

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era globalisasi saat ini, setiap perusahaan berusaha meningkatkan serta mengembangkan perusahaan dengan mengadakan berbagai cara yang tersusun dalam program untuk meningkatkan kinerja para karyawan. Banyak faktor yang terkait dalam perbaikan kinerja karyawan. Pada dasarnya perusahaan memiliki visi dan misi tertentu yang harus dicapai, salah satunya adalah untuk memperoleh profit (*profit oriented*). Untuk dapat mencapai tujuan perusahaan tersebut, mendorong para manajemen perusahaan agar dapat memaksimalkan pengelolaan sumber dayanya dalam mencapai tujuan perusahaan.

Menghadapi persaingan global yang semakin erat, sangat diperlukan adanya sumber daya manusia yang berkualitas sehingga mampu menghadapi persaingan dan perubahan. Pengelolaan sumber daya manusia tersebut harus senantiasa selaras dengan kondisi perusahaan dan kebutuhan sumber daya manusia tersebut (Agustini, 2019). Sumber daya manusia menjadi salah satu elemen penting dalam menggerakkan sebuah perusahaan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut (Priansa, 2018:297) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi Karyawan terdiri dari motivasi, kemampuan, pengetahuan, keahlian, pendidikan, pengalaman, pelatihan, minat, sikap kepribadian kondisi-kondisi fisik dan kebutuhan fisiologis, kebutuhan sosial, serta kebutuhan egoistik. Sedangkan

menurut Mahmudi yang dikutip oleh (Dwipayana dan Dewi 2018) menyatakan bahwa terdapat lima faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, yaitu: Faktor personal/individual, meliputi: pengetahuan, keterampilan (skill), kemampuan, komunikasi, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu. Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan manajer dan team leader. Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim. Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, sistem kompensasi, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi. Faktor kontekstual (situasional), meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat dikatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan disebabkan oleh kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, komunikasi, komitmen, dan disiplin kerja.

Kepemimpinan merupakan komponen fundamental di dalam menganalisis proses dan dinamika di dalam organisasi. Untuk itu banyak kajian dan diskusi yang membahas definisi kepemimpinan yang justru membingungkan. Menurut (Kasmir, 2019) menyatakan, Kepemimpinan adalah merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya. Didalam perusahaan pemimpin memiliki hak

dan kewajiban sebagai patron atau sebagai contoh panutan bagi bawahannya. Menurut Sule dan Priansa, (2018:15) terdapat berbagai macam gaya kepemimpinan antara lain : kepemimpinan personal, kepemimpinan non personal, kepemimpinan otoriter, kepemimpinan kebapakan, kepemimpinan demokratis, kepemimpinan permisif, kepemimpinan bakat, kepemimpinan transaksional, kepemimpinan kharrismatik, kepemimpinan visioner, kepemimpinan tim, kepemimpinan direktif, kepemimpinan partisipatif, dan kepemimpinan delegatif. Dimana dalam penelitian ini gaya kepemimpinan yang di gunakan adalah Gaya Kepemimpinan Partisipatif. Gaya kepemimpinan partisipatif menurut Solikin & Luterlean, (2020) menyatakan bahwa apabila seorang pemimpin dalam kepemimpinannya dilakukan secara persuasif, menciptakan kerjasama yang serasi, menumbuhkan loyalitas, dan patisipasi para bawahan. Pemimpin memotivasi agar bawahan merasa ikut memiliki perusahaan. Pemimpin memotivasi bawahan agar merasa ikut memiliki perusahaan. Pemimpin dengan gaya ini akan mendorong kemampuan bawahan untuk mengambil keputusan. Dengan demikian, pemimpin akan selalu membina bawahan dengan menerima tanggung jawab yang lebih besar.

Motivasi Merupakan hasrat atau dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu. Menurut (Mangkunegara 2018:93) Motif adalah suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan

motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya.

Disiplin kerja Merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar mentaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku disuatu perusahaan. Menurut (Agustini, 2019:89). Disiplin kerja adalah sikap yang patuh terhadap peraturan-peraturan dan norma yang berlaku dalam suatu perusahaan guna meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi. Disiplin kerja digunakan untuk mendidik karyawan yang berperilaku tidak taat pada peraturan perusahaan/organisasi.

Hasil observasi, dimana karyawan pada ketiga cabang di Ritual Kopi sudah mengalami penurunan kinerja pada tahun 2021 yaitu target yang ditetapkan perusahaan yang berupa Penjualan/Omset Ritual Kopi belum mencapai target yang diinginkan perusahaan. Hasil Studi dokumentasi peneliti pada Ritual Kopi ditemukan bahwa jumlah Penjualan/Omset yang di peroleh pada Ritual Kopi pada tahun 2018-2022 seperti pada tabel 1.1.

Tabel 1.1
Data Penjualan Ritual Kopi pada 3 cabang
Periode tahun 2018 -2022

NO	Cabang	Tahun	Target Pertahun (Rp)	Jumlah Penjualan (Rp)	Realisasi Penerapan
1	Ritual Kopi Sanur	2018	3.060.000.000	3.090.600.000	101%
		2019	3.060.000.000	3.065.010.000	100%
		2020	3.060.000.000	3.064.000.000	100%
		2021	3.060.000.000	2.570.400.000	84%
		2022	3.060.000.000	2.478.600.000	68%
Total			15.300.000.000	14.268.610.000	
2	Ritual Kopi Arjuna	2018	1.000.000.000	1.012.475.000	100%
		2019	1.000.000.000	1.010.500.000	100%
		2020	1.000.000.000	1.009.489.000	100%
		2021	1.000.000.000	800.000.000	80%
		2022	1.000.000.000	750.015.000	70%
Total			5.000.000.000	4.582.479.000	
3	Ritual Kopi Gatsu	2018	1.000.000.000	1.007.374.000	100%
		2019	1.000.000.000	1.011.700.000	100%
		2020	1.000.000.000	1.090.100.000	101%
		2021	1.000.000.000	810.000.000	81%
		2022	1.000.000.000	740.000.000	60%
Total			5.000.000.000	4.659.174.000	

