

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Era globalisasi, persaingan perusahaan semakin tinggi dan semakin kompleks sehingga setiap perusahaan dituntut untuk memperbaiki hal-hal yang terkait dalam setiap perusahaan dan lebih responsiv agar terus bertahan dan terus berkembang. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik dan optimal akan berdampak pada keberhasilan suatu perusahaan. Kinerja sendiri merupakan hasil yang dapat terlihat secara kualitas dan kuantitas, yang telah dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Wahyudi dan Pompong, 2022).

Kinerja didefinisikan sebagai kemampuan kerja dalam terminologi kualitas dan kuantitas (Burso, 2018:87). Kinerja individu yang baik di dalam organisasi, tentunya akan memberikan kinerja organisasi yang baik pula. Karena organisasi adalah serangkaian individu yang kinerjanya sangat bergantung pada hasil kerja masing-masing individu di dalamnya. Kinerja sumber daya manusia atau karyawan dalam suatu perusahaan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor yang di antaranya budaya organisasi, motivasi kerja, dan gaya kepemimpinan. Di dalam budaya organisasi, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi perilaku-perilaku karyawan dalam suatu perusahaan.

Kinerja karyawan yang baik adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam upaya untuk meningkatkan produktivitas. Oleh karena itu salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah peranan pemimpin dalam suatu perusahaan.

Budaya organisasi adalah pola kepercayaan, nilai-nilai, dan cara yang dipelajari menghadapi pengalaman yang telah dikembangkan sepanjang sejarah organisasi yang memanifestasi dalam pengaturan material dan perilaku anggota organisasi. Menurut Fahmi dkk (2021) budaya organisasi ialah suatu pola asumsi dasar bersama yang dipelajari kelompok tertentu untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal, diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang benar untuk memahami, berfikir dan merasa masalah tersebut. Oleh karena itu budaya organisasi diajarkan/diwariskan kepada anggota anggota baru sebagai cara yang tepat memahami, memikirkan dan merasakan terkait dengan masalah-masalah tersebut.

Untuk mewujudkan karyawan yang memiliki kinerja yang baik maka diperlukan adanya budaya organisasi dalam perusahaan tersebut, yang mana dapat dijadikan suatu pedoman dalam proses keseharian karyawan dalam perusahaan tersebut (Wahyudi dan Pompong, 2022). Oleh karena itu, setiap organisasi perlu membentuk budaya organisasi yang kuat. Organisasi perlu menyebarluaskan nilai-nilai utamanya kepada seluruh karyawan. Menurut penelitian yang di lakukan oleh Chairunisa dan Yuningsih (2022) diperoleh hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh suatu kekuasaan dalam diri orang tersebut, kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi. Motivasi kerja karyawan dalam suatu organisasi dapat dianggap sederhana dan dapat pula menjadi masalah yang kompleks, karena pada dasarnya manusia mudah untuk dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya.

Motivasi adalah kunci dari organisasi yang sukses untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dalam organisasi dengan cara dan bantuan yang kuat untuk bertahan hidup. Motivasi merupakan factor penentu perilaku orang-orang untuk bekerja, yang mana perilaku merupakan cerminan sederhana dari motivasi kerja (Fahmi dkk, 2021) Motivasi adalah proses membangkitkan perilaku, mempertahankan kemajuan perilaku, dan menyalurkan perilaku tindakan yang spesifik. Albert Barkley (2017) menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Upaya-upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan selain pengendalian internal gaya kepemimpinan juga perlu di perhatikan. Dalam suatu organisasi, faktor kepemimpinan memegang peranan yang penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan tugas yang tidak mudah. Kepemimpinan adalah sebuah proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasilnya yang diharapkan.

Gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi bawahannya (Feri, 2019). Faktor kepemimpinan juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Feri (2019), gaya kepemimpinan bertujuan untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerja, dan produktivitas kerja karyawan yang tinggi, agar dapat mencapai tujuan organisasi yang maksimal.

Penelitian yang di lakukan oleh Wendy Lor (2017) menunjukkan bahwa hanya perilaku kepemimpinan suportif dan transformasional yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di tempat kerja. Penelitian ini menemukan tiga perilaku kepemimpinan lainnya seperti perilaku kepemimpinan pelayan, partisipatif dan transaksional tidak signifikan dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu kesimpulannya bahwa hanya perilaku kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan supportive secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan.

SPBU merupakan bisnis retail yang menjadi salah satu solusi penyediaan lapangan kerja yang bermuara pada pemberian pelayanan yang baik kepada publik. Namun, akibat dari budaya organisasi dan motivasi kerja yang kurang baik, pada kenyataannya tidak semua karyawan SPBU mampu memberikan pelayanan prima kepada konsumen. Selain itu, Sistem manajemen yang masih kurang baik juga berdampak pada kemajuan perusahaan. Dalam manajemen semua berperan penting, baik pimpinan dan

juga karyawan, semua ini berkaitan satu sama lain agar tercapainya tujuan perusahaan.

