

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era sekarang, persaingan antara perusahaan semakin ketat dan menuntut mampu untuk bertahan dan berkompetensi dengan perusahaan lain. Salah satu hal yang dapat dilakukan agar perusahaan dapat bersaing dan bertahan adalah dengan memaksimalkan sumber daya yang dimiliki, salah satunya yaitu sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan kebutuhan utama untuk dapat menjalankan segala kegiatan yang ada di berbagai bidang organisasi dalam perusahaan sehingga penting bagi perusahaan agar terus bertumbuh dan berkembang. Maka dari itu diperlukan suatu sistem tata kelola manusia yang disebut manajemen sumber daya manusia. Dessler (2019) memberikan pengertian manajemen sumber daya manusia sebagai kebijakan dan latihan untuk memenuhi kebutuhan karyawan. Manajemen 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, 2019:10).

Kinerja karyawan sangat dipengaruhi dan bahkan tergantung pada kualitas dan kemampuan kompetitif sumber daya manusia yang dimilikinya. Kinerja Karyawan didefinisikan oleh Mangkunegara (2018:67) 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 Afandi (2018:83)

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.

Dalam sebuah organisasi, karyawan mempunyai kinerja yang berbeda-beda. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Afandi (2021:86) ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kemampuan, kepribadian dan minat kerja, kejelasan dan penerimaan seseorang pekerja, tingkat motivasi pekerja, kompetensi, fasilitas kerja, budaya kerja, kepemimpinan, disiplin kerja. Sedangkan menurut Kasmir (2019:189) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja.

Dalam mengelola suatu perusahaan diperlukan penerapan gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan budaya organisasi yang tepat. Perilaku seorang pemimpin terhadap karyawan dapat mempengaruhi bagaimana keberlangsungan kinerja perusahaan, maka perlu ada interaksi antara pimpinan dan karyawan agar tidak terjadi *miss* komunikasi. Salah satu perusahaan yang belum memiliki kinerja yang optimal adalah LPD Denpasar Selatan. Lembaga Perkreditan Desa (LPD) adalah lembaga keuangan yang dimiliki Desa Pakraman, yang melakukan fungsi keuangan serta melakukan pengelolaan sumber daya keuangan yang menjadi milik Desa Pakraman didalam bentuk simpan pinjam. Kinerja pada LPD

Denpasar Selatan mengalami penurunan karena beberapa faktor salah satunya yakni gaya kepemimpinan. Edison (2018:91), menyatakan gaya kepemimpinan adalah cara pemimpin bertindak dan atau bagaimana ia mempengaruhi anggotanya untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu. Tentunya setiap orang memiliki cara atau strategi yang berbeda-beda untuk menggerakkan organisasi yang dipimpin agar dapat mencapai tujuan organisasi secara tepat. Menurut Ginting (2018) menyatakan gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang sudah digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat dikatakan pula bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin.

Dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sukmawati (2020) dan Ismail (2023) menunjukkan gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga didukung dengan hasil penelitian dari Agustin (2021), Jayanti (2019), Adriyanti (2023) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa jika atasan memiliki gaya kepemimpinan yang baik maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan dalam bekerja. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Tampi (2021) menunjukkan bahwa secara simultan budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan kompensasi berpengaruh secara signifikan namun secara parsial budaya organisasi dan gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Mardiani (2021) yang menunjukkan bahwa

variabel gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini memiliki arti bahwa gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan berbanding terbalik yang artinya jika gaya kepemimpinan kurang baik dirasakan oleh karyawan maka akan menyebabkan penurunan kinerja dari karyawan itu sendiri.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Menurut Setiana (2019:160) motivasi kerja merupakan suatu daya penggerak yang mampu menciptakan kegairahan kerja dengan membangkitkan, mengarahkan, dan berperilaku kerja serta mengeluarkan tingkat upaya untuk memberikan kontribusi yang sebesar-besarnya demi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Pendapat tersebut diperkuat oleh Hasibuan (2020:143), yang mendefinisikan motivasi kerja sebagai "pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan". Dari pemahaman tersebut dapat digambarkan pula bahwa didalam motivasi terdapat dua komponen pertama arah perilaku kerja (kerja untuk mencapai tujuan), dan yang kedua kekuatan perilaku (sebagai kuat usaha individu dalam bekerja).

