

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen yang lebih memfokuskan pada peranan manusia dalam mewujudkan tujuan yang optimal. Sumber daya manusia meliputi kepemimpinan, pengorganisasian, kedisiplinan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pemeliharaan, sampai pemberhentian tenaga kerja untuk membantu terwujudnya tujuan organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting bagi organisasi yang bertujuan agar organisasi itu sendiri berjalan secara efektif dan efisien, di sisi lain berbagai tantangan yang ada dalam organisasi tersebut bisa teratasi. Tantangan-tantangan tersebut terdiri dari pasar global yang semakin luas, daya saing sumber daya manusia pasar global dan bagaimana menyiapkan sumber daya manusia untuk tugas-tugas dalam sebuah organisasi.

Manajemen sumber daya manusia memiliki empat fungsi operasional yaitu *planning* (perencanaan), *organizing* (pengorganisasian), *actuating* (pengarahan), dan *controlling* (pengendalian). Salah satunya adalah menilai dan mengembangkan sumber daya manusia salah satu aktifitasnya adalah menilai kinerja pegawai. Untuk mencapai tujuan tersebut perlu adanya pemahaman tentang kinerja, karena keberhasilan suatu organisasi salah satunya ditentukan oleh kualitas kinerja anggota yang bekerja di dalamnya. Kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah

disusun. Menurut Mangkunegara (2010) dalam Pasolong (2010:176) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Menurut *Oxford Dictionary* dalam Mo eheriono (2010:61) kinerja (*performance*) merupakan suatu tindakan proses atau cara bertindak atau melakukan fungsi organisasi. Menurut Siagian (2019), mendefinisikan kinerja sebagai suatu keseluruhan kemampuan seseorang untuk bekerja sedemikian rupa sehingga mencapai tujuan kerja secara optimal dan diciptakan dengan pengorbanan yang rasio lebih kecil dibandingkan dengan hasil yang dicapai.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kepemimpinan. Menurut Edy Sutrisno (2019) bahwa kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing dan mempengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan. Menurut Hempil dan Comis dalam Nur Aedi (2016:105) menyatakan kepemimpinan adalah sebagai perilaku diri seseorang individu yang memimpin aktifitas-aktifitas suatu kelompok ke suatu tujuan yang ingin dicapai bersama. Masing-masing pemimpin memiliki kepemimpinan yang berbeda-beda yang diterapkan pada bawahannya. Kepemimpinan ini tergantung dari diri pribadi masing-masing manajer dan juga situasi. Dengan demikian dimana terjadi interaksi antara pemimpin dengan bawahan dalam mencapai tujuan organisasi. Interaksi dalam pemimpin dengan pegawai perlu dikoordinasikan supaya suatu system kerja dapat berfungsi dengan lancar.

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa maju mundurnya suatu perusahaan dalam hal kinerja akan bergantung pada kepemimpinan dalam mengelola organisasi, karena loyalitas dan disiplin karyawan akan memberikan dukungan terhadap pemimpin yang bertanggung jawab dan berdedikasi tinggi. Selain itu, pemimpin sebagai orang yang memiliki kemampuan, kompetensi, distribusi kekuasaan, serta melibatkan pihak lain, memberikan peranan besar bagi kelangsungan hidup organisasi dengan mengimplementasikan budaya organisasi yang diseimbangkan dengan nilai-nilai karyawan sebagai perekat sosial bagi seluruh anggota organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Sutanjar dan Saryono (2019) dan Hanifah (2018) menemukan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi. Menurut Nawawi (2018) menyatakan bahwa motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan yang berlangsung secara sadar. Robbins dan Judge (2015:127) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah dan ketekunan seseorang dalam upaya mencapai tujuan. Robbins (2018), mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya.

Menurut Sutrisno (2018), motivasi merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam mendorong seorang karyawan untuk dapat bekerja dengan baik. Salah satu aktifitas manajemen atau pemimpin adalah memberikan motivasi semaksimal mungkin misalnya pemberian progress kegairahan untuk dapat bekerja dengan baik

pada setiap anggota organisasi, sehingga ada kerelaan dan semangat dalam melaksanakan tugasnya demi tercapainya tujuan bersama.

Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja sama secara giat sehingga mencapai kinerja yang optimal. Pernyataan ini didukung dari penelitian terdahulu Pratamiaji (2019), Mahpudin dan Purnamasari (2018), dan Sembiring (2020) menemukan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Selain kepemimpinan dan motivasi, kepuasan kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya daripada balas jasa walaupun balas jasa itu penting (Hasibuan 2018).

Menurut Robbins dan Judge (2012), kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi kaeakteristiknya. Menurut Luthans (2018) memberikan definisi komperhensif kepuasan kerja yang meliputi reaksi atau sikap kognitif, afektif, dan evaluative menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosi senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. *Satisfiers* (motivator) ialah faktor atau situasi yang dibuktikannya sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari: pencapaian (*achievement*) yakni besar kecilnya pengakuan yang dirasakan dan diberikan pada tenaga kerja, dan kemajuan (*advancement*)

merupakan besar kecilnya kemungkinan tenaga kerja yang dapat maju dalam pekerjaannya.