Sumber : Ritual Kopi

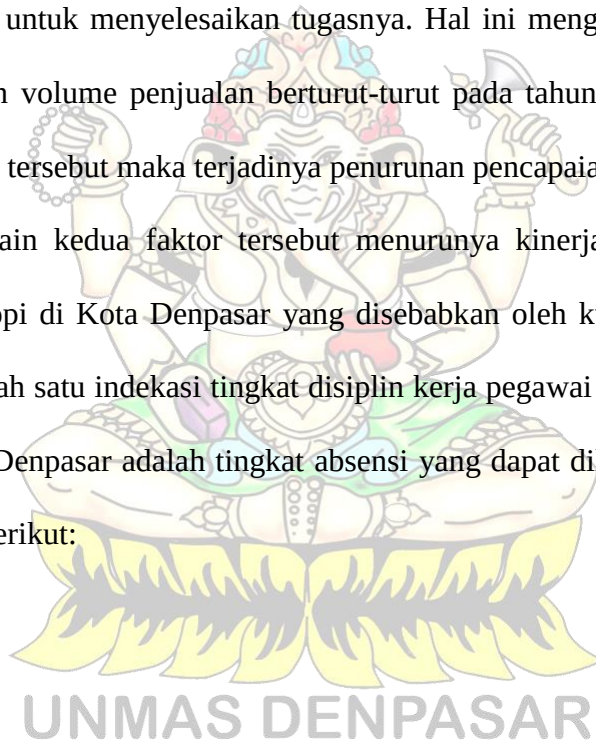
Berdasarkan tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa terjadi penurunan jumlah penjualan secara berturut-turut selama dua tahun terakhir. Dimana pada Cabang Ritual kopi Sanur Yaitu pada tahun 2021 terjadi penurunan sebesar 16% dari tahun 2020. Hal yang sama juga terjadi pada tahun 2022 dimana penurunan penjualan sebesar 19% dari Tahun 2020. Kemudian untuk cabang Ritual kopi Arjuna yaitu terjadi penurunan volume penjualan yang sama dengan cabang ritual kopi sanur dimana terjadi penurunan pada tahun 2021 sebesar 20% dari tahun 2020, hal yang sama juga terjadi pada tahun 2022 dimana penurunan penjualan sebesar 30% dari tahun 2020. Dan yang terakhir pada cabang Ritual kopi gatsu ditemukan juga hal yang sama yaitu penurunan volume penjualan dimana pada tahun 2021 terjadi penurunan sebesar 20% dari tahun 2020. Dan di tahun 2022 juga terjadi penurunan volume penjualan dimana 26% dari tahun 2020. Yang menjadi permasalahan di perusahaan ini adalah meskipun harga yang di tetapkan perusahaan relatif bersaing dengan perusahaan sejenis, namun volume penjualan tidak mengalami peningkatan. Turunnya volume penjualan disebabkan terjadinya penurunan kinerja karyawan pada Ritual Kopi.

Menurunya volume penjualan pada Ritual Kopi membutuhkan manajemen yang memahami perubahan. Perubahan ini mencakup kepemimpinan melalui kepemimpinan partisipatif, dimana dari pemimpin akan menumbuhkan kesadaran para pengikut dengan menyerukan cita-cita yang lebih tinggi dan nilai-nilai moral. Dari tabel 1.1 diatas menunjukan bahwa terjadi penurunan jumlah penjualan dari tahun 2018-2022, menunjukan bahwa ketidak mampuan karyawan dalam mencapai target

kerja yang ditetapkan perusahaan yang artinya karyawan kurang mampu melakukan pekerjaan dengan baik pada akhirnya menyebabkan penurunan kinerja karyawan yang berdampak pada penurunan penjualan pada perusahaan Ritual Kopi.

Selain faktor kepemimpinan, rendahnya kinerja karyawan pada Ritual Kopi disebabkan oleh motivasi. Dimana kurangnya peran pimpinan dalam memotivasi karyawannya sehingga karyawan tidak memiliki rasa semangat untuk menyelesaikan tugasnya. Hal ini mengakibatkan adanya penurunan volume penjualan berturut-turut pada tahun 2021-2022. Dari fenomena tersebut maka terjadinya penurunan pencapaian target.

Selain kedua faktor tersebut menurunnya kinerja karyawan pada Ritual Kopi di Kota Denpasar yang disebabkan oleh kurangnya disiplin kerja. Salah satu indeks tingkat disiplin kerja pegawai pada Ritual Kopi di Kota Denpasar adalah tingkat absensi yang dapat dilihat pada tabel 4 sebagai berikut:



Tabel 1.2
Tingkat Absensi Karyawan dan Jumlah Karyawan pada
Ritual Kopi Periode Januari-Desember 2022

No.	Bulan	Jumlah Karyawan (Orang)	Jumlah Hari Kerja (Hari)	Jumlah Hari Kerja Seharusnya (Hari)	Jumlah Hari Kerja yang Hilang (Hari)	Jumlah Hari Kerja Senyatanya (Hari)	Presentase Absensi (%)
A	B	C	D	E = c.d	F	G = e-f	H = (f.e).100%
1	Januari	36	27	972	7	965	0,72
2	Februari	36	25	900	8	892	0,89
3	Maret	36	24	864	7	857	0,81
4	April	36	26	936	5	931	0,53
5	Mei	36	24	864	10	854	0,11
6	Juni	36	26	936	5	931	0,53
7	Juli	36	27	972	6	966	0,62
8	Agustus	36	26	936	7	929	0,75
9	September	36	26	936	7	929	0,75
10	Oktober	36	27	972	6	966	0,62
11	November	36	25	900	5	895	0,57
12	Desember	36	27	972	7	965	0,72
Jumlah			310	11.160	80	11.080	7,62
Rata-Rata			25,83	930	6,67	923,33	0,63

