

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Menurut Hasibuan (dalam Susan, 2019) Manajemen sumber daya manusia adalah sebuah seni dan ilmu yang mengatur peranan tenaga kerja dan hubungan yang terikat diantaranya untuk mewujudkan tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Menurut Wulandari (2020) terdapat 5 fungsi manajemen sumber daya manusia yang mencakup fungsi perencanaan, fungsi pengorganisasian, fungsi pengarahan, fungsi kepemimpinan dan fungsi pengendalian.

Tujuan dalam pengelolaan sumber daya manusia dalam sebuah organisasi adalah guna mencapai visi dan misi atau mimpi organisasi secara baik, yakni efektif dan efisien. Selain itu juga untuk memastikan bahwa sebuah organisasi mampu menggapai keberhasilan melalui kontribusi aktif dan kerjasama yang solid yang dilakukan manusia-manusia yang terlibat di dalamnya. Dari penjelasan mengenai sumber daya manusia tersebut dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia merupakan asset dan berfungsi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan keberhasilan suatu organisasi.

Dalam melaksanakan kerjanya, pegawai menghasilkan sesuatu yang disebut dengan kinerja. Kinerja merupakan hasil kerja seseorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. 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 (Muis, et al., 2018). Istilah kinerja sering kita dengar dan sangat penting bagi sebuah organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya. Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia, kinerja seorang karyawan dalam sebuah perusahaan sangat dibutuhkan untuk mencapai kinerja bagi karyawan itu sendiri dan untuk keberhasilan sebuah perusahaan. Kinerja adalah hasil proses dari pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu budaya organisasi.

Tabel 1.1
Data Absensi Karyawan Kantor Desa Darmasaba Tahun 2021

Bulan	Jumlah Tenaga Kerja (orang)	Jumlah Hari Kerja/bulan (hari)	Jumlah Seluruh Hari Kerja (hari)	Jumlah Tidak Hadir (hari)	Jumlah Hari Senyatanya (hari)	Persentase Tingkat Absensi (%)
1	2	3	4=2x3	5	6=4-5	7=5:4x100
Januari	32	25	800	11	789	1.38
Februari	32	23	736	10	726	1.36
Maret	32	23	736	11	725	1.49
April	32	24	768	12	756	1.56
Mei	32	23	736	9	727	1.22
Juni	32	19	608	9	599	1.48
Juli	32	24	768	10	758	1.30
Agustus	32	25	800	9	791	1.13
September	32	25	800	12	788	1.50
Oktober	32	27	864	13	851	1.50
November	32	25	800	11	789	1.38
Desember	32	21	672	11	661	1.64
Jumlah						16.94
Rata-rata						1.41

Sumber: Kantor Desa Darmasaba

Berdasarkan tabel 1.1 tersebut, dapat dikatakan bahwa tingkat absensi karyawan pada Kantor Desa Darmasaba pada tahun 2021 tergolong rendah, dimana presentase tingkat absensi karyawan rata-rata 1.41%. Disamping itu, berdasarkan studi lapangan awal baik melalui observasi dan wawancara kepada karyawan, ditemukan permasalahan mengenai disiplin kerja pada Kantor Desa Darmasaba seperti karyawan dalam kehadiran kurang disiplin atas waktu yang sudah ditentukan di dalam perusahaan. Serta adanya karyawan tidak memakai seragam yang sudah ditentukan karena berbagai alasan tertentu dan tidak tepat waktu dalam menyelesaikan tugas yang sudah diberikan.

Berdasarkan pemaparan tersebut, mengingat pentingnya sumber daya manusia bagi perusahaan maupun organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi atau perusahaan tersebut, maka peneliti melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Kepemimpinan Kerja, Disiplin Dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Desa Darmasaba**”.

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Dari uraian latar belakang tersebut, maka penulis dapat mengembangkan beberapa rumusan masalah yaitu:

- 1) Apakah kepemimpinan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kantor Desa Darmasaba?
- 2) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kantor Desa Darmasaba?
- 3) Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kantor Desa Darmasaba?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah, tujuan yang ingin diketahui dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kepemimpinan kerja terhadap kinerja karyawan Kantor Desa Darmasaba.
- 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Kantor Desa Darmasaba.

- 3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan Kantor Desa Darmasaba.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini menekankan pada manfaat teoritis dan manfaat praktis:

- 1) Manfaat Praktis

Manfaat praktis berkenaan dengan perkembangan ilmu pengetahuan yang terkait dengan kepemimpinan disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Kantor Desa Darmasaba.

- 2) Manfaat Praktis

Manfaat praktis berkenaan dengan bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan yang terkait dengan kepemimpinan disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Kantor Desa Darmasaba.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Goal Setting Theory*

Goal setting theory merupakan salah satu bagian dari teori motivasi yang dikemukakan oleh Edwin Locke pada tahun 1968. *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 termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan (Birnberg dalam Mahennoko, 2016).

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. *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.