Dari definisi diatas bahwa karyawan yang puas dengan pekerjaannya akan meningkatkan kinerjanya, baik kualitas maupun kuantitas, kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya akan membuat karyawan lebih produktif . pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan adalah tinggi rendahnya tingkat kepuasan kerja karyawan yang dirasakan akan mempengaruhi kinerja karyawan. Apabila kepuasan kerja tercapai maka kinerja karyawan atas organisasi tinggi. Penelitian yang dilakukan Winarsih (2018), Agustina (2019), dan Widodo (2018) menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

BPR merupakan badan usaha yang menghimpun dan menyalurkan dana masyarakat yang memiliki fungsi penunjang modernisasi pedesaan dan memberikan layanan jasa perbankan bagi golongan ekonomi lemah atau pengusaha kecil. Sebagian besar pelayanan BPR diberikan kepada masyarakat yang bermodal kecil, yang sebagian berada pada sektor informal, sehingga perlu diperhatikan mengenai kinerja, baik keuangan, manajemen, maupun administrasi harus ditingkatkan kualitasnya. Keunggulan yang dimiliki Bank Perkreditan Rakyat (BPR) terhadap Bank Umum terutama prosedur pelayanan yang sederhana, proses yang cepat, dan sistem kredit yang lebih fleksibel. Kinerja di BPR Luhur Damai menurun dan dapat dilihat adanya target yang belum dapat dicapai oleh karyawan, dan berikut data yang ada di BPR Luhur Damai.

Table 1.1
Hasil Target dan Realisasi BPR Luhur Damai

Tahun	Target (rupiah)	Realisasi (rupiah)	Deviasi (rupiah)
2016	1.200.000.000	1.125.000.000	75.000.000
2017	1.300.000.000	1.258.000.000	42.000.000
2018	1.500.000.000	1.425.000.000	75.000.000
2019	1.600.000.000	1.510.000.000	90.000.000

Sumber: Data BPR Luhur Damai Tahun 2019

Penjelasan pada tabel 1.1 hasil target dan realisasi BPR Luhur Damai, menunjukkan hasil target pendapatan pada BPR Werdhi Luhur Damai dengan realisasi yang terjadi. Data yang diambil dari tahu 2016 sampai 2019 dengan target dan kenyataan yang terjadi diperusahaan.

Faktor lain yang menyebabkan penurunan kinerja karyawan pada BPR Luhur Damai adalah berdasarkan hasil observasi awal terhadap beberapa karyawan BPR Luhur Damai, hal tersebut dikarenakan kurangnya sistem pemberian insentif dan bonus yang masih dirasakan belum adil oleh karyawan dimana masih ada karyawan merasakan ketidakadilan dan ketidaksesuaian atas kompensasi dan insentif yang sesuai dengan yang mereka harapkan, permasalahan lain yang juga terjadi yaitu pemimpin atau atasan yang tanpa sebab dan akibat suka marah-marah kepada para

karyawannya itu menyebabkan para karyawan tidak fokus terhadap pekerjaannya dan merasa tertekan.

Maka dari itu, disini peneliti ingin meneliti **Pengaruh kepemimpinan, Motivasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di BPR Luhur Damai**”.

1.2 Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka pokok permasalahan yang dirumuskan pada penelitian ini adalah :

- 1) Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di BPR Luhur Damai ?
- 2) Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di BPR Luhur Damai ?
- 3) Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di BPR Luhur Damai ?

1.3 Tujuan penelitian

Penelitian ini pada dasarnya bertujuan mengetahui pengaruh :

- 1) Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di BPR Luhur Damai.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di BPR Luhur Damai.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di BPR Luhur Damai.

1.4 Manfaat penelitian

1) Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini bisa memberikan kontribusi untuk perkembangan ilmu pengetahuan, serta dapat dijadikan pula sebagai bahan referensi peneliti selanjutnya dan mengembangkan penelitiannya khususnya yang terkait dengan pengaruh kepemimpinan, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

2) Manfaat praktis

Menjelaskan bahwa hasil penelitian bermanfaat memberikan sumbangan pemikiran bagi pemecahan masalah yang berhubungan dengan topik atau tema sentral pada perusahaan.

Penelitian ini berguna secara teknis untuk memperbaiki, meningkatkan suatu keadaan berdasarkan penelitian yang dilakukan dan mencari solusi bagi pemecahan masalah yang ditemukan pada penelitian.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 *Goal-setting theory*

Goal setting theory merupakan bagian dari teori motivasi yang dikemukakan oleh Locke, 1978. Teori ini menjelaskan hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan prestasi kerja (kinerja). Konsep dasar teori ini adalah seseorang yang memahami tujuan (apa yang diharapkan organisasi kepadanya) akan mempengaruhi perilaku kerjanya. Teori ini juga menyatakan bahwa perilaku individu diatur oleh ide (pemikiran) dan niat seseorang. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan/tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu.

Jika seorang individu berkomitmen untuk mencapai tujuannya, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kerjanya. Dalam teori ini juga dijelaskan bahwa penetapan tujuan yang menantang (sulit) dan dapat diukur hasilnya akan dapat meningkatkan prestasi kerja (kinerja), yang diikuti dengan memiliki kemampuan dan keterampilan kerja. Dengan menggunakan pendekatan *goal setting theory*, kinerja pegawai yang baik dalam menyelenggarakan pelayanan publik diidentikkan sebagai tujuannya.

