

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Rumah sakit sebagai institusi pelayanan kesehatan yang padat modal dan sumber daya manusia, membutuhkan budaya organisasi yang baik agar sumber daya yang tersedia dapat dimanfaatkan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pada masa mendatang, kunci utama kesuksesan rumah sakit adalah terletak pada dua hal pokok yaitu pemanfaatan sumber daya khususnya sumber daya manusia secara efektif dan efisien, dan kepuasan pemakaian jasa rumah sakit tersebut (pasien dan keluarga) Alma (2018). Pasien sebagai penerima jasa Rumah Sakit saat ini berbeda dengan pasien pada masa lalu. Kini pasien semakin terdidik dan cenderung bervariasi dalam memenuhi kebutuhan kesehatannya, sehingga terpenuhi kepuasannya dan menyadari hak-haknya. Jika layanan diberikan sesuai dengan yang dikehendaki, maka pasien akan puas, jika yang terjadi sebaliknya, maka akan menyebabkan kehilangan minat pasien untuk berobat dan ini akan menyebabkan pasien mempunyai *image* negatif terhadap perusahaan tersebut, yang akan mengakibatkan menurunnya jumlah pasien akhirnya akan menyebabkan pengurangan keuntungan, Erawati (2019)

Kinerja pegawai rumah sakit khususnya perawat di Indonesia masih rendah. Maslita (2017) di ruang rawat inap RSUD kabupaten Tangerang kinerja perawat rendah sebesar 53,7%. Rahmat (2018) di rumah sakit

Surabaya juga memperlihatkan kinerja perawat yang rendah sebesar 50%. Sementara penelitian yang dilakukan oleh Maulini (2018) di RSUD H.Hanafie Maura Bungo Jambi juga memperlihatkan kinerja perawat dalam katagori kurang baik sebesar 47,6%. Bila dilihat dari penelitian diatas kinerja perawat masih rendah hampir mendekati 50%, artinya sebagian besar perawat masih belum optimal memberikan pelayanan keperawatan kepada pasien. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja merupakan elemen penting untuk dipertahankan oleh pemimpin agar pelayanan keperawatan yang diberikan dapat berkualitas dan sesuai dengan satandar dan harapan masyarakat sehingga akan berdampak terhadap kepuasan masyarakat terhadap pelayanan rumah sakit.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan masyarakat terhadap pelayanan rumah sakit, selain di pengaruhi oleh kualitas jasa atau pelayanan, kepuasan konsumen juga ditentukan oleh pengaruh kinerja individu karyawan. Hal ini juga terjadi pada Rumah Sakit Jiwa Provinsi Bali, terdapat penurunan kualitas kinerja perawat seperti kurangnya inisitaif dan motivasi dari pemimpin. Menurut Gibson, dkk. (2017) ada tiga kelompok variabel yang mempengaruhi perilaku kerja dan kinerja yaitu variabel individu, variabel organisasi, dan variabel psikologi. Menurut Simanjuntak (2018) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor dari variabel individu yang terdiri dari kemampuan dan keterampilan, latar belakang, dan demografis serta disiplin. Faktor yang mempengaruhi kinerja yang kedua adalah faktor dari variabel psikologi yang terdiri dari persepsi, sikap, kepribadian, motivasi, kepuasan kerja dan stres kerja. Faktor ketiga

yang mempengaruhi kinerja adalah faktor organisasi yang terdiri dari kepemimpinan, kompensasi, konflik, kekuasaan, struktur organisasi, desain pekerjaan, budaya kerja, komitmen organisasi dan sistem imbalan.

Menurut Zainal (2017) gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi pegawainya agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula di katakan pola perilaku dan strategi yang di terapkan oleh seorang pemimpin. Menurut Rivai dkk (2018) gaya kepemimpinan adalah sekumpulan karakteristik yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan mereka untuk mencapai tujuan organisasi mereka. Atau gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan umu digunakan oleh para pemimpin. Menurut Kartono (2018) gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi yang dihasilkan dari kombinasi filosofi, keterampilan, sifat dan sikap yang sering diadopsi oleh pemimpin ketika mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya. Menurut Siagian dalam Erlangga (2017) gaya kepemimpinan seseorang adalah identik dengan tipe kepemimpinan setiap pemimpin mempunyai sifat, kebiasaan, tempramen, watak, dan kepribadian tersendiri yang unik dan khas, hingga tingkah laku dan gaya yang membedakan dirinya dengan orang lain. Kesuksesan suatu organisasi atau perusahaan dalam mewujudkan tujuan dan cita-citanya dipengaruhi oleh pemimpin, baik dari sifat pemimpin itu sendiri maupun gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam organisasi atau perusahaannya. Permasalahan yang terjadi di Rumah Sakit Jiwa Provinsi Bali adalah kurangnya komunikasi antar pegawai dan atasan serta motivasi atau pengaruh terhadap pegawai yang menyebabkan

kurangnya kontribusi dalam memajukan Rumah Sakit Jiwa Provinsi Bali. Hal ini dibuktikan oleh penelitian Riko Junaidi dan Febsri (2019) yang menemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada UPTD Baltekkomdik Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Angellika dkk (2022), bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Grand Inna Bali Beach.

Kemampuan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Mardikaningsih (2017) dan Sinambela (2020) semakin meningkat kemampuan kerja karyawan berdampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Menurut Thoha (2017) kemampuan merupakan salah satu unsur dalam kematangan berkaitan dengan pengetahuan atau keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan dan suatu pengalaman. Menurut Al Hakim (2019), kemampuan kerja merupakan perwujudan dari kapasitas seseorang untuk menjalankan beragam tugas terkait pekerjaannya. Menurut Robbins (2022), kemampuan (*ability*) merupakan suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Merupakan penilaian terhadap apa yang dapat dilakukan oleh seseorang saat ini. Kemampuan menyeluruh individu pada dasarnya dibentuk oleh dua kelompok faktor penting: *intellectual* dan *physical abilities*. Sedangkan menurut Wibowo (2017) kemampuan kerja pada hakikatnya dapat dirumuskan sebagai kapabilitas intelektual, emosional, dan fisik untuk melakukan berbagai aktivitas sehingga menunjukkan apa yang akan dilakukan mencapai tujuannya, tujuan yang dimaksud adalah tujuan dari

perusahaannya. Permasalahan yang terjadi di Rumah Sakit Jiwa Provinsi Bali adalah kurangnya inisiatif serta dorongan untuk menciptakan kemampuan kerja yang baik serta kurang mengembangkan kemampuan kerja yang dimiliki oleh perawat. Menurut Mangkunegara (2016) kemampuan adalah faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kemampuan berhubungan dengan pengetahuan (*knowledge*) dan keterampilan (*skill*) yang dimiliki oleh seseorang. Semakin tinggi kemampuan seorang karyawan dalam bekerja maka semakin tinggi pula kinerjanya. Hal ini didukung oleh penelitian Chrisdianto dan Respati (2021), Ratnasari dkk (2020) bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi kemampuan kerja karyawan maka kinerja karyawan juga meningkat. Berbeda dengan penelitian Nurhikmah (2020) bahwa kemampuan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain kemampuan kerja, diperlukan juga sebuah imbalan atau penghargaan (*reward*) yang mana nantinya akan memotivasi karyawan agar lebih bersemangat dalam menjalankan tugasnya yang telah diberikan oleh perusahaan. Menurut Efendy (2017) imbalan (*reward*) merupakan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Winda Sri (2018) imbalan adalah salah satu faktor yang merupakan unsur penting dalam penciptaan tinggi maupun rendahnya kinerja karyawan. Menurut Pramesti (2019) Imbalan merupakan sebuah teknik dalam memberikan

motivasi seorang individu dalam menjalankan kebaikan dan memberikan peningkatan terhadap prestasi. Imbalan (*reward*) merupakan hadiah, ganjaran, penghargaan yang memiliki tujuan supaya seseorang individu lebih giat kembali usaha dalam meningkatkan atau memperbaiki kinerja yang telah diraih. Menurut Pradnyani (2020) Imbalan merupakan balas jasa atau penghargaan yang diberikan terhadap seseorang pegawai dari perusahaan atas kinerja atau prestasi yang diperlihatkan oleh pegawai tersebut sejalan dengan harapan perusahaan. Sedangkan menurut Suryadilaga (2016) imbalan atau penghargaan meliputi berbagai rangsangan yang telah disediakan oleh organisasi untuk anggota sebagai bagian dari kontrak psikologis. Imbalan yang diberikan dapat merangsang para anggota agar bekerja lebih giat lagi dalam bekerja. Permasalahan yang terjadi di Rumah Sakit Jiwa Provinsi Bali adalah kurangnya promosi jabatan, pengalangan serta perencanaan karier terhadap para pegawainya, Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Trioctaviano (2022) menunjukkan bahwa imbalan (*reward*) berpengaruh positif dan signifikan kinerja karyawan PT. Tri Bakti Sarimas Kecamatan Kuantan Mudik Kabupaten Kuantan Singigi. Sedangkan menurut Raymond Suak, dkk (2017) imbalan (*reward*) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan Sutanraja Hotel Amurang.

Perawat merupakan salah satu sumber daya manusia yang berperan penting dalam pelayanan rumah sakit, hal ini disebabkan karena perawat adalah jumlah tenaga yang paling banyak, dan perawat sebagai suatu kelompok profesi yang bekerja 24 jam di rumah sakit, Maslita (2018).

Kinerja tenaga keperawatan memiliki peran penting dalam terciptanya mutu pelayanan kesehatan yang baik, karena tenaga keperawatan merupakan penjalın kontak pertama dan terlama dengan pasien, sehingga perawat merupakan sosok yang dapat mewakili hampir seluruh citra dan penampilan rumah sakit.

Menurut Gibson dan Ilyas (2017), kinerja perawat yang baik merupakan harapan seluruh pasien. Menurut Pujiani (2018), kinerja perawat diukur dari pelayanan yang diberikan kepada pasien, sehingga pasien merasakan puas atau tidak puas, jadi kinerja perawat merupakan produktivitas perawat dalam memberikan asuhan keperawatan sesuai wewenang dan tanggung jawabnya yang dapat diukur secara kualitas dan kuantitas.

Rumah Sakit Jiwa Provinsi Bali merupakan satu-satunya Rumah Sakit di Provinsi Bali yang menjadi pusat pelayanan kesehatan khususnya di bidang pelayanan kesehatan jiwa, sehingga menjadi harapan utama masyarakat untuk mendapatkan pelayanan kesehatan jiwa yang berkualitas. Peningkatan pelayanan kesehatan jiwa menjadi tantangan bagi Rumah Sakit Jiwa Provinsi Bali sesuai dengan visi Rumah Sakit yaitu menjadi pilihan utama masyarakat di bidang pelayanan kesehatan jiwa, sehingga dituntut untuk memberikan pelayanan secara maksimal dengan selalu berorientasi kepada kepuasan pelanggan, untuk itu sesuai dengan peraturan Gubernur Bali Nomor 33 tahun 2016 tentang standar pelayanan minimal pada Rumah Sakit Jiwa Provinsi Bali dimana indikator kepuasan pelanggan menjadi salah satu standar pelayanan yang harus dapat dicapai dengan target capai

minimal 85%. Berdasarkan dari data capai Standar Pelayanan Minimal (SPM) untuk indikator kepuasan dalam kurun waktu tiga tahu terakhir yaitu 2019-2021 belum mencapai standar minimal yang ditargetkan dimana capaian SPM tahun 2019 sebesar 81,21% kemudian menurun menjadi 80,65% pada tahun 2020 dan mencapai 80,05 pada tahun 2021.

Penilaian kinerja perawat dii Rumah Sakit Jiwa Provinsi Bali menggunakan evaluasi praktik profesional berkelanjutan (*Ongoing Professional Practice Evaluation / OPPE*) merupakan suatu proses sistematis untuk mengumpulkan informasi tentang kinerja praktik profesional perawat. Maksud dan tujuan OPPE adalah sebagai sarana mengevaluasi kinerja profesional secara berkelanjutan untuk tiga alasan yaitu sebagai bagian dari upaya untuk memantau kompetensi profesional, untuk mengidentifikasi area guna kemungkinan peningkatan kinerja, dan untuk menggunakan data obyektif dalam keputusan mengenai kelanjutan kewenangan klinik. Standar nilai kerja karyawan yaitu kategori 191 keatas sangat baik, 76-90 baik, 65-75 cukup, 51-64 kurang dan 50 kebawah kurang baik.

Berdasarkan dari evaluasi yang dilakukan terhadap kinerja perawat tahun 2019-2021 menunjukkan kinerja perawat belum mencapai standar yang ditetapkan seperti tercantum pada tabel di bawah ini:

**Tabel 1.1**  
**Data Kinerja Perawat Berdasarkan Evaluasi Praktik Profesional Berkelanjutan Tahun 2019-2021**

NO	Indikator Penilaian	Hasil Penilaian (%)		
		2019	2020	2021
1	Asuhan Pasien ( <i>Patient Care</i> )	80	78	76



2	Peengetahuan Keperawatan / Klinik ( <i>Nursing/ Clinical Knowledge</i> )	82	77	74
3	Pembelajaran dan Perbaikan Berbasis Praktik ( <i>Pratice base learning improvement</i> )	82	80	75
4	Keterampilan Interpersonal dan Komunikasi ( <i>Interpersonal and Skill Communication</i> )	80	78	75
5	Praktek Berbasis Sistem ( <i>System Base Pratice</i> )	83	80	76
6	Disiplin	82	78	70
Rata-rata		81,5	78,5	74,3

Sumber: Bidang Perawatan Rumah Sakit Jiwa Provinsi Bali 2021

Berdasarkan hasil evaluasi kinerja perawat di Rumah Sakit Jiwa Provinsi Bali tahun 2019 nilai rata-rata kinerja perawat adalah 81,5 termasuk kategori baik, kemudian di tahun 2020 menurun menjadi 78,5 dalam kategori baik dan kembali menurun pada tahun 2021 menjadi 74,3 termasuk kategori cukup. Mengingat perawat sebagai Sumber Daya Manusia (SDM) terpenting dalam menjalankan fungsi pelayanan di suatu rumah sakit tanpa harus mengecilkan peran dan arti sumber daya manusia lainnya, maka perawat perlu menjadi prioritas dalam perbaikan untuk peningkatan kualitas pelayanan.

Permasalahan disiplin di Rumah Sakit Jiwa Provinsi Bali menjadi masalah yang menjadi perhatian karena tampak terjadinya penurunan disiplin pegawai yang dapat dilihat dari keikutsertaan mengikuti apel disiplin pagi yang dilaksanakan setiap pagi hari. Berdasarkan data absensi apel disiplin pagi pada tahun 2020 pegawai yang mengikuti apel pagi sebanyak 72% data ini menurun menjadi 60% pada tahun 2021. Kinerja pegawai Rumah Sakit Jiwa Provinsi Bali dapat dievaluasi dari data

persentase rata-rata realisasi kegiatan pegawai berdasarkan tugas pokok fungsinya dari tahun 2019 sampai dengan tahun 2021. Pada tahun 2019 sebesar 92%, menurun pada tahun 2020 menjadi 85%, dan menurun lagi pada tahun 2021 menjadi 80%. Hal ini berarti kinerja pegawai masih belum optimal.

Permasalahan kinerja menjadi hal yang menarik untuk diteliti khususnya yang berhubungan dengan masalah Gaya Kepemimpinan, Kemampuan Kerja, dan Imbalan. Berdasarkan hal tersebut penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kemampuan Kerja, dan Imbalan terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Jiwa Provinsi Bali.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan data dalam latar belakang maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Jiwa provinsi Bali?
2. Apakah Kemampuan Kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Jiwa Provinsi Bali?
3. Apakah Imbalan berpengaruh terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Jiwa Provinsi Bali?

## **1.3 Tujuan Teoritis**

1. Untuk menganalisa pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Jiwa Provinsi Bali.

2. Untuk menganalisa pengaruh Kemampuan Kerja terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Jiwa Provinsi Bali.
3. Untuk menganalisa pengaruh Imbalan terhadap kinerja Perawat di Rumah Sakit Jiwa Provinsi Bali.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

##### **1. Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sarana pengembangan dalam menambah wawasan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja perawat pada Rumah Sakit Jiwa Provinsi Bali, serta penelitian ini diharapkan bisa menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya.

##### **2. Manfaat Praktis**

Memberikan masukan kepada manajemen keperawatan Rumah Sakit Jiwa Provinsi Bali tentang pengaruh gaya kepemimpinan, kemampuan kerja, dan imbalan terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Jiwa Provinsi Bali dalam rangka meningkatkan optimalisasi pelayanan kepada pasien. Dan juga penelitian ini diharapkan dapat dimanfaatkan oleh manajemen Rumah Sakit Jiwa Provinsi Bali dalam merancang strategi peningkatan kinerja perawat dalam upaya meningkatkan kualitas pelayanan. Sebagai dasar dan tahap awal melakukan evaluasi secara berkala mengenai penilaian kinerja perawat

## BAB II

### TUNJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Landasan Teori

##### 2.1.1 *Goal Setting Theory*

Penelitian ini menggunakan *Goal setting theory* yang dikembangkan oleh Locke sejak 1968 telah mulai menarik minat dalam berbagai masalah dan isu organisasi. Menurut Setiawan (2017) *Goal Setting Theory* adalah sebuah teori kognitif dengan dasar pemikiran bahwa setiap orang memiliki suatu keinginan untuk mencapai hasil spesifik atau tujuan yang diharapkan dapat tercapai. Menurut Locke yang dikutip dari Kristanti (2019) *goal setting theory* merupakan salah satu bentuk teori motivasi. *Goal setting theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya. Teori ini mengasumsikan bahwa faktor utama yang mempengaruhi pilihan yang dibuat individu adalah tujuan yang mereka miliki.

Jika seorang individu memiliki komitmen untuk mencapai tujuannya, maka komitmen tersebut akan mempengaruhi konsekuensi kerjanya. Capaian atas sasaran (tujuan) yang ditetapkan dapat dipandang sebagai tujuan/tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Secara keseluruhan, merupakan motivasi yang kuat dalam mewujudkan kerjanya. Individu harus mempunyai keterampilan, mempunyai tujuan, dan menerima umpan

balik untuk menilai kinerjanya. Capaian atas sasaran (tujuan) mempunyai pengaruh terhadap perilaku pegawai dan kinerja dalam organisasi.

### **2.1.2 Kinerja Pegawai**

#### **A. Pengertian Kinerja Pegawai**

Kinerja merupakan wujud nyata dari kemampuan seseorang atau merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan dalam mengembangkan tugas dan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Benardin dan Russel dalam Priansa (2017) menyatakan bahwa, kinerja merupakan hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu. Hasil kerja tersebut merupakan hasil kemampuan, keahlian, dan keinginan yang dicapai.

Sedangkan menurut Sinambela, dkk dalam Priansa (2017) menyatakan bahwa, kinerja adalah kemampuan pegawai dalam melakukan keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu, diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur, serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah sesuatu tingkat pencarian hasil kerja seseorang dalam suatu perusahaan dalam waktu tertentu untuk mencapai tujuan perusahaan.

## **B. Tujuan Penilaian Kinerja**

Tujuan penilaian kinerja pegawai untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja dari sumber daya manusia suatu organisasi. Menurut Hasibuan (2017) berpendapat bahwa tujuan penilaian kinerja yaitu:

1. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian, dan penetapan besarnya jasa.
2. Untuk mengukur kinerja yaitu sejauh mana pegawai bisa sukses dalam pekerjaannya
3. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan di dalam perusahaan / instansi pemerintah

## **C. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Menurut Mangkunegara (2017) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Human Performance} = \text{Ability} + \text{Motivation}$$

$$\text{Ability} = \text{Knowledge} + \text{Skill} \quad \text{Motivation} = \text{Attitude} + \text{Situation}$$

1. Faktor Kemampuan (*Ability*)

Secara psikologi, kemampuan (*Ability*) terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan seality (*Knowledge + Skill*). Artinya pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (110-120) dengan pendidikan

yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

## 2. Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi terbentuk dari sikap (*Attitude*) seseorang pegawai dalam menghadapi situasi (*Situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja ada 2 yaitu, faktor kemampuan dan faktor motivasi. Faktor kemampuan mengacu pada kemampuan pegawai dalam melakukan pekerjaannya sesuai dengan yang diharapkan. Sedangkan faktor motivasi membuat diri pegawai terarah dalam bekerja sesuai dengan rencana untuk mencapai tujuan organisasi.

Selain itu menurut Kasmir (2017) adapun faktor-faktor yang lain yang dapat mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja, adalah sebagai berikut:

### 1. Budaya Organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi.

### 2. Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya.

### 3. Lingkungan Kerja

Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

### 4. Disiplin Kerja

Merupakan usaha pegawai untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh.

### 5. Stress Kerja

Stress kerja merupakan kondisi yang dinamis dimana seseorang dikonfirmasi dengan kesempatan, hambatan, atau tuntunan yang berhubungan dengan apa yang diinginkan dan untuk keberhasilannya.

### 6. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

### 7. Etos Kerja

Etos kerja adalah pegawai yang memiliki etos kerja yang baik akan berusaha menunjukkan suatu sikap, watak serta keyakinan dalam melaksanakan suatu pekerjaan dengan bertindak dan bekerja secara optimal.

## **D. Indikator Kinerja**



Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2017) indikator kinerja pegawai yaitu sebagai berikut:

1. Kuantitas Kerja (Quantity), menunjukkan hasil kerja yang dicapai dari segi keseluruhan atau hasil tugas-tugas rutinitas dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas itu sendiri. Semakin baik kuantitas kerja dalam memenuhi target akan mempercepat dalam pencapaian tujuan. Adapun indikator-indikator yang terkait adalah:
  - a. Memiliki kemampuan dari seberapa banyak menghasilkan Output
  - b. Memiliki kemampuan berupa kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan.
2. Kualitas Kerja (Quality), menunjukkan hasil kerja yang di capai dari segi ketepatan, ketelitian dan keterampilan. Adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan. Adapun indikator yang terkait adalah:
  - a. Memiliki kemampuan dalam menunjukkan hasil sesuai standar (ketepatan)
  - b. Memiliki kemampuan yang teliti dalam bekerja
  - c. Memiliki kemampuan yang baik dalam bekerja
3. Tanggung Jawab (Responsibility), menyatakan kemampuan karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya. Adapun indikator yang terkait adalah:
  - a. Menerima pekerjaan yang telah di tentukan.

- b. Melaksanakan pekerjaan sesuai dengan arahan dan waktu yang telah diberikan.
4. Tanggung Jawab (Team Working), kemampuan karyawan dalam beradaptasi dan bekerjasama dengan orang lain dalam menyelesaikan pekerjaannya. Adapun indikator yang terkait adalah:
  - a. Kemampuan dalam menjaga hubungan Kerjasama dalam bekerja.
  - b. Kemampuan dalam menjalani Kerjasama dalam pekerjaan
5. Inisiatif (inisiative), yakni bersemangat dalam menyelesaikan tugasnya, seraf kemampuan dalam membuat suatu keputusan yang baik tanpa adanya pengarahannya terlebih dahulu.

### **2.1.3 Gaya Kepemimpinan**

#### **A. Pengertian Gaya Kepemimpinan**

Gaya kepemimpinan adalah suatu pola perilaku yang secara konsisten yang diperankan oleh pemimpin ketika mempengaruhi anggota kelompoknya. Berikut ini adalah beberapa pengertian gaya kepemimpinan menurut para ahli:

Menurut Rivai dan Mulyadi dalam Kumala & Agustina (2018) mendefinisikan bahwa “Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi dapat tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin”

Menurut Soekarso dalam Kumala & Agustina (2018) definisi gaya kepemimpinan dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan adalah perilaku atau tindakan pemimpin dalam mempengaruhi para anggota atau pengikut.
2. Gaya Kepemimpinan adalah perilaku atau tindakan pemimpin dalam melaksanakan tugas-tugas manajerial.

Sedangkan menurut Veithzal Rivai dalam Sudaryono (2018) mengemukakan bahwa “Gaya kepemimpinan adalah pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya. Gaya kepemimpinan menggambarkan kombinasi yang konsisten dari falsafah, keterampilan, sifat, dan sikap yang mendasari perilaku seseorang”.

Berdasarkan penjelasan mengenai definisi gaya kepemimpinan tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan setiap orang pemimpin mempunyai karakter, tingkah laku, dan watak kepribadian tersendiri yang membedakan dengan orang lain. Pemimpin yang efektif dapat mempengaruhi bawahan agar dapat mencapai tujuan organisasi.

## **B. Jenis-jenis Gaya Kepemimpinan**

Dari literatur dalam dan luar negeri yang diperoleh ada banyak gaya kepemimpinan, ada lima gaya kepemimpinan menurut Fahmi (2013):

1. Gaya Kepemimpinan Otokratisasi dan Dictatorial

Gaya kepemimpinan otokratisasi disebut juga kepemimpinan diktator atau direktif. Orang yang menganut pendekatan ini mengambil keputusan tanpa konsultasi dengan para pegawai yang harus melaksanakannya atau pegawai yang dipengaruhi keputusan tersebut. Pemimpin menentukan apa yang harus dilakukan orang lain dan

mengharapkan mereka mematuhi. Gaya kepemimpinan ini berdasarkan terhadap kekuasaan dan paksaan yang mutlak harus dipatuhi.

## 2. Gaya Kepemimpinan Militeralistis

Gaya kepemimpinan ini banyak menggunakan sistem perintah, sistem komando dari atasan ke bawahan sifatnya keras sangat otoriter, menghendaki bawahan agar selalu patuh, penuh acara formalitas.

## 3. Gaya Kepemimpinan Paternalistis

Bersikap melindungi bawahan sebagai seorang bapak atau seorang ibu yang penuh kasih.

## 4. Gaya Kepemimpinan Laissez Faire

Gaya kepemimpinan ini memberikan bawahan berbuat semauanya sendiri akan semua pekerjaan dan bertanggung jawab dilakukan oleh bawahan dalam mencapai tujuan organisasi.

## 5. Gaya Kepemimpinan Demokratis

Gaya kepemimpinan ini dikenal pula dengan istilah kepemimpinan konsultatif dan konsensus. Orang yang mengatur pendekatan ini melibatkan para pegawai yang harus melaksanakan keputusan dalam proses pembuatannya. Sebenarnya yang membuat keputusan akhir adalah pemimpin. Tetapi hanya setelah menerima masukan dan rekomendasi dari anggota tim. Kritik terhadap pendekatan ini menyatakan bahwa kepemimpinan demokratis sesuai dengan sifatnya, cenderung menghasilkan keputusan yang paling populer atau disukai tidak selalu merupakan keputusan terbaik, dan bahwa kepemimpinan demokratis sesuai dengan sifatnya, cenderung menghasilkan keputusan yang disukai

daripada keputusan yang tepat. Gaya ini juga mengarah pada kompromi yang pada akhirnya memberikan hasil yang diharapkan.

### **C. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan**

Menurut H. Joseph Reitz dalam Rahayu dkk (2017) dalam melaksanakan aktivitas pemimpin ada beberapa faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan yaitu:

1. Kepribadian (personality), yaitu pengalaman masa lalu dan harapan pemimpin, hal ini mencakup nilai-nilai, latar belakang dan pengalamannya akan mempengaruhi pilihan akan gaya kepemimpinan.
2. Harapan dan perilaku atasan kepada para bawahan atau karyawannya.
3. Karakteristik, yaitu harapan dan perilaku bawahan yang mempengaruhi pimpinan terhadap bentuk seperti apa gaya kepemimpinan yang disukai.
4. Kebutuhan tugas, yaitu setiap tugas bawahan juga akan mempengaruhi gaya kepemimpinan seorang pemimpin.
5. Iklim dan kebijakan organisasi akan dapat mempengaruhi harapan dan perilaku bawahan.
6. Harapan dan perilaku rekan kerja akan dapat mempengaruhi gaya kepemimpinan.

### **D. Indikator Gaya Kepemimpinan**

Gaya kepemimpinan memiliki indikator, menurut Robert House dalam Robbins & Judge (2016) mengidentifikasi adanya indikator dalam gaya kepemimpinan, yaitu:

1. Kepemimpinan Direktif

Kepemimpinan ini membuat bawahannya agar tahu apa yang di harapkan pemimpin mereka, menjadwalkan kerja untuk dilakukan dan memberi bimbingan khusus mengenai bagaimana menyelesaikan tugas.

## 2. Kepemimpinan Supportif

Kepemimpinan ini mendukung agar gaya kepemimpinan ini bersifat ramah dan menunjukkan kepedulian akan kebutuhan bawahan.

## 3. Kepemimpinan Partisipatif

Kepemimpinan ini berkonsultasi dengan para bawahan dan menggunakan saran mereka sebelum mengambil sebuah keputusan.

### **2.1.4 Kemampuan Kerja**

#### **A. Pengertian Kemampuan Kerja**

Kemampuan kerja karyawan merupakan keahlian yang dimiliki karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya. Apabila karyawan mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan bakat yang dimiliki, serta menggunakannya secara tepat akan berpengaruh pada perkembangan perusahaan. Selain itu dengan kemampuan yang memadai akan dapat membantu karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sekarang dan pekerjaan yang akan datang. Berikut ini adalah beberapa pengertian kemampuan kerja menurut pendapat para ahli, yaitu:

Menurut Wibowo (2017) Kemampuan Kerja pada hakikahnya dapat dirumuskan sebagai kapabilitas intelektual, emosional, dan fisik untuk melakukan berbagai aktivitas sehingga menunjukkan apa yang akan dilakukan untuk mencapai tujuannya, tujuan disini adalah tujuan dari perusahaan.

Menurut Robbins dalam Wibowo (2017) Kemampuan atau *Ability* menunjukkan kapasitas individu untuk mewujudkan berbagai tugas dalam pekerjaan. Merupakan penilaian terhadap apa yang dapat dilakukan oleh seseorang saat ini. Kemampuan menyeluruh individu pada dasarnya dibentuk oleh dua kelompok faktor penting: *intellectual* dan *physical abilities*.

Menurut Colquitt, LePine, dan Wesson dalam Wibowo (2017) kemampuan menunjukan kapabilitas yang dimiliki orang relatif stabil untuk mewujudkan rentang aktivitas tertentu yang berbeda, tetapi berhubungan. Mereka berpendapat bahwa berbeda dengan skill atau keterampilan, yang dapat diperbaiki sepanjang waktu melalui pelatihan dan pengalaman, kemampuan atau *ability* relatif stabil. Meskipun kemampuan dapat berubah pelan-pelan sepanjang waktu dengan praktik dan pengulangan, tingkat kemampuan tertentu biasanya membatasi seberapa banyak seseorang dapat memperbaiki, bahkan dengan pelatihan terbaik. Alasannya adalah kemampuan bersifat alamiah sedangkan keterampilan bersifat dapat dipelihara.

Dari pendapat beberapa ahli dapat disimpulkan bahwa kemampuan dapat dirumuskan sebagai kapabilitas intelektual, emosional, dan fisik untuk melakukan berbagai aktivitas sehingga menunjukkan apa yang dapat dilakukan untuk mencapai tujuannya.

## **B. Faktor yang Mempengaruhi Kemampuan Kerja**

Menurut Handoko (2013) menjelaskan bahwa terdapat faktor-faktor yang menentukan kemampuan kerja seseorang, berikut adalah beberapa faktor yang mempengaruhi kemampuan kerja seseorang, yaitu:

1. Faktor pendidikan.

Pendidikan yang diperoleh secara teratur, sistematis, bertingkat tinggi atau berjenjang dan mengikuti syarat-syarat yang jelas.

2. Faktor pelatihan.

Materi pelatihan, kemampuan yang berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

3. Faktor pengalaman.

Latar belakang seseorang atau kepribadian yang mencakup pendidikan, latihan untuk menunjukkan seseorang di waktu yang lain.

**C. Indikator Kemampuan kerja**

Indikator kemampuan kerja menurut Amrullah (2012) adalah:

1. Tingkat pendidikan formal yang pernah di tempuh
2. Tingkat pendidikan non formal (kursus, pelatihan, penataran, dan lain-lainnya)
3. Pengalaman kerja yang dimiliki
4. Kemauan / minat karyawan terhadap ilmu pengetahuan.

**2.1.5 Imbalan**

**A. Pengertian Imbalan**

Imbalan atau *reward* merupakan sebuah bentuk pengakuan kepada suatu prestasi tertentu yang diberikan dalam bentuk material dan non material yang diberikan oleh pihak organisasi atau lembaga kepada individu atau kelompok pegawai agar mereka dapat bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Pemberian imbalan tersebut merupakan upaya pimpinan dalam memberikan balas jasa atas hasil



kerja karyawan, sehingga dapat mendorong bekerja lebih giat dan berpotensi. Di bawah ini beberapa pengertian Imbalan (*reward*) menurut beberapa ahli, diantaranya:

Menurut Dicky Saputra (2017), Imbalan (*Reward*) merupakan suatu motivasi bagi pegawai dalam melakukan pekerjaan. Suatu sistem imbalan yang baik adalah sistem yang mampu menjamin kepuasan para pegawai perusahaan yang pada gilirannya memungkinkan perusahaan memperoleh, memelihara, dan mempekerjakan sejumlah orang yang dengan berbagai sikap dan perilaku positif bekerja dengan produktif bagi kepentingan perusahaan.

Menurut Adhitomo Wirawan dkk (2018) Imbalan adalah suatu elemen penting untuk memotivasi karyawan untuk berkontribusi menuangkan ide inovasi yang paling baik untuk fungsi bisnis yang lebih baik dan meningkatkan kinerja perusahaan baik secara finansial dan non-finansial.

Dikutip dari Dicky Saputra (2017), Imbalan (*reward*) dibagi menjadi dua jenis yaitu *Reward* ekstrinsik dan *Reward* intrinsik. Penghargaan ekstrinsik (*Ekstrinsic Reward*) adalah suatu penghargaan yang datang dari luar diri orang tersebut. Penghargaan ekstrinsik terdiri dari penghargaan finansial yaitu Gaji, Tunjangan, Bonus/insentif dan penghargaan non finansial yaitu penghargaan interpersonal serta promosi. Penghargaan intrinsik (*Intrinsic Reward*) adalah suatu penghargaan yang diatur oleh diri sendiri yang terdiri dari Penyelesaian (*completion*), pencapaian (*achievement*) dan Otonomi.

## **B. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Imbalan**

Terdapat empat faktor yang harus dijadikan dasar dalam mempertimbangkan kebijakan penghargaan (reward), berikut faktor-faktor yang mempengaruhi reward menurut Sri Astuti dkk (2018), yaitu:

1. Konsistensi internal merupakan penetapan pemberian imbalan (reward) yang didasarkan pada perbandingan jenis-jenis pekerjaan di dalam perusahaan.
2. Kompetensi eksternal adalah penetapan besarnya imbalan pada tingkatan di mana perusahaan masih memiliki keunggulan kompetitif dengan perusahaan lain sehingga perusahaan dapat mempertahankan karyawan yang memiliki keunggulan/berkualitas untuk tetap bekerja di perusahaan.
3. Kontribusi karyawan merupakan penetapan besarnya imbalan yang merujuk kepada kontribusi yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan.
4. Administrasi merupakan faktor ke empat yang dijadikan bahan pertimbangan oleh perusahaan dalam menetapkan kebijaksanaan pemberian imbalan atau penghargaan, antara lain aspek perencanaan, anggaran yang tersedia, komunikasi dan evaluasi.

### **C. Indikator Imbalan**

Menurut Dicky Saputra (2017) indikator Reward (penghargaan) adalah sebagai berikut:

1. Upah  
Imbalan yang dibayarkan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan.
2. Gaji

Suatu bentuk pembayaran periodik dari seorang manajer pada karyawan yang dinyatakan dalam suatu kontrak kerja.

3. Insentif

Kompensasi khusus yang diberikan kepada perusahaan kepada di luar gaji utamanya untuk membantu memotivasi atau mendorong karyawan tersebut.

4. Tunjangan

Seperti dana pensiun, perawatan di rumah sakit dan liburan pada merupakan hal yang tidak berhubungan kinerja karyawan, akan tetapi didasarkan pada senioritas atau catatan kehadiran.

5. Penghargaan Interpersonal

Biasanya yang disebut dengan penghargaan antara pribadi, manajer jumlah kekuasaan untuk mendistribusikan penghargaan interpersonal, seperti status dan pengakuan.

6. Promosi

Jadikan penghargaan promosi sebagai usaha untuk menempatkan orang yang tepat. Kinerja jika diukur dengan akurat, sering kali memberikan pertimbangan yang signifikan dalam alokasi penghargaan promosi.

## 2.2 Hasil Penelitian Terdahulu

Berikut adalah referensi hasil penelitian terdahulu yang terkait dengan variabel yang diteliti yaitu, sebagai berikut:

1. Penelitian yang dilakukan Oleh Lely Lasro Ariska Manik dan Mira Antasari Bacin (2022) dengan judul penelitian “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Pardede Internasional Medan”.

Penelitian yang dilakukan pada Hotel Pardede Internasional Medan dengan sampel yang digunakan adalah sebanyak 40 karyawan Hotel Pardede Internasional Medan, yang di uji menggunakan Analisis Regresi Linier Sederhana. Hasil penelitian menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Pardede Internasional Medan.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Siti Megawati Dahlan (2022), dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia” penelitian yang dilakukan pada PT. Telekomunikasi Indonesia dengan sampel 42 karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, yang di uji menggunakan metode Analisis Linier Berganda. Hasil penelitian menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Riko Junaidi dan Febsri Susanti (2018) dengan judul penelitian “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada UPTD Baltekkomdik Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat” penelitian yang dilakukan pada UPTD Baltekkomdik Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat dengan sampel 26 pegawai UPTD Baltekkomdik Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat, yang di uji dengan menggunakan Analisis Uji Regresi Linear Berganda. Hasil penelitian menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai UPTD Baltekkomdik Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Bryan Johannes Tampi (2014) dengan judul penelitian “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia, Tbk”. penelitian yang dilakukan pada PT. Bank Negara Indonesia, Tbk dengan menggunakan sampel 40 karyawan PT. Bank Negara Indonesia, Tbk, yang di uji menggunakan metode Analisis Regresi Linear Berganda. Hasil penelitian menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia, Tbk.
5. Penelitian yang dilakukan Hema Fourtunela & Patar Marbunn (2021) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero)”. Penelitian ini dilakukan pada PT. PLN (Persero) dengan sampel yang digunakan sebanyak 59 karyawan PT. PLN (Persero). Penelitian ini menggunakan uji Hipotesis, Analisis Deskriptif dan Analisis Regresi Linear Berganda. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero).
6. Penelitian ini dilakukan oleh Widyasari, dkk (2022) dengan judul “Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPR Santi Pala”. Penelitian ini dilakukan di PT. BPR Santi Pala dengan sampel yang digunakan sebanyak 40 karyawan PT. BPR Santi Pala. Penelitian ini menggunakan uji Analisis Regresi Linear Berganda. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa Kemampuan Kerja Berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Santi Pala.

7. Penelitian ini dilakukan oleh Budiarto (2019), dengan judul penelitian “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kemampuan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS). Penelitian ini dilakukan di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) dengan sampel 60 karyawan. Hasil penelitian ini menggunakan uji Analisis Linear Regresi Berganda. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Kemampuan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS).
8. Penelitian ini dilakukan oleh Wahyuna (2022), dengan judul penelitian “Pengaruh Kemampuan Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Wilayah Badan Pertahanan Nasional Provinsi Aceh”. Penelitian ini dilakukan di Kantor Wilayah Badan Pertahanan Nasional Provinsi Aceh dengan menggunakan sampel sebanyak 57 pegawai. Hasil penelitian ini menggunakan metode uji Analisis Linear Regresi Berganda. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa Kemampuan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Badan Pertahanan Nasional Provinsi Aceh.
9. Penelitian ini dilakukan oleh Megiyani, dkk (2021), dengan judul penelitian “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kemampuan Kerja, Karakteristik Pekerjaan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Nusa Kahyangan Asri Gianyar”. Penelitian ini dilakukan di PT. Nusa Kahyangan Asri Gianyar dengan menggunakan sampel sebanyak 45 karyawan. Hasil penelitian ini menggunakan Analisis Regresi Linear Berganda. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Kemampuan Kerja berpengaruh

positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Nusa Kahyangan Asri Gianyar.

10. Penelitian ini dilakukan oleh Budi Safari (2018), dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Internasional Indonesia Kantor Cabang Pondok Indah Jakarta”. Penelitian ini dilakukan di PT. Bank Internasional Indonesia Kantor Cabang Pondok Indah Jakarta, dengan sampel sebanyak 30 orang karyawan PT. Bank Internasional Indonesia Kantor Cabang Pondok Indah Jakarta. Penelitian ini menggunakan Analisis Regresi Linear Berganda. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa Kemampuan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Bank Internasional Indonesia Kantor Cabang Pondok Indah Jakarta.
11. Penelitian ini dilakukan oleh Rego (2014), dengan judul “Pengaruh Imbalan, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kejaksaan Agung dan Kejaksaan Distrik Dili”. Penelitian ini dilakukan di kantor Kejaksaan Agung dan Kejaksaan Distrik Dili, dengan sampel yang digunakan sebanyak 90 pegawai kantor Kejaksaan Agung dan Kejaksaan Distrik Dili. Penelitian ini menggunakan uji Analisis Regresi Linear Berganda. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa Reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kejaksaan Agung dan Kejaksaan Distrik Dili.
12. Penelitian ini dilakukan oleh Pramesti (2019), dengan judul penelitian “Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan KFC Artha Gading”. Penelitian ini dilakukan di KFC Artha Gading dengan sampel 32 karyawan KFC Artha Gading. Penelitian ini menggunakan Analisis Regresi

Linear Berganda. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa Reward berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada KFC Artha Gading.

13. Penelitian ini dilakukan oleh Amir (2019), dengan judul “Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan pada KSP Balota Kota Palopo”. Penelitian ini dilakukan di KSP Balota Kota Palopo dengan sampel 20 karyawan KPS Balota Kota Palopo. Penelitian ini menggunakan Analisis Regresi Linear Berganda. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa secara parsial Reward berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan KSP Balota Kota Palopo.
14. Penelitian ini dilakukan oleh Nurlaila, dkk (2022), dengan judul penelitian (Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan”. Penelitian ini dilakukan di PT. Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan dengan sampel 34 karyawan PT. Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan. Penelitian ini menggunakan uji Analisis Regresi Linear Berganda. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa Reward / Imbalan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan.
15. Penelitian ini dilakukan oleh Didahazari, dkk (2022), dengan judul “Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Anugrah Mitra Investa”. Penelitian ini dilakukan di PT. Anugrah Mitra Investa dengan sampel 40 karyawan PT. Anugrah Mita Investa. Penelitian ini menggunakan uji Analisis Regresi Linear Berganda. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa Reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Anugrah Mitra Investa.