Lembaga Perkreditan Desa (LPD) adalah lembaga keuangan yang dimiliki Desa Pakraman, yang melakukan fungsi keuangan serta melakukan pengelolaan sumber daya keuangan yang menjadi milik Desa Pakraman didalam bentuk simpan pinjam. Keberhasilan suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan tergantung dari kemampuan dan keandalan sumber daya manusia yang mengoperasikan unit-unit kerja yang terdapat di dalam

organisasi bersangkutan. Untuk itu diperlukan kinerja yang tinggi dari pelaku-pelaku kegiatan tersebut. Berdasarkan dari hasil observasi yang dilakukan pada LPD Denpasar Selatan terdapat fenomena yang akan di jelaskan pada Tabel 1.1 sebagai berikut:

Tabel 1.1
Data Pendapatan Pada LPD Denpasar Selatan

Tahun	Target Pendapatan	Realisasi Pendapatan	Presentase Pendapatan
2017	182.389.449	106.368.053	58,31%
2018	235.268.423	118.907.456	50,54%
2019	271.806.437	131.049.902	48,21%
2020	207.464.313	104.776.257	50,50%
2021	187.783.257	93.322.725	49,69%
Total	667.054.007	329.148.884	257,25%
Rata-rata	222.351.335.7	109.716.294.7	51,45%

Sumber: LPD Denpasar Selatan, (2023)

Dari Tabel 1.1 di atas menunjukkan pendapatan selama 5 tahun terakhir dari tahun 2017-2021 dapat dilihat terjadinya fluktuasi (naik turun) volume pendapatan pada LPD Denpasar Selatan dengan rata-rata presentase 51,45% dimana presentase tersebut belum terbilang presentase yang optimal karena tidak mencapai 100%. Berdasarkan data tersebut dapat terlihat pendapatan yang paling rendah berada pada tahun 2019 dengan target pendapatan Rp 271.806.437 dan terealisasi sejumlah Rp 131.049.902 atau dengan presentase 48,21%. Sedangkan pendapatan yang paling tinggi berada pada tahun 2017 dengan target pendapatan Rp 182.389.449 dan terealisasi sejumlah Rp 106.368.053 atau dengan presentase 58,31%. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan menurun dan belum mampu

memenuhi target yang sesuai dengan harapan LPD Denpasar Selatan. Fenomena ini juga didukung dengan data absensi karyawan LPD Denpasar Selatan pada Tabel 1.2 sebagai berikut:

Tabel 1.2
Absensi Karyawan Pada LPD Denpasar Selatan

Nama LPD	Jumlah Karyawan (orang)	Jumlah Hari Kerja (hari)	Hari Kerja Seharusnya (hari)	Absensi (hari)	Hari Kerja Senyatan (hari)	Presentase Absensi
(1)	(2)	(3)	(4) = (2) × (3)	(5)	(6) = (4)-(5)	(7) = (5):(4) ×100%
Intaran	38	264	2.640	144	2.496	5,5%
Kepaon	27	324	8.748	264	8.484	3,1%
Panjer	26	324	8.424	264	8.160	3,1%
Pedungan	30	324	4.860	264	4.596	5,4%
Pemogan	20	300	6.000	168	5.832	2,8%
Penyaringan	14	288	4.032	156	3.876	3,9%
Renon	15	324	4.860	264	4.596	5,4%
Sanur	10	264	2.640	144	2.496	5,5%
Sesetan	22	300	6.600	156	6.444	2,4%
Sidakarya	22	324	4.860	264	4.596	5,4%
Jumlah	224	3.036	53.664	2.088	51.576	42,5%
Rata-rata	22,4	303,6	5.366,4	208,8	5.157,6	4,25%

Sumber: LPD Denpasar Selatan, (2022)