Sumber : Ritual Kopi (2023)

Berdasarkan tabel 1.2 diatas dapat dilihat bahwa tingkat absensi karyawan pada Ritual Kopi tahun 2022 adalah rata-rata sebesar 0,63%. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat absensi yang sudah tergolong rendah karena tingkat absensi yang tinggi adalah diatas 3%. Namun meskipun demikian, masih terdapat karyawan yang belum atau tidak menyelesaikan tugas dengan tepat waktu, kurangnya skill untuk menyelesaikan tugas, mengambil jam istirahat melebihi waktu yang ditentukan perusahaan, dan datang terlambat ke tempat kerja.

Berdasarkan hasil penelitian dari (Prahesti,dkk.,2019) kepemimpinan partisipatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian hasil penelitian (Nurhayana, 2021:127) kepemimpinan partisipatif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian (Afandi dan Bahri, 2020) Motivasi berpengaruh positif. Kemudian hasil penelitian (Arifai, 2018) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian (Surnasi, 2021) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian hasil penelitian (Kuddy, 2019) disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Dari uraian latar belakang diatas peneliti mengambil variabel yang akan digunakan untuk mengetahui kinerja karyawan didalam yaitu kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja. Maka dari itu perlu diteliti lebih jauh lagi permasalahan tersebut dalam sebuah penelitian berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ritual Kopi”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan hal-hal yang dikemukakan dalam latar belakang, maka dapat dirumuskan beberapa pokok permasalahan. yaitu sebagai berikut :

1. Apakah gaya kepemimpinan partisipatif berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Ritual Kopi, Denpasar, Bali?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Ritual Kopi, Denpasar, Bali?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Ritual Kopi, Denpasar, Bali?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif terhadap kinerja karyawan pada Ritual Kopi, Denpasar, Bali.
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada Ritual Kopi, Denpasar, Bali.
3. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Ritual Kopi, Denpasar, Bali.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat baik secara akademik maupun praktis.

1) Manfaat teoritis (keilmuan)

a) Bagi peneliti/penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan, wawasan dan pengalaman penulis, serta sebagai sarana untuk menuntaskan jenjang pendidikan yang sedang penulis laksanakan.

b) Peneliti lain

Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi dasar dan rujukan teori penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh peneliti berikutnya yang berpedoman pada penelitian ini.

2) Manfaat Praktis

a) Bagi akademik

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan referensi bagi penelitian selanjutnya, serta di samping itu, penulis juga berharap

agar hasil dari penelitian ini mampu mendorong berkembangnya penelitian-penelitian selanjutnya di bidang manajemen.

b) Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan pertimbangan terkait semangat kerja, etos kerja dan kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawannya.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Goals Setting Theory*

Goals Setting Theory atau teori penetapan tujuan menurut Wulandari, (2021) merupakan salah satu teori manajemen yang paling berpengaruh dalam penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dan penelitian perilaku organisasi. Teori penetapan tujuan dikembangkan pertama kali oleh Edwin Locke & Latham (1990) dan dinilai sebagai salah satu dari tujuh puluh tiga teori penting dalam teori MSDM dan perilaku organisasi. Edwin Locke & Latham (1990) dan E. A. Locke et al., (2006) untuk memudahkan memahami motivasi dan tindakan seseorang, maka perlu memahami perilaku organisasi pada level individu. Secara filosofis, teori penetapan tujuan memiliki asumsi/premis bahwa orang-orang merupakan makhluk rasional yang bertahan hidup dengan menggunakan pikiran, kemauan (kekuatan untuk berpikir atau tidak berpikir), dan tindakan yang diatur oleh cara berpikir dan ide-ide bawah sadar mereka tentang hasil yang diinginkan (Edwin Locke & Latham, 1990). Teori penetapan tujuan berfokus terutama pada kinerja tugas (misalnya efisiensi, kinerja optimal, dan produktivitas) (EA Locke & Latham, 2006; Edwin Locke & Latham, 1990).

Pada penelitian ini, *goal setting theory* berkaitan pada kinerja karyawan. Karyawan dengan *goal setting* akan menghasilkan kinerja yang lebih baik dari pada karyawan yang tidak menetapkannya. Dengan

menggunakan pendekatan *goal setting theory*, bekerja dengan baik dan maksimal diidentikkan sebagai tujuannya. Sedangkan variabel kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja sebagai faktor penentunya. Semakin tinggi faktor penentu tersebut maka akan semakin tinggi pula kemungkinan pencapaian tujuannya.

2.1.2 Kinerja Karyawan

2.1.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan apabila dikaitkan dengan *performance* sebagai kata benda (*noun*), maka pengertian *performance* atau kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau kelompok dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Tarjo, 2019). Sedangkan teori yang di peroleh menurut Desthiani (2018) kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Octaviani (2018) berpendapat bahwa kinerja karyawan adalah sebagai hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan individu dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama. Tujuan

kinerja karyawan menciptakan tanggung jawab setiap individu, mengelola sumber daya manusia yang dimiliki, dan membantu mencapai target perusahaan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu motivasi, budaya organisasi, dan kepuasan kerja. Kinerja berasal dari kata prestasi kerja atau prestasi yang sesungguhnya dicapai oleh seseorang dalam bidang pekerjaannya. Pengertian kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan dimana seseorang bekerja (Indrasari 2019). Kemudian Menurut (Mariani, 2020) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma dan etika.

