

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Peranan perbankan sangat penting dalam menunjang berjalannya roda perekonomian dan pembangunan nasional, mengingat fungsinya sebagai lembaga intermediasi atau sebagai perantara antara debitor dan kreditor, penyelenggara transaksi pembayaran, dan lain-lain. Penyaluran kredit merupakan fokus dan kegiatan utama perbankan dalam menjalankan fungsi intermediasinya. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) merupakan salah satu jenis bank yang dikenal melayani golongan pengusaha mikro, kecil dan menengah. BPR merupakan lembaga perbankan resmi yang diatur dalam Undang-Undang Perbankan yang berfungsi tidak hanya sekedar menyalurkan kredit dalam bentuk kredit modal kerja, investasi maupun konsumsi tetapi juga melakukan penghimpunan dana masyarakat dalam bentuk deposito berjangka, tabungan dan bentuk lain yang dipersamakan dengan itu.

Kinerja karyawan merupakan salah satu factor utama yang dapat mempengaruhi kemajuan organisasi. Semakin tinggi atau semakin baik kinerja karyawan maka tujuan organisasi akan semakin mudah dicapai, begitu pula sebaliknya yang terjadi apabila kinerja karyawan rendah atau tidak baik maka tujuan itu akan sulit dicapai dan juga hasil yang diterima tidak akan sesuai keinginan organisas. Penilaian kinerja adalah alat yang berguna tidak hanya untuk mengevaluasi pekerjaan karyawan, tetapi juga untuk mengembangkan dan memotivasi karyawan (Palinggi, 2020). Terdapat faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja karyawan, diantaranya seperti menurunnya

keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan tidak adanya contoh yang harus dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik. Semua itu merupakan sebab menurunnya kinerja karyawan dalam bekerja. Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja diantaranya adalah kepemimpinan, disiplin kerja dan kompensasi.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan. Kinerja pegawai di PT. BPR Kita Kecamatan Kuta Utara Badung masih belum optimal. Hal tersebut dapat dilihat dari naik turunnya pencapaian target pendapatan setiap bulan pada tahun 2022, seperti pada tabel 1.1 dibawah ini :

**Tabel 1.1**  
**Pendapatan PT. BPR Kita Kecamatan Kuta Utara Badung**  
**Tahun 2022**

<b>Tahun 2022</b>	<b>Target</b>	<b>Realisasi</b>	<b>Pencapaian</b>
Januari	66.000.000,00	75.318.204,01	114,12%
Februari	66.000.000,00	65.760.795,40	99,64%
Maret	67.000.000,00	63.283.954,53	94,45%
April	67.000.000,00	46.394.449,49	69,25%
Mei	67.000.000,00	40.231.171,27	60,05%
Juni	67.000.000,00	79.098.253,49	118,06%
Juli	66.700.000,00	53.991.690,10	80,95%
Agustus	66.700.000,00	84.602.124,29	126,84%
September	66.700.000,00	52.600.350,51	78,86%
Oktober	66.700.000,00	51.223.153,02	76,80%
November	66.700.000,00	58.379.885,83	87,53%
Desember	66.500.000,00	62.505.405,56	93,99%
	<b>800.000.000,00</b>	<b>733.389.437,50</b>	<b>91,71%</b>

Sumber : PT. BPR Kita Kecamatan Kuta Utara Badung

Berdasarkan tabel 1.1 dapat diketahui pendapatan PT. BPR Kita Kecamatan Kuta Utara Badung selama tahun 2022 mencapai Rp. 733.389.437,50 dari target sebesar Rp. 800.000.000,00 dengan pencapaian sebesar 91,71%. Pendapatan tertinggi pada bulan Agustus sebesar Rp.

84.602.124,29 dari target Rp. 66.700.000,00 dengan pencapaian 126,84% dan pendapatan terendah pada bulan Mei sebesar Rp. 40.231.171,27 dari target Rp. 67.000.000,00 dengan pencapaian 60,05%. Hal ini menunjukkan bahwa pendapatan masih belum stabil karena terjadi naik turun pendapatan setiap bulannya selain itu pendapatan juga sering kali tidak mencapai target yang ditetapkan PT. BPR Kita Kecamatan Kuta Utara Badung. Hal ini dapat mengidentifikasi bahwa kinerja karyawan belum sesuai dengan harapan perusahaan. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan factor kepemimpinan, disiplin kerja, dan kompensasi, dalam melihat pengaruhnya terhadap kinerja karyawan di PT. BPR Kita Kecamatan Kuta Utara Badung, karena faktor-faktor ini menjadi permasalahan yang penting untuk dicarikan solusi demi meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Faktor pertama adalah mengenai kepemimpinan, Kepemimpinan adalah seseorang yang dapat menentukan strategi, mampu membuat rencana, dan bias menjadi motivator bagi bawahan sehingga mereka dapat menghasilkan kinerja yang efektif dan efisien (Purwadi, 2020). Kemampuan tersebut tidaklah mudah dimiliki oleh setiap orang karena kepemimpinan membutuhkan kedewasaan dalam berpikir dan bersikap, begitu pula dibutuhkan kreativitas dan keberanian dalam memimpin lebih-lebih memberikan contoh atau keteladanan terbaik kepada para bawahannya. Hal ini membawa konsekuensi bahwa setiap pemimpin berkewajiban untuk memberikan perhatian sungguh-sungguh dalam membina, menggerakkan dan mengarahkan seluruh potensi karyawan di lingkungannya agar dapat

mewujudkan stabilitas organisasi dan peningkatan produktivitas yang berorientasi pada tujuan organisasi.

Pemimpin berperan dalam meningkatkan kemampuan, komitmen, keterampilan pemahaman nilai-nilai pada organisasi serta kerjasama tim untuk memperbaiki kinerja dalam organisasi apabila pimpinan mampu menerapkan kepemimpinan yang tepat, maka karyawan akan merasa puas yang pada akhirnya mampu memperbaiki kinerjanya (Utama, 2019). Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan, permasalahan kepemimpinan yang terjadi di PT. BPR Kita Kecamatan Kuta Utara Badung selama ini adalah pimpinan belum dapat mengoptimalkan potensi organisasi dan belum dapat membangun komunikasi yang efektif kepada para karyawannya untuk lebih meningkatkan kinerja dalam membangun organisasi.