SPBU milik Perusahaan Swasta di wilayah Bukit Jati Samplangan Gianyar. yaitu SPBU UD. Suryadi merupakan salah satu SPBU Milik Perseorangan dibawah badan Hukum. Dimana SPBU ini terletak di Kabupaten Gianyar. Pada SPBU UD Suryadi adanya perbedaan budaya organisasi dan gaya kepemimpinan serta motivasi kerja sehingga berpengaruh pada kinerja karyawan di SPBU UD. Suryadi, dimana ini berdampak pada profit perusahaan.

Tabel 1.1
Jumlah Penjualan SPBU UD. Suryadi

NO	BULAN	2019	2020	2021
1	JANUARI	434.172.000	535.455.000	607.667.000
2	FEBRUARI	382.006.000	527.888.000	534.085.000
3	MARET	406.047.000	490.980.000	608.383.000
4	APRIL	440.115.000	413.555.000	606.907.000
5	MEI	500.455.000	410.472.000	582.005.000
6	JUNI	413.275.000	446.734.000	591.241.000
7	JULI	511.769.000	481.684.000	577.182.000
8	AGUSTUS	510.108.000	497.936.000	575.511.000
9	SEPTEMBER	592.710.000	491.989.000	600.940.000
10	OKTOBER	597.446.000	591.150.000	607.216.000
11	NOVEMBER	559.627.000	599.945.000	549.228.000
12	DESEMBER	529.542.000	621.021.000	539.466.000
TOTAL		5.877.272.000	6.108.809.000	6.979.831.000

Sumber : UD Suryadi, Bukit Jati Gianyar, 2021

Berdasarkan tabel diatas, terlihat jelas perbandingan profit penjualan di setiap tahunnya, adanya profit penjualan yang terus meningkat, dan juga ada profit penjualan penurunan, dimana ini terjadi karna berbagai faktor salah satunya karena sistem manajemen yang masih kurang baik dalam menjaga ke stabilan pertumbuhan profit perusahaan. Budaya Organisasi yang masih

kurang baik sehingga target masih belum stabil dalam mencapai peningkatan profit perusahaan. Dengan terciptanya Budaya Organisasi yang baik dapat berpengaruh terhadap pencapaian kinerja karyawan pada perusahaan.

Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Fahmi dkk (2018) yang menyatakan bahwa secara parsial Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Abrian dkk (2019) menyatakan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pada UD. Suryadi juga ada pemberian Pesangon untuk para karyawannya di setiap bulannya sesuai dengan keuntungan yang diperoleh perusahaan, dimana ini tentu menjadi Motivasi bagi Karyawan agar terus memberi yang terbaik untuk perusahaan dalam melayani konsumen sehingga tujuan perusahaan akan tercapai.

Tabel 1.2
Persentase Tingkat Absensi Karyawan Periode Januari-Desember
2021 Pada SPBU UD. Suryadi Gianyar

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Hari Kerja Seharusnya	Jumlah Absensi	Jumlah Hari Kerja Senyatanya	Persentase Absensi
	(orang)	(hari)	(hari)	(hari)	(hari)	(%)
I	2	3	4=2x3	5	6=4-5	7=5/6x100%
Januari	37	29	1.073	35	1.038	3,37%
Februari	37	26	962	32	930	3,44%
Maret	37	28	1.036	44	992	4,44%
April	37	28	1.036	29	1.007	2,88%
Mei	36	29	1.044	51	993	5,14%
Juni	35	28	980	40	940	4,26%
Juli	35	29	1.015	49	966	5,07%
Agustus	37	29	1.073	69	1.004	6,87%
September	37	28	1.036	48	988	4,86%
Oktober	37	29	1.073	55	1.018	5,40%
November	37	28	1.036	57	979	5,82%
Desember	37	29	1.073	58	1.015	5,71%
TOTAL						57,26%
RATA-RATA						4,77%

Sumber : UD. Suryadi, 2021

Berdasarkan pada Tabel 1.2 diatas terlihat bahwa persentase absensi karyawan SPBU UD. Suryadi pada tahun 2021 dapat dikatakan kurang stabil dimana persentase tingkat absensi karyawan rata-rata sebesar 4,77%. Tingginya rata-rata absensi karyawan tersebut membuktikan bahwa kurangnya motivasi karyawan dalam bekerja.

Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Kusuma dan Rahardja (2018) bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian yang dilakukan oleh Adha, dkk (2019) menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Serta Gaya Kepemimpinan yang terbilang masih kurang karena setelah terjadi perubahan sistem manajemen dan pemimpin pada UD Suryadi baru terlihat adanya peningkatan Profit, yakni dari tahun 2019. Gaya

Kepemimpinan memang sangat berpengaruh pada sebuah perusahaan. Gaya Kepemimpinan yang baik dapat menciptakan gairah kerja pada karyawan serta produktivitas kerja karyawan akan semakin tinggi. Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Jayanti dan Wati (2019) yang menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Agustin dkk (2019) menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian terdahulu, juga dijelaskan ternyata variable yang mempengaruhi kinerja karyawan karyawan didominasi oleh budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja. Berdasarkan fenomena di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian “Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada SPBU UD. Suryadi Gianyar”

1.2. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas, maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada SPBU UD. Suryadi Gianyar?
2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada SPBU UD. Suryadi Gianyar?
3. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada SPBU UD. Suryadi Gianyar?

1.3. TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan rumusan masalah sebagaimana yang telah dipaparkan atas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada SPBU UD. Suryadi Gianyar
2. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada SPBU UD. Suryadi Gianyar
3. Untuk mengetahui pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada SPBU UD. Suryadi Gianyar

1.4. MANFAAT PENELITIAN

Melalu penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat ganda baik teoritis maupun praktis sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

- a. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan tentang pentingnya budaya organisasi, motivasi kerja, dan gaya kepemimpinan dalam peningkatan kinerja karyawan.

- b. Bagi Peneliti Lain

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia terutama dalam budaya organisasi, motivasi kerja, dan gaya kepemimpinan

dalam peningkatan kinerja karyawan dan penelitian ini dapat dipergunakan sebagai bahan perbandingan untuk penelitian selanjutnya.

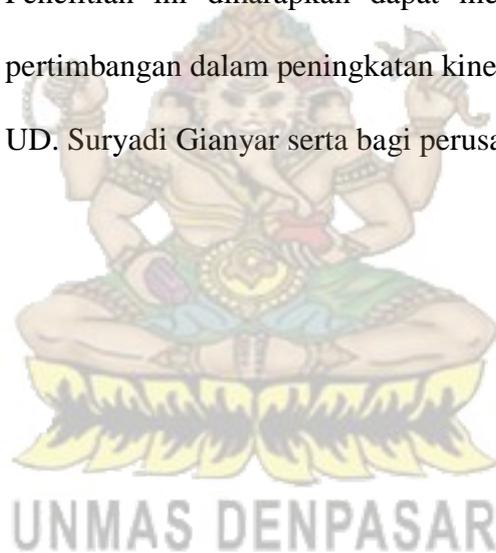
2. Manfaat Praktis

a. Bagi Universitas

Hasil penelitian ini bisa digunakan untuk menambah literatur perpustakaan Universitas Mahasaraswati Denpasar.

b. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan pertimbangan dalam peningkatan kinerja karyawan pada SPBU UD. Suryadi Gianyar serta bagi perusahaan lainnya.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1. *Goal Setting Theory*

Teori *Goal-Setting Theory* dipelopori pertamakali oleh Dr. Edwin Locke (1968) sebagai teori utama (*grand theory*). *Goal-setting theory* didasarkan pada bukti yang berasumsi bahwa sasaran (ide-ide akan masa depan, keadaan yang diinginkan) memainkan peran penting dalam bertindak. Menurut Pramesti (2020) *Goal Setting Theory*, individu memiliki beberapa tujuan, memilih tujuan, dan mereka termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut. Teori ini mengasumsikan bahwa faktor utama yang mempengaruhi pilihan yang dibuat individu adalah tujuan yang mereka miliki. Menurut Setiawan (2017) *Goal setting teory* adalah sebuah teori kognitif dengan dasar pemikiran bahwa setiap orang memiliki suatu keinginan untuk mencapai hasil spesifik atau tujuan yang diharapkan dapat tercapai. Kesadaran individu dalam memilih tujuan akan mempengaruhi motivasi.

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 konsenkuensi kinerjanya. Teori ini juga menjelaskan bahwa penetapan tujuan yang menantang (sulit) dan dapat

diukur hasilnya akan dapat meningkatkan prestasi (kinerja), yang diikuti dengan kemampuan dan keterampilan kerja.

2.1.2. Budaya Organisasi

1. Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai (values), keyakinan-keyakinan (beliefs), asumsi-asumsi (assumptions), atau norma-norma yang telah berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya. Budaya organisasi juga disebut budaya perusahaan, yaitu seperangkat nilai-nilai atau norma-norma yang telah relatif lama berlaku, dianut bersama oleh para anggota organisasi (karyawan) sebagai norma perilaku dalam penyelesaian masalah-masalah organisasi (perusahaan). Menurut Robbins dan Judge (2018 : 173) bahwa budaya organisasi mewakili sebuah persepsi yang sama dari para anggota organisasi. Oleh karena itu, diharapkan bahwa individu-individu yang memiliki latar belakang berbeda atau berada pada tingkatan yang tidak sama dalam organisasi dapat memahami budaya organisasi dengan pengertian yang serupa.