Berdasarkan penelitian terdahulu maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan proses pencapaian tujuan organisasi dan hasil dari usaha sumber daya manusia itu sendiri dalam sebuah organisasi.

2.1.2.2 Faktor-Faktor yang mempengaruhi kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu suatu faktor untuk mendorong agar hasil kerja karyawan memenuhi kualitas dan kuantitas yang ditetapkan dan diharapkan. Menurut Indah (2018) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

1) Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan trampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in place, the man on the right job*).

2) Faktor Motivasi

Motivasi berbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan dari pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan mental yang mendorong diri seseorang pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja yang maksimal. Sikap seorang pegawai harus mempunyai sikap mental yang siap secara psikofisik (siap secara fisik, tujuan dan situasi). Artinya seorang pegawai harus siap mental maupun fisik dan memahami tujuan utama dan target kerja yang dicapai.

Sedangkan Menurut Menurut (Agustini,2019). kinerja dapat dipengaruhi beberapa faktor yaitu:

1) Faktor Dukungan Organisasi

Kondisi dan syarat kerja seseorang juga tergantung pada dukungan organisasi dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan

prasarana kerja, kenyamanan lingkungan kerja, serta kondisi dan syarat kerja.

2) Faktor Psikologis

Setiap kinerja karyawan tergantung pada kemampuan psikologis seperti persepsi, sikap, dan motivasi.

2.1.2.3 Indikator Kinerja Karyawan

Adapun indikator dari kinerja karyawan menurut (Tampi, 2021) adalah sebagai berikut:

- 1) Kualitas, Tingkat dimana hasil aktifitas yang dilakukan mendekati sempurna, dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktifitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktifitas.
- 2) Kuantitas, Jumlah yang dihasilkan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan.
- 3) Ketepatan Waktu, Tingkat suatu aktifitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas lain.

Sedangkan Menurut Priansa, (2020:271) menyatakan bahwa pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan menggunakan indikator sebagai berikut:

1) Kuantitas Pekerjaan (*Quantity of Work*).

Kuantitas pekerjaan berhubungan dengan volume pekerjaan dan produktivitas kerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam kurun waktu tertentu.

2) Kualitas Pekerjaan (*Quality of Work*).

Kualitas pekerjaan berhubungan dengan pertimbangan ketelitian, presisi, kerapian, dan kelengkapan di dalam menangani tugas-tugas yang ada di dalam organisasi.

3) Kemandirian (*Dependability*).

Kemandirian berkenaan dengan pertimbangan derajat kemampuan pegawai untuk bekerja dan mengemban tugas secara mandiri dengan meminimalisir bantuan orang lain. Kemandirian juga menggambarkan kedalaman komitmen yang dimiliki oleh pegawai.

4) Inisiatif (*Initiative*)

Inisiatif berkenaan dengan pertimbangan kemandirian, fleksibilitas berfikir, dan kesediaan untuk menerima tanggung jawab.

5) Kerjasama (*Cooperation*)

Kerjasama berkaitan dengan pertimbangan kemampuan untuk bekerjasama, dan dengan orang lain. Apakah *assignments*, mencakup lembur dengan sepenuh hati.

2.1.3 Kepemimpinan

2.1.3.1 Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan : suatu pengetahuan cabang dari ilmu administrasi (bagian ilmu-ilmu sosial) dan dikategorikan sebagai ilmu terapan dari ilmu-ilmu sosial. Dalam kepemimpinan terdapat hubungan manusia dengan manusia. Hal ini terutama berkaitan dengan hubungan yang mempengaruhi (dari pimpinan), kepatuhan dan ketaatan (dari bawahan terhadap atasannya), karena kewibawaan, kekuatan dan pola pikir serta

sikap-tindak yang menjadi panutan pimpinannya (Octaviani, 2018). Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi (Pujiastuti, 2019).

Sedangkan kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai kemampuan dan motivasi seseorang untuk mengubah pemikiran orang lain sehingga mereka secara sukarela dan sukarela mengikuti instruksi mereka dan menawarkan ide-ide baru kepada orang lain sehingga mereka dapat merencanakan hal-hal yang lebih berkualitas. orang lain sehingga mereka akan bereaksi dan menjalankan tujuan dan misi perusahaan (Nawawi, 2020:06).

Menurut Toha, (2019:05). Kepemimpinan ialah kemampuan kepemimpinan membujuk pengikutnya mau bekerja sesuai dengan keinginan pemimpinnya tanpa paksaan sedikit pun. Salah satu definisi kepemimpinan adalah kemampuan untuk menginspirasi sekelompok individu untuk bekerja sama dalam melakukan tindakan yang awalnya dimaksudkan. Kemudian menurut Hasibuan (2018:190) kepemimpinan adalah cara seseorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan penelitian terdahulu maka dapat disimpulkan Kepemimpinan adalah kemampuan untuk memberikan pengaruh yang konstruktif kepada orang lain untuk melakukan satu usaha kooperatif mencapai tujuan yang sudah direncanakan.

2.1.3.2 Pengertian Gaya Kepemimpinan Partisipatif

Menurut Sule dan Priansa, (2018:91) menyatakan, bahwa kepemimpinan partisipatif dikaitkan dengan konsensus, konsultasi, delegasi, dan keterlibatan. Tugas utama dari kepemimpinan partisipatif adalah berkonsultasi dengan pegawai dan mengevaluasi pendapat dan saran mereka sebelum membuat keputusan. Gaya kepemimpinan partisipatif yaitu gaya yang secara aktif melibatkan bawahan dalam penetapan tujuan dengan menggunakan teknik-teknik manajemen partisipatif dan memusatkan perhatian baik terhadap karyawan dan tugas (Manampiring, 2021).

