

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) atau karyawan merupakan salah satu dari beberapa unsur yang digunakan oleh organisasi dalam menjalankan kegiatannya. SDM bermutu harus dimiliki oleh setiap organisasi, karena SDM memiliki peran inti di era globalisasi ini. Perusahaan harus dapat mencari dan memelihara SDM yang mampu untuk mengimplementasikan dan mencapai keberhasilan suatu organisasi. Manajemen sumber daya manusia sebagai suatu ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. (Hasibuan, 2019: 10). Sumber Daya Manusia merupakan salah satu aset paling berharga yang dimiliki oleh suatu organisasi, karena manusia lah yang merupakan satu-satunya sumber daya yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Dengan demikian, unsur sumber daya manusia jadi faktor kunci yang harus dipertahankan suatu organisasi sejalan dengan tuntutan yang senantiasa dihadapi organisasi untuk menjawab setiap tantangan yang ada. Untuk mengatur karyawan peran penting seorang pimpinan atau manajer sangat dibutuhkan untuk mampu dikelola dengan baik melalui manajemen sumber daya manusia agar mampu memberikan kinerja yang baik bagi organisasi, sesuai dengan visi, misi, strategi dan nilai-nilai yang dianut organisasi tersebut. Dari penjelasan mengenai sumber daya manusia

tersebut dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia merupakan asset dan berfungsi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan keberhasilan suatu organisasi

Kinerja adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Perbaikan kinerja baik untuk individu maupun kelompok menjadi pusat. Kinerja yang baik sangat dibutuhkan oleh setiap organisasi dan perusahaan karena dengan kinerja yang baik suatu organisasi mampu mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Ketika suatu organisasi mampu mencapai tujuan-tujuan yang sudah dibuat dan ditetapkan, maka dapat dikatakan bahwa organisasi tersebut telah sesuai dengan standar perencanaan.

Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam pemenuhan tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama periode waktu tertentu (Kasmir (2019:184)). Dalam pandangan lain, kinerja adalah Sebuah hasil pekerjaan yang dicapai selama waktu tertentu (Fachrezi hakim dan Hazmanan Khair (2020:109)). Selanjutnya kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah hal yang sangat penting untuk kemajuan suatu organisasi atau perusahaan, semakin tinggi kinerja pegawai maka akan semakin mudah bagi organisasi untuk mencapai tujuan organisasi (Kusjono & Ratnasari, 2019). Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan.

Kepemimpinan merupakan faktor yang menentukan dalam suatu perusahaan. Aktivitas menggerakkan orang lain untuk mencapai hasil yang

diharapkan dengan cara memimpin, membimbing, dan mempengaruhi orang lain merupakan pengertian dari kepemimpinan (Sutrisno (2020:213)). Organisasi atau perusahaan pasti memiliki sosok pemimpin yang mempunyai ciri khas gaya kepemimpinannya. Gaya Kepemimpinan dapat diilustrasikan sebagai proses di mana seseorang mempengaruhi orang lain atau suatu kelompok dalam upaya untuk mencapai tujuan tertentu. Pemimpin yang baik sangat bergantung pada kemampuan pemimpin tersebut dalam menyesuaikan gaya kepemimpinan pada situasi kerja yang dihadapinya.

Karyawan dianggap sebagai bagian aset perusahaan yang penting dalam memberikan kontribusi kepada perusahaan untuk memperoleh kinerja yang optimal serta mampu negara. Perusahaan akan meningkat kinerjanya bila adanya kerjasama dan hubungan yang baik antara pemimpin dengan karyawannya. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan, oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tugas bagi pimpinan untuk memilah gaya kepemimpinan yang dapat diterapkan pada organisasi. Kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin untuk mempengaruhi orang lain dengan cara memancing tumbuhnya perasaan yang positif dalam diri orang-orang yang dipimpinnya untuk mencapai tujuan yang diinginkan (Silva et al., 2019)

Beberapa hasil penelitian sebelumnya mengenai gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dilakukan oleh HA Ismail (2023), hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Asridah,dkk (2022) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Edi & Rita (2022) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Sehingga dapat dikatakan dengan menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat maka seorang pemimpin dapat memotivasi karyawannya kamu untuk bekerja secara maksimal, sehingga kinerja karyawan pun bisa lebih baik lagi.

Selain gaya kepemimpinan, salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi berprestasi karyawan. Mangkunegara (2019:45) mengartikan motivasi berprestasi sebagai suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan atau mengerjakan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mencapai prestasi dengan predikat terpuji. Sedangkan Damanik, (2020), motivasi berprestasi adalah suatu dorongan atau motif yang berfungsi untuk mengatasi rintangan dan hambatan serta berusaha untuk melakukan tugas-tugas yang ada dalam waktu yang secepat dan seefisien mungkin.

Menurut Sugiyanto (dalam Saputri, 2019) motivasi berprestasi adalah dorongan yang berhubungan dengan prestasi yaitu adanya keinginan seseorang untuk lebih menguasai rintangan dan mempertahankan kualitas tinggi bersaing melalui usaha-usaha yang keras untuk melebihi perbuatan yang lampau dan mengungguli orang lainnya. Menurut Saputri (2019) motivasi berprestasi adalah kecenderungan yang mendorong seseorang untuk memaksimalkan segala potensi yang dimiliki ke arah pencapaian prestasi yang

lebih tinggi melebihi prestasi masalampau dan melebihi prestasi oranglain, dengan kompetensi yang ketat, disiplin, dan kerjakeras.

