

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan seseorang yang bekerja dalam suatu organisasi yang sering pula disebut karyawan. SDM merupakan aset paling berharga dalam perusahaan, tanpa manusia maka sumber daya perusahaan tidak akan dapat menghasilkan laba atau menambah nilainya sendiri. Manajemen SDM didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia, bukan mesin, dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis. Manajemen sumber daya manusia untuk selanjutnya disebut MSDM berkaitan dengan kebijakan dan praktik-praktik yang perlu dilaksanakan oleh manajer, mengenai aspek-aspek SDM dari manajemen kerja. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen yang berarti suatu usaha untuk mengarahkan dan mengelola sumber daya manusia di dalam suatu organisasi agar mampu berpikir dan bertindak sebagaimana yang diharapkan organisasi. Organisasi yang maju tentu dihasilkan oleh personil/karyawan yang dapat mengelola organisasi tersebut ke arah kemajuan yang diinginkan. Sebaliknya tidak sedikit organisasi yang hancur dan gagal karena ketidakmampuan dalam mengelola sumber daya manusia (Taufiqurokhman, 2018).

Sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting dalam sebuah organisasi. Keberhasilan dan kinerja seseorang dalam suatu bidang pekerjaan banyak ditentukan oleh tingkat kompetensi, profesionalisme dan juga komitmennya terhadap bidang yang pekerjaan yang mereka tekuni. Dengan demikian setiap organisasi selalu dituntut untuk meningkatkan

kualitas kinerja sumber daya manusianya untuk mencapai tujuan yang diharapkan dari organisasinya. Sedarmayanti (2018) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur atau dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya organisasi untuk mencapai tujuannya. Dengan melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria dan tujuan yang ditetapkan oleh organisasi. Sumber daya manusia sangat berperan penting dalam menentukan majunya sebuah perusahaan maupun organisasi (Voon *et al.*, 2018).

Menurut Bintoro (2018) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah hasil yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun kuantitatif sesuai dengan wewenang, tugas, dan tanggung jawab mereka masing-masing dalam upaya untuk secara hukum mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan tanpa melanggar hukum dan sesuai dengan moralitas atau etika (Moehariono, 2018). Kinerja karyawan dalam konteks sumber daya manusia didefinisikan sebagai suatu perilaku atau kegiatan yang ditampilkan oleh seseorang (Kasmir, 2018). Kinerja merupakan suatu kegiatan atau proses kerja yang berdasarkan kemampuan untuk memperoleh hasil yang diharapkan. Kinerja mencerminkan keberhasilan yang diinginkan dan perilaku karyawan dalam mencapai tujuan organisasi (Kusuma dan Sutanto, 2018). Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam

mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perencanaan strategis suatu organisasi (Kadarisman, 2018). Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2018).

Penelitian ini dilakukan pada LPD Desa Adat Penarungan. LPD Desa Adat Penarungan merupakan salah satu Lembaga Perkreditan Desa yang ada di Desa Penarungan. Kantor LPD Desa Adat Penarungan berlokasi di Jalan Br. Tengah Gulingan No.49, Penarungan, Kecamatan Mengwi, Kabupaten Badung, Bali 80352. Sebagai sebuah organisasi yang bergerak dibidang lembaga keuangan desa, LPD Desa Adat Penarungan mampu membantu masyarakat desa untuk memenuhi kegiatan ekonominya. LPD Desa Penarungan juga sebagai aset penting karena fungsinya yang sangat fundamental untuk menyanggah adat, budaya, dan kehidupan sosial masyarakat Bali. LPD Desa Adat Penarungan memiliki karyawan yang terdiri dari tingkat pendidikan yang berbeda. Karyawan-karyawan tersebut dibagi berdasarkan jabatan yang ada. Karyawan tersebut bekerja berdasarkan jenis jabatan yang ditetapkan oleh perusahaan. Karyawan dituntut untuk bekerja sesuai target yang ditetapkan perusahaan. Kinerja Karyawan tersebut menjadi patokan bagi perusahaan untuk melakukan penilaian atau evaluasi terhadap karyawannya. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara awal yang peneliti lakukan di LPD Desa Adat Penarungan, terdapat permasalahan kinerja karyawan yang dapat dilihat pada indikator kuantitas kerja, di mana terjadi penurunan realisasi target penerimaan kredit yang disajikan pada Tabel 1.1 berikut:

**Tabel 1.1**  
**Realisasi Transaksi Penerimaan Kredit Pada**  
**LPD Desa Adat Penarungan Tahun 2022**

No.	Bulan	Target Transaksi (Rp)	Realisasi (Rp)	Pencapaian Target
1	Januari	18.780.000.000	16.450.000.000	88%
2	Februari	19.450.000.000	16.800.000.000	86%
3	Maret	19.350.000.000	17.120.450.000	88%
4	April	18.880.000.000	16.320.550.000	86%
5	Mei	17.760.000.000	16.200.440.000	91%
6	Juni	18.220.000.000	16.800.670.000	92%
7	Juli	17.120.000.000	15.880.980.000	93%
8	Agustus	16.750.000.000	15.230.770.000	91%
9	September	17.450.000.000	15.900.000.000	91%
10	Oktober	16.375.000.000	14.300.000.000	87%
11	November	16.750.000.000	15.400.000.000	92%
12	Desember	20.000.000.000	18.110.760.000	91%
	Rata-Rata	18.073.750.000	16.209.551.667	90%

Sumber: LPD Desa Adat Penarungan (2022)