2.2 Kinerja

1) Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan suatu yang dinilai dari apa yang dilakukan oleh seorang karyawan. Dalam kerjanya dengan kata lain, kinerja individu adalah bagaimana seorang karyawan melaksanakan pekerjaannya atau untuk kerjanya. Kinerja yang

meningkat akan turut mempengaruhi atau meningkatkan prestasi organisasi sehingga tujuan organisasi yang telah ditentukan dapat dicapai. Berikut ini adalah definisi-definisi tentang kinerja karyawan menurut beberapa ahli, definisi kinerja menurut Mangkunegara (2010) dalam pasolong (2010:176) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Definisi kinerja karyawan menurut Rivai (2008), kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Dengan meningkatkan kinerja karyawan maka akan menimbulkan dampak positif terhadap produktifitas perusahaan, keadaan ini merupakan suatu aktifitas perusahaan yang akan ditingkatkan agar dapat menciptakan iklim organisasi yang dapat menghasilkan kinerja karyawan yang baik.

Dari pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja seorang karyawan. Dalam suatu proses atau pelaksanaan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab dan seberapa banyak pengaruhnya terhadap pencapaian tujuan organisasi.

2) Tujuan Kinerja

Diuraikan oleh Hasibuan (2012), bahwa tujuan kinerja karyawan sebagai berikut :

- a) Sebagai dasar pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian, dan penetapan besarnya balas jasa.

- b) Untuk mengukur kinerja yaitu sejauh mana karyawan bisa sukses dalam pekerjaannya.
- c) Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektifitas seluruh kegiatan didalam perusahaan.

Tujuan kinerja adalah memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja dari SDM organisasi. Secara lebih spesifik, tujuan dari penilaian kinerja menurut Mangkunegara (2011) adalah:

- a) Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
- b) Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
- c) Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.
- d) Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran sesuai dengan potensinya.
- e) Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah.

3) Indikator Variabel

Berhasil tidaknya kinerja yang telah dicapai oleh organisasi tersebut di pengaruhi oleh tingkat karyawan secara individual maupun secara kelompok. Dengan sumsi semakin baik kinerja karyawan maka kinerja organisasi akan

semakin baik pula. Menurut Setiawan (2014:147) dan Mangkunegara (2013:75) untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator-indikator sebagai berikut:

Tabel 2.2

Kinerja

No	Nama dan Tahun	Indikator atau dimensi
1.	Setiawan (2014:147)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ketepatan penyelesaian tugas, merupakan pengelolaan waktu dalam bekerja dan juga ketepatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. 2. Kesesuaian jam kerja, kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk/pulang kerja dan jumlah kehadiran. 3. Tingkat kehadiran, jumlah ketidak hadirannya karyawan dalam suatu perusahaan selama periode tertentu. 4. Kerjasama antar karyawan, kemampuan karyawan untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasilguna yang sebesar-besarnya.

2.	Mangkunegara (2013:75)	<p>5. Kepuasan kerja, karyawan puas dengan jenis pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dalam perusahaan.</p> <p>1. Kualitas kerja, menunjukkan kerapian, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.</p> <p>2. Kuantitas kerja, menunjukkan banyaknya jumlah pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.</p> <p>3. Tanggung jawab, menunjukkan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.</p> <p>4. Kerjasama, kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan yang lain secara vertical dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sebagai hasil pekerjaan akan</p>
----	---------------------------	--

		<p>semakin baik.</p> <p>5. Inisiatif, inisiati dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seorang karyawan.</p>
--	--	--

2.3 Kepemimpinan

Kepemimpinan (*leadership*) adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan suatu organisasi (Hasibun, 2012:170). Uha (2013:154) kepemimpinan ialah seorang yang bisa menentukan strategi yang tepat, mampu membuat rencana atau tujuan yang tangguh, menjadi organisator yang cekatan, dan mampu menjadi motivator yang efektif bagi bawahannya sehingga dapat menghasilkan kinerja yang disiplin, efektif, efisien, produktif dan terencana.

Dari pengertian beberapa ahli tersebut dapat dikatakan kepemimpinan adalah sifat atau karakter atau kegiatan atasan atau pimpinan untuk mempengaruhi perilaku karyawan secara positif, membimbing dan mengarahkannya agar bekerja dengan lancar sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik.

1) Tipe-tipe kepemimpinan

Model kontingensi Fiedler dalam Robbins dan Judge (2015:387) menyatakan bahwa kinerja kelompok yang efektif tergantung pada perpaduan tipe kepemimpinan dengan bawahannya serta derajat sejauh mana situasi memungkinkan pemimpin itu mampu mengendalikan dan mempengaruhi. Ada beberapa macam tipe kepemimpinan dalam model Fiedler, sebagai berikut:

1) Hubungan Pemimpin-anggota

Hubungan pemimpin dan bawahan ini adalah kondisi bagaimana hubungan yang dimiliki oleh seorang pemimpin, dan bagaimana pemimpin memperoleh dukungan dan kesetiaan dari para bawahan, serta menjaga agar hubungan dengan para bawahan dapat bersahabat dan kooperatif.

2) Struktur tugas

Struktur tugas sangat ditentukan oleh standar prosedur operasi untuk menyelesaikan pekerjaan, yang memuat bagaimana proses dan alur kerja dari suatu tugas.

3) Kekuasaan posisi adalah batasan dimana pemimpin yang ditunjuk memiliki kewenangan untuk mengatur organisasi yang dipimpinnya dan mempunyai kekuasaan untuk memimpin anggotanya.