Hubungan *goal setting theory* dalam penelitian ini adalah bagaimana upaya-upaya perusahaan dalam memberikan petunjuk serta bagaimana cara-cara perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan yang dalam hal ini adalah kinerja karyawan.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Sumber Daya Manusia (SDM) mempunyai peranan sentral dalam suatu organisasi. Tanpa SDM yang professional, sasaran kerja tidak dapat dicapai walaupun alat kerjanya canggih. Manajemen SDM merupakan salah satu departemen yang memiliki tugas paling rumit dan menantang. Manajer SDM harus menyediakan angkatan tenaga kerja yang efektif bagi perusahaan sekaligus memberikan harapan serta perhatian yang besar kepada para karyawan.

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebuah proses dalam menangani karyawan, buruh, dan lainnya supaya kita dapat memperoleh hasil yang maksimal dalam pekerjaan yang dilakukan karyawan tersebut pada perusahaan atau sebuah organisasi. Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu penunjang organisasi dan dapat pula diartikan sebagai manusia yang bekerja di lingkungan suatu organisasi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensi organisasi.

2.1.2.1 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Secara khusus manajemen sumber daya manusia memiliki tujuan sebagai berikut:

- 1) Mengembangkan sistem kerja dengan kinerja tinggi yang meliputi proses perekrutan, seleksi, sistem insentif, serta pengembangan manajemen dan aktivitas pelatihan yang terkait dengan kebutuhan perusahaan.
- 2) Mengembangkan praktik manajemen dengan komitmen tinggi yang menyadari bahwa karyawan atau pegawai adalah *stakeholder* dalam perusahaan yang bernilai dan membantu mengembangkan iklim kerjasama dan kepercayaan bersama.
- 3) Memastikan bahwa karyawan atau pegawai dinilai serta dihargai atas apa yang telah dikerjakan dan dicapai.
- 4) Mempertahankan serta memperbaiki kesejahteraan fisik serta mental pegawai atau karyawan.
- 5) Menciptakan iklim yang humanis, harmonis, serta produktif yang dapat dipertahankan antara manajemen dengan karyawan atau pegawai.

2.1.2.2 Fungsi Sumber Daya Manusia

Fungsi Sumber Daya Manusia menurut Hasibuan (2019) meliputi:

- 1) Perencanaan

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan

pemberhentian karyawan. Program kepegawaian yang baik akan membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

2) Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagian organisasi.

3) Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pemimpin dengan menegaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

4) Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

5) Pengadaan

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan

kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

6) Pengembangan

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan morel karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan dan diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

7) Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

8) Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal penting dan sulit dalam usaha mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.

9) Pemeliharaan

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

10) Kedisiplinan

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

2.1.3 Disiplin Kerja

2.1.3.1 Pengertian Disiplin

Menurut Hasibuan (2019) Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Menurut Fathoni (2019) disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran jug

kesediaan seseorang agar mentaati semua peraturan dan norma social yang berlaku di suatu perusahaan (Sumadhinata, 2018).

Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Disiplin mencoba untuk mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, mesin, peralatan dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh ketidakhati-hatian, senda gurau atau pencurian. Disiplin mencoba mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidakmampuan dan keterlambatan.

Pengertian disiplin telah banyak didefinisikan dalam berbagai versi oleh beberapa ahli. Disiplin adalah kepatuhan menaati peraturan dan ketentuan yang telah ditetapkan. Dengan demikian maka disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankan untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan suatu perusahaan.

2.1.3.2 Manfaat Disiplin Kerja

Keteraturan adalah ciri utama organisasi dan disiplin adalah salah satu metode untuk memelihara keteraturan tersebut. Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara

mencegah pemborosan waktu dan energi. Selain itu, disiplin mencoba untuk mencegah kerusakan atau kehilangan harta, benda, mesin, peralatan dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh ketidakhati-hatian, senda gurau atau pencurian.

Disiplin dibutuhkan untuk tujuan organisasi yang lebih jauh, guna menjaga efisiensi dengan mencegah dan mengoreksi tindakan-tindakan individu dalam iktikad tidak baiknya terhadap kelompok. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Adapun bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya.

2.1.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2019) ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai yaitu :

1) Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin, para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan balas jerih payahnya yang dilakukan. Namun demikian, pemberian kompensasi yang memadai belum tentu pula menjamin tegaknya disiplin. Karena pemberian kompensasi hanyalah merupakan salah satu cara meredam kegelisahan para karyawan.

2) Ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan

Keteladanan pemimpin sangat penting sekali dalam menegakkan kedisiplinan pegawai, karena dalam lingkungan kerja, semua pegawai akan selalu memperhatikan dan mengikuti bagaimana pemimpin menegakkan disiplin dirinya, dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan. Oleh sebab itu, bila seseorang pemimpin menginginkan tegaknya disiplin dalam perusahaan, maka ia harus lebih dulu mempraktikkan, supaya dapat diikuti dengan baik oleh karyawan lainnya.

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 intruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai kondisi dan situasi.

4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan merasa terlindungi dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa. Dalam situasi demikian, maka semua karyawan akan benar-benar terhindar dari sikap sembrono.

5) Ada tidaknya pengawasan 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. Mungkin untuk sebagian karyawan yang sudah menyadari arti disiplin, pengawasan seperti ini tidak perlu, tetapi bagi karyawan lainnya tegaknya disiplin masih perlu agak dipaksakan agar mereka tidak berbuat semaunya dalam perusahaan.