Berdasarkan dari Tabel 1.2 di atas dapat dilihat bahwa jumlah absensi karyawan pada LPD Denpasar Selatan mengalami fluktuasi dengan presentase terkecil 2,4% sampai terbesar 5,5% dengan tingkat rata-rata 4,25%. Menurut Edwin B. Flippo (2012:281) apabila absensi 0 sampai 2% dianggap baik, 3% sampai 10% dianggap tinggi, diatas 10% dianggap tidak wajar maka sangat perlu mendapatkan perhatian serius dari pihak perusahaan. Edwin B. Flippo juga menyatakan bahwa tingkat absensi yang normal sebesar 3% per tahunnya. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat

absensi karyawan pada LPD Kecamatan Denpasar Selatan dapat dikatakan cukup tinggi dan dapat disimpulkan bahwa rata-rata absensi karyawan pada LPD Kecamatan Denpasar Selatan masih kurang baik karena jumlah presentase lebih dari 3%. Permasalahan ini terjadi karena LPD kurang memberikan motivasi kepada karyawan dan adanya kelonggaran terhadap aturan sehingga aturan yang sudah ditetapkan tidak dilaksanakan dengan baik oleh karyawan terutama pada jam kerja. Pada Tabel 1.2 menunjukkan bahwa rata-rata absensi karyawan pada LPD perlu ditingkatkan karena masih saja ada karyawan yang datang terlambat dan menyepelekan aturan jam kerja. Jika dibiarkan secara terus menerus, maka dapat memberikan dampak buruk yakni menyebabkan hasil kerja karyawan menjadi kurang maksimal sehingga dapat mempengaruhi operasional perusahaan kedepannya.

Dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Putri (2023) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa jika karyawan mendapatkan motivasi kerja yang baik maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan. Penelitian ini juga didukung dengan hasil penelitian dari Widiyanto (2022), Adinda (2023), Haeruddin (2023), Soejarminto (2023) menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Madyoningrum (2022) menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Begitu juga dengan hasil penelitian Adha (2019)

menunjukkan tidak ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa motivasi kerja terhadap kinerja karyawan berbanding terbalik, jika motivasi kerja yang diberikan itu rendah maka akan menyebabkan penurunan kinerja dari karyawan itu sendiri.

Selain gaya kepemimpinan dan motivasi kerja, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah budaya organisasi. Menurut Sulaksono (2019:4) budaya organisasi adalah nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajiban dan perilakunya di dalam organisasi. Budaya organisasi merupakan suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lain. Menurut Fauzi dan Nugroho (2020:94) budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan digunakan serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manajer perusahaan.

Dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rivai (2020) menunjukkan bahwa budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa jika budaya organisasi diterapkan dengan baik dalam perusahaan maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan. Penelitian ini juga didukung dengan hasil penelitian dari Panggabean (2020), Setiawan (2023), Wiratama (2022), Hanny (2020) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Ferdian (2020) dan Marlius (2023) menunjukkan

bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa budaya organisasi terhadap kinerja karyawan berbanding terbalik yang artinya jika budaya organisasi tidak diterapkan dengan baik maka akan menyebabkan penurunan kinerja dari karyawan.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan peneliti pada LPD Denpasar Selatan, diketahui bahwa terdapat fenomena gaya kepemimpinan kurang diperhatikan dengan baik, dimana karyawan kurang berinteraksi dengan atasan dan langsung mengerjakan pekerjaan yang sudah diberikan sesuai dengan *jobdesk*-nya masing-masing tanpa isi bertanya kepada atasan, kecuali jika ada permasalahan yang memang belum bisa dipecahkan. Hal ini juga sering menyebabkan terjadinya *miss* komunikasi antara atasan dan bawahan. Fenomena berikutnya motivasi kerja yaitu karyawan belum memberikan hasil kinerja yang terbaik untuk perusahaan. Hal ini disebabkan karena kurangnya pemberian motivasi kerja oleh perusahaan dalam memberikan pelatihan, dimana pelatihan yang diberikan belum dilakukan secara merata kepada seluruh karyawannya, jadi hanya beberapa LPD saja yang sudah menerapkan pelatihan sehingga *skill* para karyawan masih kurang. Selain itu, terdapat fenomena budaya organisasi belum diterapkan dengan baik, jadi LPD memberikan kelonggaran waktu salah satunya pada jam kerja yang ditetapkan tidak ketat. Hal ini menyebabkan karyawan tidak disiplin terhadap aturan perusahaan sehingga karyawan masih saja menyepelekan aturan jam kerja yang telah ditetapkan perusahaan, akibatnya banyak karyawan yang masih datang terlambat.