Tipe-tipe kepemimpinan menurut Terry (2010:5) dapat di klasifikasikan menjadi lima tipe sebagai berikut:

1) Tipe karismatik adalah pemimpin yang memiliki kekuatan energy, daya tarik dan pengikut yang sangat besar.

- 2) Tipe demokratis adalah proses menggerakkan bawahan selalu tolak dari pendapat bahwa manusia-manusia mahluk termulia.
- 3) Tipe otoriter adalah pemimpin yang suka memaksakan kehendak nya, merasa saling berkuasa dan paling menghatui dalam segala hal.
- 4) Tipe paternalistis adalah menganggap bawahan nya sebagai manusia yang tidak dewasa dan jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengambil keputusan.
- 5) Tipe partisipatif adalah persamaan kekuatan dan sharing dalam memecahkan masalah bersama dengan bawahan.
- 6) Tipe situasional adalah seorang pemimpin yang harus menyesuaikan gayanya terhadap
- 7) Tipe delegatif adalah suatu gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh pimpinan kepada bawahannya yang memiliki kemampuan untuk menjalankan kegiatannya sementara waktu.

2) Fungsi kepemimpinan

Fungsi kepemimpinan berhubungan langsung dengan situasi dalam kehidupan kelompok atau instansi masing-masing, yang mensyaratkan bahwa setiap pemimpin berada di dalam dan bukan di luar situasi itu. Secara operasional ada lima fungsi pokok kepemimpinan yang di kemukakan oleh Veitzhal Rivai (2012:34), yaitu:

1) Fungsi Intruksi

Fungsi ini bersifat komunikasi satu arah. Pemimpin sebagai komunikator merupakan pihak yang menentukan apa, bagaimana, bilamana, dan dimana perintah itu dikerjakan agar keputusan dapat dilaksanakan secara efektif. Kepemimpinan yang efektif memerlukan kemampuan untuk menggerakkan dan memotivasi orang lain agar mau melaksanakan perintah.

2) Fungsi Konsultasi

Fungsi ini bersifat komunikasi dua arah. Pada tahap pertama dalam usaha menetapkan keputusan, yang mengharuskan berkonsultasi dengan orang-orang yang dipimpinnya yang dinilai mempunyai berbagai bahan informasi yang memperoleh masukan berupa umpan balik (*feedback*) untuk memperbaiki dan menyempurnakan keputusan-keputusan yang telah ditetapkan.

3) Fungsi Partisipasi

Dalam menjalankan fungsi ini pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya, baik dalam keikutsertaan pengambilan keputusan maupun dalam melaksanakannya. Partisipasi tidak berarti bebas berbuat semaunya, tetapi dilakukannya secara terkendali berupa kerjasama dengan tidak mencampuri atau mengambil tugas pokok orang lain serta keikutsertaan pemimpin.

4) Fungsi Delegasi

Fungsi ini dilaksanakan dengan memberikan pelimpahan wewenang membuat atau menetapkan keputusan, baik melalui persetujuan maupun tanpa persetujuan dari pemimpin. Fungsi delegasi pada dasarnya berarti kepercayaan. Orang-orang penerima delegasi ini harus diyakini merupakan pembantu pemimpin yang memiliki kesamaan prinsip, persepsi dan aspirasi.

5) Fungsi Pengendalian

Fungsi pengendalian bermaksud bahwa kepemimpinan yang sukses atau efektif mampu mengatur aktivitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara maksimal. Fungsi pengendalian dapat diwujudkan melalui kegiatan bimbingan, pengarahan, koordinasi, dan pengawasan.

6) Indikator Variabel

Adapun indikator kepemimpinan menurut Rivai (2012:53) sebagai berikut:

Tabel 2.3
UNMAS DENPASAR
Indikator kepemimpinan

Nama dan tahun	Indikator atau dimensi
Rivai (2012:53)	1) Kemampuan untuk membina kerjasama dan hubungan yang baik a) Membina kerjasama dan hubungan baik

	<p>dengan bawahan dalam pelaksanaan tugas yang menjadi tanggung jawab masing-masing.</p> <p>b) Kemampuan seorang pemimpin dalam memotivasi bawahannya.</p> <p>2) Kepemimpinan yang partisipatif</p> <p>a) Pengambilan keputusan secara musyawarah</p> <p>b) Dapat menyelesaikan masalah secara tepat</p> <p>c) Mampu dalam meneliti masalah yang terjadi pada pekerjaan</p> <p>3) Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau waktu</p> <p>a) Bersedia untuk membawa kepentingan pribadi dan organisasi kepada kepentingan yang lebih luas, yaitu kepentingan organisasi menggunakan waktu sisa untuk keperluan pribadi</p> <p>b) Mampu dalam menyelesaikan tugas dan wewenang</p> <p>4) Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau wewenang</p> <p>a) Tanggung jawab seorang pemimpin dalam</p>
--	---

	<p>menyelesaikan tugas mana yang harus ditangani sendiri dan mana yang harus ditangani secara kelompok</p> <p>b) Memberikan bimbingan dan pelatihan dalam pengambilan keputusan.</p>
--	--

2.4 Motivasi

1) Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata Motivation, yang artinya dorongan daya batin, sedangkan *to motivate* artinya mendorong untuk berperilaku atau berusaha. Motivasi dalam manajemen, lebih menitikberatkan pada bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal.