Gaya kepemimpinan partisipatif menurut Solikin & Luterlean, (2020) menyatakan bahwa apabila seorang pemimpin dalam kepemimpinannya dilakukan secara persuasif, menciptakan kerjasama yang serasi, menumbuhkan loyalitas, dan partisipasi para bawahan. Pemimpin memotivasi agar bawahan merasa ikut memiliki perusahaan. Pemimpin memotivasi bawahan agar merasa ikut memiliki perusahaan. Pemimpin dengan gaya ini akan mendorong kemampuan bawahan untuk mengambil keputusan. Dengan demikian, pemimpin akan selalu membina bawahan dengan menerima tanggung jawab yang lebih besar. Sedangkan menurut Dessler (2019) ngatakan bahwa menjadi pemimpin yang partisipatif berarti melibatkan anggota tim dalam pembuatan keputusan. Hal ini terutama penting manakala pemikiran kreatif diperlukan untuk memecahkan masalah yang kompleks. Hasibuan (2018:205) mengatakan bahwa: Kepemimpinan partisipatif, yaitu jika seorang pemimpin dalam

melaksanakan kepemimpinannya dilakukan secara persuasif, menciptakan kerjasama yang serasi, menumbuhkan loyalitas dan partisipasi bawahannya. Pemimpin memotivasi para bawahan, agar mereka merasa ikut memiliki perusahaan, falsafah pemimpin, pemimpin adalah untuk bawahan, dan bawahan diminta untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan dengan memberikan informasi, saran-saran dan pertimbangan. Pemimpin menerapkan sistem manajemen terbuka (open management)

Berdasarkan penelitian terdahulu maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan partisipatif adalah gaya kepemimpinan yang dipraktikan oleh seorang pemimpin, yaitu ia melibatkan pegawai dalam berbagai jenjang struktur untuk turut berkontribusi dengan berbagai cara sehingga pengambilan keputusan yang dilakukan oleh pemimpin menjadi lebih efektif dan efisien.

2.1.3.3 Faktor yang mempengaruhi Kepemimpinan

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan dikemukakan (Asnawi, 2019) ada 3 yaitu :

- 1) Hal-hal yang bersumber dari pimpinan meliputi latar belakang pengetahuan dan pengalaman.
- 2) Hal-hal yang bersumber dari bawahan meliputi kematangan, kebebasan bertindak, kemandirian, dan keinginan memperoleh wewenang dan tanggung jawab.
- 3) Hal-hal yang bersumber dari situasi lingkungan meliputi gaya yang lebih disukai kelompok kerja, sifat dari tugas, dan tekanan waktu.

Sedangkan menurut Futiani (2021) menjelaskan beberapa faktor yang mempengaruhi pemimpin, sebagai berikut :

1) Pengetahuan dan Keahlian

Pengetahuan dan keahlian dimaksud adalah latar belakang pendidikan seorang pemimpin. Latar belakang dianggap dapat mencerminkan seorang pemimpin, yaitu bagaimana dia bersikap dan bertanggung jawab dengan latar belakang yang dimilikinya dan bagaimana ia mengambil keputusan dari pelajaran dan pengalaman yang telah ia lalui.

2) Lembaga atau jenis pekerjaan tempat pemimpin itu melaksanakan tugas jabatannya. Setiap pekerjaan dan setiap lembaga mestinya memiliki tujuan yang berbeda, maka dari itu seorang pemimpin harus mampu melaksanakan tugas untuk mencapai tujuan sesuai dengan lembaga dan jenis pekerjaannya.

3) Sikap Kepribadian Pemimpin

Setiap orang menurut pandangan memiliki sikap, watak dan perilaku yang berbeda, maka pemimpin harus mampu menahan dan mengarahkan sikapnya sehingga sikap yang keluar adalah sikap untuk mencapai tujuan.

4) Sikap-Sikap kepribadian Pengikut

Sikap yang mempengaruhi tidak hanya pemimpin namun sikap pengikut atau anggota juga mempengaruhi kepemimpinan, sebab sikap yang penting untuk kelompok adalah sikap yang mau bekerja sama.

2.1.3.4 Indikator Kepemimpinan Partisipatif

Indikator gaya kepemimpinan partisipatif, menurut (Insan & Yuniawan, 2019) yaitu sebagai berikut:

- 1) Mengarahkan bawahan, Dimana Pimpinan mampu memberikan pengarahan kepada karyawan terkait pekerjaan yang harus dilakukan pada perusahaan
- 2) Mendengarkan pendapat bawahan, Dimana Pimpinan mampu menerima pendapat karyawan dengan terbuka.
- 3) Motivasi terhadap bawahan, Pimpinan mampu mendorong karyawan untuk terus berpretasi dalam bekerja.

Sedangkan Menurut Maulidi, (2022) indikator gaya kepemimpinan partisipatif yaitu sebagai berikut :

- 1) Mengembangkan dan mempertahankan hubungan, pimpinan mampu melakukan pengembangan dan memiliki hubungan baik terhadap karyawan.
- 2) Memperoleh dan memberi informasi, dimana pimpinan memperoleh dan memberi informasi yang baik dan konsisten terhadap karyawannya.
- 3) Membuat Keputusan, pemimpin berani mengambil keputusan yang tegas dan bijaksana.
- 4) Mempengaruhi orang lain, seorang pemimpin mampu memberi pengaruh baik ke orang lain atau team kerja.