Beberapa penelitian terdahulu mengenai motivasi berprestasi terhadap kinerja karyawan sudah pernah dilakukan, seperti penelitian Irwan Muhammad (2020), yang menyatakan bahwa motivasi berprestasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ardi (2021), Yasin (2020), dan Hadi (2021) yang sama-sama menyatakan bahwa motivasi berprestasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Savira, dkk (2022) yang menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi motivasi berprestasi karyawan semakin tinggi pula dorongan untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik

Kinerja karyawan yang baik tidak lepas dari implementasi tingginya etos kerja karyawan terhadap organisasi. Karyawan yang memiliki etos kerja yang baik akan berusaha menunjukkan suatu sikap, watak, serta keyakinan dalam melaksanakan suatu pekerjaan dengan bertindak dan bekerja dengan kemampuan terbaiknya, sehingga kinerja karyawan tersebut juga tinggi dan akan mendorong organisasi untuk mencapai keberhasilan dalam rentang waktu yang lebih cepat. Menurut Hadi (2020), Keberhasilan suatu perusahaan tidak terlepas dari bagaimana kinerja karyawannya dan perusahaan saat ini juga semakin bergantung pada upaya karyawan untuk berinovasi.

Etos kerja merupakan sikap terhadap pekerjaan, sehingga etos kerja yang baik juga akan menghasilkan kinerja yang baik pula tentunya akan berpengaruh signifikan terhadap kemajuan lembaga/ instansi tempat bekerja. Karyawan yang memiliki etos kerja dalam pekerjaannya mampu meningkatkan komitmen organisasional mereka. Etos kerja sangat dominan bagi keberhasilan kerja seseorang secara maksimal, dalam artian semakin tinggi Etos kerja karyawan makasemakin tinggi juga kinerja karyawan.

Hasil penelitian Nurjaya.,dkk (2021) dan Suparman.,dkk (2019) menemukan etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian juga penelitian yang dilakukan oleh Melati (2022) menemukan etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Yasdianto (2020) dan Lamere (2021) dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

PT. Tirta Investama Mambal merupakan salah satu perusahaan yang memproduksi air minum dalam berbagai macam kemasan seperti galon, botol plastik dan cup. PT. Tirta Investama Mambal merupakan perusahaan pertama yang memproduksi air minum dalam kemasan dan merupan perusahaan dengan industri pangan yang berpengalaman dan selalu mempertahankan kualitasnya. PT. Tirta Investama Mambal tidak memproduksi kemasan sendiri melainkan membeli kemasan dari supplier. Kemasan galon yang digunakan berasal dari supplier dan galon bekas dari konsumen yang

dikembalikan melalui distributor.

Berdasarkan observasi awal dan wawancara dengan Kepala Bagian Produksi, terdapat fenomena permasalahan pada indikator inovasi dari kinerja karyawan pada PT. Tirta Investama Mambal yang dapat dilihat dari hasil produksikaryawan dalam bekerja sehingga realisasi sesuai dengan target yang diharapkan. Rendahnya kinerja karyawan dapat dilihat dari data hasil produksi produk yang disajikan pada Tabel 1.1 berikut:

Tabel 1.1
Data Hasil Produksi Produk PT. Tirta Investama Mambal
Tahun 2020 - 2022

Tahun	Total Produksi (Ribu)								
	Aqua Galon			Mizon			Aqua Botol		
	Target	Realisasi	persentase	Target	Realisasi	persentase	Target	Realisasi	persentase
2020	6.600	6.500	98%	1.800	1.785	99%	2.400	1.894	78%
2021	6.600	6.100	92%	1.800	1.750	97%	2.400	1.853	77%
2022	6.600	6.045	91%	1.800	1.631	90%	2.400	1.794	74%

Sumber: PT. Tirta Investama Aqua Mambal (2021)

Berdasarkan Tabel 1.1 menunjukkan bahwa selama 3 tahun yaitu tahun 2020-2022 mengalami penurunan. Realisasi produk yang harus diproduksi tidak sesuai dengan target yang diharapkan. Setiap produk memiliki target yang berbeda. Untuk tahun 2022 aqua galon memiliki target 6.600.000 galon, mizon dengan target 1.800.000 botol dan aqua botol sebanyak 2.400.000 botol. Jumlah produksi yang ditargetkan itu hamper semua produksi mencapai aqua galon sebanyak 6.045.000 galon berada jauh di bawah target 6.600.000 galon. Hal yang sama juga terjadi pada produksi Mizon sebanyak 1.800.000 tercapai 1631 botol yang belum mampu mencapai target 1.800.000 botol dan hasil produksi aqua botol sebanyak 1.794.000 botol

belum mencapai target 2.400.000 botol. Hal ini menunjukkan adanya penurunan produksi produk oleh karyawan PT. Tirta Investama Aqua Mambal yang menunjukkan bahwa terjadi penurunan kinerja karyawan.