Beberapa pendapat mengenai motivasi menurut para ahli, Winardi (2016:6), mengemukakan bahwa motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau negative. Sedangkan menurut Malayu (2015:23), motivasi adalah mempersoalkan

bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk tujuan perusahaan.

Berdasarkan pemaparan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu penggerak untuk karyawan melakukan pekerjaan dalam halnya mencapai tujuan organisasi.

2) Teori Motivasi

Teori-teori motivasi yang akan dikemukakan berikut ini merupakan hal penting, karena teori motivasi ini dapat memudahkan bagi manajemen perusahaan untuk dapat menggerakkan, mendorong dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepada para karyawan. Berikut ini akan dijelaskan beberapa teori motivasi yang akan dikemukakan oleh beberapa ahli, diantaranya adalah:

a) Teori Motivasi Abraham Maslow

Teori Maslow dinamakan *A Theory of Human Motivation* atau teori hierarki kebutuhan Maslow. Robbins dan Coulter (2016:63) yang diterjemahkan oleh Bob Sabran, menjelaskan lima tingkat kebutuhan dalam hierarki Maslow (Mangkunegara (2016:95) tersebut adalah sebagai berikut:

1) *Physiological need* (kebutuhan fisik dan biologis)

Kebutuhan untuk mempertahankan hidup. Yang termasuk ke dalam kebutuhan ini adalah makan, minum, perumahan, udara, dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku atau bekerja dengan giat.

Safety and security (kebutuhan keselamatan dan keamanan)

Kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan.

2) *Affiliation or Acceptance needs* (kebutuhan sosial)

Kebutuhan sosial, teman, afiliasi, interaksi, dicintai dan mencintai, serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat lingkungannya. Pada dasarnya manusia normal tidak akan mau hidup menyendiri seorang diri di tempat terpencil. Ia selalu membutuhkan kehidupan berkelompok.

3) *Esteem or status needs* (kebutuhan akan penghargaan)

Kebutuhan akan penghargaan diri dan pergaulan serta penghargaan prestasi dari karyawan dan masyarakat lingkungannya. Idealnya prestasi timbul karena adanya prestasi, tetapi tidak selamanya demikian. Akan tetapi, perlu juga diperhatikan oleh pemimpin bahwa semakin tinggi kedudukan seseorang dalam masyarakat atau posisi seseorang dalam dalam organisasi, semakin tinggi pula prestisenya. Prestise dan status dimanifestasikan oleh banyak hal yang digunakan sebagai symbol status ini.

4) *Self actualization* (aktualisasi diri)

Kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, ketrampilan, dan potensi optimal ntuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan/luar biasa. Kebutuhan ini merupakan

realisasi lengkap potensi seseorang secara penuh. Keinginan seseorang untuk mencapai kebutuhan sepenuhnya dapat berbeda satu dengan yang lainnya. Pemenuhan kebutuhan dapat dilakukan oleh para pemimpin perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan penelitian.

3) Tujuan dan manfaat motivasi

Terdapat beberapa tujuan dan manfaat motivasi menurut Malayu (2015:146) antara lain:

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- 2) Meningkatkan produktifitas kerja karyawan
- 3) Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan, meningkatkan kedisiplinan karyawan
- 4) Mengefektifkan pengadaan karyawan
- 5) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- 6) Meningkatkan loyalitas, kreatifitas, dan partisipasi karyawan
- 7) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
- 8) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
- 9) Meningkatkan efesiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Berdasarkan uraian di atas tujuan motivasi adalah untuk menggerakkan dan mengarahkan potensi dan tenaga kerja dan organisasi agar mau berhasil, sehingga dapat mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya baik itu keinginan karyawan ataupun keinginan organisasi.

10) Indikator variabel

Menurut Suwanto (2011:177), bahwa motivasi karyawan dipengaruhi oleh kebutuhan fisik, kebutuhan akan keamanan, keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan diri dan kebutuhan perwujudan diri. Kemudian dari faktor tersebut diturunkan menjadi indikator-indikator untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pada karyawan, yaitu:

Tabel 2.4

Indikator Motivasi

No	Nama dan Tahun	Indikator atau dimensi
1.	Suwanto (2011:177)	1) Kebutuhan fisik, ditunjukkan dengan kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas, seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan paling dasar. 2) Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan dan lingkungan hidup, tidak dalam arti fisik semata, akan tetapi juga mental, psikologis dan intelektual. 3) Kebutuhan sosial, yakni kebutuhan untuk merasa memiliki yaitu kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan

		<p>untuk mencintai serta dicintai.</p> <p>4) Kebutuhan akan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati, dan dihargai oleh orang lain.</p> <p>5) Kebutuhan aktualisasi diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan skill, potensi kebutuhan untuk berpendapat, dengan menggunakan ide-ide, memberikan penilaian dan dikritik terhadap sesuatu.</p>
--	--	--

2.5 Kepuasan Kerja

1) Pengertian Kepuasan Kerja

Pembahasan mengenai kepuasan kerja perlu didahului oleh penegasan bahwa masalah kepuasan kerja bukanlah hal yang sederhana, baik dalam arti konsepnya maupun dalam arti analisisnya, karena “kepuasan” mempunyai konotasi yang beraneka ragam. Berbagai penelitian telah membuktikan bahwa apabila dalam pekerjaannya sumbangan penting dalam hal keberhasilan organisasi dan karyawan memperoleh umpan balik tentang hasil pekerjaan yang dilakukannya, yang bersangkutan akan merasa puas. Handoko (2010:193) menyatakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka.