6) Ada tidaknya perhatian kepada para pegawai

Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang tetapi mereka juga masih membutuhkan perhatian yang besar dari pemimpinnya sendiri. Pimpinan yang berhasil member perhatian yang besar kepada karyawan akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik, sehingga akan berpengaruh besar kepada prestasi, semangat kerja, dan moral kerja karyawan.

7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Dengan kepemimpinan yang baik, seorang pemimpin dapat berbuat banyak untuk menciptakan iklim kerja yang memungkinkan. Masuk akal tidaknya peraturan yang berlaku juga berpengaruh terhadap disiplin kerja. Oleh karena itu, organisasi yang baik harus berupaya menciptakan peraturan dan tata tertib yang akan menjadi rambu-rambu yang harus dipenuhi oleh seluruh pegawai dalam organisasi.

2.1.3.4 Prinsip-Prinsip Disiplin Kerja

Simamora (Bamawi dan Arifin, 2020) terdapat 7 prinsip baku yang perlu diperhatikan dalam pengolahan disiplin pegawai yaitu :

1) Prosedur dan kebijakan pasti

Keluhan bawahan. Tujuan dibuatnya prosedur dan kebijakan yang pasti adalah untuk menciptakan bentuk disiplin yang konteraktif dan disiplin melalui kepemimpinan yang sehat dan pelatihan yang memadai bagi para pegawai.

2) Tanggung jawab kepegawaian

Tanggung jawab kepegawaian harus diperhatikan baik-baik. Untuk menjaga disiplin kerja, perlu ada pengawasan yang memiliki otoritas dalam memberikan peringatan lisan maupun tulisan.

3) Komunikasi berbagai aturan

Para bawahan hendaknya memahami peraturan dengan standar disiplin serta konsekuensi pelanggarannya.

4) Tanggung jawab pemaparan bukti

Setiap bawahan haruslah dianggap tidak bersalah sampai benar-benar ada bukti bahwa pegawai tersebut dinyatakan bersalah. Hukuman baru bisa dijatuhkan apabila bukti-bukti telah terkumpul secara meyakinkan.

5) Perlakuan yang konsisten

Konsistensi peraturan merupakan salah satu prinsip yang penting tetapi sering diabaikan. Segala peraturan dan hubungan harus diberlakukan secara konsisten tanpa diskriminasi.

6) Pertimbangan atas berbagai situasi

Konsistensi pemberlakuan peraturan bukanlah member hukuman yang sama pada pelanggaran yang identik.

7) Peraturan dan hukuman yang masuk akal

Peraturan dan hukuman hendaknya dibuat secara masuk akal, peraturan yang masuk akal akan membuat orang mudah untuk menerimanya.

2.1.3.5 Jenis-jenis Disiplin Kerja

Jenis-jenis disiplin kerja adalah :

1) Disiplin Prefentif

Disiplin prefentif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para pegawai agar mengikuti berbagai macam aturan yang berlaku sesuai undang-undang. Sehingga penyelewengan waktu kerja tidak dapat disia-siakan dengan hal-hal yang kurang bermanfaat.

2) Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran yang lebih lanjut.

3) Disiplin Waktu

Disiplin waktu adalah jenis disiplin yang paling mudah dilihat dan dikontrol baik dari pihak manajemen yang bersangkutan serta masyarakat.

4) Disiplin Kerja

Disiplin pekerjaan pada dasarnya terdiri dari : Metode Pengerjaan, Prosedur Kerjanya waktu dan jumlah unit yang telah ditetapkan dan mutu yang telah dipatuhi.

2.1.3.6 Indikator-Indikator Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan peraturan yang seharusnya ditaati oleh karyawan yang berada di lingkungan kerja agar menunjang penyelesaian pekerjaan dan juga membentuk karyawan yang memiliki sikap dan perilaku yang baik dimata masyarakat luas. Menurut Mangkunegara (2019) terdapat beberapa indikator dari disiplin kerja yaitu:

1) Ketepatan waktu datang ke tempat kerja

Kedisiplinan kerja karyawan dapat dinilai dari bagaimana mereka disiplin terhadap waktu datang ke tempat kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

2) Ketepatan jam pulang ke rumah

Ketepatan waktu pulang ke rumah juga sangat berpengaruh untuk membentuk disiplin kerja pada karyawan.

3) Kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku

Karyawan harus taat terhadap peraturan perusahaan. Peraturan yang dibuat berguna untuk menjaga kelancaran perusahaan dalam menjalankan visi misinya.

4) Penggunaan seragam kerja yang telah ditentukan

Penggunaan seragam kerja yang telah ditentukan juga merupakan bagian dari disiplin kerja karyawan karena seragam merupakan identitas sebuah perusahaan.

5) Tanggung jawab dalam mengerjakan tugas

Karyawan harus memiliki tanggung jawab atas setiap tugas yang telah diberikan kepadanya karena jika tidak, hal ini akan menghambat perusahaan untuk berkembang dan bergerak maju.