Budaya organisasi merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja. Secara tidak sadar, tiap-tiap orang di dalam suatu organisasi mempelajari budaya yang berlaku di dalam organisasinya. Apalagi bila ia sebagai orang baru supaya dapat diterima oleh lingkungan

tempat kerja, ia berusaha mempelajari apa yang dilarang dan apa yang diwajibkan, apa yang baik dan apa yang buruk, apa yang benar dan apa yang salah, dan apa yang harus dilakukan dan apa yang tidak boleh dilakukan di dalam organisasi tempat bekerja itu. Jadi budaya organisasi mensosialisasikan dan menginternalisasi para anggota organisasi.

Budaya organisasi yang kuat mendukung tujuan-tujuan perusahaan, sebaliknya yang lemah atau negatif menghambat atau bertentangan dengan tujuan-tujuan perusahaan. Dalam suatu perusahaan yang budaya organisasinya kuat, nilai-nilai bersama dipahami secara mendalam, dianut, dan diperjuangkan oleh sebagian besar para anggota organisasi (karyawan perusahaan). Budaya organisasi yang benar-benar dikelola sebagai alat manajemen akan berpengaruh dan menjadi pendorong bagi karyawan untuk berperilaku positif, dedikatif, dan produktif. Nilai-nilai budaya itu tidak tampak, tetapi merupakan kekuatan yang mendorong perilaku untuk menghasilkan efektifitas kinerja.

Berdasarkan penelitian terdahulu, maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah suatu sistem yang diyakini serta diterapkan pada suatu organisasi atau perusahaan dengan tujuan menggerakkan seseorang untuk beraktivitas dalam mencapai tujuan organisasi.

2. Indikator Budaya Organisasi

Ada tujuh karakteristik utama yang secara keseluruhan merupakan hakikat-hakikat budaya organisasi, menurut Pramesti (2020) adalah sebagai berikut:

a) Inovasi Dan Keberanian Mengambil Risiko

Pegawai memiliki dorongan untuk terus berinovasi seperti berkreaitivitas dalam melakukan pekerjaannya serta berani mengambil risiko dan bertanggung jawab terhadap tugas yang dikerjakannya.

b) Perhatian Terhadap Detail

Pegawai memiliki perhatian terhadap detail dalam melaksanakan pekerjaannya seperti memperhatikan posisi kecermatan, menganalisis, dan perhatian pada setiap rincian pekerjaan.

c) Berorientasi Pada Hasil

Pegawai mampu mencapai target atau hasil yang telah ditentukan serta mampu memanaajemen pekerjaannya, yang mana hasil pekerjaan tersebut berfokus pada hasil yang ingin dicapai.

d) Berorientasi Kepada Manusia

Pegawai memberikan pelayanan yang baik kepada orang yang dilayani, hal tersebut akan sangat berdampak baik kepada orang yang dilayani dan untuk pegawai dalam meningkatkan kinerjanya.

e) Berorientasi Tim

Pegawai memiliki hubungan yang baik sesama anggota sehingga mampu bekerja sama dengan baik sesama anggota-anggota lainnya dalam menyelesaikan pekerjaan.

f) Agresif

Pegawai memiliki inisiatif sendiri apa yang seharusnya dikerjakan tanpa harus menunggu perintah pimpinan agar dapat mengefesiensikan waktu pekerjaan.

g) Stabil

Pegawai memiliki dorongan untuk terus berprestasi dengan memberikan hasil kerja yang memuaskan untuk meningkatkan kinerja bukan menjadikan kinerja menurun dan tidak memiliki motivasi untuk berprestasi.

3. Faktor-faktor Budaya Organisasi

Menurut Robbins dan Judge dalam Pramesti (2020) budaya organisasi mencakup inovasi keberanian mengambil resiko, perhatian terhadap detail, berorientasi kepada hasil, berorientasi pada manusia berorientasi tim, agresifitas dan stabilitas.

a) Inovasi dan keberanian mengambil resiko (*Innovation and risk taking*)

yaitu sejauh mana karyawan didorong untuk bersikap inovatif dan berani mengambil resiko.

b) Perhatian terhadap detail (*Attention to detail*)

yaitu sejauh mana karyawan diharapkan menjalankan kecermatan, analisis dan perhatian pada hal-hal detail.

c) Berorientasi kepada hasil (*Outcomeorientation*)

yaitu sejauh mana manajemen memusatkan perhatian pada hasil dibandingkan pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.

- d) Berorientasi kepada manusia (*People orientation*)
yaitu sejauh mana keputusan-keputusan manajemen mempertimbangan efek dari hasil tersebut pada orang-orang didalam organisasi.
- e) Berorientasi tim (*Team orientation*)
yaitu sejauh mana kegiatan-kegiatan kerja diorganisasikan pada tim tidak hanya pada individu-individu.
- f) Agresifitas (*Aggressiveness*)
yaitu sejauh mana orang-orang dalam organisasi itu agresif dan kompetitif dari pada santai
- g) Stabilitas (*Stability*)
yaitu sejauh mana kegiatan-kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya.