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Davis dalam Mangkunegara (2011:117) mengatakan kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami karyawan dalam bekerja. Pemahaman

yang lebih tepat tentang kepuasan kerja dapat terwujud apabila analisa tentang kepuasan kerja dikaitkan dengan prestasi kerja, tingkat kemangkiran, keinginan pindah, usia pekrja, tingkat jabatan dan besar kecilnya organisasi.

2) Teori- teori kepuasan kerja

Terdapat banyak teori-teori yang membahas mengenai kepuasan kerja. Menurut Wexley dan Yulk dalam Suwanto dan Priansa (2016) secara umum terdapat tiga teori kepuasan kerja yang sudah dikenal yaitu:

- 1) *Discrepancy theory*, Porter mengukur kepuasan kerja dengan menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Kemudian Locke pada tahun 1969 menerangkan bahwa kepuasan kerja seseorang bergantung pada perbedaan antara ekspektasi dengan apa yang menurut perasaannya atau presepsinya telah diperoleh atau dicapai melalui pekerjaan. Dengan demikian, orang akan merasa puas bila tidak ada perbedaan antara yang diinginkan dengan presepsinya atas kenyataan, karena batas minimum yang diinginkan telah terpenuhi.
- 2) *Equity theory*, teori ini dikembangkan oleh Adam pada tahun 1963, sebelum pendahuluan Zelenick di tahun 1958. Prinsip dari teori ini adalah bahwa seseorang akan merasa puas atau tidak puas tergantung apakah ia merasakan adanya keadilan (*equity*) atau tidak (*inequity*) atas situasi tertentu. Perasaan *equity* dan *inequity* atas situasi diperoleh individu dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas sekantor maupun di tempat lain. Dengan demikian, seseorang akan merasakan kepuasan kerja apabila merasa perlakuan yang adil antara dirinya dengan orang lain.

3) *Two factor theory*, teori ini dikembangkan oleh Frederick Herzberg. Teori Herzberg ini sebagian didasarkan pada rumusan hierarki kebutuhan dari Maslow. Tingkat laku manusia didasari oleh dua macam kebutuhan yang berbeda satu ama lainnya yaitu kebutuhan fisiologi dan kebutuhan psikologis. Dalam teori ini ada yang disebut dengan faktor *hyginie*, meskipun tidak berhubungan langsung dengan kepuasan suatu pekerjaan, tetapi faktor ini berhubungan langsung dengan timbulnya suatu ketidakpuasan kerja, yang termasuk ke dalam faktor *hygine* adalah hubungan antarpersonal, administrasi/kebijakan perusahaan, pengawasan, gaji, dan kondisi kerja (Mathis dan Jackson, 2016).

Dengan demikian, dari beberapa teori di atas dapat disimpulkan seseorang memiliki kepuasan kerja jika:

- a) Tidak ada perbedaan antara apa yang diinginkan dengan presepsinya atas kenyataan.
- b) Merasakan adanya keadilan atas suatu situasi tertentu.
- c) Terpenuhnya kebutuhan fisiologis dari kebutuhan psikologis.

4) Indikator Variabel

Pengukuran kepuasan kerja menurut para ahli mengenai pengukuran kepuasan kerja berdasarkan pandangan Herzberg dalam Setyorini (2011:304), menyatakan bahwa indikator yang mengukur kepuasan kerja terbagi menjadi dua faktor , yaitu:

Tabel 2.5
Indikator kepuasan kerja

No	Nama dan Tahun	Indikator
1)	Setyorini (2011:304)	<p>1) Faktor Ektrinsik</p> <p>a) Gaji dan upah, gaji yang memadai akan meningkatkan nilai sosial ekonomi karyawan.</p> <p>b) Keamanan kerja, kebutuhan akan rasa aman dalam bekerja merupakan hal yang diperhatikan karyawan dalam bekerja di suatu perusahaan.</p> <p>c) Kondisi kerja, karyawan akan bekerja dengan nyaman apabila suasana kerja kondusif, terdapat kerja sama yang baik serta harmonis dengan rekan kerja.</p> <p>d) Status, status (kedudukan) yang meningkat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.</p> <p>e) Kebijakan organisasi, aturan atau tindakan yang diterapkan oleh</p>

		<p>manajemen untuk mempengaruhi sikap atau perilaku karyawan.</p> <p>f) Mutu teknik pengawasan, SOP yang dijalankan dengan tepat serta pengawasan yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan.</p> <p>g) Interaksi antar karyawan, interaksi yang terjalin antara atasan dengan bawahan.</p> <p>2) Faktor Intrinsik</p> <p>a) Pengakuan, penghargaan dan pengakuan merupakan perangsang yang akan memberikan kepuasan batin yang lebih tinggi.</p> <p>b) Tanggung jawab, adanya rasa kepemilikan akan menimbulkan motivasi untuk turut merasa bertanggung jawab.</p> <p>c) Prestasi, karyawan yang memiliki keinginan berprestasi sebagai suatu kebutuhan dapat mendorong karyawan tersebut mencapai tujuannya.</p>
--	--	---

		<p>d) Pekerjaan itu sendiri, karyawan yang mencintai pekerjaannya akan memberikan kepuasan kerja dalam dirinya sehingga dapat melaukan tugas dengan baik.</p> <p>e) Kemungkinan untuk berkembang, kesempatan untuk membanggakan diri dapat memacu karyawan untuk mencapai kesuksesan karir.</p> <p>f) Kemajuan, kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi menjadi motivasi bagi karyaan untuk meningkatkan pendidikan dan keterampilan mereka.</p>
--	--	--

2.2 Hasil penelitian terdahulu

- 1) Penelitian oleh Pratamiaji, dkk. (2019) berjudul “Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Tempusari Kabupaten Lumajang”. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah ranalisis regresi linier berganda. menemukan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan motivasi berpengaruh

signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Tempusari Kabupaten Lumajang.

