

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era globalisasi setiap organisasi atau perusahaan baik swasta maupun pemerintah, tentunya memiliki tujuan baik itu jangka pendek maupun jangka panjang yang hendak dicapai melalui aktivitas atau pekerjaan yang dilakukannya. Agar tujuan yang telah ditetapkan tercapai maka diperlukan perencanaan dan pengelolaan sumber daya manusia yang sebaik-baiknya. Istilah sumber daya manusia terujuk pada individu-individu yang ada dalam organisasi yang saling bekerja sama untuk mewujudkan tujuan organisasinya (Mangkunegara, 2017).

Sumber daya manusia merupakan hal terpenting dalam suatu organisasi, salah satu implikasinya adalah bahwa investasi terpenting yang dilakukan oleh suatu organisasi adalah di bidang sumber daya manusia (Handoko, 2017). Peranan sumber daya manusia menjadi semakin penting bila dikaitkan dengan perkembangan global yang penuh dengan persaingan kompetitif diantara organisasi. Salah satu cara yang dilakukan organisasi dalam menghadapi persaingan yaitu dengan memberdayakan dan menggali seluruh potensi SDM yang dimilikinya secara maksimal. Sejalan dengan hal tersebut, maka suatu organisasi perlu meningkatkan perhatiannya terhadap kualitas pegawainya, baik perhatian dari segi kualitas pengetahuan dan keterampilan, karir maupun tingkat kesejahteraannya, sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai untuk memberikan seluruh kemampuannya dalam pencapaian tujuan organisasi, dan banyak perusahaan yang belum menyadari pentingnya sumber daya manusia ini (Sedarmayanti, 2017).

Mengingat tingginya tuntutan pelayanan dan berbagai kendala internal yang mungkin saja dihadapi dalam setiap organisasi, tentu saja menuntut organisasi Lembaga Perkreditan Desa (LPD) se-Kecamatan Denpasar Barat untuk terus berupaya meningkatkan sumber daya yang dimilikinya terutama kualitas sumber daya pegawainya. Hal tersebut dinilai sangat penting, karena pegawai, sebagai aset sumber daya terpenting organisasi, merupakan komponen penentu keberhasilan pencapaian tujuan organisasi (Setiawan 2020). Organisasi juga terus menciptakan suatu kondisi yang dapat mendorong pegawai untuk mengembangkan keterampilan pegawai secara optimal. Salah satu yang dapat dilakukan untuk mendapatkan kondisi tersebut adalah melalui penciptaan kepuasan kerja pegawai.

Menurut Hasibuan (2017) kepuasan kerja merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan dan prestasi kerja pegawai dalam mendukung terwujudnya tujuan organisasi. Sedangkan Munandar (2017) mengemukakan pekerjaan yang menuntut kecakapan yang lebih tinggi daripada yang dimiliki pegawai, atau tuntutan pribadi yang tidak dapat dipenuhi pegawai akan menimbulkan frustrasi dan akhirnya ketidakpuasan kerja pegawai. Lebih lanjut Munandar (2017) mengatakan kepuasan dan ketidakpuasan kerja berdampak terhadap produktivitas, ketidakhadiran dan keluarnya pegawai dan dampaknya terhadap kesehatan.

Berdasarkan observasi dan wawancara awal yang peneliti lakukan dengan bagian kepegawaian pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) se-Kecamatan Denpasar Barat, dimana kepuasan kerja diperkirakan dipengaruhi oleh komitmen organisasional, motivasi berprestasi dan *servant leadership*. Adapun permasalahan yang berkaitan dengan kepuasan kerja, yang dihadapi oleh Lembaga Perkreditan Desa (LPD) se-Kecamatan

Denpasar Barat adalah kurang adanya pekerjaan yang menantang, dimana pegawai kurang diberikan kesempatan untuk memanfaatkan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan keanekaragaman tugas, kebebasan dan umpan balik tentang sejauhmana sebaiknya pekerjaan yang telah mereka lakukan. Di samping itu, terdapat juga dukungan rekan kerja yang kurang optimal, dimana bagi sebagian pegawai merasa kurang mempunyai kedekatan yang menyenangkan dengan sesama rekan kerja, rekan kerja kurang perhatian, kurang bersahabat, kurang menghargai hasil kerja orang lain, kurang mendengarkan pendapat dan kurang menunjukkan minat pribadi. Secara umum para pegawai kurang memiliki penerimaan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Penciptakan kepuasan kerja pegawai di lingkungan Lembaga Perkreditan Desa (LPD) se-Kecamatan Denpasar Barat amatlah penting dalam upaya pemeliharaan pegawai. Dalam dunia kerja, komitmen organisasi seringkali menjadi isu yang sangat penting, sampai-sampai beberapa organisasi tertentu berani memasukkan unsur komitmen sebagai salah satu syarat untuk memegang suatu jabatan/posisi yang ditawarkan manajemen (Setiawan, 2020). Pengertian komitmen saat ini memang tak lagi sekedar berbentuk kesediaan pegawai menetap di organisasi dalam jangka waktu lama. Namun lebih penting dari itu, mereka mau memberikan yang terbaik kepada organisasi, bahkan bersedia mengerjakan sesuatu melampaui batas yang diwajibkan organisasi. Ini, tentu saja hanya bisa terjadi jika pegawai merasa senang dan terpuaskan di organisasi yang bersangkutan (Setiawan, 2020).

Menurut Robbins dan Judge (2017) komitmen organisasi adalah tingkat saat seorang pegawai memihak organisasinya serta tujuan-tujuan dan

keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Sedangkan Sopiah (2018) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai derajat dimana pegawai percaya dan mau menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasinya. Komitmen organisasional adalah suatu sikap yang merefleksikan perasaan suka atau tidak suka terhadap organisasi dan keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi, keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan organisasi dimana individu mengidentifikasikan dirinya terhadap tujuan-tujuan dan harapan-harapan tempat ia bekerja serta menjaga keanggotaan dalam organisasi (Sugiyanto, 2018).

Hasil observasi dan wawancara awal yang peneliti lakukan terhadap 5 orang pegawai berkatitan dengan permasalahan komitmen organisasional pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) se-Kecamatan Denpasar Barat menemukan bahwa pegawai Lembaga Perkreditan Desa (LPD) se-Kecamatan Denpasar Barat untuk komitmen normatif pegawai belum sesuai, dimana kurangnya nilai-nilai dalam diri pegawai untuk bertahan menjadi pegawai pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) se-Kecamatan Denpasar Barat. Disamping itu, rendahnya tingkat kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan hal yang seharusnya dilakukan. Hal ini menunjukkan kurangnya loyalitas pegawai terhadap perusahaan. Keadaan ini didukung dengan masih ada sebagian besar pegawai yang perlu ditingkatkan kinerjanya.

Komitmen organisasional dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Supiyanto (2017), Iswanda (2017), Teresa (2017) dan Dewi (2019)

menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Hal ini berarti semakin meningkat komitmen organisasional, maka kepuasan kerja pegawai akan semakin meningkat. Namun berbeda dengan penelitian oleh Setiawan (2020) menunjukkan bahwa komitmen organisasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Selain komitmen organisasional, motivasi berprestasi juga sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai (Setiawan, 2017). Menurut Chaplin (2017) motivasi berprestasi adalah tendensi individu dalam meraih keberhasilan maupun memperoleh apa yang menjadi tujuan akhir yang dikehendaki, keterlibatan diri individu akan suatu tugas, harapan dalam berhasil untuk suatu tugas yang diberikan serta dorongan untuk menghadapi rintangan-rintangan dalam melakukan pekerjaan-pekerjaan secara cepat dan tepat. Ketika individu termotivasi secara intrinsik, maka ia akan berusaha untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Hal ini disebabkan karena ia menyukai pekerjaannya atau menikmati setiap tantangan dalam suatu pekerjaan. Sedangkan jika individu termotivasi secara ekstrinsik, meskipun ia tidak menyukai pekerjaannya namun ia akan berusaha menyelesaikannya secara maksimal agar dapat menerima imbalan maupun terhindari dari konsekuensi negatif. Apabila pegawai menyelesaikan pekerjaannya secara maksimal, maka ia akan mendapat sesuatu dari hasil pekerjaannya untuk memenuhi kebutuhannya lalu merasa puas terhadap pekerjaan yang ia lakukan (Aamodt, 2017).

Berdasarkan observasi dan wawancara awal yang peneliti lakukan dengan bagian kepegawaian pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) se-Kecamatan Denpasar Barat, pegawai pada dasarnya sudah mampu

menyelesaikan pekerjaannya dengan cukup baik. Namun, mereka kurang memiliki motivasi untuk mencapai prestasi yang tinggi ataupun mencapai kinerja yang maksimal. Hal ini akan memberikan kesan bahwa para pegawai hanya sekedar menjalankan tugasnya tanpa memperhatikan apakah tugas yang dijalankannya tersebut sudah sesuai dan berujung belum maksimal terlaksana.

Motivasi berprestasi dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Irawan (2017), Hardian (2017), Setiawan (2017) dan Siburian (2017) menunjukkan bahwa motivasi berprestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti semakin meningkat motivasi berprestasi, maka kepuasan kerja pegawai akan semakin meningkat. Namun berbeda dengan penelitian oleh Sujayati, dkk (2018) menunjukkan bahwa motivasi berprestasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai adalah *servant leadership* (Mikel, 2021). *Servant leadership* atau kepemimpinan pelayan adalah konsep kepemimpinan etis yang diperkenalkan oleh Greenleaf pada tahun 1970. Spears (2017) mengatakan bahwa pemimpin yang melayani adalah seorang pemimpin yang mengutamakan pelayanan, dimulai dengan perasaan alami seseorang yang ingin melayani dan untuk mendahulukan pelayanan. Selanjutnya secara sadar, pilihan ini membawa aspirasi dan dorongan dalam memimpin orang lain. Perbedaan ini nyata dari sikap yang dibawakan oleh si pelayan, pertama adalah merasa yakin bahwa kebutuhan tertinggi orang lain terpenuhi.

Dilihat dari *servant leadership*, kepemimpinan yang kurang maksimal dan gaya kepemimpinan yang dilakukan tidak sesuai dengan kondisi

lingkungan pegawai. Ketidaktepatan gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh rendahnya motivasi kerja berujung pada tidak terpenuhinya kepuasan kerja dari pegawai yang berada di lingkungan Lembaga Perkreditan Desa (LPD) se-Kecamatan Denpasar Barat. Para pegawai merasa kurang puas dengan gaya kepemimpinan dari pemimpin organisasi. Kurang komunikatif dan tiadanya perhatian kepada pegawai. Tak kalah pentingnya adalah adanya kondisi kerja yang kurang mendukung dan juga relasi antarsesama pegawai yang kurang harmonis menjadikan faktor-faktor penyebab ketidakpuasan kerja dari pegawai.

Servant leadership dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Saragih, dkk (2017), Farida, dkk (2020), Suyanto, dkk (2020), Mikel (2021), menunjukkan bahwa *servant leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti semakin meningkat motivasi berprestasi, maka kepuasan kerja pegawai akan semakin meningkat. Sedangkan Sahem, dkk (2021) menunjukkan bahwa *servant leadership* tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Kepuasan kerja pegawai akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan kerja yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai merupakan tantangan kerja yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Kualitas kerja akan tercapai apabila kepuasan kerja terwujud.

Berdasarkan identifikasi masalah dan pemaparan seperti yang telah dikemukakan di atas, maka penulis termotivasi untuk melakukan penelitian

tentang “Pengaruh Komitmen Organisasional, Motivasi Berprestasi Dan *Servant Leadership* Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) se-Kecamatan Denpasar Barat”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1.2.1 Apakah komitmen organisasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Lembaga Perkreditan Desa (LPD) se-Kecamatan Denpasar Barat?

1.2.2 Apakah motivasi berprestasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Lembaga Perkreditan Desa (LPD) se-Kecamatan Denpasar Barat?

1.2.3 Apakah *servant leadership* berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Lembaga Perkreditan Desa (LPD) se-Kecamatan Denpasar Barat?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.3.1 Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja pegawai pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) se-Kecamatan Denpasar Barat.

1.3.2 Untuk mengetahui pengaruh motivasi berprestasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) se-Kecamatan Denpasar Barat.

1.3.3 Untuk mengetahui pengaruh *servant leadership* terhadap kepuasan kerja pegawai pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) se-Kecamatan Denpasar Barat.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian, maka penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat ganda baik teoritis maupun praktis sebagai berikut:

1.4.1 Kegunaan Teoritis

- 1) Bagi peneliti, sebagai sarana untuk melatih berfikir secara ilmiah dengan berdasar pada disiplin ilmu yang diperoleh di bangku kuliah khususnya yang berhubungan dengan, komitmen organisasional, motivasi berprestasi, *servant leadership* dan kepuasan kerja pegawai.
- 2) Bagi peneliti lain, untuk menambah informasi, sumbangan pemikiran dan bahan kajian dalam penelitian tentang pengaruh komitmen organisasional, motivasi berprestasi dan *servant leadership* terhadap kepuasan kerja pegawai.

1.4.2 Kegunaan Praktis

- 1) Bagi lembaga atau instansi yang lain untuk mengetahui seberapa besar komitmen organisasional, motivasi berprestasi dan *servant leadership* berpengaruh pada kepuasan kerja pegawai. Kemudian hasilnya dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam menyusun strategi dan menyusun kebijakan pemimpin untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai.
- 2) Bagi para akademisi sebagai implikasi lebih lanjut dalam memberikan informasi guna menciptakan peningkatan kemampuan dan pemahaman mengenai manajemen sumber daya manusia yang mengarah pada kondisi kepuasan kerja pegawai di dalam lembaga atau instansi.

BAB II

KAJIAN 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 (ide-ide akan masa depan; keadaan yang diinginkan) memainkan peran penting dalam bertindak. Teori penetapan tujuan yaitu model individual yang menginginkan untuk memiliki tujuan, memilih tujuan dan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan (Mahennoko, 2017).

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 (Ramandei, 2017). *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 konsenkuensi kinerjanya. Teori ini juga menjelaskan bahwa penetapan tujuan yang menantang (sulit) dan dapat diukur hasilnya akan dapat meningkatkan prestasi kerja (kinerja), yang diikuti dengan kemampuan dan keterampilan kerja. Berdasarkan uraian di atas, maka diasumsikan bahwa untuk mencapai kinerja yang optimal harus ada kesesuaian tujuan individu dan organisasi. Dengan menggunakan pendekatan *goal setting theory*, kepuasan kerja pegawai yang baik dalam menyelenggarakan pelayanan publik diidentikkan sebagai tujuannya.

2.1.2 Kepuasan Kerja

1) Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2017) kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima. Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki individu di dalam bekerja. Kepuasan kerja dapat diartikan perasaan senang atau tidak senang seorang karyawan terhadap pekerjaan yang mereka lakukan (Mas'ud, 2017).

Suwanto dan Priansa (2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah cara individu merasakan pekerjaan yang di hasilkan dari sikap individu tersebut terhadap pekerjaannya. Karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya biasanya akan termotivasi dan lebih produktif dibandingkan karyawan yang merasa tidak puas terhadap pekerjaannya. Hal tersebut akan mempengaruhi karyawan untuk mengembangkan keahlian dan kemahirannya atau yang disebut dengan profesionalisme.

Menurut Hasibuan (2017) kepuasan kerja merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja pegawai dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan. Kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Luthans (2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah salah satu indikator penting dalam mendapatkan hasil kerja yang optimal. Kepuasan kerja memiliki arti yang sangat penting untuk memberikan situasi yang kondusif dilingkungan perusahaan.

Berdasarkan pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan aspek yang penting yang harus dimiliki oleh seorang karyawan, mereka dapat berinteraksi dengan lingkungan kerjanya sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik dan sesuai tujuan perusahaan.

2) Faktor-Faktor Kepuasan Kerja

Menurut As'ad (2017) faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

- (1) Faktor Kepuasan Finansial, yaitu terpenuhinya keinginan karyawan terhadap kebutuhan finansial yang diterimanya untuk memenuhi kebutuhan mereka sehari-hari sehingga kepuasan kerja bagi karyawan dapat terpenuhi. Hal ini meliputi; sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan serta promosi.
- (2) Faktor Kepuasan Fisik, yaitu faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan. Hal ini meliputi; jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan istirahat,

perlengkapan kerja, keadaan ruang/suhu, peneranga, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan dan umur.

- (3) Faktor Kepuasan Sosial, yaitu faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama karyawan, dengan atasannya maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya. Hal ini meliputi; rekan kerja yang kompak, pimpinan yang adildan bijaksana, serta pengarahan dan perintah yang wajar.

3) Indikator Kepuasan Kerja

Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja menurut Robbins (2017) adalah sebagai berikut:

- (1) Pekerjaan itu sendiri (*work it-self*), yaitu merupakan sumber utama kepuasan dimana pekerjaan tersebut memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, kesempatan untuk menerima tanggung jawab dan kemajuan untuk pegawai.
- (2) Gaji (*pay*), yaitu merupakan faktor multidimensi dalam kepuasan kerja. Sejumlah uang yang diterima karyawan menjadi penilaian untuk kepuasan, dimana hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dan layak.
- (3) Promosi (*promotion*), yaitu kesempatan untuk berkembang secara intelektual dan memperluas keahlian menjadi dasar perhatian penting untuk maju dalam karyawan sehingga menciptakan kepuasan.
- (4) Pengawasan (*supervision*), yaitu merupakan kemampuan penyelia untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku.
- (5) Rekan kerja (*workers*), yaitu rekan kerja yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana. Kelompok kerja, terutama tim yang kompak bertindak sebagai

sumber dukungan, kenyamanan, nasehat, dan bantuan pada anggota individu.

2.1.3 Komitmen Organisasional

1) Pengertian Komitmen Organisasional

Komitmen berasal dari bahasa latin "*commiter*" yang berarti menggabungkan, menyatukan, memercayai dan mengerjakannya. Menurut Greenberg & Baron (2017) komitmen organisasi ialah tingkat dimana karyawan terlibat dalam organisasinya dan berkeinginan untuk tetap menjadi anggotanya, dimana didalamnya mengandung sikap kesetiaan dan kesediaan karyawan untuk bekerja secara maksimal bagi organisasi tempat karyawan tersebut bekerja.

Menurut Robbins dan Judge (2017) komitmen organisasi adalah tingkat saat seorang karyawan memihak organisasinya serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Sopiah (2018) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai derajat dimana karyawan percaya dan mau menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasinya. Menurut Purwaningsih (2018) komitmen organisasi merupakan unsur orientasi hubungan (aktif) antara individu dan organisasinya, orientasi hubungan tersebut mengakibatkan individu (pekerja) atas kehendak sendiri bersedia memberikan sesuatu, dan sesuatu yang diberikan itu demi merefleksikan dukungannya bagi tercapainya tujuan organisasi.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasional adalah suatu sikap yang merefleksikan perasaan suka atau tidak suka terhadap organisasi dan keinginan kuat untuk tetap sebagai

anggota organisasi, keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan organisasi dimana individu mengidentifikasi dirinya terhadap tujuan-tujuan dan harapan-harapan tempat ia bekerja serta menjaga keanggotaan dalam organisasi.

2) Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasional

Menurut Puspitawati (2017), ada tiga faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional karyawan pada organisasi, yaitu:

(1) Faktor Personal

Faktor personal terdiri dari *job satisfaction*, *psychological contract*, *job choice factors*, dan karakteristik personal. Keseluruhan faktor ini akan membentuk komitmen awal dalam berorganisasi.

(2) Faktor Organisasi

Faktor organisasi meliputi *initialworks experiences*, *job scope*, *supervision*, *goal consistency organizational*. Keseluruhan faktor ini akan membentuk atau memunculkan tanggung jawab.

(3) Faktor Non Organisasi

Faktor non organisasi merupakan faktor yang tidak berasal dari dalam organisasi, misalnya ada tidaknya alternatif pekerjaan lain.

Sopiah (2018) mengemukakan ada 5 faktor yang berpengaruh terhadap komitmen organisasi, yaitu budaya keterbukaan, kepuasan kerja, kesempatan personal untuk berkembang, arah organisasi, dan penghargaan kerja yang sesuai dengan kebutuhan.

3) Indikator Komitmen Organisasional

Menurut Sopiah (2018) komitmen organisasional sebagai sebuah keadaan psikologi yang mengkarakteristikan hubungan karyawan dengan organisasi atau implikasinya yang mempengaruhi apakah

karyawan akan tetap bertahan dalam organisasi atau tidak, yang teridentifikasi dalam tiga komponen yaitu:

- (1) Komitmen Afektif (*Affective commitment*) yaitu terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional.
- (2) Komitmen Berkelanjutan (*Continuance commitment*) yaitu muncul apabila karyawan tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan lain, atau karena karyawan tersebut tidak menemukan pekerjaan lain.
- (3) Komitmen Normatif (*Normative commitment*) yaitu timbul dari nilai-nilai dalam diri karyawan. Karyawan bertahan menjadi anggota organisasi karena adanya kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan hal yang seharusnya dilakukan.

2.1.4 Motivasi Berprestasi

1) Pengertian Motivasi Berprestasi

Motivasi berasal dari kata-kata “*movere*” yang berarti dorongan. Dalam istilah disebut *motivation* yang berarti suatu usaha menimbulkan dorongan (motif) pada individu (kelompok) agar bertindak menyelesaikan sesuatu (Steers & Porter, 2017). Menurut Santrock (2017), motivasi berprestasi merupakan keinginan untuk menyelesaikan sesuatu demi tercapainya suatu standar kesuksesan atau melakukan usaha dengan tujuan untuk mendapatkan suatu kesuksesan. Selain itu, McClelland (2017) mendefinisikan motivasi berprestasi sebagai daya penggerak yang mendorong semangat bekerja seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan menggerakkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang maksimal.

Menurut Chaplin (2017) motivasi berprestasi merupakan tendensi individu dalam meraih keberhasilan maupun memperoleh apa yang menjadi tujuan akhir yang dikehendaki, keterlibatan diri individu akan suatu tugas, harapan dalam berhasil untuk suatu tugas yang diberikan serta dorongan untuk menghadapi rintangan-rintangan dalam melakukan pekerjaan-pekerjaan secara cepat dan tepat. Atkinson (2017) mengemukakan bahwa motivasi berprestasi individu didasarkan oleh tendensi meraih kesuksesan serta untuk menghindari kegagalan. Menurut Purwanto (2017) motivasi berprestasi sebagai suatu usaha yang disadari untuk menggerakkan, mengarahkan dan menjaga tingkah laku individu agar ia terdorong untuk bertindak melakukan sesuatu sehingga mencapai hasil atau tujuan tertentu.

Motivasi berprestasi menurut Lindgren (2017) adalah suatu dorongan yang ada pada individu sehubungan dengan prestasi yaitu menguasai, memanipulasi serta mengatur lingkungan sosial maupun fisik, mengatasi segala rintangan dan memelihara kualitas kerja yang tinggi, bersaing melalui usaha-usaha untuk melebihi hasil kerja yang lampau serta mengungguli hasil kerja yang lain. Hawadi (2017) menyatakan bahwa motivasi berprestasi merupakan sebuah daya penggerak yang terdapat dalam diri individu untuk mencapai taraf prestasi setinggi mungkin, sesuai dengan yang ditetapkan oleh individu itu sendiri. Sedangkan menurut As'ad (2017) motivasi berprestasi sebagai kebutuhan individu dalam menyelesaikan tugas-tugas lebih sukses untuk mencapai prestasi yang tinggi. Menurut Gagne dan Barliner (2017) motivasi berprestasi adalah cara individu berusaha dengan baik untuk mencapai prestasinya. Menurut Heckausen (2017) motivasi

berprestasi adalah usaha untuk meningkatkan atau melakukan kemampuan setinggi mungkin dalam segala aktivitas dan suatu ukuran keunggulan tersebut digunakan sebagai pembandingan.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi berprestasi adalah keinginan maupun dorongan yang ada di dalam diri individu dalam meraih suatu keberhasilan yang merupakan pengharapan dalam dirinya sendiri sehingga memungkinkan tercapainya prestasi kerja.

2) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Berprestasi

Motivasi berprestasi merupakan suatu proses psikologi yang mempunyai arah dan tujuan untuk sukses sebagai ukuran terbaik. Sebagai proses psikologis, motivasi berprestasi dipengaruhi oleh dua faktor yaitu intern dan ekstren (Mulyani, 2017) dengan penjelasan sebagai berikut:

(1) Faktor Individu

Individu sebagai pribadi mencakup sejumlah aspek yang saling berkaitan. Motivasi berprestasi sebagai salah satu aspek psikis, dalam prosesnya dipengaruhi oleh faktor individu, seperti:

a) Kemampuan

Kemampuan adalah kekuatan penggerak untuk bertindak yang dicapai oleh manusia melalui belajar. Dalam proses motivasi, kemampuan tidak mempengaruhi secara langsung tetapi lebih mendasari fungsi dan proses motivasi. Individu yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi biasanya juga mempunyai kemampuan tinggi pula.

b) Kebutuhan

Kebutuhan adalah kekurangan, artinya ada sesuatu yang kurang dan oleh karena itu timbul kehendak untuk memenuhi atau

mencukupinya. Kehendak itu sendiri adalah tenaga pendorong untuk berbuat sesuatu atau bertingkah laku. Ada kebutuhan pada individu menimbulkan keadaan yang tak seimbang, rasa ketegangan yang dirasakan sebagai rasa tidak puas dan menuntut pemuasan.

c) Minat

Minat adalah suatu kecenderungan yang agak menetap dalam diri subjek untuk merasa tertarik pada bidang atau hal tertentu dan merasa senang berkecimpung dalam bidang itu. Seseorang yang berminat akan mendorong dirinya untuk memperhatikan orang lain, benda-benda, pekerjaan atau kegiatan tertentu. Minat juga menjadi penyebab dari suatu keaktifan dan hasil daripada keikutsertaannya dalam keaktifan tersebut.

d) Harapan/Keyakinan

Harapan merupakan kemungkinan yang dilihat untuk memenuhi suatu kebutuhan tertentu dari seseorang/individu yang didasarkan pengalaman yang telah lampau, harapan tersebut cenderung untuk mempengaruhi motif pada seseorang.

(2) Faktor Lingkungan Kerja

Faktor lingkungan yang dapat membangkitkan motivasi erprestasi:

- a) Adanya norma standar yang harus dicapai lingkungan secara tegas menetapkan standar kesuksesan yang harus dicapai dalam setiap penyelesaian pekerjaan, baik yang berkaitan dengan kemampuan tugasnya, Perbandingan dengan hasil yang pernah dicapai maupun perbandingan dengan orang lain. Keadaan ini akan mendorong seseorang untuk berbuat yang sebaik-baiknya.

- b) Ada situasi kompetisi sebagai konsekuensi adanya standar keunggulan, timbullah situasi kompetisi. Namun perlu juga dipahami bahwa situasi kompetitif tersebut tidak secara otomatis dapat memacu motivasi seseorang manakala individu tersebut tidak beradaptasi didalamnya.
- c) Jenis tugas dan situasi yang menantang. Jenis tugas dalam situasi menantang adalah tugas yang memungkinkan sukses dan gagalnya seseorang. Setiap individu terancam akan gagal apabila kurang berusaha.

3) Indikator Motivasi Berprestasi

Menurut Hasibuan (2017) indikator motivasi berprestasi adalah sebagai berikut:

- (1) Kebutuhan fisik ditujukan dengan pemberian gaji, pemberian bonus, uang makan, uang transport, fasilitas perumahan dan sebagainya.
- (2) Kebutuhan rasa aman dan keselamatan, ditujukan dengan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, dana pensiun, tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan dan perlengkapan keselamatan kerja.
- (3) Kebutuhan sosial, ditujukan dengan melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
- (4) Kebutuhan akan penghargaan, ditujukan dengan pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuannya, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh karyawan lain dan pemimpin terhadap prestasi kerja.

- (5) Kebutuhan perwujudan diri, ditujukan dengan sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana karyawan tersebut akan mengarahkan kecakapan, kemampuan, keterampilan dan potensinya. Dalam pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

2.1.5 *Servant Leadership*

1) Pengertian *Servant Leadership*

Servant leadership atau kepemimpinan pelayan adalah konsep kepemimpinan etis yang diperkenalkan oleh Greenleaf pada tahun 1970, menurut Spears (2017) mengatakan bahwa pemimpin yang melayani adalah seorang pemimpin yang mengutamakan pelayanan, dimulai dengan perasaan alami seseorang yang ingin melayani dan untuk mendahulukan pelayanan. Selanjutnya secara sadar, pilihan ini membawa aspirasi dan dorongan dalam memimpin orang lain. Perbedaan ini nyata dari sikap yang dibawakan oleh si pelayan, pertama adalah merasa yakin bahwa kebutuhan tertinggi orang lain terpenuhi.

Kepemimpinan yang melayani (*servant leadership*) adalah suatu gaya kepemimpinan yang ditandai dengan melampui kepentingan pemimpin sendiri dan akan menitikberatkan pada kesempatan untuk membantu para pengikutnya agar bertumbuh dan berkembang (Robbins dan Judge, 2017). Praktik kepemimpinan pelayan ditandai dengan meningkatnya keinginan untuk melayani pihak lain dengan melakukan pendekatan secara menyeluruh pada pekerjaan, komunitas, serta proses pengambilan keputusan yang melibatkan semua pihak.

Bagi individu, *Servant leadership* berfokus langsung pada pengakuan kontribusi pengikut dan membantu mereka menyadari

potensinya. Hasil dari *servant leadership* menurut Meuser et al., dalam Northouse (2017) adalah pengikut menjadi lebih efektif dalam menyelesaikan pekerjaan mereka dan memenuhi deskripsi jabatan mereka. Bagi Organisasi, *servant leadership* mempengaruhi cara tim organisasi berfungsi. Hu dan Liden dalam Northouse (2017) mendapati bahwa *servant leadership* meningkatkan keefektifan tim dengan meningkatkan keyakinan pengikut, bahwa mereka bisa menjadi efektif sebagai kelompok kerja. Memiliki dampak yang positif bagi masyarakat.

Dalam konsep *servant leadership*, Greenleaf tidak membatasi proses sebagai sesuatu yang dimaksudkan untuk mengubah masyarakat secara langsung. Tetapi justru menggambarkan pemimpin yang menjadi pelayan dulu mendengarkan orang lain serta membantu mereka tumbuh. Sebagai hasilnya organisasi mereka lebih sehat, dan akhirnya menguntungkan bagi masyarakat. Dalam cara ini, hasil jangka panjang dengan mengutamakan orang lain mencakup perubahan sosial yang positif, serta ikut membantu masyarakat untuk tumbuh.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan melayani (*servant leadership*) merupakan sikap pemimpin yang melayani, menyayangi serta lebih mementingkan kepentingan bawahannya daripada kepentingan dirinya, guna menciptakan organisasi yang lebih baik.

2) Karakteristik *Servant Leadership*

Spears (2017) menjelaskan karakteristik penting dari seorang pemimpin pelayan, beberapa karakter tersebut adalah sebagai berikut:

- (1) *Listening*: Dalam kepemimpinan pelayan, seorang manajer harus memiliki kemampuan komunikasi untuk membuat keputusan.

Seorang pemimpin pelayan memiliki motivasi untuk mendengarkan sungguh-sungguh akan anah buahnya dan mendukung mereka dalam mengidentifikasi keputusan.

- (2) *Empathy*: Seorang pemimpin pelayan berusaha memahami dan berempati dengan orang lain. Seorang pekerja dapat diperlakukan tidak hanya sebagai karyawan, tetapi juga sebagai orang-orang yang membutuhkan rasa hormat dan penghargaan untuk pengembangan pribadi mereka.
- (3) *Healing*: Sebuah kekuatan besar dari pemimpin pelayan adalah kemampuan untuk menyembuhkan orang lain dan diri sendiri. Seorang pemimpin pelayan mencoba untuk membantu orang ingin mengembangkan keterampilan masing-masing individu.
- (4) *Persuasion*: Seorang pemimpin pelayan tidak mengambil keuntungan dari kekuatan statusnya dengan memaksakan anak buah untuk patuh; tetapi lebih mencoba untuk meyakinkan mereka dalam melakukan sesuatu hal.
- (5) *Conceptualization*: Seorang pemimpin pelayan berpikir jauh melebihi realitas sehari-hari. Itu berarti dia memiliki kemampuan untuk melihat melampaui batas dari bisnis operasi dan juga fokus pada tujuan jangka panjang perusahaan.

3) Indikator *Servant Leadership*

Menurut Spears (2017) indikator *servant leadership* yakni:

- (1) Kasih Sayang (*Love*)

Kepemimpinan yang mengasihi dengan cinta atau kasih sayang. Cinta yang dimaksud adalah melakukan hal yang benar pada waktu yang tepat untuk alasan keputusan yang terbaik.

(2) Pemberdayaan (*Empowerment*)

Pemberdayaan menempatkan penekanan pada kerja sama yaitu mempercayakan kekuasaan kepada orang lain, dan mendengarkan saran dari *follower*.

(3) Visi (*Vision*)

Visi merupakan arah kemana organisasi dan orang-orang yang dipimpin akan dibawa oleh seorang pemimpin. Visi pemimpin akan menginspirasi tindakan dan membantu membentuk masa depan pengaruhnya lebih kuat terhadap orang-orang yang bekerja untuk kepentingan organisasi.

(4) Kerendahan Hati (*Humility*)

Menjaga kerendahan hati dengan menunjukkan rasa hormat terhadap karyawan dan mengakui kontribusi karyawan terhadap tim.

(5) Kepercayaan (*Trust*)

adalah mengakui pentingnya kepercayaan dalam organisasi, dan mengidentifikasi bahwa integritas dan menunjukkan kepedulian terhadap orang lain sangat penting dalam hubungan saling percaya.

Kepercayaan adalah komponen penting dari hubungan pemimpin dan karyawan adalah elemen penting dari budaya organisasi.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Dalam penelitian ini, peneliti juga menggunakan penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh peneliti lain sebagai pedoman/acuan yang menyebabkan peneliti tertarik untuk meneliti permasalahan tentang pengaruh komitmen organisasional, motivasi berprestasi dan servant leadership terhadap kepuasan kerja pegawai pada Lembaga Perkreditan

Desa (LPD) se-Kecamatan Denpasar Barat. Adapun penelitian yang dilakukan seperti dibawah ini:

- 1) Supiyanto (2017) meneliti Pengaruh Kompensasi, Kompetensi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Dan Kinerja Karyawan KSP (Koperasi Simpan Pinjam) di Kabupaten Tuban. Teknik analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik *Path Analysis* dengan model *trimming*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi, kompetensi dan komitmen organisasi baik secara simultan maupun parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Kompensasi, kompetensi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan; namun secara parsial kompetensi dan kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah sama-sama meneliti pengaruh komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja. Perbedaannya terletak pada jumlah sampel yang digunakan, lokasi penelitian serta tahun penelitian.

- 2) Iswanda (2017) meneliti Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Dan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Surya Agrolika Reksa Singingi Hilir. Teknik analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisa regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi, motivasi dan insentif terhadap kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah sama-sama meneliti pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan

kerja. Perbedaannya terletak pada jumlah sampel yang digunakan, lokasi penelitian serta tahun penelitian.

- 3) Teresa (2017) meneliti Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV Karya Taruna Teknik. Teknik analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisa regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah sama-sama meneliti pengaruh komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja. Perbedaannya terletak pada jumlah sampel yang digunakan, lokasi penelitian serta tahun penelitian.

- 4) Dewi (2019) meneliti Pengaruh Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan. Teknik analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data menggunakan SEM (Structural Equation Modeling) dengan program amos versi 21. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja juga dapat diterima, komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja juga dapat diterima, motivasi berpengaruh terhadap kinerja juga dapat diterima, komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja tidak dapat diterima, kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dapat di terima.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah sama-sama meneliti pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja. Perbedaannya terletak pada jumlah sampel yang digunakan, lokasi penelitian serta tahun penelitian.

- 5) Setiawan (2020) meneliti Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Lingkungan Kecamatan Bantargebang Kota Bekasi. Teknik analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisa regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah sama-sama meneliti pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja. Perbedaannya terletak pada jumlah sampel yang digunakan, lokasi penelitian serta tahun penelitian.

- 6) Irawan (2017) meneliti Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Pemeriksa Pajak. Teknik analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah *analisis jalur*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan motivasi berprestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah sama-sama meneliti pengaruh motivasi berprestasi terhadap kepuasan kerja. Perbedaannya terletak pada jumlah sampel yang digunakan, lokasi penelitian serta tahun penelitian.

- 7) Hardian (2017) meneliti Pengaruh Keterlibatan Pengambilan Keputusan dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kepuasan Kerja PT. Sinar Abara Internasional (SAI). Teknik analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda dan analisis jalur (*path analysis*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan dalam

pengambilan keputusan dan motivasi berprestasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah sama-sama meneliti pengaruh motivasi berprestasi terhadap kepuasan kerja. Perbedaannya terletak pada jumlah sampel yang digunakan, lokasi penelitian serta tahun penelitian.

- 8) Setiawan (2017) meneliti Pengaruh Motivasi Berprestasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Pada Karyawan Kontrak di PT. Bank Central Asia Cabang Utama Dago Bandung. Teknik analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh motivasi berprestasi dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja baik secara parsial maupun simultan dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah sama-sama meneliti pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja. Perbedaannya terletak pada jumlah sampel yang digunakan, lokasi penelitian serta tahun penelitian.

- 9) Siburian (2017) meneliti Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru. Teknik analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisa regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal dan motivasi berprestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah sama-sama meneliti pengaruh motivasi berprestasi terhadap kepuasan

kerja. Perbedaannya terletak pada jumlah sampel yang digunakan, lokasi penelitian serta tahun penelitian.

- 10) Sujayati, dkk (2018) meneliti Pengaruh Kompetensi Profesional Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru SMA Negeri di Kecamatan Ngabang. Teknik analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisa regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi profesional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan motivasi berprestasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah sama-sama meneliti pengaruh motivasi berprestasi terhadap kepuasan kerja. Perbedaannya terletak pada jumlah sampel yang digunakan, lokasi penelitian serta tahun penelitian.

- 11) Saragih, dkk (2017) meneliti Pengaruh Kepemimpinan Pelayan (*Servant Leadership*) dan Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Pengajar Pada Lembaga Bimbingan Belajar Ganesha Operation. Teknik analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Structural Equation Modeling* (SEM). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan pelayan (*servant leadership*) dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah sama-sama meneliti pengaruh *servant leadership* terhadap kepuasan kerja. Perbedaannya terletak pada jumlah sampel yang digunakan, lokasi penelitian serta tahun penelitian.

12) Farida, dkk (2020) meneliti Pengaruh Gaya Kepemimpinan *Servant Leadership*, Budaya Perusahaan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Teknik analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisa regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan *servant leadership*, budaya perusahaan, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah sama-sama meneliti pengaruh *servant leadership* terhadap kepuasan kerja. Perbedaannya terletak pada jumlah sampel yang digunakan, lokasi penelitian serta tahun penelitian.

13) Suyanto, dkk (2020) meneliti Pengaruh *Servant Leadership*, Budaya Kerja Kaizen Dan Iklim Organisasi Terhadap *Quality of Work Life*, Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Rumah Sakit “TIPE B” Di Kabupaten Lamongan. Teknik analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Structural Equation Modeling* (SEM). Hasil penelitian menunjukkan bahwa *servant leadership*, budaya kerja kaizen dan iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *quality of work life*, kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah sama-sama meneliti pengaruh *servant leadership* terhadap kepuasan kerja. Perbedaannya terletak pada jumlah sampel yang digunakan, lokasi penelitian serta tahun penelitian.

14) Mikel (2021) meneliti Pengaruh *Servant Leadership* Terhadap Kepuasan Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Dinas Pendidikan

Kabupaten Kerinci. Teknik analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisa regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *servant leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah sama-sama meneliti pengaruh *servant leadership* terhadap kepuasan kerja. Perbedaannya terletak pada jumlah sampel yang digunakan, lokasi penelitian serta tahun penelitian.

- 15) Sahem, dkk (2021) meneliti *Servant Leadership* dan Kompetensi Komunikasi: Dampaknya terhadap Kepuasan dan Kinerja Pendamping Program Keluarga Harapan (PKH) di Aceh Utara. Teknik analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah *SEM-AMOS*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *servant leadership* dan kompetensi komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan dan kinerja.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah sama-sama meneliti pengaruh *servant leadership* terhadap kepuasan kerja. Perbedaannya terletak pada jumlah sampel yang digunakan, lokasi penelitian serta tahun penelitian.