetahuan, kemampuan, usaha, fokus pada tujuan.

(2) Faktor ekstrinsik

Faktor yang berasal dari luar diri individu seperti dukungan dari orang tua, tekanan ekonomi, konformitas teman sebaya, penghargaan serta hukuman.

3) Indikator-Indikator Motivasi Kerja

Indikator-Indikator motivasi kerja menurut Maslow (dalam Mangkunegara, 2016) antara lain:

(1) Kebutuhan fisikologi

Kebutuhan fisikologi adalah kebutuhan-kebutuhan utama, berdasarkan esensial yang harus dipenuhi manusia dalam mempertahankan diri sebagai makhluk hidup, kebutuhan fisikologi seperti: udara, pakaian, tempat tinggal atau penginapan, makan, minum, istirahat, dan pemenuhan seksual. Faktor-faktor khusus yang harus diperhatikan, seperti: pengondisian udara dan cahaya, gaji dan upah (lebih besar atau sama dengan upah regional, UMR) kafetaria (penyediaan minuman dan makanan).

UNMAS DENPASAR

(2) Kebutuhan akan keamanan

Kebutuhan akan keamanan ini mulai mendominasi kebutuhan manusia, apabila kebutuhan fisikologi cukup terpenuhi. Kebutuhan akan keamanan ini berkaitan dengan rasa aman dan proteksi diri, ancaman atau gangguan dari luar. Kebutuhanakan keamanan ini mencakup: keselamatan, keamanan, perlindungan, stabilitas dan kompetensi. Faktor-faktor khusus yang harus dipenuhi seperti peningkatan gaji dan upah, kesejahteraan, keselamatan kerja, dan kondisi kerja.

(3) Kebutuhan sosial

Kebutuhan sosial yaitu kebutuhan manusia untuk menjadi bagian dari kelompok, bersahabat dan mencintai dan dicintai orang lain. Berkelompok pada dasarnya menjadi keinginan manusia. Karena manusia adalah makhluk sosial yang menginginkan kebutuhan-kebutuhan sosial yang terdiri dari tiga kelompok, diantaranya:

1) Kebutuhan sebagai anggota suatu kelompok atau rasa diterima dalam kelompoknya
2) Kebutuhan perasaan ingin dihormati, karena manusia merasa dirinya penting
3) Kebutuhan akan perasaan kemajuan, karena tidak seorangpun menyenangi kegagalan

(4) Kebutuhan akan penghargaan

Kebutuhan akan penghargaan ini kaitannya dengan keinginan manusia, dihargai dan dihormati orang lain sesuai kemampuan yang dimiliki, dan ingin punya status, pengakuan, serta timbulnya prestasi karena prestasi

UNMAS DENPASAR

yang dimiliki, akan tetapi tidak selamanya demikian. Faktor-faktor khusus yang harus diperhatikan oleh organisasi, seperti: kreatifitas, gelar, prestasi dalam pekerjaan, dan kemajuan dalam organisasi.

(5) Kebutuhan akan aktualisasi diri

Kebutuhan akan aktualisasi diri menggunakan kemampuan, kecakapan, ketrampilan dan potensi untuk mencapai prestasi kerja yang memuaskan yang sulit dicapai orang lain. Faktor-faktor khusus yang harus diperhatikan organisasi, seperti: tugas yang menantang, kreatifitas, kemajuan dalam organisasi, prestasi dalam pekerjaan.

Menurut David Mc.Clelland dengan teori motivasi dalam Sutrisno Edy, 2016:128) terdapat tiga indikator dasar yang dapat di gunakan untuk memotivasi orang bekerja, yaitu:

(1) Kebutuhan akan prestasi (*Need for achievement*)

Merupakan kebutuhan untuk mencapai sukses, yang diukur berdasarkan standar kesempurnaan dalam diri seseorang. Kebutuhan ini, berhubungan erat dengan pekerjaan, dan mengarahkan tingkah laku pada usaha untuk mencapai prestasi tertentu.

UNMAS DENPASAR

(2) Kebutuhan affiliasi (*Need for affiliation*)

Merupakan kebutuhan akan kehangatan dan sokongan dalam hubungannya dengan orang lain. Kebutuhan ini mengarahkan tingkah laku untuk mengadakan hubungan secara akrab dengan orang lain.

(3) Kebutuhan akan kekuasaan (*Need for power*)

Kebutuhan untuk menguasai dan mempengaruhi terhadap orang lain. Kebutuhan ini, menyebabkan orang yang bersangkutan tidak atau kurang memerdulikan perasaan orang lain.

2.1.6 Disiplin Kerja

1) Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja yaitu maka peraturan sangat diperlukan menciptakan tata tertib yang baik dalam kantor tempat bekerja, sebab kedisiplinan suatu kantor ataupun tempat bekerja dikatakan baik jika sebagian pegawai menaati peraturan-peraturan yang ada. Disiplin merupakan keadaan yang menyebabkan atau member dorongan kepada pegawai untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan menurut Sinambela (2019:332). Sedangkan menurut Afandi (2018) disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya hal ini mendorong gairah, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan Masyarakat, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan kepatuhan, keteraturan dan ketertiban.