2.1.4 Motivasi

2.1.4.1 Pengertian Motivasi

Menurut Mangkunegara (2018:90) Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat

membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa kearah yang optimal. Motivasi berfungsi sebagai penggerak atau dorongan kepada para karyawan agar mau bekerja dengan giat demi terciptanya tujuan perusahaan secara baik. Sedangkan teori yang dikemukakan oleh Suci, dkk., (2021) mendefinisikan motivasi adalah dorongan upaya dan keinginan yang ada di dalam diri manusia untuk mengaktifkan, memberi daya serya mengarahkan perilakunya agar melaksanakan tugas dan tanggung jawab dalam lingkup kerjanya.

Menurut Sule & Priansa (2018:218) menyatakan, bahwa motivasi adalah proses yang menunjukan intensitas individu, arah, dan ketekunan dari upaya enuju pencapaian tujuan. Kemudian Menurut Adha dkk (2019) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja. Konsep motivasi sebagai bentuk dorongan dari dalam diri karyawan untuk bertindak atau berperilaku. Motivasi merupakan konsep yang menjelaskan alasan di balik suatu tindakan yang diamati. Motivasi hanya bisa diamati dari kondisi yang ada dan perilaku yang mengikutinya (Rajagukguk dan Intan, 2018).

Berdasarkan penelitian terdahulu maka dapat disimpulkan motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang

melakukan suatu perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

2.1.4.2 Faktor Faktor yang mempengaruhi Motivasi

Menurut (Sutrisno, 2018) Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan di pengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstern yang berasal dari karyawan.

1. Faktor Intern

Faktor intern yang dapat yang dapat memengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain :

- a) Keinginan untuk dapat hidup
- b) Keinginan untuk dapat memiliki
- c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan.
- d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan.
- e) Keinginan untuk berkuasa.

2. Faktor Ekstern

Faktor ekstern juga tidak kalah perannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor- faktor ekstern itu adalah:

- a) Kondisi lingkungan kerja.
- b) Kompensasi yang memadai.
- c) Supervisi yang baik.
- d) Adanya jaminan pekerjaan

Adapun faktor lain yang memperngaruhi motivasi kerja (Afandi, 2020) sebagai berikut :

1) Kebutuhan hidup

Kebutuhan untuk mempertahankan hidup, yang termasuk dalam kebutuhan hidup yaitu makan, minum, rumah, udara dan lainnya yang mencakup suatu kebutuhan. Keinginan untuk memenuhi suatu kebutuhan membuat seseorang aktif dalam bekerja

2) Kebutuhan masa depan

Dimana kebutuhan ini mencakup masa depan yang cerah sehingga terciptanya *optimisme*.

3) Kebutuhan harga diri

Yaitu penghargaan diri serta penghargaan prestise dari karyawan dan masyarakat lingkungan yang timbul karena adanya prestasi

4) Kebutuhan pengakuan prestasi kerja

Kebutuhan atas prestasi yang dicapai dengan menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang memuaskan

2.1.4.3 Indikator Motivasi

Menurut Khoerunnisa dkk (2019) Bentuk-bentuk indikator motivasi sebagai berikut:

1) Semangat kerja

Dimana setiap orang merasa tertantang untuk menyelesaikan tugas yang diberikan

2) Kegairahan kerja

Setiap kinerja sudah melakukan pekerjaan dengan penuh perhatian tanpa mengeluh

3) Bekerjasama

Merupakan kerja team yang baik dengan rekan kerja dapat menciptakan suasana yang menyenangkan, sehingga dapat memotivasi dalam kerja

4) Bekerja efektif

Dimana kinerja sudah mengerjakan pekerjaan dengan efektif dan baik

5) Pencapaian tujuan organisasi

Dimana kinerja sudah mencoba dengan sangat sungguh- sungguh untuk mencapai target yang diberikan

Sedangkan menurut Sutrisno, (2018:128) menjelaskan motivasi adalah kondisi yang mendorong seseorang untuk mencapai prestasi secara maksimal. Berikut ada 3 indikator – indiktor motivasi yaitu:

- 1) *Need for achievement* (kebutuhan akan prestasi) adalah motivasi untuk berprestasi, karena itu karyawan akan berusaha mencapai prestasi tertinggi, pencapaian tujuan tersebut bersifat realistis tetapi menantang, dan kemajuan dalam pekerjaan.
- 2) *Need for power* (kebutuhan akan kekuasaan) adalah motivasi terhadap kekuasaan. Karyawan memiliki motivasi untuk berpengaruh terhadap lingkungannya, memiliki karakter kuat untuk memimpin dan memiliki ide-ide untuk menang.
- 3) *Need for affiliation* (kebutuhan akan kelompok pertemanan atau bersahabat) adalah hasrat untuk berhubungan antar pribadi yang ramah dan akrab. Individu merefleksikan keinginan untuk mempunyai hubungan yang erat, kooperatif dan penuh sikap persahabatan dengan

pihak lain. Individu yang mempunyai kebutuhan afiliasi yang tinggi umumnya berhasil dalam pekerjaan yang memerlukan interaksi sosial yang tinggi.

2.1.5 Disiplin Kerja

2.1.5.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketentuan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketentuan perusahaan (Prasetyo dan Marlina, 2019). Menurut Abdulah (2020), “Disiplin yang baik adalah disiplin diri. Banyak orang menyadari bahwa ada kemungkinan bahwa di balik disiplin diri adalah peningkatan kemalasan. Dengan kesadaran dalam menerapkan aturan perusahaan atau badan yang tercermin dalam karya disiplin maka tinggi kinerja karyawan juga akan meningkat. Sedangkan menurut Agustini (2019:89) mengemukakan disiplin adalah kemampuan untuk menguasai diri sendiri dan melaksanakan norma-norma yang berlaku dalam kehidupan bersama. Adapun teori yang dikemukakan oleh Syafrina (2021) menyatakan bahwa kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menanti semua peraturan dan norma-norma social yang berlaku. Dan teori disiplin kerja menurut (Puspitaningrum, 2018), kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku di perusahaan tersebut.

Berdasarkan penelitian terdahulu maka dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan yang berlaku pada sebuah perusahaan tanpa paksaan.

2.1.5.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja

Menurut (Sutrisno, 2018) faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah:

1) Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Bila ia menerima kompensasi yang memadai, mereka akan dapat bekerja tenang dan tekun.

2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam organisasi

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

3) Ada tidaknya aturan pasti 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.

4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.

Bila seorang pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya, Adanya tindakan terhadap pelanggar disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada.

5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh organisasi perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Dengan adanya pengawasan maka sedikit banyaknya pegawai, akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja.

Sedangkan Menurut (Hasibuan, 2018) Adapun faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu :

1) Tujuan dan kemampuan

Pekerjaan yang dilakukan dan diberikan pada pekerja harus sesuai dengan kemampuannya sehingga karyawan akan berkerja dengan tiliti dan disiplin dalam mengerjakannya

2) Teladan pimpinan

Hal ini, sangat berperan penting dalam menentukan kedisiplinan yang di jadikan panutan oleh karyawannya

3) Balas jasa

Balas jasa atau gaji dan kesejahteraan karyawannya ikut mempengaruhi dalam balas jasa karena dapat memberikan kepuasan atas karyawan dalam kecintaan dalam pekerjaannya

4) Keadilan

Yaitu, keadilan yang ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan dengan di berlakukan secara adil dan tidak ada perbandingan dengan karyawan yang lain.

5) Waskat

Hal ini , berkaitan dengan atasan yang harus ikut aktif dan langsung mengawasi para pegawainya baik dari prilaku, moral, sikap , prestasi kerja, dan gaira kerja bawahannya.

6) Sanksi hukuman

Jika karyawan melanggar aturan yang sudah ditetapkan perusahaan karyawan harus di kenakan sanksi yang berlaku agar nantinya tidak melanggar peraturan secara berulang.

7) Ketegasan

Pimpinan perusahaan/instansi harus tegas dalam bertindak dan menghukum setiap karayawan jika ada yang melanggar peraturan.

8) Hubungan kemanusiaan

Menciptakan hubungan yang harmonis antar karyawan dan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pula dalam perusahaan.

2.1.5.3 Indikator Disiplin Kerja

Adapun indikator yang dapat digunakan sebagai tolak ukur disiplin kerja seorang karyawan menurut (Saleh & Utomo, 2018) yaitu :

1. frekuensi kehadiran

merupakan Tingkat kehadiran di setiap bulannya tergolong tinggi.

2. ketaatan pada peraturan kerja

Dimana setiap karyawan menaati peraturan yang dibuat dalam perusahaan baik aturan tertulis maupun tidak tertulis.

3. etika kerja.

Merupakan hubungan baik dengan sesama rekan kerja maupun dengan pimpinan.

Sedangkan menurut Agustini (2019:104), Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi. Beberapa indikator disiplin itu adalah sebagai berikut:

- 1) Taat terhadap aturan waktu, yaitu dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.
- 2) Taat terhadap peraturan perusahaan yaitu peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
- 3) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, yaitu ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.
- 4) Kesadaran bekerja, yaitu sikap seseorang yang secara sukarela mengerjakan tugasnya dengan baik bukan atas paksaan.
- 5) Tanggung jawab, yaitu kesediaan karyawan mempertanggung jawabkan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakan, serta perilaku kerjanya

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Sebelum penelitian ini dilakukan telah ada penelitian terdahulu yang membahas mengenai Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, diantaranya sebagai berikut :

- 1) Penelitian yang dilakukan (Solikin & Luterlean, 2020) pada RSUD Dr. Soedomo trenggalek tentang pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif terhadap disiplin kerja. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian analisis deskriptif. Teknik sampling dalam penelitian ini adalah sampling jenuh yaitu seluruh pegawai RSUD Dr. Soedomo Trenggalek sebanyak 60 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan partisipatif memiliki pengaruh terhadap variabel disiplin kerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa pemimpin memiliki peran dalam menentukan disiplin kerja pegawainya. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah perbedaan pada tahun penelitian, jumlah sampel, dan tempat penelitian.. Sedangkan persamaannya adalah penelitian ini menggunakan variabel gaya kepemimpinan partisipatif, menggunakan variabel kinerja karyawan, dan menggunakan metode penelitian kuantitatif.
- 2) Penelitian yang dilakukan (Muiziu dan sule, 2019) pada Perbankan Sulawesi Tenggara tentang pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian analisis deskriptif. Teknik sampling dalam penelitian ini adalah sampling jenuh yaitu seluruh pegawai Perbankan

Sulawesi Tenggara sebanyak 50 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa pemimpin memiliki peran dalam menentukan kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah perbedaan pada tahun penelitian, jumlah sampel, dan tempat penelitian.. Sedangkan persamaannya adalah penelitian ini menggunakan variabel kepemimpinan, menggunakan variabel kinerja karyawan, dan menggunakan metode penelitian kuantitatif.

- 3) Penelitian yang dilakukan (Manampiring dkk., 2021) tentang analisis pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Persero. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian cabang malalayang dan karombasan di kota Manado. Dengan sampel sebanyak 51 karyawan dari cabang malalayang di gabung dengan cabang karombasan. Teknik pengumpulan data yang digunakan yakni dengan kuisioner dan kepustakaan yang dilakukan secara sistematis berdasarkan tujuan penelitian. Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif dan teknik analisa data yang menggunakan regresi linear berganda serta dilakukan uji validitas dan reabilitas, uji asumsi klasik, uji hipotesis, uji koefisien determinasi (R^2), dimana di temukan pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif berpengaruh negatif dan tidak

signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan lingkungan kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah perbedaan pada tahun penelitian, jumlah sampel, tempat penelitian, dan variabel yang di gunakan lingkungan kerja. Sedangkan persamaannya adalah penelitian ini menggunakan variabel gaya kepemimpinan partisipatif dan disiplin kerja, menggunakan variabel kinerja karyawan, dan menggunakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif dan teknik analisa data yang menggunakan regresi linear berganda serta dilakukan uji validitas dan reabilitas, uji asumsi klasik, uji hipotesis.