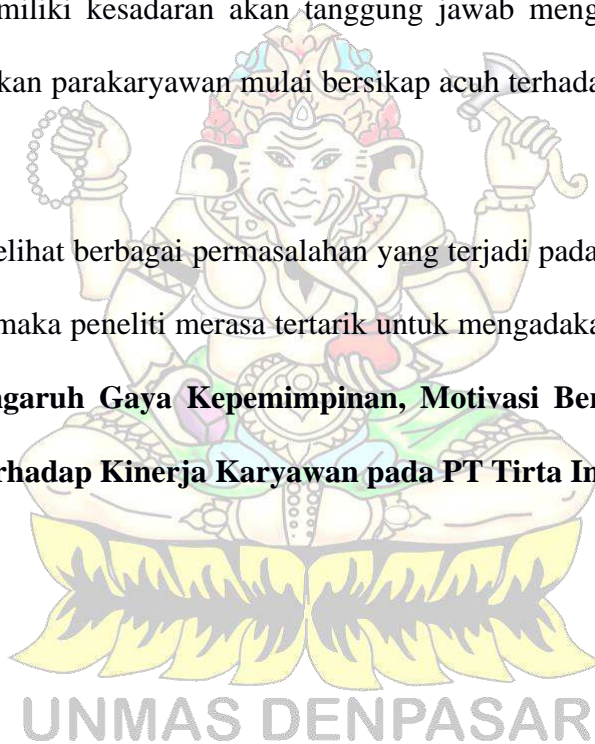
Beberapa faktor yang mempengaruhi rendahnya kinerja karyawan pada PT. Tirta Investama di Mambal salah satunya adanya permasalahan mengenai gaya kepemimpinan yang diterapkan Tirta Investama di Mambal juga menjadi keluhan karyawan. Pimpinan dianggap belum mampu memotivasi karyawan untuk lebih semangat dalam bekerja untuk mencapai tujuan jangka panjang dengan optimis. Selain itu, pimpinan juga dirasa belum memberikan perhatian kepada bawahannya, pimpinan seharusnya dapat memperlakukan karyawan secara individual, melatih dan menasehat karyawan untuk mendorong karyawan bekerja lebih rajin dan memberikan hasil yang lebih baik. Dimana berdasarkan hal tersebut, gaya kepemimpinan yang diharapkan karyawan masih belum dapat terwujud, hal ini berimbas kepada kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara dengan beberapa karyawan PT. Tirta Investama Mambal didapatkan indikasi pada motivasi berprestasi dimana bahwa tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya masih rendah, dimana beberapa karyawan tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target *deadline*. Disamping itu, beberapa karyawan belum berani mengambil keputusan sendiri dan menunggu perintah atasan dalam mengerjakan pekerjaan sehingga banyak waktu yang terbuang untuk menunggu perintah yang membuat pekerjaan

tidak selesai tepat pada waktunya.

Demikian halnya dengan rendahnya etos kerja karyawan pada PT. Tirta Investama Mambal disebabkan adanya prinsip bahwa bekerja hanya untuk mendapatkan uang, tidak adanya kontribusi dari diri karyawan untuk kemajuan organisasi, dan perasaan jika pekerjaan yang selama ini dijalankan tidak dapat mewujudkan cita-cita yang diinginkan dan mereka juga dituntut untuk memiliki kesadaran akan tanggung jawab mengenai semangat etos kerja, bahkan parakaryawan mulai bersikap acuh terhadap tugas pokok yang ada.

Melihat berbagai permasalahan yang terjadi pada PT Tirta Investama Mambal, maka peneliti merasa tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Berprestasi Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tirta Investama Mambal”**



1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, dapat dirumuskan beberapa masalah sebagai berikut:

- 1) Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Tirta Investama Mambal?
- 2) Apakah motivasi berprestasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Tirta Investama Mambal?
- 3) Apakah etos kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. TirtaInvestama Mambal?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah, tujuan yang ingin diketahui dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Tirta Investama Mambal
- 2) Untuk mengetahui pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja karyawan pada PT Tirta Investama Mambal
- 3) Untuk mengetahui pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Tirta Investama Mambal

1.4 Manfaat Penelitian

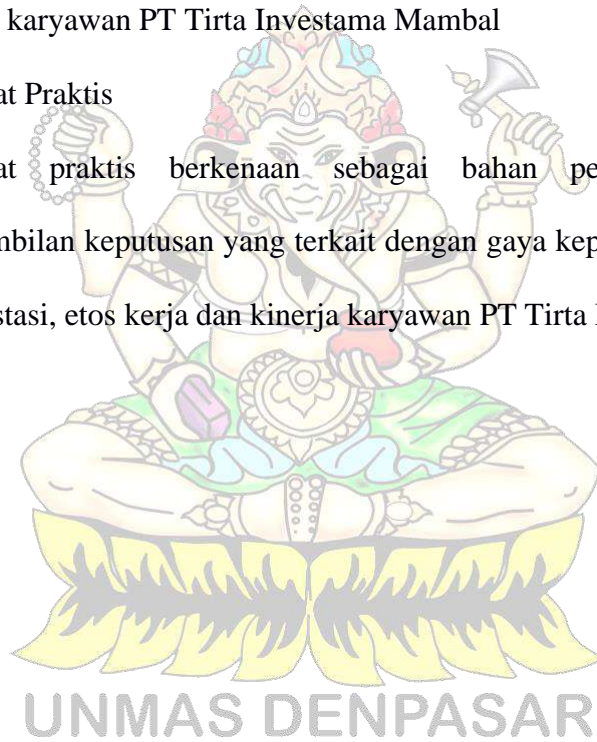
Manfaat dari penelitian ini menekankan pada manfaat teoritis dan manfaat praktis:

1) Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis berkenaan dengan perkembangan ilmu pengetahuan yang terkait dengan gaya kepemimpinan, motivasi berprestasi, etos kerja dan kinerja karyawan PT Tirta Investama Mambal

2) Manfaat Praktis

Manfaat praktis berkenaan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan yang terkait dengan gaya kepemimpinan, motivasi berprestasi, etos kerja dan kinerja karyawan PT Tirta Investama Mambal



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*)

Goal setting theory merupakan salah satu bagian dari teori motivasi yang dikemukakan oleh Edwin Locke pada tahun 1978. Goal setting theory didasarkan pada bukti yang berasumsi bahwa sasaran (ide-ide akan masa depan; keadaan yang diinginkan) memainkan peran penting dalam bertindak. 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 (Wangmuba dalam Ramandei, 2019). *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.

Grand theory ini dijadikan pijakan untuk analisis penelitian kinerja karyawan atau yang berkaitan dengan kinerja karyawan dengan garis besar yang mempengaruhi beberapa faktor individu dan beberapa faktor situasi

dan dengan teori ini kita dapat melihat perkembangan karyawan sehingga dapat memperoleh hasil yang diinginkan yang menjadi tujuan perusahaan. *Goal-setting theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan

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 konsistensi kinerjanya. Teori ini juga menjelaskan bahwa penetapan tujuan yang menantang (sulit) dan dapat diukur hasilnya akan dapat meningkatkan 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*, kinerja pegawai yang baik dalam menyelenggarakan pelayanan diidentikkan sebagai tujuannya.