UNMAS DENPASAR

2) Faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menurut Singodimedjo (Sutrisno Edy, 2020:89) yaitu:

(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 karyawan

(7) Diciptakan kebiasaan - kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

3) Indikator-Indiator Disiplin Kerja

Indikator disiplin kerja menurut Afandi (2018) dapat dipergunakan semua anggota atau pegawai yang bekerja pada suatu organisasi atau perusahaan adalah:

(1) Masuk tepat waktu

Tepat waktu adalah sikap disiplin dalam hal waktu, seperti para karyawan datang ke kantor tepat waktu atau tidak pernah terlambat, tertib dan teratur sesuai dengan peraturan yang telah di tetapkan.

(2) Penggunaan waktu secara efektif

Penggunaan waktu dengan efektif adalah melaksanakan pekerjaan dengan segera sesuai jadwal tanpa menunda-nunda. Sikap hati-hati dalam menggunakan fasilitas kantor dengan baik dan benar. Dengan menggunakan waktu dan fasilitas secara efektif dapat mewujudkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik, sehingga terlaksananya pekerjaan tepat waktu dan fasilitas kantor dapat terhindar dari kerusakan.

(3) Tidak pernah tidak bekerja

Tidak hadir atau absen tanpa keterangan, tidak mangkir termasuk sifat disiplin seseorang dalam melaksanakan tanggung jawabnya untuk selalu hadir sesuai dengan waktu yang telah di tetapkan perusahaan.

UNMAS DENPASAR

(4) Memenuhi semua peraturan perusahaan

Mematuhi adalah membiasakan diri untuk taat pada peraturan. Seperti pegawai memakai seragam kantor, menggunakan kartu tanda pengenal/identitas, membuat ijin bila tidak masuk kerja.

(5) Membuat laporan kerja harian

Laporan pekerjaan adalah pemberian bahan berita atau keterangan secara objektif dan berdasarkan kenyataan. Karyawan memberikan laporan pekerjaan pada atasan untuk menginformasika bahwa pekerjaan telah selesai tepat waktu.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Penelitian sebelumnya ini menjadi salah satu acuan dalam melakukan penelitian yang dibuat sehingga dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Manfaat penelitian sebelumnya adalah mengangkat beberapa penelitian sebagai refrensi dalam memperkaya bahan kajian pada penelitian yang dibuat. Berikut merupakan peneltian terdahulu berupa beberapa penelitian terkait dengan penelitian yang dibuat.

UNMAS DENPASAR

Tabel 2.1

Road Map Penelitian Sebelumnya

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variable penelitian				Hasil Penelitian
			X1	X2	X3	Y	
1	Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019).	Pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai.	✓			✓	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Lain halnya dengan motivasi yang berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2	Sudjatmoko, S., & Rusilowati, U. (2022).	Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Mandiri Cabang Bintaro Tangerang Selatan.		✓		✓	Hasil penelitian ini motivasi diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,397 dengan kriteria baik. Variabel kinerja karyawan diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,816 dengan kriteria baik. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai persamaan regresi Y =

UNIVERSITAS DENPASAR

							11,948 + 0,772X, dan nilai koefisien korelasi 0,742 atau memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan nilai determinasi 55,1%. Uji hipotesis diperoleh signifikansi 0,000 < 0,05.
3	Anandita, D. (2022).	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Prestasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank XYZ Cabang Utama Kuningan (Studi Kasus Pada Karyawan Kontrak Teller Dan Customer Service)	✓	✓	✓	✓	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Bank XYZ Cabang utama Kuningan. Motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Bank XYZ Cabang Utama kuningan. Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Bank XYZ Cabang Utama Kuningan.
4	Suwanto, S. (2020).	Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Bmt El-	✓			✓	hasil penelitian ini kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar

UNMAS DENPASAR

		Raushan Tangerang.					33,1%. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 41,2 % pada Koperasi BMT EL-RAUSHAN Tanggerang.
5	Waruwu Y. (2019)	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Putra Mandiri Di Kabupaten Bandung barat.	✓			✓	Hasil penelitian menyatakan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
6	Rarung, N. E., Areros, W. A., & Tatimu, V. (2021).	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Sulawesi Utara.			✓	✓	Hasil dari penelitian ini disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Sulawesi Utara.
7	Aromega, T. N., Kojo, C., & Lengkong.	Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja			✓	✓	Hasil analisis menunjukkan bahwa secara parsial

UNMAS DENPASAR

	V. P. (2019).	Karyawan Di Yuta Hotel Manado					kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja sementara disiplin kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan kompensasi secara parsial berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan Yuta Hotel Manado
8	Asmike, M., ari Kadi, D. C., & Dewi, L. (2021, October).	Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja, Etos Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Tri Dana Mandiri Di Dungus Madiun.			✓	✓	Hasil penelitian menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
9	Utomo, D. S., & Supratikta, H. (2022).	Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada KBMT Al Fath Area Wilayah Tangerang Selatan.	✓			✓	Hasil penelitian ini kepemimpinan berpengaruh posif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada KBMT Al Fath Area Wilayah Tangerang Selatan.
10	Irjayanti, V., Mapparenta, M., & Syahnur, M. H. (2022)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank BRI Cabang Ahmad Yani Makassar		✓		✓	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sementara disiplin kerja juga berpengaruh

UNMAS DENPASAR

							positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (PERSERO) Tbk. Kantor Cabang Makassar
11	Susanto, N. (2019).	Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan Pt Rembaka		✓		✓	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Keterangan:

X1 = Kepemimpinan

X2 = Motivasi Kerja

X3 = Disiplin Kerja

Y = Kinerja karyawan

UNMAS DENPASAR