Penelitian sebelumnya menurut Afandi & Bahri (2020) Pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Muizu, (2019) Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. Rivaldo & Ratnasari (2020) Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. Piartini (2018) Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan yang dimoderasi oleh motivasi kerja pada BPR se-Kecamatan Sukawati Gianyar. Hasil penelitian-penelitian tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian menurut Marjaya & Pasaribu (2019) Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai

menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh negative tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain dari factor kepemimpinan factor lainnya adalah disiplin kerja. Menurut Hasibuan (2019:193), “kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Latainer dalam Sutrisno (2019:87) mengartikan “disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai yang tinggi dari pekerjaan dan perilaku”. Tingkat disiplin kerja masih sangat sulit dicapai karena banyaknya masalah yang terjadi di dalam perusahaan dan solusi untuk mengatasi masalah tersebut dengan cara pimpinan mengajak berkomunikasi kepada para bawahannya karena jika pimpinan memberi bersikap atau berperilaku baik maka hal tersebut akan menjadi contoh untuk para bawahannya. Pimpinan juga mempunyai suatu kewajiban untuk bisa membina para karyawannya. Dan jika karyawan bisa memiliki sikap disiplin yang baik maka hal tersebut tentunya akan bisa meningkatkan kinerja dari para karyawan itu sendiri yang tentunya juga dapat menghasilkan karyawan yang lebih berkualitas

Disiplin merupakan modal utama yang menentukan kinerja karyawan PT. BPR Kita Kecamatan Kuta Utara Badung. Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan, disiplin Kerja pada PT. BPR Kita Kecamatan Kuta Utara Badung juga dirasakan belum optimal, hal ini dapat dilihat dari beberapa permasalahan mulai dari masih adanya karyawan yang sering meninggalkan kantor pada waktu jam kerja, karyawan yang sering pulang

lebih cepat dari waktu jam bekerja selesai, karyawan yang tidak bekerja tanpa alasan yang jelas dan masih sering terjadi karyawan yang datang terlambat ke kantor. Adanya permasalahan ini tentunya sangat mengganggu dalam kinerja organisasi yang ada di perusahaan yang berdampak kepada tidak terselesaikannya pekerjaan-pekerjaan secara tepat waktu.

Penelitian sebelumnya menurut Hasibuan & Silvya (2019) Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. Prasetyo & Marlina (2019) Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Illanisa, dkk (2019) Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Sekolah Dasar Islam Binar Indonesia Bandung. Tyas & Sunuharyo (2018) Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian-penelitian tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian menurut Muna & Isnowati (2022) Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera), menyatakan secara parsial disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tidak kalah pentingnya juga adalah kompensasi. Kompensasi merupakan bentuk balas jasa untuk karyawan yang diberikan kepada perusahaan. Menurut Enny (2019:37) kompensasi dapat didefinisikan sebagai bentuk timbal jasa yang diberikan kepada pegawai sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka kepada organisasi.

Kompensasi tersebut dapat berupa finansial yang langsung maupun tidak langsung, serta penghargaan tersebut dapat pula bersifat tidak langsung. Menurut Akbar, et al., (2021:125) kompensasi adalah semua bentuk pengembalian (*return*) finansial dan tunjangan-tunjangan yang diperoleh pegawai sebagai bagian dari sebuah hubungan kepegawaian. J long dalam Sinambela (2018:219) menyatakan bahwa “Kompensasi adalah bagian dari sistem *reward* yang hanya berkaitan dengan bagian ekonomi, tetapi sejak adanya keyakinan bahwa perilaku individual dipengaruhi oleh sistem dalam *spectrum* yang lebih luas maka sistem kompensasi tidak dapat terpisah dari keseluruhan sistem *reward* yang disediakan oleh organisasi”.

Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melaksanakan tugas keorganisasian. Pemberian kompensasi haruslah adil dan layak bagi seorang karyawan. Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan permasalahan kompensasi yang terjadi di PT. BPR Kita Kecamatan Kuta Utara Badung selama ini adalah Kompensasi yang diberikan kepada karyawan tidak sesuai dengan beban kerja yang diselesaikan hingga kualitas kerja karyawan menurun.

Penelitian sebelumnya menurut, Yulandri & Onsardi (2020) Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Zuriana & Suwati (2019) Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Sumber Trada Motor Bandar Lampung. Shofwani & Hariyadi (2019) Pengaruh kompensasi,

motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Universitas Muria Kudus. Dwianto, dkk (2019) Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jaeil Indonesia. Hasil penelitian-penelitian tersebut menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian menurut Aromega, dkk (2019) Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Yuta Hotel Manado, menyatakan secara parsial berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan.

Alasan mengambil judul pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Kita Kecamatan Kuta Utara Badung, karena kinerja karyawan tidak mencapai target, hal tersebut dikarenakan tingkat kepemimpinan, disiplin kerja dan kompensasi juga masih rendah. Berdasarkan masalah yang terdapat pada PT. BPR Kita Kecamatan Kuta Utara Badung maka dalam skripsi ini sangat relevan mengambil judul “Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Kita Kecamatan Kuta Utara Badung.

## **1.2 Pokok Permasalahan**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka pokok permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Kita Kecamatan Kuta Utara Badung?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Kita Kecamatan Kuta Utara Badung ?

3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Kita Kecamatan Kuta Utara Badung?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Dari latar belakang dan pokok masalah yang telah dikemukakan, penelitian ini memiliki tiga tujuan utama yaitu:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Kita Kecamatan Kuta Utara Badung.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Kita Kecamatan Kuta Utara Badung.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Kita Kecamatan Kuta Utara Badung.

### 1.4 Kegunaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dirumuskan maka kegunaan dari penelitian ini sebagai berikut:

- 1) Bagi Mahasiswa

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan keilmuan mengenai pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Kita Kecamatan Kuta Utara Badung.

- 2) Bagi Perusahaan

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan dalam menangani masalah kepemimpinan, disiplin kerja dan kompensasi

terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Kita Kecamatan Kuta Utara Badung.

3) Bagi Universitas

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan referensi dan dapat member kontribusi bagi penelitian selanjutnya.



**UNMAS DENPASAR**

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Landasan Teori

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

*Goal setting theory* merupakan salah satu bagian dari teori motivasi yang dikemukakan oleh Edwin Locke pada tahun 1978. *Goal setting theory* didasarkan pada bukti yang berasumsi bahwa sasaran 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. 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.