2.1.2 Kinerja Karyawan

1) Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan (Nurjaya, 2021). Menurut Anggaradja dan Putri (2020) menyatakan kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi pada periode

waktu tertentu yang merefleksikan seberapa baik seseorang atau kelompok tersebut memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi.. Sedangkan menurut Farisi, Irnawati, dan Fahmi (2020) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Arisanti, Santoso, dan Wahyuni (2019) menyatakan bahwa kinerja merupakan kesediaan seseorang atau suatu kelompok untuk melakukan kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Selanjutnya menurut Lilyana, De Yusa, dan Yatami (2021) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai dengan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan dalam jangka waktu tertentu.

Dari beberapa kinerja diatas maka dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan adalah hasil dari pekerjaan yang telah di capai oleh seseorang, dilaksanakan pada tugas dan tanggung jawab mereka sesuai dengan keahlian masing-masing, tingkat pencapaian yang terkait dengan pelaksanaan program atau kebijakan untuk tujuan, visi, dan misi organisasi yang di rumuskan dalam hal perencanaan strategis.

2) **Faktor – Faktor Yang Mempengaruh Kinerja Karyawan**

Menurut Putri (2020) menyatakan bahwa menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah, sebagai berikut:

1. Kemampuan dan keahlian merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.
2. Pengetahuan merupakan seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik
3. Rancangan kerja merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.
4. Kepribadian yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang.
5. Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.
6. Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.
7. Gaya kepemimpinan merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.
8. Budaya organisasi merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan
9. Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau gembira atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.
10. Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja.
11. Loyalitas merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan

membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.

12. Komitmen merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

13. Disiplin kerja merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupawaktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu

14. Kompensasi berkaitan dengan harapan dan kenyataan terhadap sistem kompensasi.

3) Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan

Nurjaya (2021) menyatakan bahwa tujuan dari penilaian kinerja karyawan adalah sebagai berikut: 1. Manajer melakukan evaluasi yang objektif terhadap kinerja karyawan pada masa lalu yang digunakan untuk membuat keputusan di bidang SDM di masa yang akan datang. 2. Manajer memerlukan alat yang memungkinkan untuk membantu karyawannya memperbaiki kinerja, merencanakan pekerjaan, mengembangkan kemampuan dan keterampilan untuk perkembangan karier dan memperkuat kualitas hubungan antar manajer yang bersangkutan dengan karyawannya

4) Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut A.A. Anwar Prabu Mangkunegara dalam bukunya "Manajemen Sumber Daya Manusia Instansi" (2020), penilaian kinerja karyawan memiliki beberapa manfaat, yaitu:

1. Meningkatkan kinerja karyawan. Penilaian kinerja dapat

memberikan umpan balik kepada karyawan tentang kinerja mereka, baik yang positif maupun yang negatif. Umpan balik ini dapat digunakan oleh karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka di masa depan.

2. Mengembangkan karyawan. Penilaian kinerja dapat digunakan untuk mengidentifikasi potensi dan kebutuhan pengembangan karyawan. Informasi ini dapat digunakan untuk menyusun program pengembangan karyawan yang tepat.
3. Memperkuat hubungan antara karyawan dan manajer. Penilaian kinerja yang dilakukan secara terbuka dan jujur dapat memperkuat hubungan antara karyawan dan manajer. Hal ini karena penilaian kinerja dapat memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menyampaikan pendapat mereka kepada manajer.
4. Meningkatkan keadilan dalam organisasi. Penilaian kinerja yang dilakukan secara objektif dan adil dapat meningkatkan keadilan dalam organisasi. Hal ini karena penilaian kinerja dapat menjadi dasar untuk pemberian kompensasi, promosi, dan sanksi kepada karyawan.

5) Indikator – Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Nurjaya (2021) menyatakan bahwa indikator yang dapat mengukur kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas hasil kerja, yaitu segala macam bentuk jumlah tenaga kerja yang dilaksanakan dapat terlihat dari hasil kinerja pegawai dalam

waktu tertentu dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dengan waktu yang ditentukan.

2. Kualitas hasil kerja, yaitu segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.
3. Efisiensi, yaitu dalam melaksanakan tugas berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.
4. Disiplin kerja, yaitu taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.
5. Inisiatif, yaitu kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasasemakin sulit.
6. Ketelitian, yaitu tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu sudah mencapai tujuan apa belum.
7. Kepemimpinan, yaitu proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.
8. Kejujuran, yaitu salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan.
9. Kreativitas, yaitu proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan.

2.1.3. Gaya Kepemimpinan

1) Pengertian Gaya kepemimpinan

Menurut Rivai dan Mulyadi (2021:106), yaitu serangkaian pola yang dilakukan oleh seorang pemimpin baik yang terlihat maupun tidak terlihat dalam memberikan pengaruh kepada bawahannya. Gaya kepemimpinan adalah gaya yang digunakan manajer untuk mempengaruhi, mengatur, dan mengkoordinasikan karyawan (bawahan) dalam rangka mencapai tujuan perusahaan yang efektif (Nurjaya, dkk 2022). Sedangkan menurut Sutrisno (2020:213) gaya kepemimpinan tersebut senada dengan yang dikemukakan oleh yang menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan aktivitas menggerakkan orang lain untuk mencapai hasil yang diharapkan dengan cara memimpin, membimbing, dan mempengaruhi orang lain.