Dengan adanya beberapa fenomena tersebut, maka akan mempengaruhi sistem operasional pada LPD Denpasar Selatan karena adanya kinerja karyawan yang menurun.

Berdasarkan fenomena dan hasil penelitian sebelumnya yang bervariasi tersebut, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada LPD Denpasar Selatan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah disampaikan di atas, maka beberapa masalah dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada LPD Denpasar Selatan?
2. Bagaimanakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada LPD Denpasar Selatan?
3. Bagaimanakah pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada LPD Denpasar Selatan?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang telah dirumuskan, maka tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah:

- 1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada LPD Denpasar Selatan.
- 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada LPD Denpasar Selatan.

- 3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada LPD Denpasar Selatan.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, dan tujuan penelitian yang telah diuraikan, maka dapat disimpulkan manfaat yang diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) **Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi dan dapat menambah ilmu dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan budaya organisasi serta kinerja karyawan sehingga dapat memperbaiki segala kekurangan dan kelemahan yang terjadi di organisasi dalam mencapai tujuan perusahaan.

- 2) **Manfaat Praktis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan pertimbangan bagi pihak pengurus LPD dalam merumuskan kebijakan yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan budaya organisasi, terhadap kinerja karyawan pada LPD Denpasar Selatan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

Menurut Sugiyono (2019:86) teori adalah alur logika atau penalaran yang merupakan seperangkat konsep, definisi dan proporsi yang disusun secara sistematis. Secara umum, teori mempunyai tiga fungsi yaitu menjelaskan (*explanation*), maramalkan (*prediction*) dan pengendalian (*control*) suatu gejala. Landasan teori merupakan seperangkat definisi, konsep atau proporsi yang telah disusun rapi serta sistematis tentang variabel-variabel sebuah penelitian. Landasan teori ini akan menjadi dasar yang kuat dan penting dalam penelitian karena landasan teori akan dijadikan pondasi dalam penelitian dimana pada bagian ini berisi mengenai variabel-variabel penelitian yang akan digunakan.

2.1.1 Grand Theory

1) *Goal Setting Theory*

Dalam penelitian ini menggunakan teori utama (*Grand Theory*) yaitu *Goal Setting Theory*. Teori ini mula-mula dikemukakan oleh Locke (1968). Teori ini mengemukakan bahwa dua *cognitions* yaitu *values* dan *intentions* (atau tujuan) sangat menentukan perilaku seseorang. Berdasarkan teori ini seorang individu dapat menentukan tujuan atas perilakunya di masa depan dan tujuan tersebut akan mempengaruhi perilaku individu tersebut. Selain itu, teori ini juga menunjukkan adanya keterkaitan antara sasaran dan kinerja. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kinerja yang

ingin dicapai oleh individu. Jika seorang individu komit dengan sasaran tertentu, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya.

Goal-Setting Theory juga merupakan bagian dari teori motivasi. Teori ini menyatakan bahwa karyawan yang memiliki komitmen tujuan tinggi akan mempengaruhi kinerja manajerial. Adanya tujuan individu menentukan seberapa besar usaha yang akan dilakukannya, semakin tinggi komitmen karyawan terhadap tujuannya akan mendorong karyawan tersebut untuk melakukan usaha yang lebih keras dalam mencapai tujuan tersebut. *Goal-Setting Theory* berasumsi bahwa ada hubungan langsung antara tujuan yang spesifik dan terukur dengan kinerja. Temuan utama dari *Goal-Setting Theory* adalah bahwa individu yang diberi tujuan yang spesifik dan sulit tapi dapat dicapai akan memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan orang-orang yang menerima tujuan yang mudah dan kurang spesifik atau tidak ada tujuan sama sekali.