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas menunjukkan bahwa realisasi transaksi pada LPD Desa Adat Penarungan periode tahun 2022 tidak mencapai target yang telah ditentukan. Di mana pada tahun 2022 rata-rata realisasi penerimaan kredit sebesar Rp 16.209.551.667,- dengan persentase ketercapaian hanya sebesar 90%. Besaran rata-rata realisasi tersebut belum mampu memenuhi target realisasi yang telah ditentukan oleh perusahaan. Dalam kaitannya dengan kinerja karyawan, hal tersebut harus segera dibenahi atau diatasi agar karyawan LPD Desa Adat Penarungan dapat memberikan kinerja yang baik dan berkualitas terhadap perusahaan sehingga mampu mencapai tujuan perusahaan secara maksimal. Banyak hal yang mendukung bagi sumber daya manusia untuk memiliki kualitas dan kinerja yang baik, seperti disiplin kerja karyawan yang bersangkutan terhadap perusahaan tempatnya berada.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan (Sari dan Nugroho, 2023). Peningkatan kualitas kinerja

sumber daya manusia sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang digunakan seorang pemimpinnya, oleh karena itu kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang mendukung tercapainya suatu keberhasilan dalam organisasi. Adapun salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan (Budiyono, 2022). Menurut Mulyadi (2018) gaya kepemimpinan merupakan suatu cara yang dimiliki seorang pemimpin yang menunjukkan suatu sikap yang menjadi ciri khas tertentu untuk mempengaruhi karyawannya dalam mencapai tujuan organisasi. Setiap pemimpin pada dasarnya memiliki perilaku yang berbeda dalam memimpin para pengikutnya, perilaku para pemimpin itu disebut dengan gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya yang dinyatakan dalam bentuk pola tingkah laku atau kepribadian. Seorang pemimpin merupakan seseorang yang memiliki suatu program dan yang berperilaku secara bersama-sama dengan anggota-anggota, kelompok dengan mempergunakan cara atau gaya tertentu, kekuatan dinamik yang mendorong, memotivasi dan mengkoordinasikan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Herujito (2018) mengartikan bahwa gaya kepemimpinan bukan bakat, oleh karena itu gaya kepemimpinan dipelajari dan dipraktikkan dalam penerapannya harus sesuai dengan situasi yang dihadapi.

Hasil observasi dan wawancara awal yang peneliti lakukan dengan karyawan pada LPD Desa Adat Penarungan menyangkut masalah gaya kepemimpinan diketahui bahwa pada pekerjaan itu sendiri kedewasaan pimpinan. Karyawan beranggapan bahwa pemimpin cenderung mempunyai emosi yang kurang stabil dan kurang memberikan perhatian baik kepada karyawan maupun operasional di perusahaan. Hal ini dikarenakan pimpinan

terlalu membatasi hubungannya dengan karyawan, pimpinan kurang mampu berbaur dan bersosialisasi dengan karyawannya sehingga karyawan menjadi canggung untuk mengkomunikasikan masalah yang mereka hadapi dalam bekerja. Berbagai pertimbangan diajukan oleh karyawan pun tidak digunakan dan pimpinan memilih untuk bertindak sesuai dengan keinginannya sendiri tanpa memperhitungkan bagaimana dampaknya terhadap karyawan.

Penelitian terdahulu yang terkait dengan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dilakukan oleh Adriyanti, dkk (2023), Sari dan Nugroho (2023), Azmi (2023) dan Hakim (2022) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin meningkat gaya kepemimpinan, maka kinerja akan semakin meningkat. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Desnirita dan Abdurrahman (2023) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor berikutnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi (Ikhsan dan Supartha, 2023). Menurut Sunyoto (2018) motivasi adalah sebuah dorongan yang tumbuh pada diri seseorang. Segala hal dari *intern* atau dari *ektern* dirinya guna melaksanakan bentuk tindakan berupa semangat tinggi dengan memakai segala kompetensi dan ketrampilan yang dimiliki guna tercapainya tujuan perusahaan. Motivasi mendorong karyawan untuk mengambil tindakan internal untuk membantu mereka mencapai tujuan atau tugas tertentu. Efisiensi kerja karyawan dapat memotivasi mereka untuk bekerja, dan dapat membawa lebih banyak motivasi kerja dan lebih banyak niat dalam bekerja. Hal ini dapat diartikan sebagai motivasi

untuk melakukan suatu aktivitas, untuk kesenangan dan kepuasan dalam aktivitas tersebut (Sohail *et al.*, 2018). Dengan demikian jika suatu perusahaan ingin mencapai hasil yang maksimal sesuai dengan tujuan yang sudah ditetapkan, maka perusahaan dapat memotivasi karyawannya agar mereka dapat menyalurkan tenaga dan pikirannya (Permana dan Pracoyo, 2022).

Hasil observasi dan wawancara awal yang peneliti lakukan dengan pimpinan LPD Desa Adat Penarungan menyangkut masalah motivasi dapat dilihat dari kebutuhan perwujudan diri yang ditujukan dengan pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana karyawan akan mengarahkan kecakapan, kemampuan, keterampilan dan potensinya. Adanya pekerjaan yang menarik dan menantang ini kurang disikapi dengan antusias oleh karyawan. Akibatnya, karyawan sering merasakan kurang percaya diri dalam melaksanakan pekerjaan karena ada pengembangan yang kurang dialami oleh karyawan, sehingga karyawan sering mengabaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya, dimana karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang telah ditetapkan oleh pimpinan. Di samping itu, karyawan juga beranggapan bahwa adanya pekerjaan yang baru akan menambah beban kerja mereka, sehingga masih ada pekerjaan yang belum sesuai dengan standar kerja seorang karyawan yang ditetapkan.

Penelitian terdahulu yang terkait dengan pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dilakukan oleh Asyifa, dkk (2023), Desfitriady dan Pandini (2023), Jintar (2023) serta Ikhsan dan Supartha (2023) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik motivasi yang ada, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Namun berbeda

dengan penelitian yang dilakukan oleh Yolanda dan Kurniasari (2023) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor ketiga yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja (Chassanah, 2023). Menurut Hasibuan (2018), kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan tujuannya. Disiplin merupakan fungsi penting dalam sebuah organisasi karena semakin baik kedisiplinan karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Sebaliknya, tanpa disiplin, sulit bagi suatu organisasi mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan harus diterapkan dalam suatu organisasi karena akan berdampak terhadap kinerja karyawan, sehingga mempengaruhi kesuksesan dan keberhasilan dari suatu instansi. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang di tetapkan. Kedisiplinan harus ditegakan dalam suatu organisasi. Artinya, tanpa dukungan disiplin kerja karyawan yang baik, sulit bagi organisasi tersebut untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya (Sinambela, 2018).