Penelitian tersebut memiliki persamaan dan perbedaan dengan penelitian yang sekarang. Perbedaannya yaitu Pratamaji, dkk menggunakan variabel independen Kompetensi sedangkan sekarang menggunakan variabel independen Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja. Persamaan penelitian Pratamaji, dkk dengan yang sekarang yaitu variabel independennya sama-sama Motivasi, dan variabel dependennya sama-sama Kinerja.

- 2) Penelitian oleh Muiza, dkk. (2019) yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan” menunjukkan bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan, baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian tersebut memiliki persamaan dan perbedaan dengan penelitian yang sekarang. Perbedaannya yaitu penelitian sekarang menggunakan variabel independen Kepuasan Kerja. Persamaan penelitian Muiza, dkk dengan yang sekarang yaitu variabel independennya sama-sama Kepemimpinan dan Motivasi, dan variabel dependennya sama-sama Kinerja.

- 3) Penelitian oleh Adha, dkk. (2019) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember” menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian tersebut memiliki persamaan dan perbedaan dengan penelitian yang sekarang. Perbedaannya yaitu penelitian Adha, dkk menggunakan variabel

independen Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja sedangkan penelitian sekarang menggunakan variabel independen Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja. Persamaan penelitian Adha, dkk dengan yang sekarang yaitu variabel independennya sama-sama Motivasi dan variabel dependennya sama-sama Kinerja.

- 4) Penelitian oleh Adnyani (2018) yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan BPR Di Kabupaten Tulungagung Dalam Perspektif Islam” menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi, gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Penelitian tersebut memiliki persamaan dan perbedaan dengan penelitian yang sekarang. Perbedaannya yaitu penelitian Adnyani menggunakan variabel independen Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi sedangkan penelitian sekarang menggunakan variabel independen Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja. Persamaan penelitian Adnyani dengan yang sekarang yaitu variabel independennya sama-sama Motivasi dan variabel dependennya sama-sama Kinerja.

- 5) Penelitian oleh Sabil (2018) yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Desa Kecamatan Pagaan Kabupaten Sumenep” menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai dan variabel motivasi juga berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian tersebut memiliki persamaan dan perbedaan dengan penelitian yang sekarang. Perbedaannya yaitu penelitian Sabil menggunakan variabel independen Komunikasi dan Lingkungan Kerja sedangkan penelitian sekarang menggunakan variabel independen Kepuasan Kerja. Persamaan penelitian Sabil dengan yang sekarang yaitu variabel independennya sama-sama Kepemimpinan dan Motivasi dan variabel dependennya sama-sama Kinerja.

- 6) Penelitian oleh Mahpudin dan Purnamasari (2018) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Central Asia, Tbk Cabang Karawang” enunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian tersebut memiliki persamaan dan perbedaan dengan penelitian yang sekarang. Perbedaannya yaitu penelitian Mahpudin dan Purnamasari menggunakan variabel independen Motivasi sedangkan penelitian sekarang menggunakan variabel independen Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja. Persamaan penelitian Mahpudin dan Purnamasari dengan yang sekarang yaitu variabel dependennya sama-sama Kinerja.

- 7) Penelitian oleh Robert dan Melinda (2018) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karywan” menunjukan bahwa motivasi dan kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 64% sedangkan 36% di pengaruhi oleh faktor lain yang tidak di bahas pada penelitian ini.

Penelitian tersebut memiliki persamaan dan perbedaan dengan penelitian yang sekarang. Perbedaannya yaitu penelitian Robert dan Melinda menggunakan

variabel independen Motivasi dan Kepemimpinan sedangkan penelitian sekarang menggunakan variabel independen Kepuasan Kerja. Persamaan penelitian Robert dan Melinda dengan yang sekarang yaitu variabel dependennya sama-sama Kinerja.

- 8) Penelitian oleh Nadhiroh (2019) yang berjudul "Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderating Pada Koperta Langgeng Mulyo Ngancar Kediri" menunjukkan bahwa secara simultan atau bersamaan, variabel independen motivasi, kepuasan kerja dan variabel dependen kinerja karyawan dan budaya organisasi sebagai variabel moderating berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

Penelitian tersebut memiliki persamaan dan perbedaan dengan penelitian yang sekarang. Perbedaannya yaitu penelitian Nadhiroh menggunakan variabel independen Motivasi dan Kepuasan Kerja sedangkan penelitian sekarang menggunakan variabel independen Kepemimpinan. Persamaan penelitian Nadhiroh dengan yang sekarang yaitu variabel dependennya sama-sama Kinerja.

- 9) Penelitian oleh Sutrisno, dkk. (2018) yang berjudul "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui *Organizational Citizenship Behavior* Sebagai Variabel Intervening" menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja, komitmen organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Fumira Semarang.