6) Melaksanakan tugas-tugas kerja sampai selesai setiap harinya

Selain tanggung jawab dalam mengerjakan tugas, karyawan juga harus melaksanakan tugas sampai selesai tepat pada waktunya untuk menghindari keterlambatan yang dapat menyebabkan penghambatan pada tugas lainnya.

2.1.4 Kepemimpinan

2.1.4.1 Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan faktor yang menentukan dalam suatu perusahaan. Berhasil atau gagal perusahaan dalam mencapai suatu tujuan dipengaruhi oleh cara seorang pimpinan. Sosok pemimpin dalam perusahaan dapat menjadi efektif apabila pemimpin tersebut mampu mengelola perusahaannya dan mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dalam mencapai tujuan perusahaan. Adapun pengertian kepemimpinan menurut Hasibuan (2019) kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku para bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurut Siagian yang dikutip Sutrisno (2019) kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, dalam hal ini para bawahannya sedemikian rupa sehingga para bawahannya mau

melakukan ke- hendak pimpinan meskipun secara pribadi hal itu tidak disenanginya.

Dalam esensinya, kepemimpinan merupakan upaya pencapaian tujuan dengan melalui orang-orang. Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi bawahan atau kelompok untuk bekerja sama mencapai tujuan organisasi atau kelompok. Pengertian kepemimpinan yang dikemukakan oleh beberapa ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah cara seorang pimpinan dalam mempengaruhi perilaku dan mendayagunakan parabawa hannya agar mau bekerja sama dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab untuk mencapai suatu tujuan perusahaan.

2.1.4.2 Gaya Kepemimpinan

Menurut Priansa dan Suwatno (2021) gaya kepemimpinan dibagi menjadi empat jenis yaitu:

1) Gaya Kepemimpinan Transaksional.

Kepemimpinan ini berfokus pada transaksi antar pribadi, antara manajemen dan karyawan, dua karakteristik yang melandasi kepemimpinan transaksional yaitu :

- a) Para pemimpin menggunakan penghargaan kontigensi untuk motivasi para karyawan.
- b) Para pemimpin melaksanakan tindakan korektif hanya ketika para bawahan gagal mencapa itujuan kinerja.

2) Kepemimpinan Kharismatik

Kepemimpinan ini menekankan perilaku pemimpin yang simbolis, pesan-pesan mengenai visi dan memberikan inspirasi, komunikasi verbal, daya tarik terhadap nilai-nilai deologis, stimulasi intelektual terhadap para pengikut oleh pimpinan, penampilan kepercayaan diri sendiri dan untuk kinerja yang melampaui panggilan tugas.

3) Kepemimpinan Visioner

Kepemimpinan ini merupakan kemampuan untuk menciptakan dan mengartikulasikan suatu visi yang realitas, dapat dipercaya, atraktif dengan masa depan suatu organisasi atau unit organisasi yang terus tumbuh dan mengikat.

4) Kepemimpinan Tim

Menjadi pemimpin efektif harus mempelajari keterampilan seperti kesabaran untuk membagi informasi, percaya pada orang lain, menghentikan otoritas dan memahami kapan harus melakukan intervensi.

2.1.4.3 Indikator Kepemimpinan

Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur kepemimpinan menurut Kartono (2018:34) adalah sebagai berikut:

1) Sifat

Yaitu, sifat seorang pemimpin sangat berpengaruh dalam kepemimpinan untuk menentukan keberhasilannya serta kemampuan dan kualitas pribadi pemimpin.

2) Kebiasaan

Yaitu kebiasaan pemimpin sebagai penentu pergerakan perilaku yang menggambarkan segala tindakan yang dilakukan.

3) Tempramen

Yaitu perilaku seorang pemimpin dan cara khasnya dalam memberi tanggapan dalam berinteraksi dengan orang lain.

4) Watak

Yaitu, watak seorang pemimpin yang lebih subjektif sebagai penentu bagi keunggulan seorang pemimpin. Yaitu kepribadian seorang pemimpin pada karyawan menentukan keberhasilannya yang ditentukan oleh sifat-sifat/ karakteristik dimilikinya.

2.1.5 Kepuasan Kerja

2.1.5.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Afandi, 2018:73).

Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis (Sutrisno, 2019:74).

Handoko (2020:193) mendefinisikan kepuasan kerja adalah pendapatan Karyawan yang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaannya, perasaan itu terlihat dari perilaku baik karyawan terhadap pekerjaan dan semua hal yang dialami lingkungan kerja. Sehingga dapat disimpulkan pengertian kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.

2.1.5.2 Manfaat Kepuasan Kerja

Nitisemito (2019:89) suatu perusahaan mampu mempengaruhi kepuasan kerja maka akan memperoleh banyak manfaat, berikut lima manfaat kepuasan kerja.

1. Pekerja akan lebih cepat diselesaikan

Pekerjaan lebih cepat diselesaikan hal tersebut sangat berperan dalam Membuat karyawan menjadi puas disamping itu pekerjaan yang lebih cepat Diselesaikan mengurangi beban kerja.