Hasil observasi dan wawancara awal yang peneliti lakukan dengan 5 orang karyawan pada LPD Desa Adat Penarungan menyangkut masalah disiplin kerja dapat dilihat pada kehadiran ditempat kerja. Hal ini tercermin dari adanya kehadiran tanpa alasan yang jelas, keterlambatan dan lain sebagainya. Hal ini di dukung oleh data tingkat absensi karyawan pada LPD Desa Adat Penarungan yang disajikan pada Tabel 1.2 berikut:

**Tabel 1.2**  
**Tingkat Absensi Karyawan Pada**  
**LPD Desa Adat Penarungan Tahun 2022**

No	Tahun	Jumlah Karyawan (orang)	Jumlah Hari Kerja (hari)	Jumlah Hari Kerja Seharusnya (hari)	Jumlah Hari Kerja Yang Hilang (hari)	Jumlah Hari Kerja Senyatanya (hari)	Persentase Absensi (%)
	1	2	3	(4)=(2x3)	5	(6)=4-5	(7)=(5/4x100%)
1	Januari	37	26	962	33	929	3,43%
2	Februari	37	24	888	32	858	3,38%
3	Maret	37	26	962	31	931	3,22%
4	April	37	25	925	29	896	3,14%
5	Mei	37	27	999	30	969	3,00%
6	Juni	37	26	962	30	932	3,12%
7	Juli	37	26	962	31	931	3,22%
8	Agustus	37	27	999	33	966	3,30%
9	September	37	25	925	32	893	3,46%
10	Oktober	37	27	999	31	968	3,10%
11	November	37	26	962	29	933	3,01%
12	Desember	37	27	999	31	968	3,10%
	<b>Jumlah</b>		<b>312</b>	<b>11544</b>	<b>370</b>	<b>11174</b>	<b>38,49%</b>
	<b>Rata-rata</b>	<b>37</b>	<b>26</b>	<b>962</b>	<b>31</b>	<b>932</b>	<b>3,21%</b>

Sumber: LPD Desa Adat Penarungan (2022)

Berdasarkan Tabel 1.2 diatas dapat dijelaskan bahwa rata-rata tingkat absensi selama 2022 sebesar 3,21%. Tingkat absensi tertinggi terjadi pada bulan September sebanyak 3,46% dan tingkat absensi terendah terjadi pada bulan terjadi pada bulan November yaitu 3,01%. Rata-rata jumlah hari kerja yang hilang selama 2022 adalah 31 hari setiap bulannya dimana jumlah hari kerja yang hilang tertinggi terjadi pada bulan Januari sebanyak 33 hari dan terendah terjadi pada bulan November sebanyak 29 hari. Besarnya jumlah hari kerja yang hilang cukup tinggi merupakan salah satu akibat kurangnya disiplin kerja karyawan.

Penelitian terdahulu yang terkait dengan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dilakukan oleh Pamungkas, dkk (2023), Mayunita dan Ratnasari (2023), Afriyani, dkk (2023) dan Chassanah (2023) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja

karyawan. Hal ini berarti semakin meningkat disiplin kerja maka kinerja karyawan akan meningkat. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Putra dan Liana (2023) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dan fenomena yang terjadi, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada LPD Desa Adat Penarungan”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

- 1.2.1 Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Penarungan?
- 1.2.2 Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Penarungan?
- 1.2.3 Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Penarungan?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1.3.1 Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Penarungan.
- 1.3.2 Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Penarungan.
- 1.3.3 Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Penarungan.

## 1.4 Manfaat Penelitian

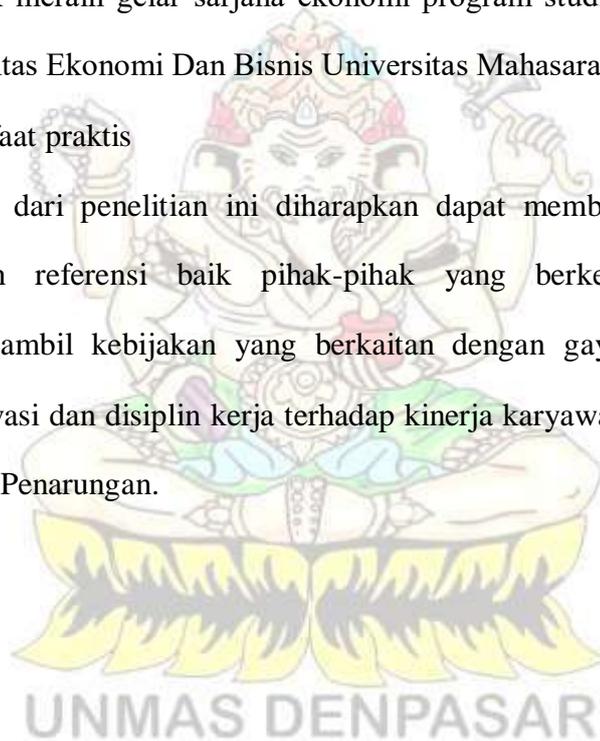
Berdasarkan tujuan penelitian, maka penelitian ini diharapkan akan memberi manfaat, antara lain sebagai berikut:

### 1.4.1 Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat bagi mahasiswa dalam rangka membandingkan teori yang diperoleh dibangku kuliah dengan keadaan dimasyarakat dan merupakan syarat untuk meraih gelar sarjana ekonomi program studi manajemen pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar.

### 1.4.2 Manfaat praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberi informasi dan bahan referensi baik pihak-pihak yang berkepentingan dalam mengambil kebijakan yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Penarungan.



## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### 2.1 Landasan Teori

##### 2.1.1 Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*)

*Goal setting theory* didasarkan pada bukti yang berasumsi bahwa sasaran (ide-ide akan masa depan; keadaan yang diinginkan) memainkan peran penting dalam bertindak. Teori penetapan tujuan yaitu model individual yang menginginkan untuk memiliki tujuan, memilih tujuan dan menjadi terdorong kepemimpinan untuk mencapai tujuan-tujuan (Mahennoko, 2018). Teori ini juga menyatakan bahwa perilaku individu diatur oleh ide (pemikiran) dan niat seseorang. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kerja yang ingin dicapai oleh individu. Jika seorang individu berkomitmen untuk mencapai tujuannya, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsistensi kinerjanya. Teori ini juga menjelaskan bahwa penetapan tujuan yang menantang (sulit) dan dapat diukur hasilnya akan dapat meningkatkan prestasi kerja (kinerja), yang diikuti dengan kemampuan dan gaya kepemimpinan. Berdasarkan uraian di atas, maka diasumsikan bahwa untuk mencapai kinerja yang optimal harus ada kesesuaian tujuan individu dan organisasi. Dengan menggunakan pendekatan *goal setting theory*, kinerja karyawan yang baik dalam menyelenggarakan pelayanan publik diidentifikasi sebagai tujuannya (Mahennoko, 2018).