Teori ini juga menyatakan bahwa perilaku individu diatur oleh ide (pemikiran) dan niat seseorang. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kerja yang ingin dicapai oleh individu. Jika seorang individu berkomitmen untuk mencapai tujuannya, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya. Teori ini juga

menjelaskan bahwa penetapan tujuan yang sulit dan dapat diukur hasilnya akan dapat meningkatkan kinerja, yang diikuti dengan kemampuan dan keterampilan kerja. Pada tahun 1990, Locke dan Latham mempublikasikan hasil kerjanya dan merumuskan lima prinsip sukses *goal setting*. Berdasarkan riset mereka, ternyata sebuah *goal* akan memotivasi dan meningkatkan kinerja jika memenuhi unsur sebagai berikut:

1. *Clarity* (kejelasan): pastikan *goal* tersebut jelas, spesifik dan terukur.
2. *Challenge* (tantangan): pastikan *goal* tersebut relevan, dianggap penting, dan menantang.
3. *Commitment* (komitmen): pastikan *goal* tersebut dipahami dan disepakati bersama.
4. *Feedback* (umpan balik): pastikan ada metode pengukuran keberhasilan dan umpan balik terhadap usaha meraih *goal* tersebut.
5. *Task Complexity* (kompleksitas tugas): buat *goal* anda sedikit kompleks tanpa membuatnya menjadi membingungkan. Artinya berikanlah seseorang waktu yang cukup untuk mencapai goal-nya atau mempelajari hal yang mereka butuhkan untuk mencapai *goal*-nya.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan *goal setting theory* (teori penetapan tujuan) karena teori ini mempunyai empat mekanisme dalam memotivasi individu untuk mencapai kinerja. Pertama, penetapan tujuan dapat mengarahkan perhatian individu untuk lebih fokus pada pencapaian tujuan tersebut. Kedua, tujuan dapat membantu mengatur usaha yang diberikan oleh individu untuk mencapai tujuan. Ketiga, adanya tujuan dapat meningkatkan ketekunan individu dalam mencapai tujuan tersebut.

Keempat, tujuan membantu individu untuk menetapkan strategi dan melakukan tindakan sesuai yang direncanakan. Dengan demikian, dengan adanya penetapan tujuan dapat meningkatkan kinerja individu yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja perusahaan.

## **2.1.2 Kinerja Karyawan**

### **1. Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja sebagai salah satu factor penting dalam perusahaan, karena dengan meningkatnya kinerja karyawan diharapkan akan dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Tasmara (2018:67) menyatakan kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama.

Kinerja digunakan oleh manajemen untuk melakukan penilaian berkala operasional efektivitas organisasi dan karyawan berdasarkan standar, target dan target yang telah ditentukan kriteria (Muizu, dkk 2019). Kinerja karyawan dalam suatu organisasi ditentukan oleh sikap dan perilaku karyawan untuk pekerjaan mereka dan orientasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan (Nizamuddin, 2018). Kinerja adalah hasil atau keseluruhan tingkat kesuksesan seseorang selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar kerja, target atau kriteria target (Purwadi, 2020). Kinerja sebagai hasil dari pekerjaan yang terkait dengan tujuan organisasi seperti kualitas, efisiensi, dan kriteria efektivitas lainnya (Muafi, 2019). Penilaian kinerja

adalah alat yang berguna tidak hanya untuk mengevaluasi pekerjaan karyawan, tetapi juga untuk mengembangkan dan memotivasi karyawan (Palinggi, 2020).

Berdasarkan pendapat tersebut diatas dapat disimpulkan, kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seorang karyawan dalam suatu organisasi untuk melaksanakan tugas dengan mengeluarkan semua kemampuannya sesuai dengan target yang ditentukan perusahaan.

## **2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Faktor-faktor yang memengaruhi Kinerja karyawan kinerja karyawan pada saat melakukan pencapaian dapat disebabkan oleh beragam faktor, menurut Kasmir dalam Tri Maryati (2021) faktor tersebut antara lain:

### **1. Keahlian dan Kemampuan**

Setiap orang baik atasan maupun bawahan harus memiliki kemampuan dan keahlian yang dapat dipakai untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

### **2. Pengetahuan**

Seseorang yang memiliki output pekerjaan yang baik itu disebabkan karena seseorang tersebut mempunyai kemampuan yang lebih detail akan bidang tersebut.

### **3. Rancangan Kerja**

Suatu faktor di mana karyawan dimudahkan dalam menjalankan tanggung jawab beserta tugasnya. Suatu pekerjaan dengan rancangan yang bagus akan mengurangi tingkat kesulitan karyawan dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan yang dijalankannya.

#### 4. Kepribadian

Merupakan keseluruhan seorang individu dalam berinteraksi dan bereaksi satu dengan yang lainnya dalam sebuah organisasi.

#### 5. Motivasi Kerja

Faktor ini muncul dari dalam diri seorang karyawan supaya seseorang tergerak atau terpengaruh dalam menjalankan sesuatu, jika seseorang mempunyai dukungan yang kuat dari sekelilingnya, maka orang tersebut akan termotivasi dalam menjalankan tugas dan kewajibannya.

#### 6. Kepemimpinan

Merupakan sikap atasan dalam mengorganisasikan sistem kerja terhadap anggotanya dalam mendorong penyelesaian tugas dan kewajiban yang diamanahkan kepada mereka.

#### 7. Komitmen

Faktor yang memengaruhi kinerja karyawan sesuai dengan kepatuhan karyawan dalam menjalankan setiap peraturan yang berlaku di sebuah organisasi ataupun perusahaannya.

#### 8. Gaya Kepemimpinan

Merupakan sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah kepada bawahannya. Kenyataannya, gaya kepemimpinan dapat diterapkan sesuai dengan kondisi suatu organisasi.

#### 9. Lingkungan Kerja

Merupakan suasana dan kondisi lingkungan yang berada disekitar seseorang bekerja. Suasana yang nyaman dan aman akan memberi kenyamanan

### 3. Indikator Kinerja Karyawan

Mangkunegara dalam Maryati (2021:15), mengukur kinerja karyawan perlu memperhatikan beberapa hal indikator didalamnya, yaitu:

1. Kualitas Kerja

Menunjukkan kemampuan pegawai pada hasil tugas yang telah dikerjakan, apakah sesuai dengan yang diperintahkan, dan apakah pegawai tersebut teliti, rapi, dan lengkap dalam mengerjakan setiap tugas-tugasnya.