2. Kerusakan akan dapat dikurangi

Kerusakan dapat dikurangi dengan maksud pekerjaan yang memiliki risiko Dapat dikurangi sehingga dapat mmbuat kepuasan karyawan dalam bekerja

3. Absensi dapat diperkecil

Kepuasan kerja karyawan sangat berpengaruh pada absensi dimana jika Kepuasan kerja karyawan tinggi tingkat absensi akan terus turun diarenakan Karyawan bersemangat.

4. Perpindahan karyawan dapat diperkecil

Perpindahan karyawan diperkecil dikarenakan karyawan merasa pas dan senang dengan pekerjaan yang dilakukan

5. Produktivitas kerja dapat ditingkatkan

Produktivitas kerja dapat meningkat dikarenakan adanya semangat kerja yang dipacu kepuasan kerja karyawan yang terbilang tinggi.

2.1.5.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Afandi (2018:73) ada lima faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan Kerja, yaitu sebagai berikut:

1. Pemenuhan kebutuhan (*Need fulfillment*)

Kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.

2. Perbedaan (*Discrepancies*)

Kepuasan merupakan hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang diperoleh individu dari pekerjaannya. Bila harapan lebih besar dari apa yang diterima, orang akan tidak puas. Sebaliknya individu akan puas bila menerima manfaat di atas harapan.

3. Pencapaian nilai (*Value attainment*)

Kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.

4. Keadilan (*Equity*)

Kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja.

5. Budaya Organisasi (Organization Culture)

Dalam sebuah organisasi yang terjalin budaya kerja yang baik dan harmonis Maka pegawai akan merasa puas bekerja dan berupaya bekerja dengan baik.

2.1.5.4 Indikator Kepuasan Kerja

Afandi (2018:82) Adapun indikator-indikator kepuasan kerja meliputi Antara lain:

1. Pekerjaan

Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang Memuaskan

2. Upah

Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan Kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.

3. Promosi

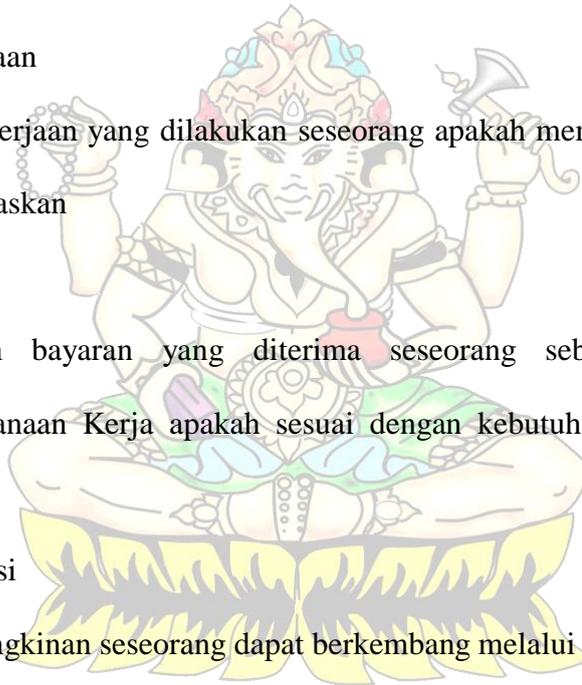
Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan.

4. Pengawas

Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam Pelaksanaan kerja

5. Rekan Kerja

Rekan kerja yang saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan



UNMAS DENPASAR

2.1.6 Kinerja Karyawan

2.1.6.1 Pengertian Kinerja

Kinerja karyawan adalah suatu upaya mengelola kompetensi karyawan yang dilakukan oleh organisasi secara sistematis dan terus menerus agar karyawan tersebut memiliki tingkat kinerja yang diharapkan oleh organisasi, yaitu mampu memberikan kontribusi yang optimal, sehingga mampu mencapai tujuan organisasi (Hasibuan, 2019).

Menurut Tangkilisan (2019) menyatakan ada dua cara utama bagi organisasi untuk mencapai kinerja yang tinggi adalah memusatkan pada misi yang berorientasi kepada komitmen dan Memastikan bahwa seluruh pegawai dilibatkan sepenuhnya dalam mengelola pekerjaan. Ada tiga tingkatan kinerja yaitu tingkat organisasi, tingkat proses dan tingkat tugas/pelaksana tugas. Berdasarkan ketiga tingkatan kinerja diatas, dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Tingkat organisasi menekankan pada hubungan organisasi dengan pasar dan fungsi-fungsi utamanya yang tergambar dalam kerangka dasar struktur organisasi serta mekanisme kerja yang ada.
- 2) Tingkat proses menekankan pada proses kegiatan antar fungsi. Tingkat tugas/pelaksana tugas menekankan pada individu-individu yang melaksanakan proses pekerjaan.

2.1.6.2 Tujuan Manajemen Kinerja Karyawan

Manajemen kinerja karyawan sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari sistem manajemen sumber daya manusia, merupakan suatu metode

untuk mengevaluasi tingkat kinerja karyawan, mempertahankan dan meningkatkannya sesuai dengan kebutuhan organisasi. Menurut Hasibuan (2019) tujuan organisasi dibagi dua yaitu tujuan organisasi dan tujuan individu karyawan.