Menurut teori ini, salah satu dari karakteristik perilaku yang mempunyai tujuan yang umum diamati ialah bahwa perilaku tersebut terus berlangsung sampai perilaku itu mencapai penyelesaiannya, sekali

seseorang mulai sesuatu (seperti suatu pekerjaan, sebuah proyek baru), ia terus mendesak sampai tujuan tercapai. Proses penetapan tujuan (*goal setting*) dapat dilakukan berdasarkan prakarsa sendiri/diwajibkan oleh organisasi sebagai satu kebijakan (Ramandei, 2018). *Goal setting theory* menjelaskan hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan prestasi kerja (kinerja). Konsep dasar teori ini adalah seseorang yang memahami tujuan (apa yang diharapkan organisasi kepadanya) akan mempengaruhi perilaku kerjanya.

## **2.1.2 Kinerja Karyawan**

### **1) Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan dalam konteks sumber daya manusia didefinisikan sebagai suatu perilaku atau kegiatan yang ditampilkan oleh seseorang (Kasmir, 2018). Kinerja merupakan hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya *standard*, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama (Muis *et al.*, 2018). Kinerja pada dasarnya adalah suatu yang berikan karyawan dalam menentukan seberapa banyak mereka memberikan kontribusi pada perusahaan dalam bentuk hasil produksi maupun pelayanan yang disajikan. Kinerja karyawan sering diartikan sebagai pencapaian tugas, dimana karyawan dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi untuk meningkatkan tingkat kerja organisasi dalam mencapai visi, misi dan tujuan organisasi (Samsudin, 2018).

Menurut Busro (2018) kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang diberikan oleh karyawan, baik secara individu maupun kelompok dalam melaksanakan tugasnya. Orang yang berkinerja tinggi biasa disebut dengan orang yang produktif, sebaliknya orang yang tingkat

kinerjanya tidak memenuhi standar dikatakan sebagai orang yang tidak produktif atau berperforma rendah. Dessler (2020) menyatakan bahwa kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan. Menurut Danang (2018) kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan atau program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Menurut Edison (2018) kinerja adalah seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta.

Kinerja karyawan secara umum merupakan perwujudan dari pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, biasanya digunakan sebagai dasar atau penilaian karyawan dalam suatu organisasi. Kinerja yang baik merupakan langkah menuju pencapaian tujuan organisasi, maka kinerja juga merupakan alat yang sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi, sehingga harus dilakukan upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Rivai (2018) kinerja adalah keadaan lengkap suatu perusahaan selama periode tertentu, merupakan hasil atau pencapaian tertentu yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber daya yang dimilikinya. Kinerja adalah kinerja individu dalam memenuhi semua tanggung jawab yang diberikan, berdasarkan pengalaman dan penyelesaian tepat waktu (Hasibuan, 2018).

Kinerja merupakan suatu kegiatan atau proses kerja yang berdasarkan kemampuan untuk memperoleh hasil yang diharapkan. Kinerja mencerminkan keberhasilan yang diinginkan dan perilaku individu/karyawan dalam mencapai tujuan organisasi (Robbins, 2018). Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perencanaan

strategis suatu organisasi (Herlambang dan Sonny, 2018). Kinerja karyawan merupakan hasil dari kerja karyawan yang baik dari segi kualitas ataupun kuantitas dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada karyawan tersebut oleh atasan atau pimpinannya berdasarkan perannya didalam perusahaan (Husnan, 2018).

Berdasarkan berbagai pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah inti dari suatu pelaksanaan pekerjaan yang menghasilkan suatu keberhasilan kerja para karyawan.

## 2) Karakteristik Kinerja

Karakteristik orang yang memiliki kinerja tinggi menurut Mangkunegara (2018) adalah sebagai berikut:

- (1) Mempunyai tanggung jawab pribadi yang tinggi
- (2) Berani melakukan pengambilan dan pertanggung jawaban risiko yang dihadapi
- (3) Mempunyai tujuan yang nyata
- (4) Mempunyai rencana kerja yang secara keseluruhan dan berjujan untuk mewujudkan tujuannya
- (5) Memanfaatkan umpan balik (*feed back*) yang nyata dalam semua aktivitas kerja yang dijalankannya.
- (6) Mencari kesempatan untuk mewujudkan rencana yang sudah diprogramkan.

## 3) Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Rivai (2018), tujuan penilaian kinerja yaitu:

- (1) Melakukan peninjauan ulang terhadap kinerja karyawan di masa lalu.
- (2) Mendapatkan data yang sesuai fakta dan sistematis dalam menetapkan nilai suatu pekerjaan.

- (3) Mengidentifikasi kemampuan organisasi.
- (4) Menganalisa kemampuan karyawan secara individual.
- (5) Menyusun sasaran di masa mendatang.
- (6) Melihat prestasi kinerja karyawan secara realistis.
- (7) Mendapatkan keadilan dalam sistem pemberian upah dan gaji yang diterapkan di dalam organisasi.
- (8) Mendapatkan data untuk menetapkan struktur pengupahan dan penggajian yang sesuai dengan pemberlakuan secara umum.
- (9) Membantu pihak manajemen dalam melakukan pengukuran dan pengawasan secara lebih akurat terhadap biaya yang digunakan oleh perusahaan.
- (10) Memungkinkan manajemen melakukan negosiasi secara rasional dan obyektif dengan serikat pekerja maupun secara langsung.

#### **4) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan dalam suatu organisasi menurut Mangkunegara (2018) adalah sebagai berikut:

##### **(1) Faktor kemampuan secara psikologi**

Kemampuan karyawan terdiri dari kemampuan dalam hal kepintaran dan juga kemampuan dalam hal keahlian. Artinya karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata dengan pendidikan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh sebab itu, karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

##### **(2) Faktor Gaya kepemimpinan**

Gaya kepemimpinan terbentuk dari sikap seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Gaya kepemimpinan merupakan kondisi penggerakkan diri karyawan untuk mencapai tujuan organisasi.

