

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset paling berharga yang dimiliki oleh suatu organisasi, karena manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan, 2019). Betapapun modern teknologi yang digunakan, atau seberapa banyak dana yang disiapkan, namun tanpa sumber daya manusia yang profesional semuanya menjadi tidak bermakna. Dengan demikian, unsur sumber daya manusia merupakan faktor kunci yang harus dipertahankan dalam menghadapi setiap tantangan dalam usaha untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Menurut Afandi (2018) menyatakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Kinerja secara umum merupakan gambaran prestasi yang dicapai suatu organisasi maupun perusahaan dalam kegiatan operasionalnya. Suatu organisasi memerlukan sumber daya manusia sebagai pendukung utama untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Sumber daya yang berkualitas akan mampu memajukan organisasi dalam peningkatan produktivitas kerja. Kinerja merupakan hasil

kerja yang dapat dicapai oleh karyawan atau sekelompok karyawan dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Setiap pegawai dalam melaksanakan tugas dan kewajiban merasa bahwa hasil kerja mereka tidak terlepas dari penilaian alasan yang baik, baik itu secara langsung maupun tidak langsung.

Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diperlukan dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan (Sinambela, 2019). Dengan kinerja tinggi karyawan akan berusaha sebaik mungkin untuk mengatasi pekerjaannya. Sebaliknya dengan kinerja yang rendah akan mudah menyerah terhadap keadaan bila mendapatkan kesulitan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehingga akan sulit untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Dengan kinerja yang tinggi maka karyawan akan bekerja secara bersama-sama dan saling membantu di dalam menyelesaikan pekerjaan yang membutuhkan tenaga dan waktu yang banyak. Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya, suatu lembaga menginginkan karyawan untuk bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang baik, tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh karyawan, maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai. Seorang pegawai atau karyawan akan merasa mempunyai kebanggaan dan kepuasan tersendiri dengan prestasi dari yang dicapai berdasarkan kinerja yang diberikannya untuk perusahaan.

Bintoro dan Daryanto (2017: 105) mengatakan kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Kinerja pegawai mencerminkan perilaku pegawai di tempat kerja sebagai penerapan keterampilan, kemampuan, dan pengetahuan, yang memberikan kontribusi atau nilai terhadap tujuan organisasi (Kaswan 2017) Dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai, ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan antara lain adalah faktor kepemimpinan, kepuasan kerja dan motivasi kerja.

Kantor Desa Buruan merupakan pusat pelayanan di Desa menjadi central segala kegiatan yang ada di Desa, baik itu di bidang pemerintahan, pemberdayaan, pembangunan ataupun pembinaan semua berpusat di kantor Desa. Kantor Desa Buruan yang berlokasi di Br. Buruan, Ds. Buruan, Kecamatan Blahbatuh, Kabupaten Gianyar. Jumlah pegawai pada kantor desa yaitu 32 orang pegawai.

Hasil pra survey ditemukan bahwa kinerja pegawai belum seluruhnya menunjukkan hasil yang optimal. Ini tercermin dari penyelesaian pekerjaan secara tidak tepat waktu, kurang teliti, cermat dan kurangnya perhatian dari pimpinan, sehingga pencapaian standard pelayanan yang harus dipenuhi masih belum selesai dengan yang diharapkan. Berdasarkan pengamatan di lapangan bahwa rendahnya kinerja pegawai di Kantor Desa Buruan ini diakibatkan oleh banyak faktor diantaranya kepemimpinan, kepuasan kerja, dan motivasi kerja. Berikut salah satu tingkat kehadiran pegawai Kantor Desa Buruan dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut.

Tabel 1.1
Persentase Tingkat Absensi Pegawai
Kantor Desa Buruan 2021

No	Bulan	Jumlah Tenaga Kerja (Orang)	Jumlah Hari Kerja/ Bulan (Hari)	Jumlah Seluruh Hari Kerja (Hari)	Jumlah Hari Tidak Hadir/ Absensi (Hari)	Persentase Tingkat Absensi (%)
	(A)	(B)	(C)	(D) = BxC	(E)	(F) = (E:Dx100 %)
1	Januari	32	26	832	45	5,4%
2	Februari	32	25	800	55	6,8%
3	Maret	32	23	736	36	4,8%
4	April	32	25	800	44	5,5%
5	Mei	32	25	800	110	13,75%
6	Juni	32	27	864	51	5,9%
7	Juli	32	26	832	35	4,2%
8	Agustus	32	28	896	76	8,04%
9	September	32	26	832	50	6,0%
10	Oktober	32	29	928	47	5,06%
11	November	32	25	800	38	4,75%
12	Desember	32	26	832	46	5,5%
Jumlah						75,7%
Rata-rata						6,3%