1) Tujuan Organisasi

a) Mendukung Strategi

Setiap organisasi dalam upayanya untuk dapat mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan biasanya menggunakan strategi tertentu.

b) Pelatihan dan Pengembangan Karyawan

Penilaian yang dilakukan terhadap kinerja karyawan antara lain akan menghasilkan kesimpulan apakah kinerja karyawan saat ini sesuai dengan yang diharapkan untuk mencapai sasaran-sasaran yang telah ditetapkan. Penilaian kinerja karyawan juga menghasilkan kesimpulan tentang faktor-faktor yang menyebabkan kinerja karyawan tidak sesuai dengan yang diharapkan sehingga sasaran-sasaran yang telah ditetapkan tidak tercapai.

c) Administrasi

Penilaian kinerja karyawan akan menghasilkan kesimpulan atas prestasi yang dicapai oleh karyawan dan potensi manajerial mereka yang berprestasi perlu mendapatkan penghargaan agar lebih semangat dalam melaksanakan pekerjaannya.

2) Tujuan Individu Karyawan

a) Karier yang tinggi

Setiap karyawan umumnya mengharapkan untuk dapat menduduki posisi jabatan yang lebih tinggi daripada sebelumnya.

b) Hidup Sejahtera

Dengan posisi jabatan yang makin tinggi, karyawan akan memperoleh kompensasi yang lebih baik daripada sebelumnya sehingga hal ini dapat meningkatkan kesejahteraan diri dan keluarganya.

c) Status

Sebagian orang berusaha keras untuk mendapatkan posisi jabatan dalam struktur organisasi juga didorong oleh keinginannya untuk memperoleh status sosial yang tinggi dalam lingkungan komunitasnya.

2.1.6.3 Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja karyawan mencakup aspek teknis yang perlu dipahami oleh seluruh manajer dan karyawan dan bahwa penilaian kinerja bukan merupakan wahana untuk menjalin hubungan kedekatan demi keuntungan pribadi atau sebaliknya yaitu menjadi wahana untuk memperlakukan seseorang secara tidak adil menghakimi atau menjatuhkan karier karyawan. Penilaian kinerja harus mampu memberikan penjelasan secara utuh baik tentang sisi positif maupun sisi negative kinerja karyawan (Emron, 2019).

Penilaian kinerja ini penting bagi perusahaan/organisasi. Pada saat bersamaan, pegawai atau karyawan juga membutuhkan feedback untuk perbaikan-perbaikan dan peningkatan kinerja yang lebih baik. Tak kalah penting, perusahaan atau organisasi pun perlu menganalisis sistem penilaian yang ada, apakah masih relevan atau masih ada kekurangan-kekurangan yang perlu diubah. Bagaimanapun juga, sistem penilaian kinerja bertujuan memberikan gambaran dan memacu yang dinilai untuk tujuan dan kemajuan organisasi. Menilai kinerja karyawan dapat dilakukan dengan mengukur secara kualitatif dan kuantitatif, yaitu dengan melihat kontribusi dan prestasi yang telah diberikannya (Emron, 2019).

Penilaian kinerja merupakan proses yang dilakukan untuk menilai pelaksana pekerjaan atau unjuk kerja seorang personal dan untuk memberikan umpan balik bagi kesesuaian dan peningkatan kerja tim. Penilaian kinerja mencakup 3 faktor penting yaitu :

a) Pengamatan Kegiatan

Penilaian ini merupakan proses menilai yang telah ditentukan oleh timkerja.

b) Ukuran

Alat ukur indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja seseorang dibandingkan dengan uraian pekerjaan yang telah ditetapkan bagi personal tersebut.

c) Pengembangan

Kegiatan ini bertujuan untuk memotivasi personal agar mengatasi kekurangannya dan mendorongnya mengembangkan kemampuan dari dan potensi yang ada pada dirinya.

2.1.6.4 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Moehariono (2019) faktor yang mempengaruhi penilaian kinerja tersebut terdiri dari empat aspek yakni sebagai berikut :

1) Hasil Kerja

Keberhasilan karyawan dalam pelaksanaan kerja (*output*) biasanya terukur, seberapa besar yang telah dihasilkan, berapa jumlahnya dan berapa besar kenaikannya, misalkan, omset pemasaran, jumlah keuntungan dan total perputaran asset dan lain-lain.

2) Perilaku

Perilaku yaitu aspek tindak tanduk karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, pelayanannya bagaimana, kesopanan, sikapnya dan perilakunya baik terhadap sesama karyawan maupun kepada pelanggan.

3) Atribut dan Kompensasi

Yaitu kemahiran dan penguasaan karyawan sesuai tuntutan jabatan, pengetahuan, keterampilan, dan keahliannya, seperti kepemimpinan, inisiatif, komitmen.

4) Komparatif

Yaitu membandingkan hasil kinerja karyawan dengan karyawan lainnya yang selevel dengan yang bersangkutan, misalnya sesama sales berapa besar omset penjualan selama satu bulan.

2.1.6.5 Indikator Kinerja

Pengembangan pemikiran John Miner menekankan indikator waktu terhadap kehadiran pegawai/karyawan, sedangkan menurut Emron (2019) menekankan pada waktu penyelesaian produk. Sehingga dapat dideskripsikan menjadi :

1) Target

Target merupakan indikator terhadap pemenuhan jumlah, pekerjaan, atau jumlah uang yang dihasilkan.