4. Peran Budaya Organisasi

Menurut Suanto dalam Pramesti (2020) ada empat peran dari budaya organisasi, yaitu:

- a) Memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja organisasi.
- b) Menjadi faktor yang lebih menentukan dalam menentukan kesuksesan dalam organisasi.
- c) Dapat mendorong peningkatan kinerja ekonomi dalam rangka panjang jika di organisasi terdiri atas orang-orang yang layak.
- d) Dibentuk untuk meningkatkan kinerja perusahaan.

2.1.3. Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Robbin dalam Feri (2019) mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual. Dalam kehidupan berorganisasi, termasuk kehidupan berkarya dalam organisasi, aspek motivasi kerja mutlak mendapat perhatian serius dari para pemimpin yang setiap hari berkontak langsung dengan bawahan di tempat kerja. Dengan pemberian motivasi kerja yang baik, maka gairah kerja karyawan akan meningkat dan hasil kerja akan optimal sesuai dengan standar kinerja yang ditetapkan. Gairah kerja sebagai salah satu bentuk motivasi dapat dilihat antara lain dari tingkat kehadiran karyawan, tanggung jawab terhadap waktu kerja yang telah ditetapkan.

Pemimpin harus memberikan perhatian kepada pegawai tentang pentingnya tujuan dari suatu pekerjaan agar timbul minat pegawai terhadap pelaksanaan kerja, jika telah timbul minatnya maka hasratnya akan menjadi kuat untuk mengambil keputusan dan melakukan tindakan kerja dalam mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin. Dengan demikian, pegawai akan bekerja dengan motivasi tinggi dan merasa puas terhadap hasil kerjanya.

Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan

termotivasi untuk memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa kearah yang optimal. Motivasi merupakan keseluruhan pemberian dorongan kerja dari manajemen perusahaan sehingga karyawan tergerak dengan penuh gairah untuk melaksanakan pekerjaannya masing-masing (Bagus 2019). Motivasi berfungsi sebagai penggerak atau dorongan kepada para karyawan agar mau bekerja dengan giat demi terciptanya tujuan perusahaan secara baik.

Berdasarkan penelitian terdahulu maka dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar bertujuan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan.

2. Indikator Motivasi Kerja

Berdasarkan indikator-indikator yang mempengaruhi motivasi kerja menurut Pramesti (2020) sebagai berikut:

a) Usaha untuk maju

Melakukan kegiatan-kegiatan untuk memperoleh tujuan

b) Kerja keras

Melakukan kegiatan dengan segenap kemampuan yang dimiliki

c) Ketekunan

Melakukan segala pekerjaan dengan tekun dan rajin serta bersungguh-sungguh

d) Rekan kerja

Memiliki rekan kerja yang dapat diajak bekerja sama untuk mencapai tujuan

e) Tingkat cita-cita yang tinggi

Memiliki ambisius yang tinggi

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Motivasi merupakan proses psikologi dalam diri seseorang dan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Secara umum, faktor ini dapat muncul dari dalam diri maupun dari luar diri. Pramesti (2019) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi antara lain:

a) Karakteristik individu yang terdiri dari :

1. Minat
2. Sikap terhadap diri sendiri, pekerjaan dan situasi pekerjaan
3. Kemampuan atau kompensasi
4. Pengetahuan tentang pekerjaan
5. Emosi, suasana hati, perasaan keyakinan dan nilai-nilai.

b) Faktor-faktor pekerjaan

1. Faktor lingkungan pekerjaan
2. Faktor dalam pekerjaan

2.1.4. Gaya Kepemimpinan

1. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan mempunyai peranan yang sangat penting dalam manajemen organisasi. Kepemimpinan dibutuhkan manusia karena

adanya keterbatasan keterbatasan tertentu pada diri manusia. Dari sinilah timbul kebutuhan untuk memimpin dan dipimpin. Kepemimpinan didefinisikan ke dalam ciri-ciri individual, kebiasaan, cara mempengaruhi orang lain, interaksi, kedudukan dalam organisasi dan persepsi mengenai pengaruh yang sah. Kepemimpinan adalah pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya. Kepemimpinan menggambarkan kombinasi yang konsisten dari falsafah, keterampilan, sifat dan sikap yang mendasari perilaku seseorang.

Kepemimpinan merupakan tulang punggung pengembangan organisasi karena tanpa kepemimpinan yang baik akan sulit mencapai tujuan organisasi. Jika seorang pemimpin berusaha untuk mempengaruhi perilaku orang lain, maka orang tersebut perlu memikirkan gaya kepemimpinannya. Menurut Hasibuan dalam Feri (2019), yaitu gaya kepemimpinan bertujuan untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerja, dan produktivitas kerja karyawan yang tinggi, agar dapat mencapai tujuan organisasi yang maksimal. Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku orang lain.