Sementara itu menurut (Albagawi, 2019), Gaya Kepemimpinan adalah seni dan disiplin dalam membimbing, mengarahkan, memotivasi dan menginspirasi suatu kelompok atau organisasi menuju pencapaian tujuan bersama. Gaya bersikap dan bertindak akan tampak dari: cara memberi perintah, cara memberikan tugas, cara berkomunikasi, cara membuat keputusan, cara mendorong semangat bawahan, cara memberikan bimbingan, cara menegakan disiplin, cara mengawasi pekerjaan bawahan, cara meminta laporan dari bawahan, cara memimpin rapat, cara menegur kesalahan bawahan, dan lain-lain.

2) Jenis-Jenis Gaya Kepemimpinan

Menurut Riinawati (2019: 156) gaya kepemimpinan antara lain sebagaiberikut: Jenis-jenis gaya kepemimpinan yang ada,sebagai berikut:

a) Gaya Kepemimpinan Otoriter/Authoritarian

Gaya pemimpin yang memusatkan segala suatu keputusan dankebijakan yang diambil dari dirinya sendiri secara penuh. Segala pembagian tugas dan tanggung jawab dipegang oleh pemimpin yang otoriter tersebut, sedangkan para bawahan hanya melaksanakan tugas yang telah diberikan.

b) Gaya Kepemimpinan Demokrasi/Democratic

Gaya pemimpin demokratis adalah gaya pemimpin yang memberikan wewenang secara luas kepada para bawahan. Setiap ada permasalahan selalu mengikutsertakan bawahan sebagai suatu tim utuh. Dalam gaya kepemimpinan demokratis pemimpin memberikan banyak informasi tentang tugas serta tanggung jawab para bawahannya.

c) Gaya Kepemimpinan Bebas/Laissez Faire

Pemimpin jenis ini hanya terlibat dalam kuantitas yang kecil dimana para bawahannya secara aktif menentukan tujuan dan penyelesaian masalah yang dihadapi

3) Faktor-Faktor Gaya Kepemimpinan

Faktor-faktor gaya kepemimpinan menurut Robert (2019) faktor-faktor Gaya Kepemimpinan antara lain:

- a) Pimpinan senantiasa memberikan arahan kepada bawahannya atau karyawan tentang pelaksanaan tugas
- b) Pimpinan memberi bimbingan ketika bawahan atau karyawan menemui kesulitan dalam bekerja
- c) Pimpinan memberikan kesempatan kepada bawahan atau karyawan untuk menerapkan gagasan.
- d) Pimpinan senantiasa memberikan solusi

4) Indikator Gaya Kepemimpinan

Indikator Gaya Kepemimpinan menurut Kartono (2019:39) adalah sebagai berikut:

- a) Sifat
Setiap seorang pemimpin sangat berpengaruh dalam Gaya Kepemimpinan untuk menentukan keberhasilannya menjadi seorang pemimpin yang berhasil, serta ditentukan oleh kemampuan pribadi pemimpin, kemampuan pribadi yang dimaksud adalah kualitas seorang dengan berbagai sifat, perangai atau ciri-ciri didalamnya.
- b) Kebiasaan
Kebiasaan memegang peranan utama dalam Gaya Kepemimpinan

sebagai penentu pergerakan perilaku seorang pemimpin yang menggambarkan segala tindakan yang dilakukan sebagai pemimpin baik.

c) **Komunikasi**

Kemampuan komunikasi adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian proses atau gagasan orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik secara langsung atau tidak langsung.

2.1.3 Motivasi Berprestasi

1) Pengertian Motivasi Berprestasi

Menurut (Ridha, 2020), Motivasi berprestasi tidak bisa untuk diamati secara langsung melainkan diwujudkan dalam bentuk perilaku individu yang berupa dorongan, stimulus, ataupun sesuatu yang dapat membangkitkan tenaga dari individu untuk melakukan suatu tindakan atau perbuatan. Sedangkan Damanik, (2020) menjelaskan bahwa motivasi merupakan suatu dorongan yang muncul dalam diri seseorang untuk bertingkah laku. Motivasi berprestasi menurut Damanik (2020) merupakan suatu dorongan atau motif yang berfungsi untuk mengatasi rintangan dan hambatan serta berusaha untuk melakukan tugas-tugas yang ada dalam waktu yang secepat dan seefisien mungkin. Mangkunegara(2019: 45) mengartikan motivasi berprestasi sebagai suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan atau mengerjakan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mencapai prestasi dengan predikat terpuji.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi berprestasi adalah usaha tiap individu dengan menggunakan seluruh kemampuannya untuk mencapai tujuan karena tujuan yang akan dicapai merupakan tanggung jawabnya.

2) **Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Berprestasi**

Menurut Rahmawati (2020). Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi berprestasi, yaitu:

a) Efektivitas dan Efisiensi

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien

b) Otoritas (wewenang)

Otoritas adalah sifat dari komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada anggotayang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusina(Prawirosentono 1999:27)

c) Disiplin

Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku (Prawirosentono, 1999:71). Jadi, disiplin karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja

d) Inisiatif

Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreativitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi

Untuk mencapai kinerja yang maksimal harus didukung oleh para pegawainya yang mempunyai motivasi berprestasi dan lingkungan kerja dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya.

Motivasi berprestasi dapat menimbulkan kemampuan bekerja individu

3) Jenis-Jenis Teori Motivasi Berprestasi

Menurut Subiyanto (2020) dalam bukunya "Motivasi Berprestasi: Teori dan Aplikasi", teori motivasi berprestasi dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu teori intrinsik dan teori ekstrinsik.

A. Teori Intrinsik

Teori intrinsik adalah teori yang menjelaskan motivasi berprestasi yang berasal dari dalam diri individu. Teori ini menekankan pada kebutuhan individu untuk mencapai suatu tujuan atau standar tertentu.

Ada beberapa teori intrinsik yang dapat menjelaskan motivasi berprestasi, yaitu:

1. Teori kebutuhan berprestasi (need for achievement)

Teori kebutuhan berprestasi dikemukakan oleh David McClelland pada tahun 1950. Teori ini menjelaskan bahwa motivasi berprestasi dipengaruhi oleh kebutuhan individu untuk mencapai suatu tujuan yang menantang, tetapi masih realistis. Individu dengan kebutuhan

berprestasi yang tinggi akan cenderung untuk mengambil risiko yang moderat, dan akan termotivasi untuk mencapai tujuan yang sulit, tetapi masih dapat dicapai.

2. Teori penetapan tujuan (goal setting theory)

Teori penetapan tujuan dikemukakan oleh Edwin Locke dan Gary Latham pada tahun 1980. Teori ini menjelaskan bahwa motivasi berprestasi dipengaruhi oleh tujuan yang ditetapkan oleh individu. Individu dengan tujuan yang spesifik, menantang, dan dapat diukur akan cenderung untuk lebih termotivasi untuk mencapai tujuan tersebut.

3. Teori evaluasi diri (self-efficacy theory)

Teori evaluasi diri dikemukakan oleh Albert Bandura pada tahun 1977. Teori ini menjelaskan bahwa motivasi berprestasi dipengaruhi oleh keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk mencapai suatu tujuan. Individu dengan keyakinan diri yang tinggi akan cenderung untuk lebih termotivasi untuk mencapai tujuan tersebut.

B. Teori Ekstrinsik

Teori ekstrinsik adalah teori yang menjelaskan motivasi berprestasi yang berasal dari luar diri individu. Teori ini menekankan pada penghargaan atau ganjaran yang diberikan kepada individu atas pencapaiannya.

Ada beberapa teori ekstrinsik yang dapat menjelaskan motivasi berprestasi, yaitu:

1. Teori penguatan (reinforcement theory)

Teori penguatan dikemukakan oleh B.F. Skinner pada tahun 1950. Teori ini menjelaskan bahwa motivasi berprestasi dipengaruhi oleh penguatan yang diberikan kepada individu atas pencapaiannya. Penguatan dapat berupa penghargaan finansial, promosi, atau pengakuan.

2. Teori harapan (expectancy theory)

Teori harapan dikemukakan oleh Victor Vroom pada tahun 1964. Teori ini menjelaskan bahwa motivasi berprestasi dipengaruhi oleh harapan individu bahwa usahanya akan membuahkan hasil, dan bahwa hasil tersebut akan bernilai baginya.

3. Teori keadilan (equity theory)

Teori keadilan dikemukakan oleh John Stacy Adams pada tahun 1963. Teori ini menjelaskan bahwa motivasi berprestasi dipengaruhi oleh persepsi individu tentang keadilan dalam pemberian penghargaan. Individu akan merasa termotivasi untuk berprestasi jika mereka merasa bahwa mereka menerima penghargaan yang adil atas pencapaiannya.

4) Indikator Motivasi Berprestasi

Menurut McClelland (dalam Kristanto Turniwa dkk. 2021) menyatakan bahwa motivasi berprestasi memiliki beberapa indikator, antara lain:

- a) Mandiri, karyawan yang memiliki motivasi berprestasi yang tinggi

memiliki kemandirian dalam hal mengembangkan kepercayaan diri dalam bekerja serta mampu mengambil keputusan disertai dengan keyakinan.

- b) Tanggung jawab, karyawan yang memiliki motivasi berprestasi memiliki rasa tanggung jawab personal yang tinggi serta melakukan suatu tugas dengan tepat waktu.
- c) Berani menghadapi resiko, karyawan yang memiliki motivasi berprestasi selalu mempertimbangkan resiko sebelum melakukan tindakan serta melihat tantangan pekerjaan secara seimbang.
- d) Memiliki rasa percaya diri, karyawan memiliki rasa percaya diri yang tinggi, bersikap optimis terhadap pekerjaan dan melakukan tindakan tanpa ragu-ragu.

2.1.4 Etos Kerja

1) Pengertian Etos Kerja

Etos kerja yang tinggi harus dimiliki setiap karyawan atau pemimpin di suatu perusahaan, ini sangat membutuhkan kerja keras dan komitmen yang tinggi dari setiap karyawan, kalau tidak organisasi akan sulit berkembang dan sulit untuk mencapai tujuan organisasi. Etos kerja adalah suatu semangat kerja yang dimiliki oleh pegawai untuk mampu bekerja lebih baik guna memperoleh nilai tambah dalam suatu pekerjaan (Priansa, 2018;283) dalam A Rahman (2019).. Jika seorang individu dalam kondisi memiliki etos kerja tinggi, maka pekerjaan yang dilakukan akan dapat diselesaikan dengan mudah, namun sebaliknya jika memiliki etos kerja yang kurang maksimal, maka besar kemungkinan

kinerjanya dalam melaksanakan tugas juga menurun. Adna Hamimi (2020): Etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja yang mencakup nilai-nilai yang menggerakkan, standar-standar yang hendak dicapai, termasuk karakter utama, pikiran dasar, kode etik, kode moral, dan kode perilaku, prinsip-prinsip yang mengatur. Maka dari itu, etos ini ialah hal yang mencakup suatu kemauan serta semangat yang kuat dalam melakukan suatu hal dan hal yang benar.

2) Ciri – Ciri Etos Kerja

Menurut Putra (2020) menyebutkan ciri-ciri etos kerja pada seorang karyawan dapat dilihat dari bagaimana sikap dan perbuatannya selama bekerja yakni:

a) Kecanduan Terhadap Waktu

Apabila seorang memiliki etos kerja yang baik maka orang tersebut akan memahami akan betapa berharganya waktu yang ia gunakan. Kami menyadari bahwa setiap detik sangat penting dan tidak dapat diulang

b) Memiliki Moralitas Yang Bersih (Ikhlas)

Hal yang berkaitan dengan moral dari individu dimana hal ini harus diterapkan oleh seseorang dalam melakukan setiap pekerjaannya ialah berikhlas. Hal ini dikarenakan keikhlasan ialah suatu pertanda dimana seseorang tersebut mencintai juga menyayangi apapun kegiatan apa yang akan mereka lakukan dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga dapat membuat diri seseorang di dalam maupun diluar dirinya mengerjakan pekerjaan sekecil atau seberapa besarpun dengan lapang dada

c) Memiliki kejujuran

Tentunya kejujuran ini tidak dapat dipengaruhi oleh orang luar, melainkan terdapat pada diri seseorang dan kejujuran ini menjadi salah satu ciri yang wajib dimiliki oleh seseorang apalagi sebagai devisa dalam suatu perusahaan

d) Memiliki komitmen

Komitmen merupakan suatu keyakinan yang kuat dan kokoh pada diri seseorang sehingga tidak mudah digoyahkan oleh pengaruh luar. Tentunya komitmen ini dapat menjadi tekad dan keyakinan seseorang yang dapat melahirkan suatu validitas yang penuh gairah dalam melakukan pekerjaannya

e) Kuat pendirian (Konsisten)

Konsisten yaitu dapat mengikuti prinsip, pantang menyerah dan mengendalikan diri serta mengendalikan emosi secara efektif, meskipun menghadapi resiko yang dapat membahayakan diri sendiri

3) Indikator – Indikator Etos Kerja

Seperti yang telah dijelaskan, bahwa pengertian etos kerja ialah cara pandang seseorang terhadap suatu pekerjaan, dimana hal itu berkaitan dengan sikap, kebiasaan, ciri-ciri serta sifat mengenai cara seseorang dalam bekerja di dalam perusahaan. Menurut Lawu, dkk (2019) terdapat beberapa indikator-indikator dalam etos kerja yaitu

a) Kerja Keras

Dalam bekerja, seseorang secara alami memiliki keinginan untuk

bekerja terus menerus atau keras dalam usahanya meraih yang ia inginkan. Dengan menggunakan waktu yang terbaik, seseorang mungkin tidak mengetahui waktu, jarak atau kesulitan yang dihadapinya

b) Disiplin

Disiplin adalah segala sesuatu yang menghormati, menilai, mentaati, menegakkan dan menyetujui, dalam hal terjadi pelanggaran terhadap kewajiban dan wewenang yang diberikan kepadanya, peraturan tertulis dan tidak tertulis yang berlaku dan dapat menerima sanksi

c) Jujur

Jujur merupakan sikap seseorang yang sanggup menjalankan segala suatu pekerjaan sesuai dengan aturan-aturan yang telah diberikan tanpa melakukan kecurangan sekalipun

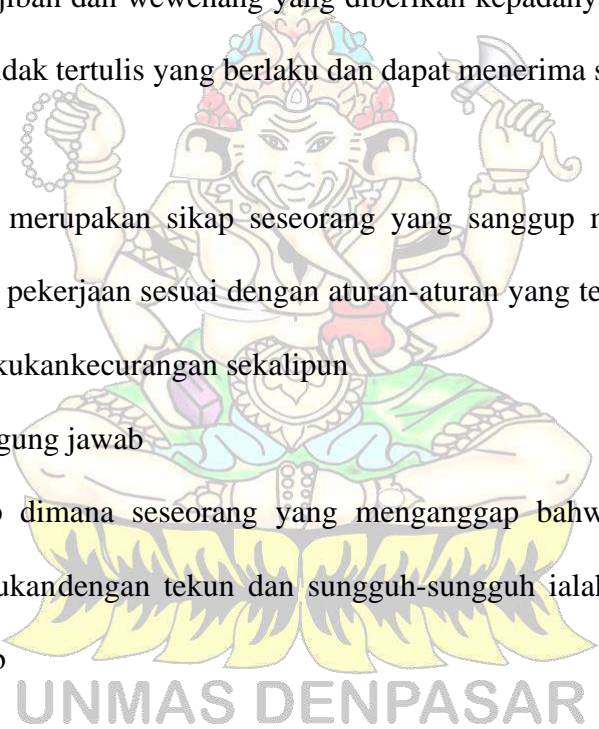
d) Tanggung jawab

Sikap dimana seseorang yang menganggap bahwa pekerjaan harus dilakukan dengan tekun dan sungguh-sungguh ialah disebut tanggung jawab

e) Rajin

Ketekunan dapat dihasilkan dari kebiasaan pribadi seorang karyawan untuk mempertahankan dan membuat pekerjaannya mengalami peningkatan. Rajin bekerja berarti dapat mengembangkan kebiasaan kerja yang positif.

Tentu saja apa yang dilakukan dengan baik harus selalu dalam bentuk terbaik



f) Tekun

Ketekunan adalah sikap seorang pekerja keras. Mereka bekerja, belajar dan mencoba memahami apa yang mereka lakukan secara maksimal dalam pekerjaan mereka. Tentu saja, orang yang bekerja keras ialah seseorang yang bekerja secara tekun, menahan kebosanan dan belajar dari kesalahan masa lalu dirinya dan orang lain dan tidak mengulangi.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Penelitian yang berkaitan dengan Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Berprestasi dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, telah dilakukan oleh beberapa peneliti dalam jurnal, antara lain sebagai berikut:

- 1) Ardi (2021) dengan judul Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening*. Sampel penelitian berjumlah 143 guru dengan menggunakan *stratified random sampling*. Data dianalisis menggunakan analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berprestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang saat ini dilakukan adalah sama-sama meneliti variabel motivasi berprestasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Sedangkan perbedaannya terletak pada lokasi penelitian, jumlah sampel, teknik analisis data, dan tahun diadakannya penelitian.
- 2) Yasin (2020) dengan judul Kontribusi Kepemimpinan Transformasional, Iklim Organisasi, dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Guru.

Penelitian ini menggunakan populasi sebanyak 79 guru dengan teknik sampel jenuh. Analisis yang digunakan adalah analisa regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berkontribusi positif terhadap kinerja guru dan motivasi berprestasi berkontribusi positif terhadap kinerja guru. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang saat ini dilakukan adalah sama-sama meneliti variabel gaya kepemimpinan transformasional, motivasi berprestasi, dan kinerja karyawan. Sedangkan perbedaannya terletak pada lokasi penelitian, jumlah sampel, dan tahun diadakannya penelitian.

- 3) Hadi (2021) dengan judul Meningkatkan Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Melalui Motivasi Berprestasi Dan Pemberdayaan Karyawan (Studi di Hotel Le Dian – Kota Serang). Penelitian ini menggunakan populasi seluruh karyawan Hotel Le Dian dengan sampel sebanyak 100 orang. Analisis data menggunakan model SEM-PLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif motivasi berprestasi terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang saat ini dilakukan adalah sama-sama meneliti variabel motivasi berprestasi dan kinerja karyawan. Sedangkan perbedaannya terletak pada lokasi penelitian, jumlah sampel, teknik analisis data, dan tahun diadakannya penelitian.
- 4) Yusri (2021) dengan judul Pengaruh Etos Kerja, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja ASN (Studi Kasus Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Pinrang). Populasi dalam penelitian berjumlah 53 orang dengan teknik sampel jenuh. Analisis data menggunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan

bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja dan motivasi berprestasi terhadap kinerja pegawai ASN. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang saat ini dilakukan adalah sama-sama meneliti variabel motivasi berprestasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Sedangkan perbedaannya terletak pada lokasi penelitian, jumlah sampel, teknik analisis data, dan tahun diadakannya penelitian.

- 5) Ratih S. (2019), dengan judul Pengaruh Pengalaman Kerja, Pelatihan, Nilai Pribadi dan Etos Kerja terhadap Kinerja. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 97 responden dengan teknik sampel jenuh. Data dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengalaman Kerja, Pelatihan, Nilai Pribadi dan Etos Kerja Secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja pada Anggota Polisi di Kantor Kepolisian Daerah Sulawesi Utara. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang saat ini dilakukan adalah sama-sama meneliti variabel etos kerja dan kinerja karyawan. Sedangkan perbedaannya terletak pada lokasi penelitian, jumlah sampel, teknik analisis data, dan tahun diadakannya penelitian.

- 6) Nathalia (2021) dengan judul Pengaruh Motivasi Berprestasi, Kompetensi Profesional dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Guru. Jumlah responden yang diambil yaitu sebanyak 67 orang guru. Teknik analisis data yang digunakan Analisis Regresi Linier Berganda. Hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berprestasi berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja guru. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang saat ini dilakukan adalah sama-sama meneliti variabel motivasi berprestasi dan kinerja karyawan. Sedangkan perbedaannya terletak pada lokasi penelitian, jumlah sampel, dan tahun diadakannya penelitian.

- 7) Muslim (2021) dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Perilaku Inovatif Pada Pt. Telkomsel Area Pamasuka Makassar. Sampel penelitian berjumlah 100 responden, dengan pengambilan sampel menggunakan teknik *purposive sampling*. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berprestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang saat ini dilakukan adalah sama-sama meneliti variabel motivasi berprestasi dan kinerja karyawan. Sedangkan perbedaannya terletak pada lokasi penelitian, jumlah sampel, dan tahun diadakannya penelitian.
- 8) Penelitian yang dilakukan oleh Usuh, dkk (2020) dengan judul penelitian: Pengaruh Etos Kerja, Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Tasik Ria Resort. Populasi penelitian ini adalah 41 karyawan permanen Tasik Ria Resort. Sampel penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, dimana seluruh karyawan yang ada menjadi responden penelitian. Metode analisis data menggunakan teknik statistic uji validitas dan uji reliabilitas untuk kuesioner, analisis regresi berganda dengan uji asumsi klasik untuk kelayakan model; uji-F dan uji-t untuk pembuktian hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Etos kerja, kepuasan kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif secara parsial terhadap

kinerja karyawan Tasik Ria Resort; dan (2) Etos kerja, kepuasan kerja dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Tasik Ria Resort.

- 9) Penelitian yang dilakukan oleh Roni dan Mukhamad (2019) yang berjudul Pengaruh Religiusitas, Kepemimpinan, Etos kerja, Kepuasan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai variabel intervening (KSPPS BMT Nurul Ummah Ngasem Bojonegoro Jawa Timur). Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sejumlah 54 karyawan. Adapun analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Partial Least Square (PLS) dengan aplikasi smartPLS 3.0. Hasil penelitian menunjukkan Secara parsial variabel etos kerja, tidak berpengaruh terhadap kinerja. Secara parsial variabel kepuasan berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi. Secara parsial variabel kepuasan tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi. Secara parsial variabel kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi. Secara parsial variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan Secara parsial variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
- 10) Muhammad (2021) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel *Intervening* (Studi Pada Karyawan Kantor PT. Pos Indonesia Kudus). Populasi dalam penelitian ini sebanyak 50 orang karyawan dengan teknik sampel jenuh. Teknik analisis data menggunakan analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa

gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang saat ini dilakukan adalah sama-sama meneliti variabel gaya kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan. Sedangkan perbedaannya terletak pada lokasi penelitian, jumlah sampel, teknik analisis data, dan tahun diadakannya penelitian.