2) Kualitas

Kualitas terhadap hasil yang dicapai, dan ini adalah elemen penting, karena kualitas merupakan kekuatan dalam mempertahankan kepuasan pelanggan.

3) Waktu Penyelesaian

Penyelesaian yang tepat waktu dan atau penyerahan pekerjaan menjadi pasti. Ini adalah modal untuk membuat kepercayaan pelanggan.

Pengertian pelanggan disini berlaku juga terhadap layanan pada bagian lain di lingkup internal perusahaan atau organisasi.

4) Taat Asas

Tidak saja harus memenuhi target, kualitas dan tepat waktu tetapi juga harus dilakukan dengan cara yang benar, transparan, dan dapat dipertanggungjawabkan.

2.1.6.6 Sumber Informasi Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja yang baik adalah yang mampu menghasilkan informasi yang lengkap, akurat dan objektif, sehingga informasi dapat menjadi bahan pengambilan keputusan dan kebijakan yang valid, seperti keputusan tentang perlunya pelatihan bagi karyawan tertentu, pemberian bonus, promosi, dan lain-lain. menurut Hasibuan (2019) Penilaian Kinerja yang objektif dan akuntabel dapat diperoleh dengan melibatkan beberapa pihak yang mampu memberikan informasi yang akurat tentang kinerja karyawan, seperti atasan langsung, rekan kerja, karyawan itu sendiri.

1) Atasan Langsung

Atasan langsung adalah orang yang bertindak sebagai pemimpin, pemberi perintah atau tugas, memberi pengarahan, mengoordinasikan pelaksanaan pekerjaan dan mengevaluasi hasil pekerjaan dan memiliki informasi yang cukup banyak tentang kinerja karyawan yang dipimpinnya. Informasi yang diperoleh dari suatu penilaian secara objektif yang dilakukan oleh seorang atasan langsung memiliki tingkat akurasi dan kebenaran yang tinggi.

2) Rekan Kerja

Rekan kerja berpotensi memiliki informasi yang lebih akurat daripada yang dimiliki oleh atasan langsung karena disamping mereka sering menjalin hubungan kerjasama dalam melaksanakan pekerjaan mereka, rekan kerja tersebut akan melihat secara langsung perilaku kerja karyawan yang dinilai secara apa adanya.

3) Diri Sendiri

Penilaian terhadap diri sendiri merupakan suatu ujian kejujuran tiap karyawan, sekaligus juga sebagai wujud keberanian bertanggung jawab atas apa yang mereka kemukakan dalam penilaian dirinya itu.

4) Bawahan

Apabila rekan kerja memiliki informasi yang lebih akurat daripada yang dimiliki atasan langsung, maka informasi yang dimiliki oleh bawahan lebih akurat daripada yang dimiliki rekan kerja karena bawahan selalu berhubungan dan kerja sama dengan atasannya dalam melaksanakan pekerjaan mereka.

5) Pelanggan

Pelanggan merupakan pihak yang paling besar kemungkinannya memperoleh barang atau jasa yang tidak sesuai dengan harapan dan keinginannya apabila kinerja karyawan rendah atau buruk.

2.2 Penelitian Terdahulu

Dalam melakukan penelitian, maka terlebih dahulu penulis akan mengkaji kembali dan membandingkan hasil dari penelitian terdahulu mengenai variabel yang berkaitan. Ada beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan kompensasi, kepemimpinan, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, yaitu sebagai berikut:

2.2.1 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

- 1) Hasil penelitian oleh Any (2017) pada penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Central Capital Futures Cabang Malang dengan hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Central Capital Futures Cabang Malang. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya sama-sama menggunakan variabel kepemimpinan dan disiplin kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada tahun penelitian dimana, penelitian ini dilakukan pada tahun 2022 sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2017.
- 2) Hasil penelitian oleh Dede (2020) pada penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Megaprima di Jakarta” dengan hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Megaprima di Jakarta. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya sama-sama menggunakan kepemimpinan sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada tahun penelitian dimana, penelitian ini dilakukan pada tahun 2022 sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2020.

- 3) Hasil penelitian oleh Rivai (2020) pada penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Federal Internasional Finance Medan” dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hasil yang signifikan pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Federal Internasional Finance Medan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sama-sama menggunakan variabel kepemimpinan sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada tahun penelitian dimana, penelitian ini dilakukan pada tahun 2022 sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2020.
- 4) Hasil penelitian oleh Afandi (2020) pada penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Asia Muslim Charity Foundation (AMCF) Sumatera Utara” dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sama-sama menggunakan variabel kepemimpinan dan disiplin kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada tahun penelitian dimana, penelitian ini dilakukan pada tahun 2022 sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2020.

5) Hasil penelitian oleh Arifai (2018). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Arwana Mas Palembang. Sampel dari penelitian ini adalah karyawan yang berjumlah 41 orang, dengan menggunakan teknik *Sample random sampling*. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Metode pengumpulan data melalui kuesioner dan dokumentasi. Analisis data yang digunakan adalah analisis kualitatif dan kuantitatif. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan pada CV. Arwana.