## 5) Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2018) indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- (1) Kualitas yaitu hasil kerja yang dicapai karyawan memenuhi standar kualitas yang ditentukan perusahaan.
- (2) Kuantitas yaitu hasil kerja karyawan sesuai dengan jumlah yang ditentukan perusahaan.
- (3) Ketepatan waktu yaitu tugas karyawan yang diberikan perusahaan diselesaikan tepat waktu yang ditentukan perusahaan.
- (4) Efektivitas yaitu karyawan dalam mengerjakan tugasnya dengan efektif.
- (5) Kemandirian yaitu karyawan mandiri dalam melaksanakan tugas sehari-hari.

### 2.1.3 Gaya Kepemimpinan

#### 1) Pengertian Gaya Kepemimpinan

Konsep “pemimpin” berasal dari kata asing “*leader*” dan “kepemimpinan” dari “*leadership*”. Menurut Kartono (2018) menyatakan pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki prioritas tertentu, sehingga dia memiliki kewajiban dan kekuasaan untuk menggerakkan orang lain melakukan usaha bersama guna mencapai sasaran tertentu. Pemimpin adalah orang yang paling berorientasi hasil didunia, dan kepastian dengan hasil yang hanya positif jika seseorang mengetahui apa yang diinginkan. Kepemimpinan merupakan kemampuan dan kesiapan yang dimiliki seseorang untuk dapat mempengaruhi, mendorong, menggerakkan untuk berbuat sesuatu dalam mencapai tujuan bersama. Kuncinya dalam membangun suatu tim yang kuat dan adaptif peran leadership sangat menentukan efektifitas tim (Ismaniar, 2018).

Gaya kepemimpinan pada dasarnya dapat dilihat dari bermacam-macam sudut pandang. Bila dilihat dari sudut perilaku pemimpin, apa yang di kemukakan oleh Sutrisno (2018), perilaku pemimpin membentuk suatu kontinum dari sifat otokratik sampai demokratik. Menurut beliau, sifat sekstrem ini dipengaruhi oleh identitas penggunaan kekuasaan oleh pemimpin dan penggunaan kebebasan oleh pengikut. Gaya merupakan kebiasaan yang melekat pada diri seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas kepemimpinannya. Menurut Adiwilaga (2018) gaya kepemimpinan merupakan berbagai pola tingkah laku yang disukai oleh pemimpin dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi pekerja. Gaya kepemimpinan (*leadership style*), yakni pemimpin yang menjalankan fungsi kepemimpinannya dengan segenap keterampilan dan sikapnya. Gaya tersebut bisa berbeda-beda atas dasar motivasi, kuasa ataupun orientasi terhadap tugas atau orang tertentu.

Menurut Mulyadi (2018) gaya kepemimpinan merupakan suatu cara yang dimiliki seorang pemimpin yang menunjukkan suatu sikap yang menjadi ciri khas tertentu untuk mempengaruhi karyawannya dalam mencapai tujuan organisasi. Setiap pemimpin pada dasarnya memiliki perilaku yang berbeda dalam memimpin para pengikutnya, perilaku para pemimpin itu disebut dengan gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya yang dinyatakan dalam bentuk pola tingkah laku atau kepribadian. Seorang pemimpin merupakan seseorang yang memiliki suatu program dan yang berperilaku secara bersama-sama dengan anggota-anggota, kelompok dengan mempergunakan cara atau gaya tertentu, kekuatan dinamik yang mendorong, memotivasi dan mengkoordinasikan perusahaan dalam

mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Herujito (2018) mengartikan bahwa gaya kepemimpinan bukan bakat, oleh karena itu gaya kepemimpinan dipelajari dan dipraktikkan dalam penerapannya harus sesuai dengan situasi yang dihadapi.

Menurut Thoha (2018), gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang dipergunakan oleh seorang pemimpin pada saat mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan. Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan oleh seseorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku orang lain. Dari gaya ini dapat diambil manfaat untuk digunakan sebagai pemimpin dalam memimpin bawahan atau para pengikutnya. Pemimpin tidak dapat menggunakan gaya kepemimpinan yang sama dalam memimpin bawahannya, namun harus disesuaikan dengan karakter-karakter tingkat kemampuan dalam setiap tugas bawahannya, mengerti kekuatan dan kelemahan bawahannya, dan mengerti bagaimana cara memanfaatkan kekuatan bawahan untuk mengimbangi kelemahan yang mereka miliki.

Berdasarkan berbagai pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin bersikap, berkomunikasi, dan berinteraksi dengan orang lain dalam mempengaruhi orang untuk bisa melakukan suatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela guna mencapai suatu tujuan tertentu.

## **2) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Gaya kepemimpinan**

Menurut Widyaningrum (2019) faktor-faktor gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut:

- (1) Karakteristik yakni harapan dan perilaku bawahan mempengaruhi terhadap apa gaya kepemimpinan.

- (2) Kepribadian (*personality*) yakni pengalaman masa lalu dan harapan pemimpin, hal ini mencakup nilai-nilai, latar belakang dan pengalamannya akan mempengaruhi pilihan akan gaya kepemimpinan.
- (3) Kebutuhan tugas yakni setiap tugas bawahan juga akan mempengaruhi gaya pemimpin.
- (4) Iklim dan kebijakan organisasi mempengaruhi harapan dan perilaku bawahan yakni seorang pemimpin yang memiliki masa kerja yang cukup dapat memberikan sebuah gaya kepemimpinan yang baik bagi para karyawan. Seorang pemimpin yang memiliki kompetensi yang tinggi dapat menyesuaikan apa yang ia lakukan dengan harapan karyawan atau bawahan yang berada pada jajaran kepemimpinannya.

### 3) Fungsi Kepemimpinan

Sutrisno (2018) menyebutkan fungsi kepemimpinan memiliki 2 dimensi yaitu:

- (1) Dimensi yang berhubungan dengan tingkat kemampuan seorang pemimpin dalam mengarahkan suatu tindakan yang terlihat pada tanggapan orang-orang atau karyawan yang dipimpinnya.
- (2) Dimensi yang berkenaan dengan tingkat dukungan atau keterlibatan orang-orang yang dipimpin dalam melaksanakan tugas-tugas pokok kelompok atau organisasi yang dijabarkan melalui keputusan-keputusan dan kebijakan pemimpin.