Sumber: Kantor Desa Buruan

Berdasarkan tabel 1.1 di atas menunjukkan tingkat absensi pegawai Kantor Desa Buruan. Dapat dilihat bahwa rata-rata tingkat ketidakhadiran pada tahun 2021 adalah 6,3% dan memperlihatkan suatu kondisi kinerja pegawai kurang baik bagi perusahaan. Menurut Mudiarta dkk dalam Dwipayana dan Sariyathi (2018) tingkat absensi 2 sampai 3 persen tergolong baik, di atas 3 sampai 10 persen dianggap tinggi, sehingga dengan demikian perusahaan harus lebih memperhatikan karyawannya. Apabila dilihat dari rata-rata keseluruhan tingkat absensi pegawai di Kantor Desa Buruan tergolong tinggi. Tingkat persentase ketidakhadiran pegawai paling tinggi terjadi pada bulan Mei yaitu 13,75% dan persentase ketidakhadiran pegawai paling rendah terjadi pada

bulan juli yaitu 4,2 %. Maka dari itu, dapat dilihat bahwa para pegawai yang masih kurang keinginan membuat tugas dalam menjalani pekerjaan mereka. Kinerja pegawai dapat mengalami penurunan dikarenakan beberapa faktor seperti masih adanya pegawai yang tidak melaksanakan pekerjaan dengan baik, seperti terlambat datang, melalaikan pekerjaan yang menunjukkan bahwa pegawai tersebut tidak puas dalam menjalani pekerjaannya.

Dalam sebuah organisasi sifat dan sikap kepemimpinan seorang pimpinan untuk mempengaruhi orang lain sangat menentukan di dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Sunyoto (2017), kepemimpinan adalah sebagai suatu proses mempengaruhi aktivitas dari individu atau kelompok untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu. Sedangkan menurut Hersey dan Blanchart (dalam Sunyoto, 2017), kepemimpinan adalah setiap upaya seorang yang mencoba untuk mengarahkan tingkah laku atau kelompok, upaya mempengaruhi tingkat laku ini bertujuan mencapai perorangan, tujuan teman, atau bersama-sama dengan tujuan organisasi yang makin sama atau berbeda. jika memperhatikan beberapa definisi kepemimpinan di atas, terlihat bahwa kepemimpinan adalah bagian penting dari manajemen, tetapi bukan semuanya. Sehingga dalam hal ini para manajer harus merencanakan dan mengorganisasikan, tetapi peran utama pemimpin adalah mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan baik. Pemimpin yang baik harus dipandang sebagai peran khusus atau proses pemberian pengaruh. Proses yang disengaja dari seseorang untuk menekankan pengaruhnya yang kuat terhadap orang lain untuk membimbing, membuat struktur, memfasilitasi aktivitas, dan hubungan di dalam kelompok atau organisasi. Kepemimpinan

seseorang sangat dipengaruhi oleh tingkat bagaimana dia memberikan sebuah dorongan kepada pegawai dan bagaimana kinerja pegawai tersebut setelah diberi dorongan. Jika pegawai tersebut kinerjanya meningkat maka kepemimpinan seorang atasan dapat dikatakan baik dan layak menjadi seorang pemimpin.

Berdasarkan hasil wawancara dengan 10 orang karyawan masih ditemukan masalah berkaitan dengan kepemimpinan Kantor Desa Buruan masih adanya pimpinan yang lebih memihak ke beberapa pegawai tertentu dan lebih memilih untuk tidak berbaur atau berbagi pendapat dengan para pegawai. cara komunikasi pimpinan terhadap bawahannya dimana pimpinan tidak mau terjun langsung dalam memberikan pengarahan/tugas kepada karyawan, sehingga kurang jelasnya informasi yang didapatkan karyawan yang menjadikan karyawan susah memahami maksud dari pemimpin sehingga terhambatnya kinerja karyawan dalam perusahaan dan berpengaruh pada menurunnya kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rudiansyah (2019), tentang pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, diperoleh hasil bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan artinya semakin baik kepemimpinan semakin meningkat pula kinerja karyawannya. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Yusuf (2018) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai artinya peningkatan jiwa kepemimpinan akan meningkatkan kinerja pegawai. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Sarboini, dkk (2017) dengan hasil penelitian menunjukkan

bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja pegawai artinya semakin baik kepemimpinannya, semakin meningkat kinerja pegawai. Disamping itu pula, berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Saputri dan Andayani (2018) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Panjaitan (2017) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kepuasan kerja. Menurut (Robbins & Judge, 2016), kepuasan kerja dideskripsikan sebagai perasaan positif terhadap pekerjaan, yang merupakan hasil evaluasi dari setiap karakteristik pekerjaan. Seseorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi memiliki perasaan positif terhadap pekerjaannya, begitu juga sebaliknya seseorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah memiliki perasaan negatif terhadap pekerjaannya. Seorang pegawai tidak melepas diri dari kenyataan bahwa mereka adalah individu yang juga mempunyai kebutuhan, keinginan, dan juga harapan bagi dirinya sendiri dari tempatnya bekerja. Situasi ini sering dialami oleh para pegawai di sebuah organisasi bahkan berkaitan dengan persoalan-persoalan manusiawi yang ada pada individu. Kepuasan pegawai berkaitan dengan aspek keadilan dan kelayakan akan balas jasa yang diterima karyawan atas pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Apabila aspek keadilan dan kelayakan pegawai dapat dirumuskan dengan baik, maka pegawai akan merasa puas mempunyai

semangat kerja yang tinggi yang nantinya akan meningkatkan pelayanan prima kepada pelanggan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan 10 orang pegawai masih adanya masalah berkaitan dengan kepuasan kerja yaitu pemberian gaji yang kurang optimal untuk mencapai pelayanan terhadap pegawai. Pemberian gaji diharapkan mampu memperbaiki kualitas kehidupannya namun gaji yang diterima pegawai masih di bawah UMK sehingga tidak sesuai dengan ketentuan yang sudah diterapkan dan tidak sesuai dengan hasil yang mereka dapatkan. Semangat tidaknya pegawai bisa juga disebabkan oleh besar kecilnya gaji yang diterima.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hen, dkk (2021) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan artinya apabila kepuasan kerja meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat pula. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Pratama (2018) kepuasan kerja juga memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan artinya apabila kepuasan kerja meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat pula. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Hamid dan Hazriyanto (2019) kepuasan kerja juga memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan artinya apabila kepuasan kerja meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat pula. Disamping itu pula, berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Fauziek dan Yanuar (2021) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fitri

dan Endratno (2021) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Selain kepemimpinan dan kepuasan kerja, motivasi kerja juga merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Guna, dkk 2022). Menurut Gayang (2018:111) motivasi adalah suatu kondisi yang menstimulasi pihak lain termasuk karyawan untuk bersikap dan berperilaku dengan memanfaatkan semua potensi yang dimilikinya untuk mencapai tujuan tertentu termasuk tujuan perusahaan. Perubahan energi dalam diri seseorang itu berbentuk suatu aktivitas nyata berupa kegiatan fisik. Karena seseorang mempunyai tujuan tertentu dan aktivitasnya, maka seseorang mempunyai motivasi yang kuat untuk mencapainya dengan segala upaya yang dapat ia lakukan untuk mencapainya. Pentingnya pemberian motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi adalah bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan Hasibuan (2019 :141).

Berdasarkan hasil wawancara terhadap 10 orang pegawai Kantor Desa Buruan masih terdapat permasalahan berkaitan dengan motivasi yang diberikan oleh pimpinan yang mana fasilitas komputer yang disediakan oleh perusahaan sering mengalami kendala pada sistemnya seperti komputer mati mendadak dan sistem eror. Hal tersebut sangat mengganggu aktivitas kerja pegawai yang seharusnya dapat diselesaikan tepat waktu, dikarenakan hal tersebut menjadi terlambat.

Berdasarkan hasil penelitian dari Guna, dkk. (2022) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan, artinya jika karyawan memiliki motivasi kerja yang baik maka kinerja karyawan akan meningkat. Hasil penelitian dari Swadiputra, dkk. (2022) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan artinya jika karyawan memiliki motivasi kerja yang baik maka kinerja karyawan akan meningkat. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Prasetya (2018) motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai artinya jika karyawan memiliki motivasi kerja yang baik maka kinerja pegawai akan meningkat. Disamping itu pula, berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Adha, dkk. (2019), motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Abdullah (2018) menunjukkan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Permasalahan yang terjadi pada Kantor Desa Buruan yang berkaitan dengan kepemimpinan, kepuasan kerja, dan motivasi kerja jika dibiarkan secara terus-menerus akan menurunkan kinerja pegawai yang secara tidak langsung mempengaruhi kualitas pelayanan kantor. Hal ini dapat diperhatikan serius dari Kantor Desa Buruan lebih meningkatkan kepemimpinan, kepuasan kerja, dan motivasi kerja. Berdasarkan fenomena dan hasil penelitian yang bervariasi, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Desa Buruan, Kabupaten Gianyar”.

1.2 Rumusan Masalah

Mengacu pada latar belakang masalah, maka perumusan masalah yang menjadi dasar dalam penelitian adalah:

- 1) Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa Buruan, Kabupaten Gianyar?
- 2) Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa Buruan, Kabupaten Gianyar?
- 3) Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa Buruan, Kabupaten Gianyar?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai penelitian ini adalah:

- 1) Untuk mengetahui dan menganalisis kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa Buruan, Kabupaten Gianyar.
- 2) Untuk mengetahui dan menganalisis kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa Buruan, Kabupaten Gianyar.
- 3) Untuk mengetahui dan menganalisis motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa Buruan, Kabupaten Gianyar.

1.4. Manfaat penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah:

- 1) Bagi Kantor Desa Buruan, Kabupaten Gianyar

Dapat memberikan saran dan masukan yang bermanfaat mengenai kepemimpinan, kepuasan kerja, dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa Buruan, Kabupaten Gianyar

dan dapat membantu instansi dalam mengambil langkah – langkah yang tepat dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai.

2) Bagi Peneliti

Menambah pengembangan penulis dalam bidang yang diteliti secara teorisme dan berfikir ilmiah pada bidang Sumber Daya Manusia terutama mengenai kepemimpinan, kepuasan kerja, motivasi kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja para karyawan. Selain itu juga menambah pengetahuan penulis milik dan peroleh selama kuliah ke dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan sehubungan dengan judul penelitian.

3) Bagi Pihak Lian

Memberikan sumbangan pemikiran atau referensi bagi pihak-pihak yang berkepenting terutama bagi mahasiswa yang akan melakukan penelitian selanjutnya. Dan dapat dijadikan perbandingan dalam melakukan pengembangan penelitian yang sama di masa yang akan datang. Menambah pengetahuan khususnya manajemen sumber daya manusia, penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi penelitian guna pengembangan penelitian lebih lanjut, tentang pengaruh kepemimpinan, kepuasan kerja, dan memotivasi terhadap kinerja pegawai.

4) Manfaat Teoritis

- a) Bagi penulis diharapkan menambah pengetahuan terhadap realita yang terjadi di dalam perusahaan yang nantinya berguna bagi kemajuan perusahaan khususnya mengenai kepemimpinan, kepuasan kerja, motivasi kerja dan kinerja pegawai

- b) Bagi pembaca, untuk menambah informasi, sumbangan pemikiran dan bahan kajian dalam penelitian tentang upaya meningkatkan kinerja pegawai khususnya melalui kepemimpinan, kepuasan kerja dan motivasi kerja.



BAB II

TUJUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Grand Theory*

Penelitian ini menggunakan *Goal Setting Theory* yang dikemukakan oleh Locke (1968) sebagai teori utama (*Grand Theory*). *Goal Setting Theory* merupakan salah satu bentuk teori kinerja. *Goal Setting Theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, makna pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya. *Goal Setting Theory* mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan (Robbins, 2019:30). Setiap organisasi yang telah menetapkan sasaran (*goal*) yang diformulasikan ke dalam rencana anggaran lebih mudah untuk mencapai target kinerjanya sesuai dengan visi dan misi organisasi itu sendiri. Berdasarkan pendekatan *Goal Setting Theory* keberhasilan organisasi dalam mencapai tingkat kinerja yang baik merupakan tujuan yang ingin dicapai, sedangkan variabel kepemimpinan, kepuasan kerja dan motivasi kerja sebagai faktor penentu. Semakin tinggi faktor penentu tersebut maka akan semakin tinggi pula kemungkinan pencapaian tujuannya yaitu kinerja.

Goal setting theory atau teori penetapan tujuan adalah proses kognitif membangun tujuan dan merupakan determinan perilaku. Prinsip dasar *goal setting theory* adalah goals dan intentions, yang keduanya merupakan penanggung jawab untuk human behavior. Dalam studi

mengenai *goal setting*, *goal* menunjukkan pencapaian standar khusus dari suatu keahlian terhadap tugas dalam batasan waktu tertentu. *Harder goal* akan dapat tercapai bila ada usaha dan perhatian yang lebih besar dan membutuhkan lebih banyak *knowledge* dan *skill* daripada *easy goal*.

2.1.2 Kepemimpinan

1) Pengertian Kepemimpinan

Menurut Sutrisno (2019:218) kepemimpinan ialah sebagai proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas dari para anggota kelompok. Menurut Fahmi (2019:122) kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan. Menurut Hasibuan (2018: 170) kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja secara produktif mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan pengertian kepemimpinan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan (*leadership*) adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh kepada pengikut-pengikutnya lewat proses komunikasi dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Keseluruhan tindakan guna mempengaruhi serta menggiatkan orang dalam usaha bersama untuk mencapai tujuan, atau dengan definisi yang lebih lengkap dapat dikatakan bahwa kepemimpinan adalah proses pemberian jalan yang mudah dari pada pekerjaan orang lain yang

terorganisir dalam organisasi formal guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan

2) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan

Menurut Setiawan dan Muhith (2017:31) ada beberapa faktor yang mempunyai relevansi atau pengaruh positif terhadap proses kepemimpinan dalam organisasi, yaitu:

- a) Kepribadian (personality), pengalaman masa lalu dan harapan pemimpin, hal ini mencakup nilai-nilai, latar belakang dan pengalaman yang akan mempengaruhi pilihan gaya kepemimpinan;
- b) Harapan dan perilaku atasan;
- c) Karakteristik, harapan, dan perilaku bawahan akan berpengaruh terhadap gaya kepemimpinan;
- d) Kebutuhan tugas, setiap tugas bawahan juga akan mempengaruhi gaya kepemimpinan;
- e) Iklim dan kebijakan organisasi mempengaruhi harapan dan perilaku bawahan; dan
- f) Harapan dan perilaku rekan

3) Fungsi Kepemimpinan

Menurut Gorda, (2017:34) bahwa kepemimpinan memiliki empat fungsi utama yaitu:

- a) Sebagai pembaharuan yang menciptakan ide, gagasan, rencana, dan program kerja baru yang belum pernah tercipta sebelumnya dalam suatu perusahaan.

- b) Mensosialisasikan berbagai ide, gagasan, rencana dan program kerja perusahaan.
- c) Mendorong orang lain agar berpikiran ke arah pencapaian tujuan tertentu.
- d) Mengawasi dan menyangkut kepentingan organisasi kearah efektifitas dan efisiensi.

4) Indikator Kepemimpinan

Umar (2018: 31) menyatakan bahwa kepemimpinan yang efektif tergantung dari landasan manajerial yang kokoh. Lima landasan atau indikator yang harus diperhatikan adalah:

- a) Cara berkomunikasi merupakan suatu cara yang digunakan oleh seorang pemimpin di dalam mengkomunikasikan pekerjaan atau tugas yang diberikan kepada para karyawan atau bawahannya.
- b) Pemberian motivasi merupakan salah satu langkah yang ditempuh seorang pemimpin agar para karyawan memiliki semangat dan kegairahan kerja, disamping itu pula memberikan bimbingan atau petunjuk secara teknis terhadap suatu pekerjaan tentang pelaksanaan tugas yang belum dimengerti karyawan.
- c) Kemampuan memimpin merupakan kemampuan seorang pemimpin dalam mempengaruhi karyawan memberikan petunjuk tentang pemeliharaan dan penciptaan suasana kerja yang baik dan menyenangkan.
- d) Pengambilan keputusan oleh pemimpin mengenai kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan akan melibatkan para bawahan

sehingga dapat dipakai sebagai dasar oleh para karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

- e) Kekuasaan yang positif, sikap seorang pemimpin dalam melaksanakan tugas sehari-hari memiliki wewenang dalam menyelesaikan tugas yang ada dalam suatu perusahaan.

2.1.3 Kepuasan kerja

1) Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Siagian (2019:295) kepuasan kerja yaitu cara pandang seorang baik yang positif maupun negatif terhadap pekerjaannya. Menurut Mangkunegara (2017:117) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Menurut Hasibuan (2019:202) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan karyawan mencintai pekerjaannya. Apabila karyawan merasa puas dengan pekerjaannya maka karyawan akan bekerja dengan maksimal.

Berdasarkan penjelasan kepuasan kerja karyawan dari beberapa ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan maupun tidak terhadap pekerjaan, kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang akan pekerjaannya.

2) Aspek-aspek kepuasan kerja

Herzberg (dalam Robbins & Judge, 2018) mengemukakan beberapa aspek kepuasan kerja antara lain:

a) Prestasi kerja

Keberhasilan karyawan menyelesaikan tugas serta mencapai prestasi yang tinggi. Hal ini berkaitan dengan karyawan dalam menghasilkan output yang lebih baik bagi perusahaan, berkualitas, dan tepat waktu.

b) Pengakuan

Besar kecilnya tantangan yang dirasakan oleh karyawan, minat terhadap pekerjaan, perhatian terhadap keselamatan kerja, variasi di dalam pekerjaan, pengaturan waktu kerja, dan rasa memiliki terhadap organisasi.

c) Pekerjaan itu sendiri

Besar kecilnya tantangan yang dirasakan oleh karyawan, minat terhadap pekerjaan, perhatian terhadap keselamatan kerja, variasi di dalam pekerjaan, pengaturan waktu kerja, dan rasa memiliki terhadap organisasi.

d) Tanggung jawab

Besar kecilnya beban dan tanggung jawab yang diemban atau dimiliki karyawan terhadap tugasnya. Karyawan yang diberikan tanggungjawab yang sesuai dengan kemampuannya membuat karyawan merasa dipercaya.

e) Promosi

Kesempatan untuk maju atau memperoleh peningkatan jabatan dalam karir selama bekerja. Adanya kesempatan yang sama yang dimiliki oleh seluruh karyawan untuk dapat memperoleh peningkatan jabatan.

f) Pengembangan potensi individu

Ada atau tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengembangan diri atau peningkatan kemampuan karyawan selama bekerja. Berkaitan dengan ada atau tidaknya pelatihan maupun kegiatan yang diberikan oleh pihak perusahaan untuk meningkatkan pengetahuan maupun pengalaman karyawan.

3) Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Sutrisno (2019:77), faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja adalah:

a) Kesempatan untuk maju.

Dalam hal ini ada hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.

b) Keamanan kerja.

Faktor ini disebut sebagai penunjang Kepuasan Kerja, baik bagi karyawan. keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan saat kerja.

c) Gaji

Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan Kepuasan Kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.

d) Perusahaan dan Manajemen

Perusahaan dan Manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil, factor ini yang menentukan Kepuasan Kerja karyawan.

e) Pengawasan

Sekaligus atasannya. Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi

f) Faktor intrinsik dari pekerjaan

Atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

g) Kondisi kerja

Termasuk disini kondisi tempat, ventilasi, penyiaran, kantin dan tempat parkir.

h) Aspek sosial dalam pekerjaan

Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas atau tidak puas dalam bekerja.

i) Komunikasi

Komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.

j) Fasilitas

Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan.

4) Indikator Kepuasan Kerja

Afandi (2018:82) menjelaskan bahwa terdapat lima indikator yang membentuk kepuasan kerja yaitu:

a) Gaji dan Upah

Gaji atau upah yang diberikan harus berdasarkan tuntutan pekerjaan dan persyaratan, keterampilan individu, dan standar sehingga membuat karyawan puas.

b) Pekerjaan

Karyawan cenderung menyukai pekerjaan yang memungkinkan mereka untuk dapat menggunakan keterampilan dan kemampuan yang dimiliki, kebebasan serta adanya timbal balik. Hal tersebut membuat pekerjaan menjadi lebih menantang.

c) Rekan kerja

Bagi sebagian karyawan pekerjaan digunakan untuk memenuhi kebutuhan interaksi sosial mereka. Jadi bukan hal yang mengejutkan apabila memiliki rekan kerja yang ramah serta kooperatif dapat meningkatkan kepuasan kerja mereka.

d) Promosi kerja

Promosi terjadi saat seorang karyawan berpindah dari satu posisi ke posisi yang lebih tinggi dengan lebih banyak tanggung jawab sesuai dengan struktur organisasi. Dengan demikian, hal ini memungkinkan perusahaan untuk memanfaatkan kemampuan dan keterampilan karyawan dengan sebaik mungkin.

e) Pengawasan

Pengawasan memiliki peran penting dalam manajemen. Pengawasan memiliki pengaruh langsung dan mempengaruhi karyawan dalam melakukan pekerjaan mereka. Umumnya, mereka akan senang memiliki pengawas yang adil, terbuka, dan kooperatif.

2.1.4 Motivasi Kerja

1) Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Samsudin (2017:281) motivasi kerja adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau sekelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang ditetapkan. Menurut Sunyoto (2017:4) motivasi kerja adalah sebagai keadaan yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai keinginannya. Menurut Fahmi (2019:107) motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan.

Berdasarkan pengertian motivasi menurut para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu kondisi atau keadaan dimana dimaksudkan untuk mempengaruhi maupun mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu atau tindakan dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan hidup seperti yang diinginkan.

2. Jenis-Jenis Motivasi Kerja

Terdapat 2 jenis motivasi yaitu motivasi positif dan motivasi negatif (Hasibuan,2019:87).

a) Motivasi Positif

Motivasi positif maksudnya motivasi yang diberikan seseorang

yang sifatnya menyenangkan. Seperti pemberian gaji, fasilitas, jaminan haritua, jaminan keselamatan dan sebagainya.

b) Motivasi Negatif

Motivasi negatif adalah motivasi yang bersifat hukuman atau ketakutan. Seperti, perusahaan dapat memberikan motivasi negatif dalam bentuk intimidasi, tekanan, maupun ancaman.

3) Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Adapun menurut Afandi (2018:78) mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu:

a) Kebutuhan hidup

Kebutuhan untuk mempengaruhi hidup, yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah makan, minum, perumahan, udara, dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku dan giat bekerja.

b) Kebutuhan masa depan

Kebutuhan akan masa depan yang cerah dan baik sehingga tercipta suasana tenang, harmonis dan optimis.

c) Kebutuhan harga diri

Kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan penghargaan prestasi dari karyawan dan masyarakat lingkungannya. Idealnya prestasi timbul karena adanya prestasi, tetapi tidak selamanya demikian. Akan tetapi perlu juga diperhatikan oleh pimpinan bahwa semakin tinggi kedudukan seseorang dalam masyarakat atau posisi seseorang dalam organisasi semakin tinggi pula

prestasinya.

d) **Kebutuhan pengakuan prestasi kerja**

Kebutuhan atas prestasi kerja yang dicapai dengan menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan. Kebutuhan ini merupakan realisasi lengkap potensi seseorang secara penuh.

4) Indikator Motivasi Kerja

Menurut Afandi (2018:29) menyebutkan beberapa indikator dari motivasi kerja yaitu sebagai berikut:

a) **Balas jasa**

Segala sesuatu yang berbentuk barang, jasa, dan uang yang merupakan kompensasi yang diterima pegawai karena jasanya yang dilibatkan pada organisasi.

b) **Kondisi kerja**

Kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para pegawai yang bekerja didalam lingkungan tersebut. Kondisi kerja yang baik yaitu nyaman dan mendukung pekerjaan untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik.

c) **Fasilitas kerja**

Segala sesuatu yang terdapat dalam organisasi yang ditempati dan dinikmati oleh pegawai, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.

d) **Prestasi kerja**

Hasil yang dicapai atau yang diinginkan oleh semua orang dalam bekerja. Untuk tiap-tiap orang tidaklah sama ukurannya karena manusia itu satu samalain berbeda.

e) Pengakuan dari atasan

Pernyataan yang diberikan dari atasan apakah pegawainya sudah menerapkan akan motivasi yang telah diberikan atau tidak.

f) Pekerjaan itu sendiri

Pegawai yang mengerjakan pekerjaan dengan sendiri apakah pekerjaannya bisa menjadi motivasi buat pegawai lainnya.

2.1.5 Kinerja Pegawai

1) Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir, 2019:182). Menurut Mangkunegara (2017:67) “Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang)”. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Prawirosentono dan Primasari (2019:87) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan

secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Terdapat hubungan erat antara kinerja perseorangan dengan kinerja perusahaan.

Berdasarkan penjelasan kinerja pegawai dari beberapa ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah suatu hasil yang telah dikerjakan dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang dilaksanakan secara legal, tidak melanggar hukum serta sesuai dengan moral dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.

2) Tujuan Kinerja pegawai

Menurut Rivai (2019:549) tujuan kinerja pegawai adalah

- a) Untuk perbaikan hasil kerja pegawai, baik secara kualitas atau pun kuantitas
- b) Memberikan pengetahuan baru dimana akan membantu pegawai dalam memecahkan masalah yang kompleks, dengan serangkaian aktivitas yang terbatas dan teratur, melalui tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan organisasi.
- c) Memperbaiki hubungan antar pegawai dalam aktivitas kerja dalam organisasi

3) Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor (Mangkunegara, 2017:98), antara lain:

- a) Faktor individu, yaitu kemampuan dan keterampilan (mental dan fisik), latar belakang (pengalaman, keluarga, dst), dan demografis (umur, asal usul, dll).

- b) Faktor organisasi adalah sumberdaya, kepemimpinan, imbalan (kompensasi), struktur organisasi, dan skripsi pekerjaan (job description)
- c) Faktor psikologi ialah persepsi, sikap, kepribadian, pola belajar, dan motivasi.

4) Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Mathis dan Jackson (2018:378), indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

a) Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan karyawan, dan jumlah aktivitas yang dihasilkan.

b) Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

c) Ketepatan waktu

Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan di awal waktu sampai menjadi output.

d) Kehadiran

Kehadiran karyawan di perusahaan baik dalam masuk kerja, pulang kerja, izin, maupun tanpa keterangan yang seluruhnya mempengaruhi kinerja karyawan itu.

e) Kemampuan bekerjasama

Kemampuan bekerjasama adalah kemampuan seseorang tenaga kerja untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

2.2 Hubungan Antar Variabel

1) Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Keteladanan yang ditunjukkan oleh seorang pimpinan juga merupakan salah satu strategi yang dilakukan oleh seorang pemimpin untuk dapat memotivasi bawahannya untuk meningkatkan kedisiplinannya dalam bekerja, yang pada akhirnya akan menghasilkan kinerja yang maksimal guna mencapai tujuan organisasi secara efektif. Oleh karena itu seorang pemimpin setidaknya mempunyai pemahaman bahwa perilaku dirinya akan menjadi menjadi contoh bagi pegawainya, dan pada intinya pemimpin merupakan figur bagi sekelompok orang dalam organisasi yang diharapkan dapat menjadi kebanggaan dan teladan, serta dapat dijadikan contoh oleh bawahannya. (Lindayani, 2021)

2) Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Kepuasan kerja juga mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Dengan kepuasan kerja yang diperoleh, diharapkan kinerja karyawan yang tinggi dapat dicapai para karyawan. Tanpa adanya kepuasan kerja, karyawan akan bekerja tidak seperti apa yang diharapkan oleh perusahaan, maka akibatnya kinerja karyawan menjadi rendah, sehingga tujuan perusahaan secara maksimal tidak akan tercapai. Sehingga dapat diketahui bahwa tidak hanya kemampuan karyawan saja yang diperlukan dalam

bekerja tetapi juga motivasi dalam bekerja pun sangat mempengaruhi karyawan untuk kinerjanya lebih baik. (Saktisyahputra, 2022).

3) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi kerja bagi karyawan juga tidak kalah pentingnya, karena motivasi dapat mendorong dan mengarahkan karyawan untuk melakukan suatu pekerjaan dengan kinerja yang baik sesuai keinginan perusahaan, motivasi kerja adalah daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja karyawan agar karyawan dapat bekerjasama dengan efektif dan terintegrasi. dimana dorongan itu merupakan kekuatan mental yang berorientasi pada pemenuhan harapan dan pencapaian tujuan yang dimana tujuan adalah sasaran atau hal yang diinginkan agar dapat dicapai oleh seorang individu. (Daud dan Afifah, 2017).

2.3 Hasil Penelitian Terdahulu

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

1) Hubungan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

- a) Mayoni (2021) penelitian yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PD. BPR Werdi Sedana. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada pd. bpr werdhi sedana yang berjumlah 60 orang dengan teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel

jenuh dimana total sampel adalah seluruh jumlah pegawai sebanyak 60 orang. Teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis linier berganda, kolerasi berganda, determinasi, uji f, uji t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian sama-sama menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

- b) Amalia dan Rudiansyah (2019), penelitian ini yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin. Metode pengumpulan data yang digunakan ialah kuesioner dengan sumber data primer. Alat analisis yang digunakan ialah analisis linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada dinas pendidikan kota Banjarmasin. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa variabel kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin. Penelitian tersebut memiliki persamaan dan perbedaan dengan penelitian yang sekarang. Perbedaan penelitian Eva Amalia dan Muhammad Rudiansyah (2019) yaitu menggunakan variabel independen Disiplin Kerja. Sedangkan penelitian sekarang menggunakan variabel independen Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja. Persamaan

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

- c) Putra (2018), dalam penelitian ini yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Griya Hotel Medan Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan, kepuasan kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan Griya Hotel Medan. Penelitian ini merupakan jenis penelitian statistik deskriptif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada Griya Hotel Medan yang berjumlah 55 orang. Dan teknik sampling yang digunakan adalah teknik sampling jenuh dimana jumlah populasi dijadikan sampel. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner dan studi dokumentasi. Metode analisis data menggunakan metode deskriptif dan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan, kepuasan kerja, dan motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Griya Hotel Medan. Persamaan penelitian sama-sama menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
- d) Gede dan Piartini (2018) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimoderasi oleh Motivasi Kerja Pada BPR Se-Kecamatan Sukawati Gianyar. Penelitian ini dilakukan di seluruh BPR (Bank Perkreditan Rakyat)

Se-Kecamatan Sukawati Gianyar yang bergerak dibidang perbankan. Jumlah sampel yakni dengan menggunakan metode slovin ialah sebanyak 68 responden. Hasil analisis dapat diketahui bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja memoderasi pengaruh kepemimpinan secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini yaitu sama-sama menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

- e) Naim (2019) penelitian ini yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Etos Kerja pada PT. Bank Syariah Mandiri Kantor area Makassar. Data diperoleh dari karyawan di Bank Syariah Mandiri kantor area Makassar yang bersedia menjadi responden dengan melakukan penelitian langsung di lapangan dengan memberikan kuesioner pertanyaan kepada 60 responden. Metode analisis data yang digunakan yaitu analisis *Structural Equation Model* (SEM). Hasil penelitian menunjukkan bahwa: variabel kepemimpinan, pelatihan dan etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini yaitu sama-sama menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

2) Hubungan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

- a) Hen, dkk. (2022) penelitian ini yang berjudul Pengaruh Komunikasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah

Makan Twisster Dog Panjer. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 40 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik pengambilan sampel dengan metode *sampling jenuh*, sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 40 orang karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis analisis regresi linear berganda. Hasil pengujian menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Rumah Makan Twisster Dog, Panjer. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Rumah Makan Twisster Dog, Panjer. Komunikasi dan kepuasan kerja secara bersamaan mempunyai hubungan yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Rumah Makan Twisster Dog, Panjer.

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

kerja, dan disiplin kerja agar kinerja karyawan akan meningkat dan lebih baik dari sebelumnya. Penelitian tersebut memiliki persamaan dan perbedaan dengan penelitian yang sekarang. Perbedaan penelitian Deni Candra Purba, dkk. (2019) yaitu menggunakan variable independen Disiplin Kerja. Sedangkan penelitian sekarang menggunakan variable independen Kepemimpinan dan Motivasi Kerja. Persamaan penelitian Deni Candra Purba, dkk. (2019) dengan yang sekarang yaitu variable independennya sama-sama menggunakan Kepuasan Kerja dan variable dependennya sama-sama Kinerja.

- c) Hariana (2021) penelitian ini berjudul Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mekar Karya Mas. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian eksplanatori, Populasi pada penelitian ini adalah semua karyawan di PT. Mekar Karya Mas yakni sebanyak 65 orang dan yang menjadi sampel dalam penelitian ini berjumlah 61 orang. Jenis data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder, instrumen (alat) pengumpulan data penelitian yang digunakan adalah kuesioner dan wawancara. Untuk menghasilkan data yang baik, dilakukan pengujian validitas dan reabilitas. Teknik analisis data adalah analisis regresi linier berganda. Secara parsial, masing-masing variabel kepuasan kerja dan stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- d) Sumiati dan Purbasari (2019) penelitian ini yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap

Kinerja Karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan kausalitas dengan metode regresi berganda untuk menguji hipotesis. Penelitian ini menggunakan teknik *Nonprobability Sampling* dengan metode Sampling jenuh. Responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah 60 karyawan. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, tetapi kepuasan kerja dan kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini yaitu sama-sama menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

- e) Saktisyahputra (2022) penelitian ini yang berjudul Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT TELKOM Cabang Boyolali. Teknik analisis data yang digunakan untuk mengetahui kepuasan kerjakaryawan adalah menggunakan pedoman Sturges, untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerjakaryawan menggunakan metode regresi berganda empat prediktor dengan uji harga R untuk mengetahui signifikan atau tidak melalui level of signifikan, dan untuk mengetahui faktor-faktor yang paling mempengaruhi kinerja karyawan dengan menggunakan metode korelasi product moment. Dari hasil penelitian ini diperoleh bahwa karyawan merasa cukup puas bekerja di perusahaan tersebut, adanya pengaruh positif yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

3) Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

- a) Guna dkk. (2022) penelitian ini yang berjudul Pengaruh Iklim Organisasi, Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Andika Jaya Dewata Denpasar. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Andika Jaya Dewata yang mencapai 110 orang, sehingga jumlah anggota sampel adalah 40 orang sebagai responden. Alat analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik iklim organisasi maka kinerja karyawan akan semakin baik, begitu juga sebaliknya jika iklim organisasi tidak baik maka akan berdampak pada menurunnya kinerja karyawan. Begitu pula dengan kemampuan kerja yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap pegawai, artinya jika kemampuan kerja maka kinerja pegawai akan meningkat, sebaliknya jika kemampuan kerja buruk maka kinerja pegawai akan menurun begitu juga dengan pekerjaan. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya jika karyawan memiliki motivasi kerja yang baik maka kinerja karyawan akan meningkat, begitu juga sebaliknya jika terjadi penurunan motivasi kerja oleh karyawan maka akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan
- b) Prasetya (2018), penelitian ini yang berjudul Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Bank BTPN Kota Kediri. Metode pengumpulan data yang digunakan ialah kuesioner dengan sumber data primer. Alat analisis yang digunakan ialah analisis linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dapat disimpulkan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank BTPN Kota Kediri, kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank BTPN kota Kediri, gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank BTPN kota Kediri. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa dengan adanya peningkatan motivasi, kompensasi dan gaya kepemimpinan akan meningkatkan kinerja karyawan Bank BTPN Kota Kediri. Penelitian tersebut memiliki persamaan dan perbedaan dengan penelitian yang sekarang. Perbedaan penelitian Hendik Prasetya (2018) yaitu menggunakan variabel independen Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan. Sedangkan penelitian sekarang menggunakan variabel independen Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja. Persamaan penelitian yaitu variabel independennya sama-sama menggunakan Motivasi Kerja dan variabel dependennya sama-sama Kinerja.

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

berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Indoris Printingdo. Persamaan penelitian ini yaitu sama-sama menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.

- d) Suseno (2022), dengan judul penelitian “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Timbul Jaya Ngunut Tulungagung”. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, dan uji hipotesis. Jumlah responden yang digunakan adalah sebanyak 95 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Timbul Jaya Ngunut Tulungagung. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menganalisa variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, dan menggunakan teknik analisis data yang sama, sedangkan perbedaannya adalah lokasi dan waktu penelitian.
- e) Hariyanto (2021), dengan judul penelitian “Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Solusi Nusantara”. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis Regresi Berganda, Jumlah responden yang digunakan adalah sebanyak 60 orang. Hasil penelitian ini adalah

menunjukkan bahwa variabel motivasi, stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Solusi Nusantara. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menganalisa variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, dan menggunakan teknik analisis data yang sama, sedangkan perbedaannya adalah lokasi dan waktu penelitian.