Penelitian tersebut memiliki persamaan dan perbedaan dengan penelitian yang sekarang. Perbedaannya yaitu penelitian Sutrisno, dkk menggunakan variabel independen Komitmen Kerja sedangkan penelitian sekarang menggunakan variabel independen Kepemimpinan dan Motivasi. Persamaan penelitian Sutrisno, dkk dengan yang sekarang yaitu variabel independennya sama-sama menggunakan Kepuasan Kerja dan variabel dependennya sama-sama Kinerja.

- 10) Penelitian oleh Winarsih, dkk. (2019) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Bank Kalsel Syariah Kandangan)” menunjukkan bahwa Motivasi kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Kalsel Syariah Kandangan.

Penelitian tersebut memiliki persamaan dengan penelitian yang sekarang. Persamaan penelitian Winarsih, dkk dengan yang sekarang yaitu variabel independennya sama-sama menggunakan Motivasi dan Kepuasan Kerja dan variabel dependennya sama-sama Kinerja.

- 11) Penelitian oleh Fadule, dkk. (2019) yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Bitung” menunjukkan bahwa menunjukkan bahwa kepemimpinan, budaya organisasi, kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri Syariah Cabang Belitung.

Penelitian tersebut memiliki persamaan dan perbedaan dengan penelitian yang sekarang. Perbedaannya yaitu penelitian Fadule, dkk menggunakan variabel independen Budaya Organisasi dan Kompetensi sedangkan penelitian

sekarang menggunakan variabel independen Motivasi dan Kepuasan Kerja. Persamaan penelitian Sutrisno, dkk dengan yang sekarang yaitu variabel independennya sama-sama menggunakan Kepuasan Kerja dan variabel dependennya sama-sama Kinerja.

12) Penelitian oleh Edi Winata (2018) yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Inna Dharma Deli Medan” menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian tersebut memiliki persamaan dan perbedaan dengan penelitian yang sekarang. Perbedaannya yaitu penelitian Edi Winata, dkk menggunakan variabel independen Kompensasi sedangkan penelitian sekarang menggunakan variabel independen Kepemimpinan dan Motivasi. Persamaan penelitian Edi Winata dengan yang sekarang yaitu variabel independennya sama-sama menggunakan Kepuasan Kerja dan variabel dependennya sama-sama Kinerja.

13) Penelitian oleh Sutanjar dan Saryono (2019) yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Disiplin Pegawai terhadap Kinerja Karyawan ” menunjukkan bahwa motivasi, kepemimpinan dan disiplin pegawai berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian tersebut memiliki perbedaan dengan penelitian sekarang. Perbedaannya yaitu penelitian Sutanjar dan Saryono menggunakan variabel independen Disiplin Pegawai sedangkan penelitian sekarang menggunakan variabel independen Kepuasan Kerja. Persamaan penelitian Sutanjar dan

Saryono dengan yang sekarang yaitu variabel independennya sama-sama menggunakan Motivasi dan Kepemimpinan dan variabel dependennya sama-sama Kinerja.

- 14) Penelitian oleh Hanifah (2018) yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Cemara Motor Main Dealer Honda Leles Garut” menunjukkan bahwa secara parsial kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan pengujian secara simultan menunjukkan bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian tersebut memiliki persamaan dengan penelitian sekarang. Persamaan penelitian Hanifah dengan yang sekarang yaitu variabel independennya sama-sama menggunakan Motivasi dan Kepemimpinan dan variabel dependennya sama-sama Kinerja.

- 15) Penelitian oleh Sembiring (2020) yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Sinarmas Medan” menunjukkan bahwa Motivasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan”.

Penelitian tersebut memiliki perbedaan dengan penelitian sekarang. Perbedaannya yaitu penelitian Sembiring menggunakan variabel independen Lingkungan Kerja sedangkan penelitian sekarang menggunakan variabel independen Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja. Persamaan penelitian Sembiring dengan yang sekarang yaitu variabel independennya sama-sama menggunakan Motivasi dan variabel dependennya sama-sama Kinerja.

16) Penelitian oleh Agustina (2019) yang berjudul “Pengaruh Karakteristik Individu, Komunikasi Efektif, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Tambang Batubara Bukit Asam” menunjukkan bahwa karakteristik individu, komunikasi efektif, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian tersebut memiliki perbedaan dengan penelitian sekarang. Perbedaannya yaitu penelitian Agustin menggunakan variabel independen Karakteristik Individu dan Komunikasi Efektif sedangkan penelitian sekarang menggunakan variabel independen Kepemimpinan dan Motivasi. Persamaan penelitian Agustina dengan yang sekarang yaitu variabel independennya sama-sama menggunakan Kepuasan Kerja dan variabel dependennya sama-sama Kinerja.

17) Penelitian oleh Widodo (2018) yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan bagian Perbendaharaan dan Mobilisasi Dana RSUP DR. Sardjito” menemukan bahwa kepuasan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian tersebut memiliki perbedaan dengan penelitian sekarang. Perbedaannya yaitu penelitian Widodo menggunakan variabel independen Lingkungan Kerja sedangkan penelitian sekarang menggunakan variabel independen Kepemimpinan dan Motivasi. Persamaan penelitian Widodo dengan yang sekarang yaitu variabel independennya sama-sama menggunakan Kepuasan Kerja dan variabel dependennya sama-sama Kinerja.