2.2.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

1) Hasil penelitian oleh Dinda (2018) pada penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Polri Pada Kantor Polres Cilegon” hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sama-sama menggunakan variabel disiplin kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada tahun penelitian dimana, penelitian ini dilakukan pada tahun 2022 sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2018.

- 2) Hasil penelitian oleh Hasibuan (2019) pada penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mewah Indah Jaya Binjai” dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mewah Indah Jaya Binjai. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sama-sama menggunakan variabel disiplin kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada tahun penelitian dimana, penelitian ini dilakukan pada tahun 2022 sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2019.
- 3) Hasil penelitian oleh Laila (2021) pada penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Hotel di Pekanbaru)” dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada hotel Batiqa Pekanbaru dan hotel Pesona Pekanbaru. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sama- sama menggunakan disiplin kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada tahun penelitian dimana, penelitian ini dilakukan pada tahun 2022 sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2021.
- 4) Hasil penelitian oleh Haedar et al., (2022) dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja

Pegawai pada SMK Tunas Jakasampurna”. Penelitian ini bertujuan untuk meneliti dan mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada SMK Tunas Jakasampurna dalam periode September 2021-Januari 2022. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan sampel 32 responden dengan metode observasi, wawancara, kuesioner, dan dokumenter dan Teknik pengumpulan data dibantu dengan program aplikasi IBM SPSS versi 26.0. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

- 5) Penelitian oleh Amas & Ariska, (2021) dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kota Administrasi Jakarta Selatan”. Penelitian ini bertujuan untuk meneliti pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kota Administrasi Jakarta Selatan. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Teknik sampling yang digunakan ialah *proporsional random sampling* dengan sampel 65 responden. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa ada pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan, pengaruh antara disiplin kerja dan pengaruh motivasi kerja secara parsial

2.2.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

- 1) Penelitian yang dilakukan oleh Kharishma dkk. (2019) dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Sekolah Springfield Cibubur”, dengan pengambilan penuh terhadap seluruh populasi karyawan, dengan tidak mengikutsertakan peneliti. Metode pengumpulan data pada penelitian ini adalah berupa kuisisioner yang diberikan kepada 59 responden dengan tingkat pengembalian 100%. Metode analisis yang dilakukan adalah analisa jalur (*path analysis*) dengan menggunakan analisa regresi, uji asumsi klasik. Hasil penelitian ini adalah bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Sekolah Springfield Cibubur. Koefisien bernilai positif, sehingga dapat diartikan bahwa semakin baik budaya organisasi, maka semakin baik pula kinerja karyawan. Sedangkan kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Sekolah Springfield Cibubur.
- 2) Penelitian yang dilakukan oleh Wijaya (2018) dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Bukit Sanomas”, dalam penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan populasinya menyangkut seluruh karyawan CV Bukit Sanomas yang merupakan karyawan tetap sebanyak 88 karyawan serta sampel yang digunakan adalah 73 orang karyawan bagian produksi. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan angket yang

dibagikan ke karyawan tetap. Dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis data berupa uji validitas, uji reliabilitas, statistik deskriptif, distribusi frekuensi, distribusi mean, dan analisis regresi linear sederhana dimana keseluruhan analisis menggunakan program SPSS versi 16. Hasil analisis penelitian ini adalah ditemukan bahwa kepuasan kerja karyawan CV Bukit Sanomas memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan yang bersifat signifikan artinya, kepuasan kerja yang baik dari perusahaan akan meningkatkan kinerja karyawan.

- 3) Penelitian yang dilakukan oleh Fernanda (2016) dengan mengambil judul “Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan”, tempat penelitian ini berada pada industri topeng kayu di Dusun Bobung Gunung Kidul Yogyakarta. Penelitian ini termasuk penelitian survey dengan menggunakan kuisisioner dengan subjek penelitian yaitu populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan pada UMKM di Desa Wisata Bobung Gunung Kidul Yogyakarta yang berjumlah 170 orang yang terbagi kedalam 10 Sentra kerajinan topeng kayu. Pengambilan sampel menggunakan metode Proportionate Random Sampling. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis deskriptif, uji prasyarat analisis dan uji hipotesis. Hasil analisis penelitian ini adalah kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan serta pada variabel kepuasan kerja juga mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada UMKM di Desa Wisata Bobung Gunung Kidul Yogyakarta.

- 4) Arifianto and Nurdin (2020) dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. Teknik analisis data yang Digunakan dalam penelitian ini yaitu metode *structural equation modeling* (SEM) dan menggunakan bantuan software Smart PLS3. Hasil penelitian Menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian, PT. KSDW sebaiknya bisa mempertahankan kepuasan kerja dan komitmen organisasi agar karyawannya dapat termotivasi dalam melakukan pekerjaannya
- 5) Novianta (2020) dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Rumah Sakit Bethesda Yogyakarta). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dari sejumlah populasi karena mengingat jumlah karyawan yang sangat banyak. Metode Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian variabel berikutnya yaitu komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Uji secara simultan menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan.