

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset paling berharga yang dimiliki oleh suatu organisasi, karena manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Hasibuan (2013) sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu, perilaku dan sifatnya di tentukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya. Betapa pun modern teknologi yang digunakan, atau seberapa banyak dana yang disiapkan, namun tanpa sumber daya manusia yang professional semuanya menjadi tidak bermakna. Dengan demikian, unsur sumber daya manusia merupakan faktor kunci yang harus dipertahankan dalam menghadapi setiap tantangan dalam usaha untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Kinerja secara umum merupakan gambaran prestasi yang dicapai suatu organisasi maupun perusahaan dalam kegiatan operasionalnya. Suatu organisasi memerlukan sumber daya manusia sebagai pendukung utama untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Sumber daya yang berkualitas akan mampu memajukan organisasi dalam peningkatan produktivitas kerja. Sutrisno (2010) mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan karyawan atau

prilaku nyata yang dihasilkan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Hasibuan (2015), kinerja adalah hasil kerja yang dicapai dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepada mereka berdasarkan tugas, keterampilan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak atau seberapa besarnya kontribusi yang diberikan kepada mereka berdasarkan tugas, ketrampilan pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak atau seberapa besarnya kontribusi yang diberikan kepada organisasi atau perusahaan tersebut. Perusahaan dapat mengambil peran dalam peningkatan kinerja tenaga kerja dengan cara melakukan evaluasi dan serangkaian perbaikan yang dapat memperbaiki kualitas dari karyawan sehingga perusahaan tumbuh, berkembang dan unggul dalam persaingan dunia usaha. Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan antara lain adalah faktor kepemimpinan, motivasi kerja dan kepuasan kerja.

Menurut Soekarso (2015:60), kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi perilaku anggota dan sumber daya secara efektif dan efisien kearah pencapaian tujuan secara bersama. Pencapaian tujuan perusahaan sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan yang ditetapkan dalam suatu perusahaan tersebut. Berhasil tidaknya pencapaian tujuan sangat tergantung pada kemampuan pemimpin dalam melaksanakan fungsi-fungsi perusahaan seperti dalam bidang pemasaran, keuangan, fungsi personalia maupun fungsi administrasi. Selain itu juga tergantung kepada kemampuan pemimpin untuk

mengkombinasikan fungsi-fungsi tersebut agar perusahaan dapat berjalan dengan lancar.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rudiansyah (2019) tentang pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, diperoleh hasil bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi hasil penelitian Sukarja dan Machasin (2015) yang menyatakan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Menurut Wibowo (2014:323) motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Motivasi juga menjadi salah satu prediktor bagi kinerja karyawan. Pendekatan yang digunakan dalam memberikan motivasi pada karyawan perlu memperhatikan karakteristik karyawan yang bersangkutan. Motivasi adalah bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan Hasibuan (2015 : 141). Hasil penelitian dari Hendik Prasetya (2018) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan hasil penelitian dari Risky Nur Adha, dkk (2019) motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain kepemimpinan dan motivasi kerja, kepuasan kerja juga merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kritner dan Kinicki (2010:502) menyatakan bahwa kepuasan kerja

merupakan efektif atau emosional terhadap berbagai sisi pekerjaan seseorang. Pada dasarnya seseorang dalam bekerja akan merasa nyaman dan tinggi kesetiannya pada respon perusahaan apabila dalam bekerjanya memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diinginkan. Karyawan dengan kepuasan kerja tinggi akan mengalami perasaan yang positif ketika mereka berpikir tentang tugas mereka atau mengambil bagian dalam aktifitas tugas, sedangkan karyawan dengan kepuasan kerja yang rendah akan mengalami perasaan negatif ketika mereka berpikir tentang tugas mereka atau mengambil bagian dalam aktifitas pekerjaan mereka. Hasil penelitian dari Nova pratama (2018) kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

PD.BPR Werdhi Sedana. Merupakan bank yang beroperasi dengan kegiatan operasionalnya yang meliputi kegiatan mengumpulkan dana dari masyarakat maupun menyalurkan dana tersebut pada dunia usaha, yang tentunya tidak dapat terlepas dari peranan karyawan dan staff kepegawaian mulai dari tingkat manajer hingga *cleaning sevice*.

Dalam menjalankan tugas setiap hari karyawan dihadapkan dengan beban tugas silih berganti dan semuanya harus dikerjakan sesuai target, hal tersebut menyebabkan menurunnya kuantitas kerja karyawan serta sering terjadinya keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh penulis serta wawancara yang dilakukan dengan bagian SDM dan karyawan PD. BPR Werdhi Sedana dapat disimpulkan bahwa indikasi permasalahannya terletak pada faktor Kepemimpinan, motivasi dan kepuasan kerja karyawan.

Masalah yang terjadi pada kepemimpinan PD. BPR Werdhi Sedana adalah cara komunikasi pimpinan terhadap bawahannya di mana pimpinan tidak mau terjun langsung dalam memberikan pengarahan/tugas kepada karyawan, sehingga kurang jelasnya informasi yang di dapatkan karyawan yang menjadikan karyawan susah memahami maksud dari pemimpin sehingga terhambatnya kinerja karyawan dalam perusahaan dan berpengaruh pada menurunnya kinerja karyawan.

Masih rendahnya motivasi kerja pada PD. BPR Werdhi Sedana berpengaruh terhadap menurunnya kinerja karyawan. Rendahnya motivasi, terlihat dari pencapaian target yang belum dapat dicapai oleh karyawan. Hal ini disebabkan kurangnya peningkatan kinerja karyawan. Berikut data tambahan yang ada pada PD. BPR Werdhi Sedana :

Tabel 1.1
Jumlah dana simpanan dan Laba
Di BPR Werdhi Sedana tahun 2017-2019

Tahun	Dana Simpanan (Rp 000)			Laba (Rp 000)		
	Target	Realisasi	Achievement	Target	Realisasi	Achievement
2017	3,457,680	4,857,458	140,48%	654,237	312,170	47,72%
2018	4,509,876	5,131,109	113,77%	617,798	968,234	156,72%
2019	7,853,730	6,296,605	80,17%	1,083,333	1,023,780	94,50%

Sumber : PD BPR Werdhi Sedana, 2020

Dari tabel 1.1 di atas dapat dilihat pencapaian target dana simpanan PD. BPR Werdhi Sedana mengalami penurunan secara persentase dari tahun 2017 hingga 2019, hal serupa terjadi pada target laba yang sempat mengalami kenaikan pada tahun 2018 namun kembali turun pada tahun

2019. Penurunan pencapaian ini dapat mengindikasikan bahwa kinerja BPR Werdhi Sedana mengalami penurunan yang cukup drastis, termasuk kinerja karyawannya. Kinerja karyawan dapat mengalami penurunan dikarenakan beberapa faktor seperti ketidakmampuan pengaplikasian dari teori ke dalam tindakan nyata berupa tindakan memecahkan masalah dalam pencapaian target yang masih kurang efektif.

Faktor lain yang menyebabkan penurunan kinerja karyawan pada PD. BPR Werdhi Sedana adalah masalah kepuasan kerja Berdasarkan hasil observasi awal terhadap beberapa karyawan PD. BPR Werdhi Sedana, hal tersebut dikarenakan telah adanya penurunan kualitas pelayanan yang diberikan oleh PD. BPR Werdhi Sedana kepada nasabahnya, sehingga berdampak pada penurunan keputusan nasabah untuk bertransaksi. Nasabah kurang merasa puas dengan pelayanan yang diberikan PD. BPR Werdhi Sedana karena tidak sedikit dari mereka yang sering melaporkan terjadinya kesalahan dalam menulis jumlah uang dalam buku tabungan, serta lambatnya pengeluaran kredit yang seharusnya sudah selesai proses dalam satu hari, namun kenyataannya lebih dari hari yang ditentukan.

Permasalahan yang terjadi pada PD. BPR Werdhi Sedana yang berkaitan dengan kepemimpinan, motivasi kerja dan kepuasan kerja jika dibiarkan secara terus menerus dikhawatirkan akan menurunkan kinerja karyawan yang secara tidak langsung mempengaruhi kualitas pelayanan kepada nasabah. Hal ini perlu mendapatkan perhatian serius dari BPR Werdhi Sedana dan lebih memperhatikan kepemimpinan, motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan.

Melihat latar belakang masalah yang telah dipaparkan sebelumnya, maka dalam penelitian ini penulis tertarik untuk mengkaji dan meneliti mengenai **“Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PD. BPR Werdhi Sedana”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PD. BPR Werdhi Sedana ?
2. Apakah Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja kerja karyawan PD. BPR Werdhi Sedana ?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PD. BPR Werdhi Sedana ?

1.3 Tujuan penelitian

Adapun tujuan dilaksanakan penelitian ini berdasarkan rumusan masalah yang telah ditentukan adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PD. BPR Werdhi Sedana.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PD. BPR Werdhi Sedana.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PD. BPR Werdhi Sedana.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberi informasi untuk menambah wawasan pengetahuan mengenai proses pengolahan sumber daya manusia yang baik serta dapat memberikan kesempatan yang baik bagi peneliti untuk dapat menerapkan ilmu yang diperoleh selama selama kuliah.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bukti ada tindaknya pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PD. BPR Werdhi Sedana, sehingga pada hakekatnya penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi seluruh karyawan dalam meningkatkan kinerjanya. Dimana faktor kepemimpinan, motivasi kerja dan kepuasan kerja menjadi hal yang harus diperhatikan oleh setiap karyawan dalam upaya mencapai tujuan perusahaan. Penelitian ini juga diharapkan berkontribusi praktis untuk organisasi terutama pada PD. BPR Werdhi Sedana dalam mengelola sumber daya manusia.



UNMAS DENPASAR

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Goal-Setting Theory*

Goal setting theory yang dikembangkan oleh Locke sejak 1968 telah mulai menarik minat dalam berbagai masalah dan isu organisasi. Menurut *goal setting theory*, individu memiliki beberapa tujuan, memilih tujuan, dan mereka termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut (Srimindarti, 2012). Teori ini mengasumsikan bahwa faktor utama yang memengaruhi pilihan yang dibuat individu adalah tujuan yang mereka miliki. *Goal setting theory* telah menunjukkan adanya pengaruh signifikan dalam perumusan tujuan (Arsanti, 2009). Kekhususan dan kesulitan merupakan atribut dari penetapan tujuan. Umumnya, semakin sulit dan spesifik tujuan yang ditetapkan, semakin tinggi tingkat prestasi yang akan dihasilkan.

Salah satu karakteristik dari *goal setting* adalah tingkat kesulitan tujuan. Tingkat kesulitan tujuan yang berbeda akan memberikan motivasi yang berbeda bagi individu untuk mencapai kinerja tertentu. Tingkat kesulitan tujuan yang rendah akan membuat individu memandang bahwa tujuan sebagai pencapaian rutin yang mudah dicapai sehingga akan menurunkan motivasi individu untuk berkreaitivitas dan mengembangkan kemampuannya. Sedangkan pada tingkat kesulitan tujuan yang lebih tinggi tetapi mungkin untuk dicapai, individu akan termotivasi untuk berfikir cara pencapaian tujuan tersebut. Proses ini akan menjadi sarana berkembangnya

kreatifitas dan kemampuan individu untuk mencapai tujuan tersebut (Ginting dan Ariani dalam Matana, 2017: 11).

Goal setting theory atau teori penetapan tujuan adalah proses kognitif membangun tujuan dan merupakan determinan perilaku. Prinsip dasar goal setting theory adalah goals dan intentions, yang keduanya merupakan penanggung jawab untuk human behavior. Dalam studi mengenai goal setting, goal menunjukkan pencapaian standar khusus dari suatu keahlian terhadap tugas dalam batasan waktu tertentu. Harder goal akan dapat tercapai bila ada usaha dan perhatian yang lebih besar dan membutuhkan lebih banyak knowledge dan skill daripada easy goal.

Mengacu pada Locke's model (Arsanti, 2009), goal setting theory atau teori penetapan tujuan mempunyai empat mekanisme dalam memotivasi individu untuk mencapai kinerja. Pertama, penetapan tujuan dapat mengarahkan perhatian individu untuk lebih fokus pada pencapaian tujuan tersebut. Kedua, tujuan dapat membantu mengatur usaha yang diberikan oleh individu untuk mencapai tujuan. Ketiga, adanya tujuan dapat meningkatkan ketekunan individu dalam mencapai tujuan tersebut. Keempat, tujuan membantu individu untuk menetapkan strategi dan melakukan tindakan sesuai yang direncanakan. Dengan demikian, dengan adanya penetapan tujuan dapat meningkatkan kinerja individu yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan.

2.1.2 Pentingnya Kepemimpinan

Kepemimpinan yang efektif harus memberikan pengarahan terhadap usaha-usaha semua pekerja dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Tanpa kepemimpinan atau bimbingan, hubungan antara tujuan perseorangan dan tujuan organisasi mungkin menjadi renggang (lemah). Keadaan ini berdampak pada situasi dimana perseorangan bekerja untuk mencapai kepentingan pribadinya, sementara itu keseluruhan organisasi menjadi tidak efisien dalam pencapaian sasaran-sasarannya Heidjrahman, (2007:217).

Tanpa kepemimpinan yang mengorganisir suatu organisasi dan peralatan mesin akan tidak teratur. Ini merupakan factor manusiawi yang mengikat sebagai kelompok bersama dan motivasi mereka dalam mencapai tujuan. Oleh karena itu, kepemimpinan sangat diperlukan bila suatu organisasi ingin sukses. Terlebih lagi pekerja yang baik selalu ingin tahu bagaimana mereka dapat menyumbang dalam pencapaian tujuan organisasi dan paling tidak gairah para pekerja memerlukan kepemimpinan sebagai dasar motivasi eksternal untuk menjaga tujuan-tujuan mereka tetap harmonis dengan tujuan organisasi.

1) Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah inti dari pada manajemen yang menyentuh berbagai segi kehidupan manusia. Seperti tata cara hidup, kesempatan bekerja, bertentangan, bermasyarakat, dan bahkan bernegara. Oleh karena itu setiap orang harus memperdalam masalah kepemimpinan ini.

Menurut Malik, (2000:165) mendefinisikan “Kepemimpinan adalah suatu proses pemberi petunjuk dan pengaruh kepada anggota

kelompok atau organisasi dalam melaksanakan tugas-tugas”. Menurut Kartono, (2001:49) bahwa “Kepemimpinan adalah suatu kegiatan mempengaruhi orang-orang agar mereka suka berusaha mencapai tujuan-tujuan kelompok.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, maka dinyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain atau usaha untuk memimpin tingkah laku orang lain. Berdasarkan kesimpulan ini bahwa syarat utama seorang pemimpin ialah harus dapat mempengaruhi bawahan agar melaksanakan tugas dalam rangka tujuan bersama

2) Tipe-tipe dan Gaya Kepemimpinan

Tiap pemimpin mempunyai gaya atau cara tersendiri dalam memimpin atau mendorong bawahannya untuk mau bekerja. Gaya kepemimpinan ini ternyata merupakan dasar dalam membedakan atau mengklasifikasikan tipe kepemimpinan.

Gaya kepemimpinan memiliki tiga tipe pola dasar, ketiga pola dasar dalam gaya kepemimpinan tersebut adalah:

- a) Gaya kepemimpinan yang berpola mementingkan pelaksanaan tugas secara efektif dan efisien, agar mampu mewujudkan tujuan secara maksimal.
- b) Gaya kepemimpinan yang berpola mementingkan pelaksanaan hubungan kerja sama. Pemimpin menaruh perhatian yang besar dan keinginan yang kuat agar setiap orang mampu menjalin kerjasama dalam melaksanakan tugas-tugasnya masing-masing, yang tidak

dapat dilepaskan dari kebersamaan di dalam suatu unit atau organisasi sebagai satu kesatuan.

- c) Gaya kepemimpinan yang berpola mementingkan hasil yang dapat dicapai dalam rangka mewujudkan tujuan kelompok atau organisasi. Pimpinan menaruh perhatian yang besar dan memiliki keinginan yang kuat agar setiap anggota berprestasi sebesar-besarnya pemimpin memandang produk (hasil) yang dicapai merupakan ukuran prestasi kepemimpinan.

Berdasarkan kombinasi ketiga pola dasar tersebut, maka dijabarkan menjadi delapan tipe kepemimpinan, yaitu :

- a) Tipe desenter (pembelot)
Sifatnya: bermoral rendah, tidak memiliki rasa keterlibatan, tanpa pengadilan, tanpa loyalitas dan ketaatan, sukar diramalkan
- b) Tipe birokrat
Sifatnya: koreksi, patuh peraturan dan norma-norma, tepat, cepat, keras.
- c) Tipe *missionary* (misionaris)
Sifatnya: terbuka, penolong, lembut hati, ramah tamah
- d) Tipe *Develover* (pembangun)
Sifatnya: kreatif, dinamis, inovatif, member atau melimpahkan wewenang dengan baik, menaruh kepercayaan pada bawahan.
- e) Tipe Otokrat
Sifatnya: keras, diktatoris, mau menang sendiri, keras kepala, sombong, bandel.

f) *Benevolent Otorat* (otokrat yang baik)

Sifatnya: lancer, tertib, ahli dalam mengorganisasi, besar rasa keterlibatan diri.

g) Tipe *compromiser*

Sifatnya: plantat-plantut, selalu mengikuti angin tanpa pendirian, tidak mempunyai keputusan, berpandangan lembek.

h) Tipe eksekutif

Sifatnya: bermutu tinggi, dapat member motivasi yang baik, berpandangan jauh, tekun.

3) Syarat-syarat kepemimpinan

Konsep mengenai kepemimpinan itu harus dikaitkan dengan tiga hal penting lainnya, yaitu:

a) Kekuasaan

Ialah kekuatan, otoritas dan legalitas yang memberikan wewenang kepada pemimpin untuk mempengaruhi dan menggerakkan bawahan untuk berbuat sesuatu.

b) Kewibawaan

Ialah kelebihan, keunggulan, keutamaan sehingga orang mampu “membawahi” dan mengatur orang lain, sehingga orang tersebut patuh pada pimpinan dan bersedia melakukan perbuatan-perbuatan tertentu.

c) Kemampuan

Ialah segala daya, kesanggupan kekuatan dan kecakapan tektrampilan teknis maupun social, yang dianggap melebihi dari kemampuan annggota biasa.

4) Fungsi Kepemimpinan

Menurut Gorda, (2004:34) bahwa kepemimpinan memiliki empat fungsi utama yaitu:

- a) Sebagai pembaharuan yang menciptakan ide, gagasan, rencana, dan program kerja baru belim pernah tercipta sebelumnya didalam suatu perusahaan.
- b) Mensosialisasikan berbagai ide, gagasan rencana dan program kerja peperusahaan.
- c) Mendorong orang lain agar berperilaku kearah pencapaian tujuan tertentu.
- d) Mengawasi dan menyangkut kepentingan organisasi kearah efektifitas dan efisiensi.

5) Sifat-sifat Kepemimpinan

Menurut Nasution, (2004:224) bahwa sifat-sitaf dari kepemimpinan adalah:

- a) Mempunyai kemampuan melebihi orang lain.
- b) Mempunyai rasa tanggung jawab yang besar.
- c) Mau bekerja keras.
- d) Pandai bergaul.
- e) Member contoh bekerja dengan semangat pada bawahan
- f) Memiliki rasa integritas

Tabel 2.1
Indikator Kepemimpinan

No	Nama dan tahun	Indikator / Dimensi
1	Martoyo (2015:176-179)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan menganalisa situasi yang dihadapi secara teliti, matang, dan mantap, merupakan persyaratan untuk suksesnya kepemimpinan seseorang. 2. Keterampilan berkomunikasi yaitu dalam memberikan perintah, petunjuk, pedoman, nasihat, seseorang pemimpin harus menguasai teknik-teknik berkomunikasi. 3. Keberanian, semakin tinggi kedudukan seseorang dalam organisasi ia perlu memiliki keberanian yang semakin besar dalam melaksanakan tugas pokoknya yang telah dipercayakan padanya. 4. Kemampuan mendengar, salah satu sifat yang perlu dimiliki oleh setiap pemimpin adalah kemampuannya serta kemauannya mendengar pendapat dan atau saran-saran orang lain terutama bawahan-bawahannya. 5. Ketegasan, ketegasan dalam menghadapi bawahan dan menghadapi ketidakpastian, sangat penting bagi seorang pemimpin.

2.1.3 Motivasi

1) Penegertian Motivasi

Motivasi adalah serangkaian dorongan merumuskan secara sengaja oleh pemimpin perusahaan yang ditujukan kepada karyawan agar mereka bersedia secara ikhlas melakukan perilaku tertentu yang berdampak kepada kinerja dalam rangkaian pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya (Gorda, 2004:167).

2) Unsur-unsur Motivasi

Kewajiban utama pemimpin perusahaan di dalam mengendalikan perilaku SDM di perusahaan adalah (Gorda, 2004:168) :

- a) Agar memahami motif yang terpendam dalam diri karyawan
- b) Apa yang menjadi harapan
- c) Insentif yang diperlukan untuk mengaktifkan motif dan harapan pada diri karyawan itu sendiri.

Ketiga unsur motivasi tersebut menjadi bahan pertimbangan utama :

a) Motif

Motif adalah dorongan berupa alat penggerak yang ada dalam diri karyawan untuk melakukan kegiatan tertentu dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan terlebih dahulu. Oleh karena itu bagi setiap pimpinan perusahaan, nampaknya sangat penting memiliki suatu pengetahuan dan pengalaman yang mendalam kebutuhan karyawan (Gorda, 2004:168)

b) Harapan

Harapan adalah kemungkinan dan keyakinan seseorang dengan melaksanakan kegiatan tertentu akan menghasilkan kinerja sebagai sumbangan yang berarti terhadap pencapaian tujuan. Harapan erat hubungannya dengan kinerja bahwa kegiatannya akan menghasilkan kinerja yang tinggi, maka karyawan

tersebut akan melaksanakan kegiatan tersebut dengan penuh semangat.

c) Insentif

Insentif adalah sarana pendorong atau perangsang yang sengaja diberikan oleh pemimpin perusahaan kepada karyawan dengan harapan karyawan yang bersangkutan lebih meningkatkan kinerja untuk member sumbanganyang lebih besar terhadap pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

3) Jenis-jenis Motivasi

Motivasi menurut Umar (2008:117) dibagi menjadi dua bagaian, sebagai berikut:

- a) Material adalah pendorong yang dapat dinillai dengan uang seperti: gaji, upah, bonus, dan tunjangan.
- b) Non material adalah pendorong yang tidak dapat dinilai dengan uang, seperti: penempatan yang tepat, latihan sistematis, promosi yang obyektif, penghargaan hasil kerja, keselamatan kerja, kondisi lingkungan kerja, kondisi perlengkapan peralatan penunjang aktivitas kerja, fasilitas rekreasi, penjagaan kesehatan dan perumahan.

4) Faktor –faktor yang mempengaruhi Motivasi

Merurut Umar (2008:59) ada dua factor yang mempengaruhi kondisi pekerjaan seseorang yaitu:

- a) Faktor pemuas atau interinsik, antara lain: kepuasan kerja, prestasi yang diraih, peluang untuk maju, pengakuan orang lain, pengembangan karir dan tanggung jawab.
- b) Faktor pemeliharaan atau ekstinsik antara lain: Kompensasi kondisi kerja, rasa aman dan selamat, status, supervise, hubungan antara manusia, kebijakan perusahaan untuk meningkatkan motivasi maka manajer harus menghilangkan rasa tidakpuasan atau mengurangi rasa ketidakpuasan dari karyawan.

Tabel 2.2
Indikator Motivasi Kerja

No	Nama dan tahun	Indikator / Dimensi
1	Hasibuan (2008)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebutuhan fisik, Kebutuhan akan fasilitas penunjang yang di dapat di tempat kerja, misalnya fasilitas penunjang untuk mempermudah penyelesaian tugas dikantor. 2. Kebutuhan rasa aman, kebutuhan-kebutuhan akan rasa aman ini, diantaranya adalah rasa aman fisik, stailitas, ketergantungan, perlindungan dan kebebasan dari daya-daya mengancam seperti: takut, cemas, bahaya. 3. Kebutuhan sosial, kebutuhan yang harus dipenuhi berdasarkan kepentingan bersama dalam masyarakat, kebutuhan tersebut dipenuhi bersama-sama contohnya: interaksi yang baik antar sesame. 4. Kebutuhan akan penghargaan, kebutuhan akan penghargaan atas apa yang telah diapai oleh-seseorang, contohnya: kebutuhan akan status, kemuliaan, perhatian, reputasi. 5. Kebutuhan dorongan mencapai tujuan, kebutuhan akan dorongan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan, misalnya motivasi dari pemimpin.

2.1.4 Kepuasan Kerja

1) Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Robbin, 2003:78). Kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada tidak menyukainya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan hasil dari tenaga kerja yang berkaitan dengan motivasi.

2) Teori Kepuasan kerja

Teori kepuasan kerja mencoba mengungkapkan apa yang membuat sebagian orang lebih puas terhadap suatu pekerjaan dari pada beberapa lainnya. Ada beberapa teori tentang kepuasan kerja yaitu:

a) *Two factor theory*

Teori ini menganjurkan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan merupakan bagian dari kelompok variable yang berbeda yaitu *motivaors* dan *hygiene factor*.

b) *Value Theoty*

Menurut teori ini kepuasan kerja terjadi pada tingkatan dimana hasil pekerjaan diterima individu seperti diharapkan

c) Teori Pertentanagn

Teori pertentangan dari Locke menyatakan bahwa kepuasan atau ketidakpuasan terhadap beberapa aspek dari pekerjaan mencerminkan penimbangan dua nilai: 1. Pertentangan yang dipersiapkan antara apa yang diinginkan seseorang individu dengan apa yang diterima ; 2. Pentingnya apa yang diinginkan bagi individu.

d) Model dari Kepuasan Bidang / Bagian

Menurut model Lawler orang yang akan puas dengan bidang tertentu dari pekerjaan mereka jika jumlah dari bidang mereka persepsikan harus mereka terima untuk melaksanakan kerja mereka sama dengan jumlah yang mereka persepsikan dari yang secara actual mereka terima.

e) Teori Proses-Bertentangan

Teori proses bertentangan dari Landy memandang kepuasan kerja dari perspektif yang berbeda secara mendasar daripada pendekatan yang lain.

f) Teori Keadilan

Seseorang akan merasa puas atau tidak puas tergantung apakah ia merasakan adanya keadilan atau tidak atas suatu situasi.

3) Aspek-aspek Kepuasan kerja

Lima aspek yang terdapat dalam kepuasan kerja, yaitu:

a) Pekerjaan itu sendiri.

Setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing.

b) Atasan

Atasan yang baik berarti mau menghargai pekerjaan bawahannya.

c) Teman Sekerja

Merupakan faktor yang berhubung dengan hubungan antara pegawai dengan atasannya dan dengan pegawai lainnya.

d) Promosi

Merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja.

e) Upah / Gaji

Merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang dianggap layak atau tidak.

4) Mengukur Kepuasan kerja

Green berg dan Baron menunjukkan tiga cara untuk melakukan pengukuran kepuasan kerja yaitu :

a) *Rating scale* dan kuesioner

Dengan metode ini orang menjawab pertanyaan dari kuesioner yang menggunakan *rating scale* sehingga mereka melaporkan reaksi mereka pada pekerjaan itu.

b) *Critical Incidents*

Individu menjelaskan kejadian yang menghubungkan pekerjaan mereka yang dirasakan terutama memuaskan atau tidak memuaskan.

c) *Interview*

Dengan melakukan wawancara tatap muka dengan pekerja dapat diketahui sikap mereka secara langsung dan dapat menegmbangkan lebih dalam dengan menggunakan kuesioner yang terstruktur

Tabel 2.3
Indikator Kepuasan Kerja

No	Nama dan tahun	Indikator / Dimensi
1	Hasibuan (2014)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kesetiaan, penilaian mengukur kesetiaan karyawan terhadap pekerjaannya, jabatannya, dan organisasi. Kesetiaan ini mencerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi didalam maupun di luar pekerjaan dari orang lain yang tidak bertanggung jawab. 2. Kemampuan, penilaian menilai hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan karyawan tersebut dari dari uraian pekerjaan. 3. Kejujuran, penilai menilai kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjian bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain. 4. Kreativitas, penilai menilai kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreatifitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga akan dapat bekerja lebih baik. 5. Kepemimpinan, penilai menilai kemampuan untuk memimpin, memiliki pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa, dan dapat memotivasi prang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif. 6. Tingkat gaji, penilai menilai jumlah gaji yang diberikan perusahaan dan diterima karywan harus sesuai dengan apa yang karyawan berikan kepada perusahaan agar mereka merasa puas. 7. Kepuasan kerja tidak langsung, penilai menilai

		<p>pemberian balas jasa yang memadai dan layak kepada para karyawan atas kontribusi mereka membantu perusahaan mencapai tujuannya. Pemberian balas jasa atau imbalan atas tenaga, waktu, pikiran, serta prestasi yang telah diberikan seseorang kepada perusahaan.</p> <p>8. Lingkungan kerja, penilai menilai lingkungan kerja yang baik dapat membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja.</p>
--	--	---

2.1.5 Kinerja Karyawan

1) Pengertian Kinerja Karyawan

Marwansyah (2012:229) menyatakan bahwa Kinerja adalah pencapaian atau prestasi atas tugas yang diberikan kepada karyawan. Suwatno dan Priansa (2011:196) menyatakan bahwa Kinerja adalah hasil dari suatu proses kerja yang dilakukan oleh manusia.

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa Kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan yang berkualitas demi kemajuan perusahaan.

2) Faktor-faktor Kinerja Karyawan

Menurut Mathis dan Jackson (2006: p 114) ada tiga factor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan, yakni:

a) Kemampuan individual untuk melakukan pekerjaan tersebut

- b) Tingkat usaha yang dicurahkan
 - c) Dukungan organisasi
- 3) Karakteristik Kinerja Karyawan

Karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut (Mangkunegara, 2002:68) :

- a) Memeiliki tanggung jawab yang tinggi
- b) Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi
- c) Memiliki tujuan yang realistis
- d) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya

Tabel 2.4
Indikator Kinerja Karyawan

No	Nama dan tahun	Indikator / Dimensi
1	Mangkunegara (2015:67)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas kerja, menunjukkan kerapian, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. 2. Kuantitas kerja, menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam suatu waktu sehingga efisiensi dan efektifitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan. 3. Kerjasama, kesedian karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan yang lain secara vertikal dan horizontal baik di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga pekerjaan akan semakin baik. 4. Tanggung jawab, menunjukkan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serata sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari. 5. Inisiatif, adanya inisiatif dari anggota organisasi untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi

		masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah.
--	--	--

2.2 Hasil Penelitian Terdahulu

Dalam melakukan penelitian, maka terlebih dahulu penulis akan mengkaji kembali dan membandingkan hasil dari peneliti terdahulu mengenai variable yang berkaitan. Ada beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, yaitu sebagai berikut:

1. Minartiwi dan Mardiyah (2019), dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan Transpormasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pomosda. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dengan sumber data primer. Analisis yang digunakan ialah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transpormasional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan secara bersamaan kepemimpinan transpormasional dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Pomosada.

Penelitian tersebut memiliki persamaan dan perbedaan dengan penelitian yang sekarang. Perbedaannya yaitu penelitian Yuli Minartiwi dan Mardiyah (2019) menggunakan variable independen Kepemimpinan Transpormasional. Sedangkan penelitian sekarang menggunakan variable independen Kepemimpinan dan Kepuasan. Persamaan penelitian Yuli Minartiwi dan Mardiyah (2019) dengan yang sekarang

yaitu variable independennya sama-sama menggunakan Motivasi Kerja dan variable dependennya sama-sama Kinerja.

2. Tulhusnah, dkk (2018), dalam penelitian ini yang berjudul Pengaruh kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pemerintahan Nasional Kabupaten Situbondo. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner yang diisi oleh responden atau wawancara serta observasi dengan sumber data primer dan data sekunder. Alat analisis yang digunakan ialah dalam penelitian ini merupakan pengembangan lebih lanjut dari regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat di lingkungan Kantor Badan Pertanahan Nasional.

Terdapat pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai, yang mana kepuasan kerja didapatkan apabila ada motivasi yang diberikan oleh pimpinannya. Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Situbondo. Maka sangat dimungkinkan kinerja pegawai sangat ditentukan oleh orang yang memimpinnya. Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai, dapat dipastikan motivasi seorang pemimpin yang berupa dorongan serta arahan akan mampu meningkatkan kinerja seorang pegawai. Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai apabila pegawai tersebut merasa puas dan nyaman bekerja ditempat itu, sudah dapat dipastikan kinerja pegawai tersebut meningkat. Penelitian tersebut memiliki persamaan dengan penelitian yang sekarang yaitu sama-sama menggunakan variable independen Kepemimpinan,

Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja. Sedangkan Variabel dependen sama-sama menggunakan Kinerja.

3. Purba, dkk (2019), dalam penelitian ini yang berjudul Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Percetakan Negara Republik Indonesia Cabang Manado. Metode pengumpulan data yang digunakan ialah kuesioner dengan sumber data primer. Alat analisi yang digunakan ialah analisis linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan. Secara persial kepuasan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaiknya perusahaan memperlihatkan factor-faktor kepuasan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja agar kinerja karyawan akan meningkat dan lebih baik dari sebelumnya.

Penelitian tersebut memiliki persamaan dan perbedaan dengan penelitian yang sekarang. Perbedaan penelitian Deni Candra Purba, dkk (2019) yaitu menggunakan variable independen Disiplin Kerja. Sedangkan penelitian sekarang menggunakan variable independen Kepemimpinan dan Motivasi Kerja. Persamaan penelitian Deni Candra Purba, dkk (2019) dengan yang sekarang yaitu variable independennya sama-sama menggunakan Kepuasan Kerja dan variable dependennya sama-sama Kinerja.

4. Prasetya (2018), penelitian ini yang berjudul Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Bank BTPN Kota Kediri. Metode pengumpulan data yang digunakan ialah kuesioner dengan sumber data primer. Alat analisis yang digunakan ialah analisis linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dapat disimpulkan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank BTPN Kota Kediri, kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank BTPN kota Kediri, gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank BTPN kota Kediri. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa dengan adanya peningkatan motivasi, kompensasi dan gaya kepemimpinan akan meningkatkan kinerja karyawan Bank BTPN Kota Kediri.

Penelitian tersebut memiliki persamaan dan perbedaan dengan penelitian yang sekarang. Perbedaan penelitian Hendik Prasetya (2018) yaitu menggunakan variabel independen Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan. Sedangkan penelitian sekarang menggunakan variabel independen Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja. Persamaan penelitian Hendik Prasetya (2018) dengan yang sekarang yaitu variabel independennya sama-sama menggunakan Motivasi Kerja dan variabel dependennya sama-sama Kinerja.

5. Pratama (2018), penelitian ini yang berjudul Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Kusuma Putra Santosa Metode pengumpulan data yang digunakan ialah kuesioner dengan sumber data primer. Alat analisis yang digunakan ialah analisis linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat

pengaruh yang positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

Penelitian tersebut memiliki persamaan dan perbedaan dengan penelitian yang sekarang. Perbedaan penelitian Fernando Nova Pratama (2018) yaitu menggunakan variable independen Komitmen Organisasi. Sedangkan penelitian sekarang menggunakan variable independen Kepemimpinan dan Motivasi Kerja. Persamaan penelitian Fernando Nova Pratama (2018) dengan yang sekarang yaitu variable independennya sama-sama menggunakan Kepuasan Kerja dan variable dependennya sama-sama Kinerja.

Solihah (2019), penelitian ini yang berjudul Pengaruh Motivasi dan Supervisi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT. Cahaya Sakti Multi Intrako, Bogor. Metode pengumpulan data yang digunakan ialah kuesioner dengan sumber data primer. Alat analisi yang digunakan ialah analisis linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang nyata dan positif dari motivasi terhadap kinerja karyawan kerja di PT. Cahaya Sakti Multi Intrako, Bogor sebesar 0,477 dan positif. terdapat pengaruh positif dan supervise terhadap kinerja karyawan pada PT. Cahaya Sakti Multi Intrako, Bogor 0,350 dan positif. Terdapat pengaruh positif dan motivasi dan supervise terhadap kinerja karyawan pada PT. Cahaya Sakti Multi Intrako, Bogor sebesar 0,217 dan 0,217 serta positif. Variable motivasi dengan menggunakan pendekatan teori motivasi dan Abraham Maslow dan variable supervise dengan

menggunakan pendapat Agus Dharma dalam penelitian ini pengaruhnya kurang signifikan terhadap peningkatan kerja karyawan.

Penelitian tersebut memiliki persamaan dan perbedaan dengan penelitian yang sekarang. Perbedaan penelitian Lela Solihah (2019) yaitu menggunakan variable independen Supervisi. Sedangkan penelitian sekarang menggunakan variable independen Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja. Persamaan penelitian Lela Solihah (2019) dengan yang sekarang yaitu variable independennya sama-sama menggunakan Motivasi Kerja dan variable dependennya sama-sama Kinerja.

6. Adha, dkk (2019), penelitian ini yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. Metode pengumpulan data yang digunakan ialah kuesioner dengan sumber data primer. Alat analisi yang digunakan ialah analisi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengujian hipotesis pertama (H1) menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikan sebesar 0.549 ($p > 0,05$). Hipotesis kedua (H2) menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan tingkatan signifikan sebesar 0,009 ($p < 0,05$). Hipotesis ketiga (H3) menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap turnover intention dengan tingkat signifikan sebesar 0,005 ($p < 0,05$). Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan budaya kerja

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut memiliki persamaan dan perbedaan dengan penelitian yang sekarang. Perbedaan penelitian Risky Nur Adha, dkk (2019) yaitu menggunakan variable independen Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja. Sedangkan penelitian sekarang menggunakan variable independen Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja. Persamaan penelitian Risky Nur Adha, dkk (2019) dengan yang sekarang yaitu variable independennya sama-sama menggunakan Motivasi Kerja dan variable dependennya sama-sama Kinerja.

7. Amalia dan Rudiansyah (2019), penelitian ini yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin. Metode pengumpulan data yang digunakan ialah kuesioner dengan sumber data primer. Alat analisi yang digunakan ialah analisi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada dinas pendidikan kota Banjarmasin. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa variabel kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin.

Penelitian tersebut memiliki persamaan dan perbedaan dengan penelitian yang sekarang. Perbedaan penelitian Eva Amalia dan Muhammad Rudiansyah (2019) yaitu menggunakan variable independen Disiplin Kerja. Sedangkan penelitian sekarang menggunakan variable independen

Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja. Persamaan penelitian Muhammad Rudiansyah (2019) dengan yang sekarang yaitu variable independennya sama-sama menggunakan Kepemimpinan Kerja dan variable dependennya sama-sama Kinerja.

8. Irwansyah (2019), penelitian ini yang berjudul Pengaruh Kepuasan Kerja dalam Memoderasi Motivasi Kerja dan Penggajian Menurut Perspektif Islam Terhadap Kinerja Karyawan PT. BNI Syariah Cabang Makassar. Metode pengumpulan data yang digunakan ialah kuesioner dengan sumber data primer. Alat analisi yang digunakan ialah analisi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan penggajian dalam perspektif islam berpengaruh positif kerja terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja mampu memoderasi hubungan positif motivasi kerja perspektif islam terhadap kinerja karyawan namun tidak mampu memoderasi penggajian perspektif islam terhadap kinerja karyawan. Implikasi dalam penelitian ini memberikan masukan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan PT. BNI Syariah Cabang Makassar.

Penelitian tersebut memiliki persamaan dan perbedaan dengan penelitian yang sekarang. Perbedaan penelitian Irwansyah (2019) yaitu menggunakan variable independen Memoderasi Motivasi Kerja dan Penggajian Menurut Perspektif Islam. Sedangkan penelitian sekarang menggunakan variable independen Kepemimpinan dan Motivasi Kerja. Persamaan penelitian Irwansyah (2019) dengan yang sekarang yaitu

variable independennya sama-sama menggunakan Kepuasan Kerja dan variable dependennya sama-sama Kinerja.

9. Esti, dkk (2019), penelitian ini yang berjudul Pengaruh Kepemimpinana Transformasional dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Integritas Sebagai Variabel Intervening pada Karyawan Bank BNI Cabang Rawamangun. Metode pengumpulan data yang digunakan ialah deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Alat analisi yang digunakan ialah *structular equation modeling (SEM) dengan Lisrel*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transpormasional berpengaruh positif terhadap integritas, kompensasi berpengaruh positif terhadap integritas, kepemimpinan transpormasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, kepemimpinan transpormasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui integritas, dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui integritas.

Penelitian tersebut memiliki persamaan dan perbedaan dengan penelitian yang sekarang. Perbedaan penelitian Esti, dkk (2019) yaitu menggunakan variable independen Kepemimpinana Transformasional dan Kompensasi. Sedangkan penelitian sekarang menggunakan variable independen Kepemmpinan dan Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja. dan variable dependennya sama-sama Kinerja

10. Armianti (2018), penelitian ini yang berjudul Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Guru di SMAN 1 Manggelewa-Dompu. Metode pengumpulan data yang

digunakan ialah deskriptif. Alat analisis yang digunakan ialah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja guru yang dibentuk oleh perencanaan program kegiatan pembelajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran, serta evaluasi atau penilaian pembelajaran. Kepuasan kerja dibentuk untuk menyenangi pekerjaannya, hubungan antara rekan kerja, moral kerja, dan gaji yang diterima. Motivasi dengan indikator kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri. Komitmen organisasional dengan indikator penerimaan terhadap tujuan organisasi, keinginan untuk bekerja keras, dan hasrat untuk bertahan menjadi bagian dari organisasi.

Penelitian tersebut memiliki persamaan dan perbedaan dengan penelitian yang sekarang. Perbedaan penelitian Weni Armianti (2018) yaitu menggunakan variabel independen Komitmen Organisasional. Sedangkan penelitian sekarang menggunakan variabel independen Kepemimpinan. Persamaan penelitian Weni Armianti (2018) dengan yang sekarang yaitu variabel independennya sama-sama menggunakan Kepuasan Kerja dan Motivasi Kinerja dan variabel dependennya sama-sama Kinerja.

11. Aprianto (2018), penelitian ini yang berjudul Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indoris Printingdo. Metode pengumpulan data yang digunakan ialah kuesioner. Alat analisis yang digunakan ialah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja

karyawan PT. Indoris Printingdo, dengan nilai t hitung sebesar $2,155 > t$ tabel (1.984) dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Indoris Printingdo, dengan nilai t hitung sebesar $4,866 > t$ tabel (1.984).

Penelitian tersebut memiliki persamaan dan perbedaan dengan penelitian yang sekarang. Perbedaan penelitian Aprianto (2018) yaitu tidak menggunakan variable independen Kepemimpinan. Sedangkan penelitian sekarang menggunakan variable independen Kepemimpinan. Persamaan penelitian Armianti (2018) dengan yang sekarang yaitu variable independennya sama-sama menggunakan Kepuasan Kerja dan Motivasi Kinerja dan variable dependennya sama-sama Kiner