2. Kuantitas Kerja

Lebih mengarah kepada seberapa lama seorang pegawai bekerja atau seberapa banyak komoditi barang/jasa yang dapat dihasilkan dalam kurun waktu tertentu.

3. Pelaksanaan Tugas

Merupakan sejauh mana seorang pegawai mampu bertahan dalam melakukan pekerjaannya secara akurat dan tidak terdapat kesalahan pada saat menjalankan pekerjaan yang diembankan kepadanya.

4. Tanggung Jawab

Sejauh mana karyawan mampu bertahan dalam melaksanakan pekerjaannya secara akurat dan tidak terdapat kesalahan pada saat menyelesaikan pekerjaan sesuai kebijakan operasional yang berlaku di perusahaan.

Indikator Kinerja Karyawan menurut Mathis dan Jackson dalam Alex Sinaga (2018) adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

2. Kualitas

Kualitas adalah ketaatan dalam prosedur, disiplin, dedikasi, dan tingkat dimana hasil aktivitas yang dikehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, maupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas.

3. Keandalan

Keandalan adalah kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang disyaratkan dengan supervisi minimum, keandalan mencakup konsistensi kinerja dan keandalan dalam pelayanan akurat, benar dan tepat.

4. Kehadiran

Kehadiran adalah keyakinan akan masuk kerja setiap hari dan sesuai dengan jam kerja.

5. Kemampuan Bekerja Sama

Kemampuan bekerja sama adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna sebesar-besarnya.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan indikator dari Mangkunegara dalam Maryati (2021:15) karena terdiri dari kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang sesuai

untuk mengevaluasi keadaan yang terjadi pada PT. BPR Kita Kecamatan Kuta Utara Badung.

### **2.1.3 Kepemimpinan**

#### **1. Pengertian Kepemimpinan**

Dalam suatu organisasi, factor kepemimpinan memegang peranan yang penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah. Karena harus memahami setiap perilaku bawahan yang berbeda-beda. Bawahan dipengaruhi sedemikian rupa sehingga bisa memberikan pengabdian dan partisipasinya kepada organisasi secara efektif dan efisien. Dengan kata lain, bahwa sukses tidaknya usaha pencapaian tujuan organisasi ditentukan oleh kualitas pemimpin.

Kepemimpinan adalah seseorang yang dapat menentukan strategi, mampu membuat rencana, dan bias menjadi motivator bagi bawahan sehingga mereka dapat menghasilkan kinerja yang efektif dan efisien (Purwadi, 2020). Kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi orang lain dalam suatu kelompok guna mencapai tujuan tertentu (Widodo, 2020). Kepemimpinan merupakan kekuatan aspirasional, kekuatan semangat, dan kekuatan moral yang kreatif, yang mampu mempengaruhi para anggota untuk mengubah sikap, sehingga mereka menjadi conform dengan keinginan pemimpin (Syaleh, 2019). Pemimpin berperan dalam meningkatkan kemampuan, komitmen, keterampilan pemahaman nilai-nilai pada organisasi serta kerjasama tim untuk memperbaiki kinerja dalam organisasi apabila pimpinan mampu menerapkan kepemimpinan yang tepat, maka karyawan

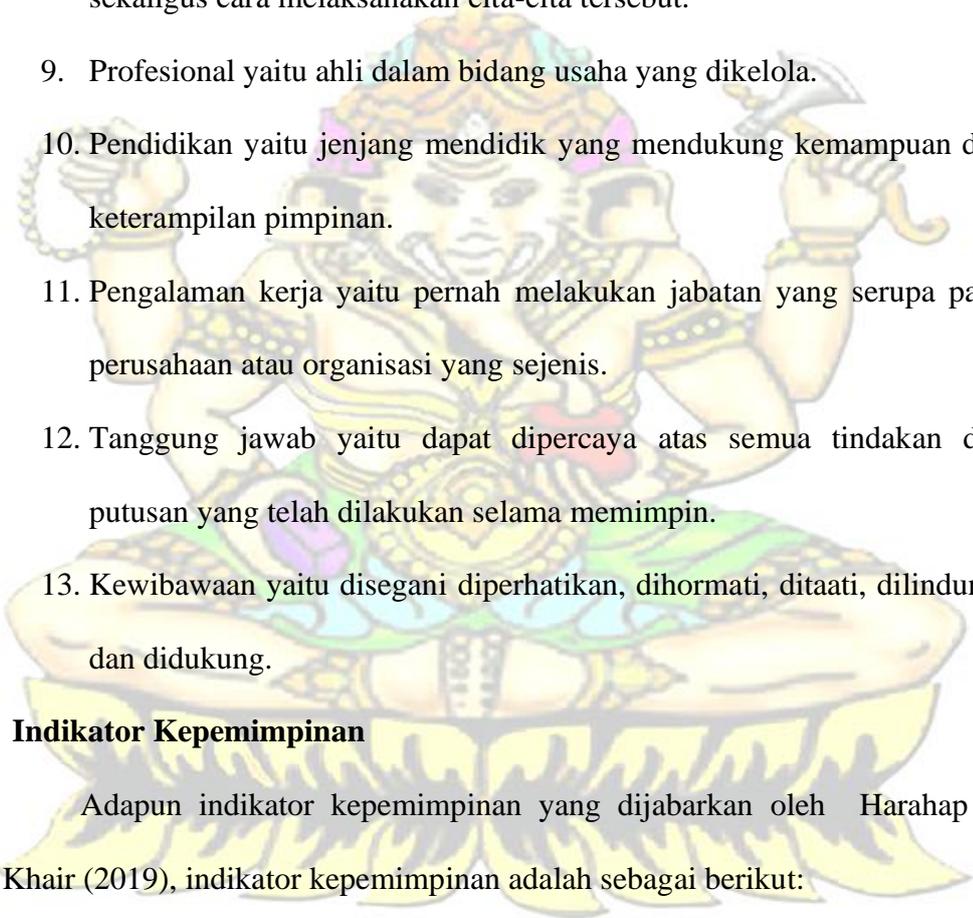
akan merasa puas yang pada akhirnya mampu memperbaiki kinerjanya (Utama, 2019).

Berdasarkan definisi-definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah upaya untuk mempengaruhi orang lain dengan memberikan dorongan dan bimbingan dalam bekerja sama untuk mengejar tujuan yang telah disepakati bersama.

## **2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan**

Adapun faktor yang mempengaruhi kepemimpinan menurut Pandi Afandi (2018:115-116) sebagai berikut :

1. Kematangan emosional yaitu emosi yang stabil atau tenang dalam mengatasi berbagai masalah dan tidak terburu-buru dalam mengambil keputusan, tidak mudah terpengaruh oleh informasi yang belum jelas kebenarannya.
2. Komunikatif yaitu berbicara dengan baik dan mudah dimengerti, kata-kata yang baik dan tepat sehingga orang yang menerima pesan dengan senang hati dan cepat melaksanakan apa yang disampaikan oleh pimpinan.
3. Memberi keputusan yaitu berani mengambil suatu keputusan pada suatu masalah yang harus diputuskan oleh pimpinan.
4. Mengawasi yaitu turun kelokasi kerja karyawan, melihat menanyakan, atau memberikan wejangan tentang pekerjaan tersebut.
5. Evaluasi yaitu menilai hasil kinerja karyawan dan memutuskan masa depan atau karir karyawan.

- 
6. Disiplin yaitu pimpinan yang taat aturan akan mejadi contoh bagi bawahannya.
  7. Motivasi yaitu dorongan semangat kerja kepada karyawan agar menghasilkan kinerja yang optimal.
  8. Visi dan misi yaitu harapan yang ingin dicapai dimasa mendatang sekaligus cara melaksanakan cita-cita tersebut.
  9. Profesional yaitu ahli dalam bidang usaha yang dikelola.
  10. Pendidikan yaitu jenjang mendidik yang mendukung kemampuan dan keterampilan pimpinan.
  11. Pengalaman kerja yaitu pernah melakukan jabatan yang serupa pada perusahaan atau organisasi yang sejenis.
  12. Tanggung jawab yaitu dapat dipercaya atas semua tindakan dan putusan yang telah dilakukan selama memimpin.
  13. Kewibawaan yaitu disegani diperhatikan, dihormati, ditaati, dilindungi dan didukung.

### **3. Indikator Kepemimpinan**

Adapun indikator kepemimpinan yang dijabarkan oleh Harahap & Khair (2019), indikator kepemimpinan adalah sebagai berikut:

- a. Kemampuan mengambil keputusan.

Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.

b. Kemampuan Memotivasi.

Kemampuan Memotivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

c. Kemampuan Komunikasi.

Kemampuan Komunikasi adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung.

d. Kemampuan Mengendalikan Bawahan.

Seorang Pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan jangka panjang perusahaan.

Menurut Samsul Arifin (2019) indikator kepemimpinan di antaranya adalah sebagai berikut :

1) Kemampuan untuk membina kerjasama dan hubungan yang baik.

Lebih mengutamakan membina kerjasama dan hubungan baik dengan para pegawai masing-masing. Selain itu, kemampuan

seorang pimpinan dalam memotivasi para pegawai pun sangat diperlukan.

2) Kemampuan yang efektivitas.

Berusaha untuk dapat menyelesaikan tugas di luar kemampuannya apabila diperlukan. Selain itu, bagi pimpinan maupun pegawai mampu menyelesaikan tugas yang dibebankan dengan tepat waktu, serta dapat hadir tepat waktu dan tidak terlambat.

3) Kepemimpinan yang partisipatif.

Dalam pengambilan keputusan, lebih mengutamakan penentuan secara musyawarah bersama dengan para pegawai. Pimpinan juga diharapkan mampu dengan cepat meneliti masalah yang terjadi pada pekerjaan, sehingga masalah dapat diselesaikan secara cepat dan tepat pula.

4) Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau waktu.

Pimpinan diharapkan bersedia untuk membawa kepentingan pribadi dan organisasi kepada kepentingan yang lebih luas, yaitu kepentingan organisasi menggunakan waktu sisa untuk keperluan pribadi. Selain itu juga selalu berusaha untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang telah ditentukan.

5) Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau wewenang.

Mengutamakan tanggung jawab pimpinan dalam menyelesaikan tugas mana yang harus ditangani sendiri, dan mana yang harus ditangani secara berkelompok. Pimpinan harus selalu memberikan

bimbingan dan pelatihan dalam pengambilan keputusan kepada para pegawai.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan indikator dari Harahap & Khair (2019), karena terdiri dari kemampuan mengambil keputusan, kemampuan motivasi, kemampuan komunikasi, kemampuan mengendalikan bawahan dan tanggung jawab yang sesuai untuk mengevaluasi keadaan yang terjadi pada PT. BPR Kita Kecamatan Kuta Utara Badung.

#### **2.1.4 Disiplin Kerja**

##### **1. Pengertian Disiplin Kerja**

Disiplin kerja sangatlah penting bagi suatu perusahaan atau instansi pemerintah dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Tanpa adanya disiplin kerja yang baik sulit bagi suatu perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Kedisiplinan merupakan fungsi sumber daya manusia yang keenam dari fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin banyak disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin kerja karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil kerja yang optimal.

Hasibuan (2019:193), “kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Latainer dalam Sutrisno (2019:87) mengartikan “disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan

menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai yang tinggi dari pekerjaan dan perilaku”. Salah satu upaya untuk mengatasi penyebab tindakan indisipliner yang bertujuan untuk pertumbuhan organisasi yaitu memotivasi karyawan agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Adanya disiplin kerja sangat bermanfaat dalam mendidik karyawan untuk mematuhi peraturan dan kebijakan-kebijakan yang berlaku pada perusahaan tersebut sehingga akan menghasilkan kinerja yang optimal.

Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Tujuan disiplin baik secara kelompok maupun perorangan adalah untuk mengarahkan tingkah laku seseorang pada realita yang harmonis dan untuk menciptakan kondisi tersebut, terlebih dahulu harus diwujudkan keselarasan antara hak dan kewajiban karyawan.

## **2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kedisiplinan**

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi tegak tidaknya suatu disiplin kerja dalam suatu perusahaan. Menurut Ganyang (2018) terdapat banyak faktor yang berpengaruh terhadap kedisiplinan kerja karyawan yang di antaranya adalah sebagai berikut.

1. Adanya tujuan yang jelas dari perusahaan.

Tujuan perusahaan menjadi sasaran yang harus dicapai oleh semua anggota perusahaan yang bersangkutan. Kedisiplinan kerja akan merujuk kepada tujuan perusahaan. Dengan demikian agar disiplin kerja karyawan dapat diwujudkan dengan baik, maka tujuan ini harus disosialisasikan dan dipahami oleh setiap karyawan.

2. Adanya peraturan yang dimiliki perusahaan.

Peraturan yang dimiliki perusahaan harus dinyatakan secara konkret dan tertulis, sehingga lebih mudah disosialisasikan dan dilaksanakan oleh semua karyawan.

3. Perilaku kedisiplinan atasan.

Karyawan akan mencontoh atau memperhatikan sikap dan perilaku dari atasannya. Jika atasan selalu taat terhadap peraturan perusahaan, maka karyawan akan mengikutinya. Sebaliknya jika atasan sering melanggar, maka karyawan tidak menutup kemungkinan akan mencari peluang untuk melakukan tindakan sama seperti yang dilakukan atasannya.

4. Adanya perhatian dan pengarahan kepada karyawan.

Atasan yang mampu memberikan perhatian secara pribadi kepada setiap karyawan akan menimbulkan kondisi bahwa karyawan merupakan bagian penting dari perusahaan.

5. Adanya *reward* dan *punishment*.

*Reward* merupakan balas jasa yang diberikan kepada karyawan yang berhasil melaksanakan tugas dengan penuh kedisiplinan.

Punishment merupakan sanksi yang diberikan kepada karyawan yang melanggar peraturan disiplin kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

### 3. Indikator Disiplin Kerja

Menurut pendapat Rivai dalam Alfiah (2019) indikator disiplin kerja yaitu sebagai berikut:

- 1) Kehadiran merupakan indikator utama yang mengukur tingkat kedisiplinan dan pada umumnya disiplin kerja yang rendah pada pegawai dapat tercermin dari kebiasaan pegawai yang suka terlambat dalam bekerja.
- 2) Ketaatan pada peraturan kerja merupakan bentuk kepatuhan dari pegawai terhadap peraturan kerja dan selalu mematuhi prosedur yang berlaku di Kantor.
- 3) Ketaatan pada standar kerja yaitu seberapa besar tanggung jawab seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan.
- 4) Etika bekerja merupakan bentuk dari tindakan indisipliner dan disiplin kerja pegawai.

Indikator-indikator disiplin kerja menurut Handoko (Hamali, 2018) terdiri dari:

- 1) Disiplin preventif

Kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah.

## 2) Disiplin korektif

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

## 3) Disiplin progresif

Disiplin progresif adalah perusahaan bias menerapkan suatu kebijaksanaan disiplin progresif, artinya memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan indikator dari Rivai dalam Alfiah (2019), karena terdiri dari kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi dan etika bekerja yang sesuai untuk mengevaluasi keadaan yang terjadi pada PT. BPR Kita Kecamatan Kuta Utara Badung.

## 2.1.5 Kompensasi

### 1. Pengertian Kompensasi

Pada dasarnya manusia bekerja juga ingin memperoleh uang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk itulah seorang pegawai mulai menghargai kerja keras dan semakin menunjukkan loyalitas terhadap organisasi sehingga organisasi memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja pegawai yaitu dengan jalan memberikan kompensasi. Untuk meningkatkan produktivitas pegawai dapat melalui pemberian kompensasi agar pegawai bekerja dengan semangat dalam menjalankan tugasnya. Pada hakikatnya, pemberian kompensasi adalah satu dari langkah dalam

meningkatkan kinerja pegawai. Dengan pemberian kompensasi yang benar, para pegawai akan lebih terpuaskan dan termotivasi dalam mencapai sasaran. Kompensasi sangat penting bagi pegawai, karena besarnya kompensasi yang diberikan akan mencerminkan nilai bagi mereka, keluarga, dan masyarakat.

Menurut Hasibuan (2020: 118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi berbentuk uang, artinya kompensasi dibayar dengan sejumlah uang kartal kepada karyawan bersangkutan. Sedangkan kompensasi berbentuk barang, artinya kompensasi dibayar dengan barang. Selanjutnya menurut Akbar, et al., (2021:125) kompensasi adalah semua bentuk pengembalian (*return*) finansial dan tunjangan-tunjangan yang diperoleh pegawai sebagai bagian dari sebuah hubungan kepegawaian.

Dari berbagai pengertian kompensasi yang dipaparkan oleh para ahli tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan balas jasa yang diterima tenaga kerja baik yang langsung berupa uang (finansial) maupun yang tidak langsung berupa uang (nonfinansial) yang diberikan oleh perusahaan karena tenaga kerja telah memberikan sumbangan tenaga dan pikirannya demi kemajuan perusahaan.

## **2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi**

Menurut Hasibuan (2020:127) faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi yaitu:

1. Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja.

Dalam hal ini jika penawaran yang ada itu lebih besar dari lowongan pekerjaan maka tingkat kompensasi relatif kecil, begitupun sebaliknya jika terdapat penawaran lebih kecil sedangkan lowongan pekerjaan itu lebih besar maka kompensasi yang ditawarkan akan relatif lebih besar.

2. Kemampuan dan Kesiediaan Perusahaan.

Dalam hal ini apabila jika perusahaan atau suatu organisasi tersebut mampu dan bersedia memberikan kompensasi dengan baik maka tingkat kompensasi semakin besar, begitupun sebaliknya apabila perusahaan atau suatu organisasi tersebut hanya mampu memberikan kompensasi rendah maka tingkat kompensasi pun rendah.

3. Produktivitas Kerja Pegawai atau Karyawan.

Dalam hal ini jika produktivitas kerja yang dilakukan pegawai atau karyawan tersebut baik, maka tingkat kompensasi yang akan didapatkan akan semakin besar, begitupun sebaliknya jika produktivitas yang dilakukan pegawai atau karyawan buruk, maka kompensasi yang akan didapatkan pun rendah.

4. Biaya Hidup

Dalam hal ini biaya hidup dapat menentukan tinggi rendahnya tingkat kompensasi. Yang dimana jika biaya hidup di daerah tersebut tinggi maka tingkat pendapatan kompensasi juga akan tinggi begitupun dengan sebaliknya.

## 5. Kondisi Perekonomian Nasional

Dalam hal ini tinggi atau rendahnya tingkat pemberian kompensasi yang dilakukan perusahaan kepada pegawai juga dapat disebabkan oleh kondisi perekonomian saat itu. Jika perekonomian sedang tinggi maka kompensasi yang akan diberikan pun akan tinggi, sebaliknya jika perekonomian sedang merosot maka kompensasi yang akan diberikan pun akan rendah.

## 3. Indikator Kompensasi

Menurut Simamora & Dahlia (2022) terdapat empat indikator kompensasi, yaitu :

### 1. Gaji/Upah

Gaji merupakan imbalan balas jasa yang dinyatakan dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukan sebagai seorang karyawan.

### 2. Insentif

Insentif merupakan jenis kompensasi yang diluar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi, yang dilihat dari hasil kinerja.

### 3. Tunjangan

Tunjangan merupakan jenis kompensasi dalam bentuk nonfinansial, seperti asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

#### 4. Fasilitas

Jenis kompensasi nonfinansial yang dapat mewakili jumlah substansial dari kompensasi terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal oleh perusahaan.

Sedangkan menurut Onsardi (2018) indikator kompensasi terdiri dari ;

##### 1. Gaji

Gaji adalah imbalan finansial yang dibayarkan kepada karyawan secara teratur, seperti tahunan, catur wulan, bulanan atau mingguan.

##### 2. Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.

##### 3. Tunjangan-tunjangan.

Tunjangan adalah fasilitas yang diberikan oleh instansi baik berupa uang maupun barang, guna membantu karyawannya dalam menjalankan tugas-tugasnya.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan indikator dari Simamora & Dahlia (2022), karena terdiri dari gaji/upah, insentif, tunjangan dan fasilitas yang sesuai untuk mengevaluasi keadaan yang terjadi pada PT. BPR

Kita Kecamatan Kuta Utara Badung.

UNMAS DENPASAR

## 2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Penelitian sebelumnya yang diacu dalam penelitian ini diantaranya adalah :

- 1) Afandi & Bahri (2020) Pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Asia Muslim Charity Foundation

(AMCF) Sumatera Utara 2019 dimana seluruhnya berjumlah 37 orang. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan angket (Questioner), kemudian dilakukan analisis data menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian diperoleh Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja Karyawan. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja Karyawan. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja Karyawan.

- 2) Muizu, dkk (2019) Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah survei deskriptif dan survei penjelasan. Alat uji hipotesis menggunakan Structural Equation Mode 1 (SEM), sedangkan pengolahan data dilakukan dengan program LISREL 8.72 (Linier Structural Relationship). Hasil penelitian ini secara umum membenarkan pengaruh yang signifikan secara positif pada kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
- 3) Rivaldo & Ratnasari (2020) Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Nagoya Batam yang berjumlah 46 orang. Penelitian ini menggunakan metode survei model kausal menggunakan teknik analisis jalur. Hasil penelitian diperoleh kepemimpinan, motivasi dan kepuasan kerja secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

- 4) Marjaya & Pasaribu (2019) Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. Adapun objek penelitian merupakan semua karyawan di PDAM Tirta Deli Kabupaten Deli Serdang dengan populasi sebesar 48 orang karyawan, Teknik analisis pada penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik, metode regresi linier berganda. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Lain halnya dengan variabel motivasi yang berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya variabel pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan kepemimpinan, motivasi dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
- 5) Piartini (2018) Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan yang dimoderasi oleh motivasi kerja pada BPR se-Kecamatan Sukawati Gianyar. Jumlah sampel yakni dengan menggunakan metode slovin ialah sebanyak 68 responden. Hasil penelitian diperoleh kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada BPR se-Kecamatan Sukawati Kabupaten Gianyar. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada BPR se-Kecamatan Sukawati Kabupaten Gianyar. Motivasi kerja memoderasi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada BPR se-Kecamatan Sukawati Kabupaten Gianyar. Motivasi kerja memperkuat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

- 6) Hasibuan & Silvy (2019) Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. Sampel yang digunakan sebanyak 60 karyawan. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Uji Asumsi Klasik, Regresi Berganda, Uji Hipotesis (Uji t dan Uji F), dan Koefisien Determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Secara parsial diketahui bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mewah Indah Jaya Binjai. Secara parsial diketahui bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mewah Indah Jaya Binjai. Secara simultan diketahui disiplin kerja dan motivasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mewah Indah Jaya Binjai.
- 7) Prasetyo & Marlina (2019) Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. jumlah sampel yang digunakan sebanyak 80 Responden. Teknik penarikan sampel menggunakan simple random sampling. Teknik penarikan data yang digunakan adalah kuesioner. Analisis data dengan menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
- 8) Illanisa, dkk (2019) Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Sekolah Dasar Islam Binar Indonesia Bandung. Jenis penelitian yang digunakan yaitu jenis penelitian deskriptif verifikatif dengan menggunakan jumlah keseluruhan karyawan yang ada untuk dijadikan

sebagai responden penelitian. Metode yang digunakan yaitu Regresi Linier Sederhana dan Uji T. Hasil penelitian diperoleh disiplin kerja mempunyai pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja karyawan Sekolah Dasar Islam Binar Indonesia Bandung.

- 9) Tyas & Sunuharyo (2018) Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Sampel sebanyak 93 responden yang merupakan karyawan dari PT. Pertamina (Persero) RU IV Cilacap. Analisis data yang digunakan yaitu analisis statistik deskriptif dan analisis inferensial yang terdiri dari analisis regresi linear berganda, dengan uji t dan uji F. Hasil penelitian diperoleh disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Karyawan. Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Karyawan.
- 10) Muna & Isnowati (2022) Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera). Responden dalam penelitian ini berjumlah 51 karyawan. Teknik pengumpulan data menggunakan metode survei melalui kuesioner. Hasil penelitian ini menghasilkan temuan bahwa secara parsial variabel disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 11) Yulandri & Onsardi (2020) Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Sampel yang digunakan 90 karyawan PT. (SBS) Sinar Bengkulu Selatan Metode penelitian dalam penelitian ini

menggunakan metode penelitian kuantitatif. Hasil penelitian diperoleh kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

12) Zuriana & Suwati (2019) Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Sumber Trada Motor Bandar Lampung. Responden dalam penelitian ini sebanyak 36 (tiga puluh enam) karyawan. Uji persyaratan instrumen dalam penelitian ini menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik kompensasi diberikan kepada karyawan maka semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan pada perusahaan.

13) Shofwani & Hariyadi (2019) Pengaruh kompensasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Universitas Muria Kudus. Adapun sampel dalam penelitian ini diambil 45 orang. Sedangkan Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling yaitu Sampel dimana pengambilan elemen-elemen yang dimasukan dalam sampel dilakukan dengan sengaja, dengan catatan bahwa sampel tersebut representatif atau mewakili populasi.