Berdasarkan kedua dimensi tersebut, menurut Nawawi (2017) secara operasional dapat dibedakan menjadi lima fungsi pokok kepemimpinan:

#### (1) Fungsi Instruktif

Pemimpin yang bertugas atau berfungsi sebagai komunikator yang menentukan apa (isi perintah), bagaimana (cara mengerjakan perintah),

bilamana (waktu memulai, melaksanakan dan melaporkan hasilnya), dan dimana (tempat mengerjakan perintah) agar keputusan dapat diwujudkan secara efektif. Sehingga fungsi orang yang dipimpin hanyalah melaksanakan perintah.

(2) Fungsi Konsultatif

Pemimpin dapat menggunakan fungsi konsultatif sebagai komunikasi dua arah. Hal tersebut digunakan apabila pemimpin perlu bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan.

(3) Fungsi Partisipasi

Dalam menjalankan fungsi partisipasi, pemimpin berusaha untuk mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya, baik dalam pengambilan keputusan maupun dalam melaksanakan pekerjaan yang sesuai dengan tugas pokok dan posisi masing-masing.

(4) Fungsi Delegasi

Dalam menjalankan fungsi delegasi, pemimpin memberikan atau melimpahkan suatu wewenang dalam mengambil keputusan.

(5) Fungsi Pengendalian

Fungsi pengendalian adalah seorang pemimpin harus dapat mengatur anggotanya secara terarah dan efektif sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara maksimal. Dalam melaksanakan fungsi pengendalian, pemimpin dapat mewujudkan melalui kegiatan bimbingan, pengarahan, koordinasi dan pengawasan.

#### 4) Jenis-Jenis Gaya Kepemimpinan

Menurut Sutrisno (2018) jenis-jenis gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut:

(1) Gaya kepemimpinan otoriter

Gaya kepemimpinan ini menghimpun sejumlah perilaku atau gaya kepemimpinan yang bersifat terpusat pada pemimpin sebagai satu-satunya penentu, penguasa dan pengendali anggota organisasi dan kegiatannya dalam usaha mencapai tujuan organisasi.

(2) Gaya kepemimpinan demokratis

Gaya kepemimpinan yang menempatkan manusia sebagai faktor pendukung terpenting dalam kepemimpinan yang dilakukan berdasarkan dan mengutamakan orientasi pada hubungan dengan anggota organisasi.

(3) Gaya kepemimpinan bebas

Gaya kepemimpinan ini pada dasarnya berpandangan bahwa anggota organisasi mampu mandiri dalam membuat keputusan atau mampu mengurus dirinya masing-masing, dengan sedikit mungkin pengarahan atau pemberian petunjuk dalam merealisasikan tugas pokok masing-masing sebagai bagian dari tugas pokok organisasi.

## 5) Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut Handoko (2018) indikator yang digunakan untuk mengukur gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut:

(1) Kecerdasan (*intelligence*)

Penelitian-penelitian pada umumnya bahwa seorang pemimpin yang mempunyai tingkat kecerdasan yang lebih tinggi dari pengikutnya, tetapi tidak sangat berbeda.

(2) Kedewasaan

Sosial dan hubungan yang luas (*social maturity and breadth*). Pemimpin cenderung mempunyai emosi yang stabil dan dewasa atau matang, serta mempunyai kegiatan dan perhatian yang luas.

(3) Motivasi diri dan dorongan berprestasi

Pemimpin secara relatif mempunyai motivasi dan dorongan berprestasi yang tinggi, mereka bekerja keras lebih untuk nilai intristik.

(4) Sikap-sikap hubungan manusiawi

Seorang pemimpin yang sukses akan mengakui harga diri dan martabat pengikut-pengikutnya, mempunyai perhatian yang tinggi dan berorientasi terhadap bawahannya.

#### 2.1.4 Motivasi

##### 1) Pengertian Motivasi

Secara etimologi kata motivasi ini berasal dari bahasa Inggris, ialah “*motivation*”, yang arti itu adalah “daya batin” atau “dorongan”. Sehingga pengertian motivasi sendiri ialah segala sesuatu yang mendorong atau juga menggerakkan seseorang untuk dapat bertindak melakukan sesuatu itu dengan tujuan tertentu. Motivasi itu bisa datang dari dalam diri sendiri mau pun juga dari orang lain. Dengan adanya motivasi tersebut maka seseorang dapat/bisa mengerjakan sesuatu dengan antusias. Menurut Kreitner dan Kinicki (2018) motivasi adalah kumpulan proses psikologis yang menyebabkan pergerakan mengarah, dan kegigihan dari sikap sukarela yang mengarah pada tujuan.

Menurut Hasibuan (2018) motivasi merupakan dorongan karyawan atau sikap mental karyawan yang mengarah atau mendorong perilaku kearah pencapaian kebutuhan yang memberikan kepuasan. Menurut Rahmadita

(2018) motivasi kerja adalah suatu proses dimana kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah tercapainya tujuan tertentu. Sedangkan menurut Samsudin (2018) menyatakan motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja yang dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain atasan, sarana fisik, kebijaksanaan, peraturan, imbalan jasa uang dan non uang, jenis pekerjaan dan tantangan. Menurut Sukarno dan Yetty (2018) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah hasrat atau kemauan bekerja untuk melakukan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan organisasi dengan demikian, motivasi merupakan bagian integral dalam upaya mengoptimalkan pengendalian manajemen suatu organisasi.

Menurut Mangkunegara (2018) motivasi adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan. Ardana, *et.,al.*, (2018) mengemukakan bahwa motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak pada hakekatnya ada secara internal atau eksternal yang dapat positif atau negatif untuk mengarahkannya sangat bergantung kepada ketangguhan sang manajer. Menurut Danang (2018) motivasi adalah sebuah dorongan yang tumbuh pada diri seseorang. Segala hal dari *intern* atau dari *ektern* dirinya guna melaksanakan bentuk tindakan berupa semangat tinggi dengan memakai segala kompetensi dan ketrampilan yang dimiliki guna tercapainya tujuan perusahaan.

Berdasarkan berbagai pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu dorongan yang mengarahkan seseorang untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi. Motivasi bisa di dapatkan dari orang lain atau diri sendiri yang membuat karyawan menjadi lebih baik

dari sebelumnya sehingga mereka bisa lebih bersemangat bekerja guna mencapai tujuan perusahaan.

## **2) Faktor yang Mempengaruhi Motivasi**

Menurut Hasibuan (2018) ada berbagai faktor yang dapat mempengaruhi munculnya motivasi kerja seseorang. Faktor merupakan suatu hal (keadaan atau peristiwa) yang ikut menyebabkan atau mempengaruhi terjadinya sesuatu. Berikut adalah berbagai faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seseorang yakni:

### **(1) Kesejahteraan**

Dapat diartikan sebagai tingkat kesejahteraan perkerja tersebut. Adanya jaminan dari sebuah perusahaan akan mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Hal ini dikarenakan adanya suatu perasaan aman yang dirasakan oleh seorang karyawan dengan adanya kesejahteraan dari perusahaan berupa jaminan asuransi, seperti jaminan sosial tenaga kerja. Adanya rasa keamanan ini cukup penting bagi seorang pekerja. Rasa keamanan ini akan meringankan beban pikiran pekerja yang sudah sibuk dengan pekerjaannya.

### **(2) Penghargaan**

Seorang pekerja akan lebih memiliki dorongan bekerja dengan adanya sebuah penghargaan terhadap hasil kerjanya. Hal ini berpengaruh didalam dua sisi. Seorang pekerja ingin mendapatkan sebuah penghargaan yang secara langsung menjadi motivasi mereka untuk bekerja.

### **(3) Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja yang nyaman akan memberi dorongan motivasi terhadap pekerjaan. Selain itu, adanya lingkungan kerja tersebut akan

memudahkan pekerjaan mereka. Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan.

(4) Masa Kerja

Orang yang memiliki masa kerja yang lebih lama cenderung lebih memiliki motivasi kerja dibandingkan pekerja baru. Komitmen seorang pekerja akan meningkat seiring dengan bertambahnya usia dan semakin lama mereka bekerja. Komitmen terhadap kerja tersebut dapat kita kaitkan dengan adanya motivasi kerja dalam diri seseorang.

(5) Tingkat Pendidikan

Seorang calon pekerja cenderung memiliki keinginan untuk kerja yang lebih tinggi bila mereka memiliki pendidikan yang mencukupi. Hal ini bisa dikaitkan dengan salah satu bagian didalam faktor kesejahteraan. Seorang pekerja akan mendapat peningkatan motivasi kerja bila memiliki rasa jaminan terhadap pekerjaan mereka. Pada hal ini, tingkat pendidikan seseorang memiliki peran penting sebagai sebuah jaminan bagi seseorang untuk mendapat pekerjaan dan menjamin pengertian terhadap fokus dari suatu pekerjaan.

### 3) Tujuan Motivasi

Menurut Sunyoto (2018) tujuan dari motivasi antara lain:

- (1) Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
- (2) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- (3) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- (4) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan
- (5) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- (6) Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan.

#### 4) Jenis – Jenis Motivasi

Hasibuan (2018), mengemukakan bahwa terdapat dua jenis motivasi yang digunakan antara lain:

(1) Motivasi Positif (*intensif positif*)

Dalam motivasi positif pimpinan memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi diatas prestasi standar, dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat.

(2) Motivasi Negatif

Dalam motivasi negatif, pimpinan memotivasi dengan memberikan hukuman bagi mereka yang bekerja dibawah standar yang ditentukan. Dengan motivasi negatif semangat bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu yang panjang dapat berakibat kurang baik.

#### 5) Indikator Motivasi

Menurut Hasibuan (2018) indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi adalah sebagai berikut:

- (1) Kebutuhan fisik ditujukan dengan pemberian gaji, pemberian bonus, uang makan, uang transport, fasilitas perumahan dan sebagainya.
- (2) Kebutuhan rasa aman dan keselamatan, ditujukan dengan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, dana pensiun, tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan dan perlengkapan keselamatan kerja.
- (3) Kebutuhan sosial, ditujukan dengan melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.

- (4) Kebutuhan akan penghargaan, ditujukan dengan pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuannya, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh karyawan lain dan pemimpin terhadap prestasi kerja.
- (5) Kebutuhan perwujudan diri, ditujukan dengan sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana karyawan tersebut akan mengarahkan kecakapan, kemampuan, keterampilan dan potensinya. Dalam pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

### **2.1.5 Disiplin Kerja**

#### **1) Pengertian Disiplin Kerja**

Menurut Sutrisno (2018) disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. menjelaskan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Afandi (2018) berpendapat bahwa disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja seterusnya orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban.

Menurut Sinambela (2018) disiplin adalah kesadaran dan kesediaan karyawan menaati semua peraturan organisasi dan norma – norma sosial

yang berlaku. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Artinya, tanpa dukungan disiplin kerja karyawan yang baik, sulit bagi organisasi tersebut untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya (Sinambela 2018).

Menurut Hasibuan (2018), kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan tujuannya. Disiplin merupakan fungsi penting dalam sebuah organisasi karena semakin baik kedisiplinan karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Sebaliknya, tanpa disiplin, sulit bagi suatu organisasi mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan harus diterapkan dalam suatu organisasi karena akan berdampak terhadap kinerja karyawan, sehingga mempengaruhi kesuksesan dan keberhasilan dari suatu instansi.

Berdasarkan berbagai pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan peraturan atau tata tertib yang dibuat oleh sebuah perusahaan untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi sehingga orang-orang yang tergabung dalam organisasi tersebut dapat mentaati tata tertib yang ada.

### **3) Faktor-Faktor Disiplin Kerja**

Menurut Sutrisno (2018) ada berbagai faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja kerja seseorang. Berikut adalah berbagai faktor yang mempengaruhi disiplin kerja kerja yakni sebagai berikut:

(1) Keteladanan pimpinan perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan memerhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

(2) Adanya aturan yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

(3) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Bila ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu adanya keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggar disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan terasa terlindungi dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa. Sebaliknya, bila pimpinan tidak berani mengambil tindakan walaupun sudah terang-terangan karyawan tersebut melanggar disiplin, tetapi tidak ditegur/dihukum maka akan berpengaruh kepada suasana kerja dalam perusahaan.

(4) Pengawasan dari pimpinan

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

ditetapkan. Namun sudah menjadi tabiat manusia pula bahwa mereka selalu ingin bebas tanpa terikat atau diikat oleh peraturan apapun juga. Dengan adanya seperti demikian, maka sedikit banyak para karyawan akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja.

(5) Adanya perhatian dari pimpinan kepada para karyawan

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang tetapi mereka juga masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinan sendiri. Pimpinan yang berhasil memberi perhatian yang besar kepada karyawan akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik.

(6) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain:

- a) Saling menghormati bila ketemu di lingkungan pekerjaan.
- b) Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.
- c) Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan.
- d) Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat pada rekan sekerja, dengan menginformasikan, kemana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

### 3) Jenis Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (201) ada dua bentuk kedisiplinan, yaitu:

- (1) Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan karyawan mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan – aturan yang telah

digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan karyawan berdisiplin.

(2) Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan karyawan dalam menyetujui suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.

Menurut Tohardi (2017) kedisiplinan itu dibedakan menjadi dua macam, yaitu:

- a) Disiplin terhadap waktu yaitu disiplin terhadap ketepatan waktu, seperti masuk kerja tepat waktu ataupun masuk lebih awal dari waktu yang ditentukan.
- b) Disiplin terhadap tingkah laku dan perbuatan yaitu ketaatan terhadap peraturan dan prosedur kerja yang ada diorganisasi atau perusahaan tersebut.

#### 4) Bentuk-Bentuk Disiplin

Pada dasarnya terdapat empat bentuk perspektif disiplin yang menyangkut disiplin kerja yaitu (Rivai, 2018):

- (1) Disiplin Retribusi (*Retributive Discipline*), yaitu berusaha menghukum yang berbuat salah
- (2) Disiplin Korektif (*Corrective Discipline*), yaitu membantu karyawan mengoreksi perilaku yang tidak tepat.
- (3) Perspektif hak-hak individu (*Individual Right Perspective*), yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner.
- (4) Perspektif Utilitarian (*Utilitarian Perspective*), yaitu berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan

disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya. Disiplin itu dibedakan menjadi dua macam, yaitu:

- a) Disiplin terhadap waktu, misalnya: masuk kerja tepat waktu, bila jadwal kerja dimulai pukul 07.30 WITA, maka orang yang disiplin tersebut akan kerja tepat waktu atau mungkin lebih awal dari pukul 07.30 WITA tersebut.
- b) Disiplin terhadap perbuatan atau tingkah laku, misalnya: seorang buruh bangunan yang diwajibkan menggunakan helm pengaman. Jika buruh tersebut menggunakan helm pengaman tersebut, maka buruh bersangkutan telah disiplin terhadap peraturan dan prosedur kerja buruh bangunan.

#### **4) Indikator Disiplin Kerja**

Menurut Hasibuan (2018) indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi maupun instansi, diantaranya:

##### **(1) Kehadiran ditempat kerja**

Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.

##### **(2) Ketaatan pada peraturan kerja**

Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

##### **(3) Ketaatan pada standar kerja**

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

(4) Tingkat kewaspadaan tinggi

Karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.

(5) Bekerja etis

Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja karyawan.

## **2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya**

Pada penelitian ini, peneliti juga menggunakan penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh peneliti lain sebagai pedoman/acuan yang menyebabkan peneliti tertarik untuk meneliti permasalahan tentang pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Penarungan. Adapun penelitian yang dilakukan adalah sebagai berikut:

### **2.2.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan**

1. Hakim (2022) meneliti tentang Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Terhadap Kinerja Pegawai Pada Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah I Sumatera Utara Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pegawai. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis Structural Equational Modeling (SEM) menggunakan Smart-PLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan

kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, lingkungan kerja yang dimediasi kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan gaya kepemimpinan yang dimediasi kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

2. Adriyanti dkk (2023) meneliti tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sulselbar Cabang Jeneponto. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan dan Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Sulselbar Jeneponto. Gaya kepemimpinan dan Motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Sulselbar Jeneponto. Variabel Motivasi kerja yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Sulselbar Cabang Jeneponto. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
3. Azmi (2023) meneliti tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Karakteristik individu, Dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan

OP SDA Balai Besar Wilayah Sungai Brantas. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan, Karakteristik Individu, Motivasi Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. Karakteristik Individu berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. Variabel Gaya Kepemimpinan sebagai variabel paling signifikan diantara variabel Karakteristik Individu dan Motivasi Kerja. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

4. Desnirita dan Abdurrahman (2023) meneliti tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Percetakan Negara Republik Indonesia. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis Uji Asumsi Klasik, Uji Measurement dan Uji Struktural. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perum PNRI. Disiplin Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perum PNRI. Semangat Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perum PNRI. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan

persamaannya adalah sama-sama membahas gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

5. Sari dan Nugroho (2023) meneliti tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, stres kerja dan lingkungan kerja baik secara parsial maupun simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

### **2.2.2 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan**

1. Asyifa dkk (2023) meneliti tentang Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Angkasa Pura Support. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik secara parsial maupun simultan motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Angkasa Pura Support. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas motivasi terhadap kinerja karyawan.

2. Desfitriady dan Pandini (2023) meneliti tentang Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT Didimax Berjangka Kota Bandung (Studi Kasus pada Bagian Marketing). Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas motivasi terhadap kinerja karyawan.
3. Ikhsan dan Supartha (2023) meneliti tentang Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Kepuasan Kerja. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis jalur (*path analysis*) dan uji sobel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja memediasi motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi akan meningkatkan kepuasan kerja sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas motivasi terhadap kinerja karyawan.

4. Jintar (2023) meneliti tentang Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Anugerah Abadi. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas motivasi terhadap kinerja karyawan.
5. Yolanda dan Kurniasari (2023) meneliti tentang Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada BPPSDMP Kementerian Pertanian Jakarta. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada BPPSDMP kementerian pertanian. Motivasi memiliki pengaruh negative dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada BPPSDMP Kementerian Pertanian. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas motivasi terhadap kinerja karyawan.

### **2.2.3 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

1. Afriyani dkk (2023) meneliti tentang Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan pengujian hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Chassanah (2023) meneliti tentang Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT United Pasific Solutions Jakarta Selatan. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Mayunita dan Ratnasari (2023) meneliti tentang Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan *Department Food and Beverage* Di Hotel 101 Urban Kelapa Gading Jakarta Utara. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan

dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

4. Pamungkas dkk (2023) meneliti tentang Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Rumah Sakit TK II Pelamonia Makassar. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
5. Putra dan Liana (2023) meneliti tentang Analisis Peranan Sumber Daya Manusia, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Kantor Pos Cabang Erlangga Kota Semarang). Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa peranan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan disiplin kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.