Dari gaya ini dapat diambil manfaatnya untuk dipergunakan sebagai pemimpin dalam memimpin bawahan atau para pengikutnya. Menurut Imron (2019) Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang dipergunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain yang ia liat. Dalam hal ini usaha

menyelaraskan persepsi di antara orang yang akan mempengaruhi perilaku dengan orang yang perilakunya akan dipengaruhi menjadi amat penting kedudukannya.

Gaya kepemimpinan dalam organisasi sangat diperlukan untuk mengembangkan lingkungan kerja yang kondusif dan membangun iklim motivasi bagi karyawan sehingga diharapkan akan menghasilkan produktivitas yang tinggi.

Berdasarkan penelitian terdahulu maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan orang lain atau bawahan untuk bisa melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela dalam mencapai suatu tujuan tertentu.

2. Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut Agil (2021), gaya kepemimpinan seseorang dapat dilihat dan dinilai dari beberapa indikator 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. Termasuk di dalamnya memberitahukan orang lain apa yang harus dilakukan dengan nada yang bervariasi mulai dari nada tegas sampai meminta atau bahkan mengancam. Tujuannya adalah agar tugas-tugas dapat terselesaikan dengan baik.

e. Tanggung Jawab.

Seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab bisa diartikan sebagai kewajiban yang wajib menanggung, memikul jawab, menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya.

f. Kemampuan Mengendalikan Emosional.

Kemampuan mengendalikan emosional adalah hal yang sangat penting bagi keberhasilan hidup kita. Semakin baik kemampuan kita mengendalikan emosi semakin mudah kita akan meraih kebahagiaan.

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan

Menurut Rahayu dkk (2017) dalam melaksanakan aktivitas pemimpin ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan, yaitu:

- a. Kepribadian (personality), yaitu pengalaman masa lalu dan harapan pemimpin, hal ini mencakup nilai-nilai, latar belakang dan pengalamannya akan mempengaruhi pilihan akan gaya kepemimpinan.
- b. Harapan dan perilaku atasan kepada para bawahan atau karyawannya.
- c. Karakteristik, yaitu harapan dan perilaku bawahan yang mempengaruhi pimpinan terhadap bentuk seperti apa gaya kepemimpinan yang dipakai.
- d. Kebutuhan tugas, yaitu setiap tugas bawahan juga akan mempengaruhi gaya kepemimpinan seorang pimpinan.
- e. Iklim dan kebijakan organisasi akan dapat mempengaruhi harapan dan perilaku bawahan.
- f. Harapan dan perilaku rekan kerja akan dapat mempengaruhi gaya kepemimpinan.

2.1.5. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Rivai dalam Pramesti (2020), kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Dalam melaksanakan pekerjaannya, para karyawan menghasilkan kinerja yang beragam. Ada pegawai yang kinerjanya sangat tinggi, tinggi, sedang, buruk, dan sangat buruk (Khusnah, 2018).

Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja perusahaan tersebut. Dari pendapat-pendapat tersebut dapat disimpulkan kinerja karyawan adalah pelaksanaan kerja yang menjadi tugas yang harus dicapai sesuai dengan target dan tanggung-jawab seseorang maupun kelompok untuk mencapai sasaran dan tujuan organisasi yang ditetapkan.

Berdasarkan penelitian terdahulu, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil pencapaian kerja karyawan atas tugas yang telah diberikan sesuai dengan tanggung jawabnya masing-masing.

2. Tujuan kinerja

Tujuan penilaian kinerja menurut Pramesti (2020) adalah sebagai berikut:

- a) Untuk mengukur kinerja secara fair dan objektif berdasarkan persyaratan pekerjaan ini memungkinkan karyawan yang efektif untuk mendapat imbalan atas upaya mereka dan karyawan yang tidak efektif mendapat konsekuensi sebaliknya atas kinerja buruk.
- b) Untuk meningkatkan kinerja dengan mengidentifikasi tujuan-tujuan pengembangan yang spesifik
- c) Untuk mengembangkan tujuan karier sehingga karyawan dapat selalu menyesuaikan diri dengan tuntutan dinamika organisasi.

3. Indikator Kinerja Karyawan

Terdapat berbagai teori mengenai indikator kinerja karyawan, Menurut Pramesti, (2020), Kinerja karyawan dapat dinilai dari :

- a) Kualitas kerja

Menunjukkan kerapian, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan

- b) Kuantitas kerja

Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

- c) Tanggung jawab

Menunjukkan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerja setiap harinya.

d) Kerja sama

Kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan yang lain secara vertical dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

e) Inisiatif

Adanya inisiatif dari dalam diri anggota organisasi untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan untuk menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah menjadi kewajiban seorang pegawai.

4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Sopiah dan Sangadji (2018:352) faktor - faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

a) Faktor individu

Faktor individu berkaitan dengan keahlian, motivasi, komitmen dan lain-lain.

b) Faktor kepemimpinan

Faktor yang berkaitan dengan kualitas dukungan dan pengarahan yang diberikan oleh manajer, atau ketua kelompok kerja.

c) Faktor kelompok /rekan kerja

Faktor kelompok/rekan kerja berkaitan dengan kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan kerja.

d) Faktor sistem

Faktor yang berkaitan dengan system metode kerja yang ada dan fasilitas yang ada disediakan oleh prganisasi.

e) Faktor situasi

Faktor situasi berkaitan dengan tekanan dan perubahan lingkungan baik lingkungan internal maupun eksternal.

2.2. Hasil Penelitian Sebelumnya

Untuk lebih mendukung penelitian ini, berikut merupakan hasil penelitian sebelumnya yang juga merupakan referensi pada penelitian ini:

1. Fahmi dkk (2018) melakukan penelitian tentang “Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Kanwil I-Medan”. Dengan menggunakan Variabel Bebas : Budaya Organisasi (X1), Komitmen Organisasi (X2) dan Variabel Terikat : Kinerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil penelitian menggunakan teknik regresi linier berganda, uji asumsi klasik, uji T, dan uji F dan koefisien determinan diperoleh bahwa, secara parsial ada pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian sebelumnya dapat diuraikan perbedaannya yaitu pada tempat dan variabel komitmen organisasi. Persamaan penelitian ini

yaitu sama-sama menggunakan variabel budaya organisasi dan kinerja karyawan dan juga menggunakan teknik analisis linier berganda, uji asumsi klasik, uji F dan uji t.

2. Penelitian yang telah dilakukan Arisanti, dkk (2019) meneliti tentang “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk”. Dengan menggunakan Variabel Bebas : Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Variabel Terikat : Kinerja Karyawan (Y) dengan sampel 32 responden PT. Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk, Metode yang digunakan pengumpulan data yaitu : Interview (Wawancara), Kuesioner (Angket), Studi Kepustakaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, variabel motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. Berdasarkan penelitian sebelumnya dapat diuraikan perbedaannya yaitu pada tempat, waktu dan variabel disiplin kerja. Persamaan penelitian ini yaitu sama-sama menggunakan variabel motivasi kerja dan kinerja karyawan.
3. Penelitian ini dilakukan oleh Sutopo (2018) dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia”. Variabel yang digunakan Variabel

Independen yang digunakan adalah motivasi dan stress kerja, sedangkan Variabel Dependennya adalah kinerja karyawan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan kantor Pos Wonogiri berjumlah 56 karyawan, metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode kuesioner. Alat yang digunakan adalah regresi linier berganda, uji F, R square, dan uji t. Hasil analisis regresi berganda menunjukkan pengaruh positif untuk variabel motivasi dan negatif untuk stres kerja. Hasil uji t menunjukkan terdapat pengaruh secara parsial antara motivasi dan stres kerja terhadap kinerja sedangkan data uji F menunjukkan adanya pengaruh secara simultan variabel dependen terhadap independen. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang yaitu tempat, waktu, variabel stress kerja. Persamaan penelitian ini yaitu sama-sama menggunakan variabel motivasi kerja dan kinerja karyawan.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Jayanti dan Wati (2019) tentang “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dan Dampaknya Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Fastrata Buana Cabang Pulogadung”. Sampel yang digunakan sebanyak 187 responden, teknik pengambilan sample menggunakan purposive sampling, yaitu teknik pengambilan sample yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sample. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan

adalah validitas dan reliabilitas. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, serta terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan melalui kinerja karyawan. Dari penelitian diatas dapat diuraikan perbedaanya yaitu pada tempat, waktu, sampel penelitian dan variabel (loyalitas karyawan). Persamaan penelitian ini yaitu sama-sama menggunakan variabel gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan.

5. Penelitian yang telah dilakukan Abrian, dkk (2019) dengan judul “Pengaruh Manajemen Perubahan, Budaya Organisasi dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Bank Sulut GO” ada dua variabel dalam penelitian ini yang pertaman Variabel bebas meliputi : Manajemen Perubahan (X1), Budaya Organisasi (X2), Keterlibatan Kerja (X3) dan Variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan. Sampel penelitian ini adalah sebanyak 80 orang karyawan dari PT.Bank Sulut GO Cabang Utama, pengumpulan data dengan metode : Intervensi, Observasi, Daftar Pertanyaaan (Kuesioner/ Angket) menggunakan alat Validitas dan Realibilitas, Analisis Regresi Berganda,Uji t, Uji F. Hasil penelitian ini mendapatkan bahwa secara simultan manajemen perubahan (X1),

budaya organisasi (X2) dan keterlibatan kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Bank Sulut Go dan secara parsial Manajemen Perubahan (X1), Budaya Organisasi (X2) dan Keterlibatan Kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Go. Saran penelitian yang diperoleh adalah manajemen dan para karyawan dari PT. Bank Sulut Go harus mempertahankan dan meningkatkan manajemen perubahan, budaya organisasi dan keterlibatan kerja di kantor utama BUMN ini dan harus memperhatikan faktor-faktor lain yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Dari penelitian diatas dapat diuraikan perbedaanya yaitu pada tembat, waktu, sampel penelitian dan variabel bebas (manajemen perubahan dan keterlibatan kerja). Persamaan penelitian ini yaitu sama-sama menggunakan variabel budaya organisasi dan kinerja karyawan.

6. Penelitian yang telah dilakukan Adha, dkk (2019) meneliti tentang “ Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Sosial Kabupaten Jember “ dengan menggunakan Variabel Independen yang terdiri : Motivasi Kerja (X₁), Lingkungan Kerja (X₂), dan Budaya Kerja (X₃) dan Variabel Dependen adalah Kinerja Karyawan (Y). Penelitian ini menggunakan Sampel 32 karyawan pada Dinas Sosial Kabupaten Jember, dengan metode penelitian Sensus, Alat yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji T dan uji R². Hasil

pengujian penelitian variabel motivasi kerja, membuktikan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan motivasi kerja pada Dinas Sosial Kabupaten Jember sudah terbentuk, karena sebagian besar karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember sudah menjadi pegawai negeri sipil. Hasil pengujian penelitian variabel lingkungan kerja, membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik dan nyaman, mampu membuat karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan di Dinas Sosial Kabupaten Jember. Hasil pengujian penelitian variabel budaya kerja, membuktikan bahwa budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa budaya kerja yang diterapkan di Dinas Sosial Kabupaten Jember mampu membuat karyawan meningkatkan kinerjanya. Berdasarkan penelitian tersebut dapat diuraikan perbedaannya yaitu tempat, waktu dan variabel (lingkungan kerja dan budaya kerja). Persamaan penelitian ini yaitu sama-sama menggunakan variabel motivasi kerja dan kinerja karyawan.

7. Penelitian yang dilakukan oleh Agustin, dkk (2019) tentang “Strategi Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Area Situbondo”. Dengan menggunakan variabel bebas : Gaya Kepemimpinan (X1) dan variabel terikat : Kinerja Karyawan (Y). Sampel yang digunakan pada penelitian ini yaitu seluruh karyawan PT. PLN (Persero) Area

Situbondo sebanyak 40 responden. Metode pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini yaitu, angket, observasi, wawancara, dan dokumen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Situbondo. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang yaitu tempat dan waktu penelitian. Persamaan penelitian ini yaitu sama-sama menggunakan variabel gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan serta metode pengumpulan data yang digunakan.

8. Penelitian yang telah dilakukan Kusuma dan Rahardja (2018). Meneliti tentang "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan PD BPR BKK Taman Pamalang". Penelitian ini menggunakan 3 variabel bebas (Independen) yaitu Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1), Budaya Organisasi (X2), Motivasi Kerja (X3) sedangkan variable terikat (dependen) adalah Kinerja Karyawan (Y). Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 75 responden menggunakan metode wawancara dan penyebaran kuesioner, menggunakan alat Uji validitas, reliabilitas, regresi linier berganda, dan koefisien determinan (Uji R²). Hasil penelitiannya menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan jadi sangat jelas

bahwa gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan motivasi kerja saling berhubungan dan dengan demikian maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Penelitian sebelumnya diatas dapat diuraikan perbedaannya yaitu tempat, waktu penelitian, sampel dan variabel (gaya kepemimpinan transformasional). Persamaan penelitian ini yaitu sama-sama menggunakan variabel budaya organisasi, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan.

9. Penelitian yang dilakukan oleh Efendi (2020) tentang “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi PP Almunawwir Yogyakarta”. Penelitian ini menggunakan variabel bebas Gaya Kepemimpinan (X1) dan variabel terikat Kinerja Karyawan (Y). Responden dalam penelitian ini sebesar 100 karyawan koperasi PP Almunawwir Yogyakarta yang diambil dengan teknik total sampling. Hasil penelitiannya menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 69,4%, Sedangkan sisanya 30,6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diprediksi atau di luar model penelitian ini. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang yaitu tempat, waktu penelitian, dan sampel. Persamaan penelitian ini yaitu sama-sama menggunakan variabel gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan.
10. Penelitian yang dilakukan oleh Batubara (2020) tentang “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Departemen

Pengadaan PT Inalum (Persero)”. Dengan menggunakan variabel bebas Gaya Kepemimpinan (X1) dan variabel terikat Kinerja Karyawan (Y). Sampel pada penelitian ini sebanyak 36 responden. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini yaitu wawancara, kuesioner, dan dokumentasi. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang yaitu tempat, waktu penelitian, dan sampel. Persamaan penelitian ini yaitu sama-sama menggunakan variabel gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan, serta teknik pengumpulan data.