Hasil penelitian diperoleh terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variable Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variable Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variable Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

14) Aromega, dkk (2019) Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Yuta Hotel Manado. Populasi penelitian berjumlah 32 orang dan semua populasi digunakan sebagai responden. Analisa data menggunakan teknik statistik seperti uji validitas dan reliabilitas untuk kuesioner, regresi linear berganda dengan uji-F dan uji-t untuk pembuktian hipotesa. Hasil penelitian menunjukkan kompensasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan; sedangkan kompensasi secara parsial berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan Yuta Hotel Manado.

15) Dwianto, dkk (2019) Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jaeil Indonesia. Sampel yang digunakan sebanyak 40 orang karyawan. Teknik analisis data yang digunakan yaitu regresi linear sederhana. Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Jaeil Indonesia.

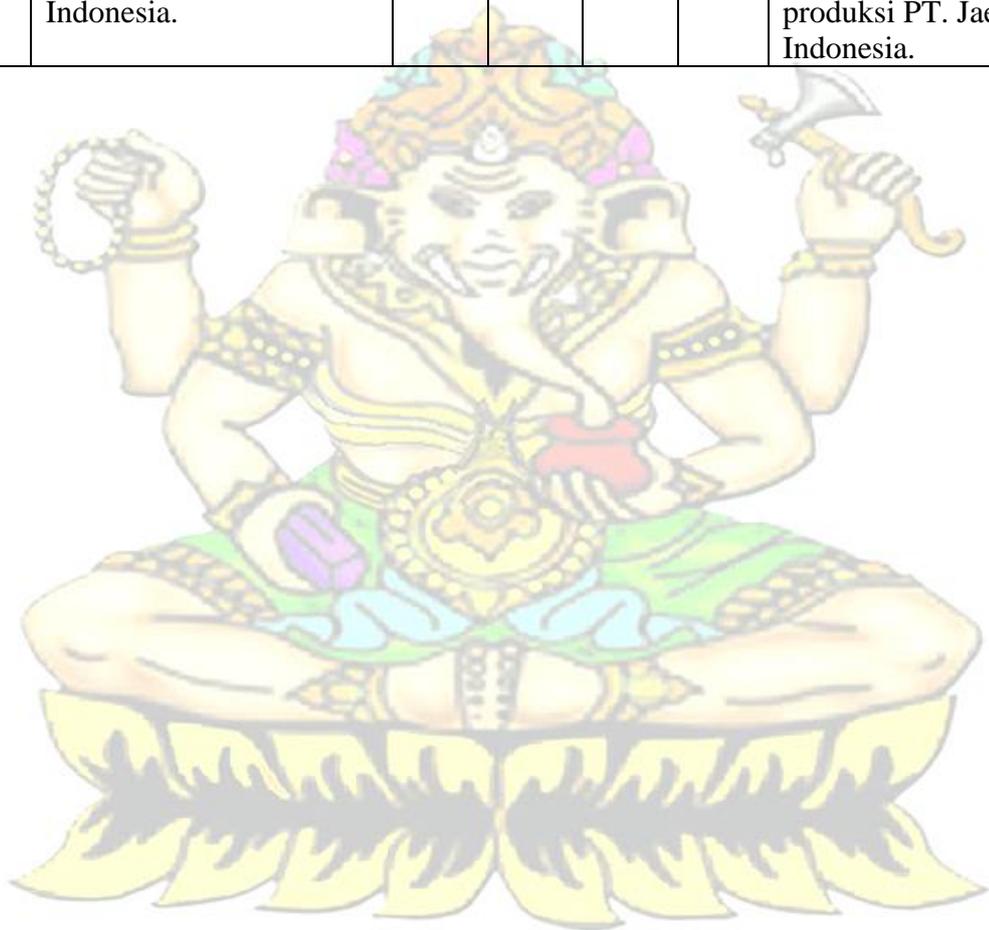
UNMAS DENPASAR

Table 2.1  
Mapping Penelitian Terdahulu

No	Peneliti (Tahun)	Variabel				Hasil
		KP	DK	KO	KK	
1	Afandi & Bahri (2020) Pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.	✓	✓		✓	Hasil penelitian diperoleh Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja Karyawan.
2	Muizu, dkk (2019) Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan.	✓			✓	Hasil penelitian ini secara umum membenarkan pengaruh yang signifikan secara positif pada kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
3	Rivaldo & Ratnasari (2020) Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan.	✓			✓	Hasil penelitian diperoleh kepemimpinan, motivasi dan kepuasan kerja secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4	Marjaya & Pasaribu (2019) Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai.	✓			✓	Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
5	Piartini (2018) Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan yang dimoderasi oleh motivasi kerja pada BPR se-Kecamatan Sukawati Gianyar.	✓			✓	Hasil penelitian diperoleh kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada BPR se-Kecamatan Sukawati Kabupaten Gianyar.
6	Hasibuan & Silvy (2019) Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.		✓		✓	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Secara parsial diketahui bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

7	Prasetyo & Marlina (2019) Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.		✓		✓	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
8	Illanisa, dkk (2019) Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Sekolah Dasar Islam Binar Indonesia Bandung.		✓		✓	Hasil penelitian diperoleh disiplin kerja mempunyai pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja karyawan Sekolah Dasar Islam Binar Indonesia Bandung.
9	Tyas & Sunuharyo (2018) Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.		✓		✓	Hasil penelitian diperoleh disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Karyawan.
10	Muna & Isnowati (2022) Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera).		✓		✓	Hasil penelitian ini menghasilkan temuan bahwa secara parsial variabel disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
11	Yulandri & Onsardi (2020) Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.		✓	✓	✓	Hasil penelitian diperoleh kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
12	Zuriana & Suwati (2019) Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Sumber Trada Motor Bandar Lampung.			✓	✓	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
13	Shofwani & Hariyadi (2019) Pengaruh kompensasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Universitas Muria Kudus.		✓	✓	✓	Hasil penelitian diperoleh terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variable Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.

14	Aromega, dkk (2019) Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Yuta Hotel Manado.		✓	✓	✓	Kompensasi secara parsial berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan Yuta Hotel Manado.
15	Dwianto, dkk (2019) Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jaeil Indonesia.			✓	✓	Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Jaeil Indonesia.



**UNMAS DENPASAR**