- 4) Penelitian yang dilakukan oleh Astria (2019) tentang Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Pamulang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Pamulang dengan sampel 49 karyawan. Jenis penelitian yang digunakan adalah deskripsi kuantitatif dengan teknik analisis data yang menggunakan regresi linear berganda serta dilakukan uji validitas dan reabilitas, uji asumsi klasik, uji hipotesis .dimana di temukan hasil penelitian ini menunjukan bahwa variabel motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah perbedaan pada tahun penelitian, jumlah sampel, dan tempat penelitian. Sedangkan persamaannya adalah penelitian ini menggunakan variabel motivasi dan disiplin kerja, menggunakan variabel kinerja

karyawan, dan menggunakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif dan teknik analisa data yang menggunakan regresi linear berganda serta dilakukan uji validitas dan reabilitas, uji asumsi klasik, uji hipotesis.

- 5) Penelitian yang dilakukan oleh Erica, dkk., (2020) tentang Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Aneka Gas Industri Tbk. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Aneka Gas Industri Tbk dengan sampel 45 karyawan. Jenis penelitian yang digunakan adalah deskripsi kuantitatif dengan teknik analisis data yang menggunakan regresi linear berganda serta dilakukan uji validitas dan reabilitas, uji asumsi klasik, uji hipotesis .dimana di temukan hasil penelitian ini menunjukan bahwa variabel motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah perbedaan pada tahun penelitian, jumlah sampel, dan tempat penelitian. Sedangkan persamaannya adalah penelitian ini menggunakan variabel motivasi, menggunakan variabel kinerja karyawan, dan menggunakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif dan teknik analisa data yang menggunakan regresi linear berganda serta dilakukan uji validitas dan reabilitas, uji asumsi klasik, uji hipotesis.
- 6) Penelitian yang dilakukan oleh Sembiring (2020) tentang Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Sinarmas Medan. Dengan jumlah sampel 60, jenis penelitian yang digunakan adalah deskripsi kuantitatif dengan teknik analisis data yang

menggunakan regresi linear berganda serta dilakukan uji validitas dan reabilitas, uji asumsi klasik, uji hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan, sedangkan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah perbedaan pada tahun penelitian, jumlah sampel, dan tempat penelitian. Sedangkan persamaannya adalah penelitian ini menggunakan variabel motivasi, menggunakan variabel kinerja karyawan, dan menggunakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif dan teknik analisa data yang menggunakan regresi linear berganda serta dilakukan uji validitas dan reabilitas, uji asumsi klasik, uji hipotesis.

- 7) Penelitian yang dilakukan oleh Muslimat dan Wahid (2021) tentang Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Kantor Cipondoh. Dengan jumlah sampel 90, jenis penelitian yang digunakan adalah deskripsi kuantitatif dengan teknik analisis data yang menggunakan uji validitas dan reabilitas, uji asumsi klasik, uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah perbedaan pada tahun penelitian, jumlah sampel, dan tempat penelitian. Sedangkan persamaannya adalah penelitian ini menggunakan variabel disiplin kerja, menggunakan variabel kinerja karyawan, dan menggunakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif dan teknik analisa data yang menggunakan uji validitas dan reabilitas, uji asumsi klasik, uji hipotesis.

- 8) Penelitian yang dilakukan oleh Tamba dkk (2019) tentang Pengaruh Disiplin Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Columbindo Perdana Cabang Manado. Dengan jumlah sampel 55, jenis penelitian yang digunakan adalah deskripsi kuantitatif dengan teknik analisis data yang menggunakan uji validitas dan reabilitas, uji asumsi klasik, uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah perbedaan pada tahun penelitian, jumlah sampel, dan tempat penelitian. Sedangkan persamaannya adalah penelitian ini menggunakan variabel disiplin kerja, menggunakan variabel kinerja karyawan, dan menggunakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif dan teknik analisa data yang menggunakan uji validitas dan reabilitas, uji asumsi klasik, uji hipotesis.
- 9) Penelitian yang dilakukan Syarkani (2022) tentang Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Panca Konstruksi Di Kabupaten Banjar. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian analisis deskriptif. Teknik sampling dalam penelitian ini adalah sampling jenuh yaitu seluruh karyawan PT. Panca Konstruksi Di Kabupaten Banjar sebanyak 85 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki peran dalam menentukan kinerja

karyawannya. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah perbedaan pada tahun penelitian, jumlah sampel, dan tempat penelitian.. Sedangkan persamaannya adalah penelitian ini menggunakan variabel disiplin kerja dan menggunakan variabel kinerja karyawan, dan menggunakan metode penelitian kuantitatif.

- 10) Penelitian yang dilakukan oleh Arda (2021) tentang Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. Dengan jumlah sampel 45, jenis penelitian yang digunakan adalah deskripsi kuantitatif dengan teknik analisis data yang menggunakan uji validitas dan reabilitas, uji asumsi klasik, uji hipotesis dan uji koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah perbedaan pada tahun penelitian, jumlah sampel, tempat penelitian. Sedangkan persamaannya adalah penelitian ini menggunakan variabel disiplin kerja, menggunakan variabel kinerja karyawan, dan menggunakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif dan teknik analisa data yang menggunakan uji validitas dan reabilitas, uji asumsi klasik, uji hipotesis.