Menurut Locke (2020) menyatakan bahwa tujuan individu (tujuan, intensi) akan menunjukkan tindakannya. Artinya, kuat ataupun lemahnya perilaku atau tindakan individu ditentukan oleh tujuan yang hendak dicapai, dalam hal ini tujuan yang jelas dipahami dan bermanfaat akan membuat individu berkecenderungan untuk berjuang lebih keras dalam mencapai suatu tujuan, dibandingkan dengan tujuan yang sulit dipahami dan bersifat kabur dan menunjukkan bahwa niat untuk mencapai tujuan merupakan sumber motivasi kerja yang utama. Artinya tujuan memberitahu seorang

karyawan apa yang harus dilakukan dan berapa banyak usaha yang harus dikeluarkan dan bukti tersebut sangat mendukung nilai tujuan.

Teori penetapan tujuan mengisyaratkan bahwa individu berkomitmen pada tujuan tersebut. Pengaruh tersebut sehubungan dengan adanya kekhususan tujuan, adanya tantangan dan umpan balik terhadap kinerja. Secara khusus dapat dikatakan bahwa penetapan tujuan khusus dapat meningkatkan kinerja, tujuan yang sulit ketika diterima, menghasilkan kinerja yang lebih tinggi daripada tujuan yang mudah dan umpan balik yang menghasilkan kinerja yang lebih tinggi daripada tidak ada umpan balik. Dengan adanya pandangan ini, maka penentuan tujuan secara spesifik dan menantang bagi para karyawan merupakan hal terbaik yang dapat dilakukan pemimpin untuk meningkatkan kinerja.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa *Goal-Setting Theory* merupakan teori penetapan tujuan yang mempunyai mekanisme untuk mencapai kinerja perusahaan melalui gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan budaya organisasi. Dengan adanya gaya kepemimpinan yang tepat, maka penetapan tujuan dapat mengarahkan perhatian karyawan untuk lebih fokus pada pencapaian tujuan perusahaan. Kemudian dengan adanya motivasi kerja yang sesuai akan memberikan semangat bagi karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Serta adanya budaya organisasi yang baik dapat meningkatkan ketekunan individu dalam mencapai tujuan perusahaan. Dengan demikian, *Goal Setting Theory* digunakan dalam penelitian ini karena dalam teori ini menjelaskan ketika mencapai kinerja yang baik maka perlu ditetapkan tujuan yang jelas,

beberapa faktor yang dapat mempengaruhi tercapainya kinerja dan tujuan oleh karyawan yaitu dari segi gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan budaya organisasi.

2.1.2 Gaya Kepemimpinan

1) Pengertian Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan faktor yang memiliki peranan penting dalam fungsi manajemen perusahaan dan secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan tersebut. Edison (2018:91), menyatakan gaya kepemimpinan adalah cara pemimpin bertindak dan atau bagaimana ia mempengaruhi anggotanya untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu. Tentunya setiap orang memiliki cara atau strategi yang berbeda-beda untuk menggerakkan organisasi yang dipimpin agar dapat mencapai tujuan organisasi secara tepat. Menurut Ginting (2018) menyatakan gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang sudah digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat dikatakan pula bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Sedangkan menurut Kartono (2018:34) gaya kepemimpinan merupakan sifat, norma, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain dan

merupakan aspek penting untuk mencapai dan meningkatkan keberhasilan kepemimpinan seseorang dalam suatu organisasi.

2) Indikator Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah perilaku pemimpin dalam mempengaruhi tindakan dan perilaku kepada orang lain. Kartono (2017:13) mengemukakan beberapa indikator dalam gaya kepemimpinan, antara lain:

a) Kemampuan mengambil keputusan

Suatu pendekatan sistematis-intinya alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan berdasarkan perhitungan artinya tindakan yang paling sempurna.

b) Kemampuan memotivasi

Daya pendorong yang menyebabkan seseorang anggota organisasi mau ataupun rela untuk menggerakkan kemampuan (pada bentuk keahlian ataupun keterampilan) energi serta ketika guna melaksanakan kegiatan yang sebagai tanggung jawab serta kewajibannya.

c) Kemampuan komunikasi

Kecakapan atau kemampuan menyampaikan pesan gagasan/pikiran kepada seseorang dengan tujuan orang tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik.

d) Kemampuan mengendalikan bawahan

Keinginan guna membuat seseorang mau mengikuti kehendaknya melalui penggunaan kekuatan pribadi ataupun kedudukan dengan cara efisien serta efektif.

e) Tanggung Jawab

Tanggung jawab bisa diartikan sebagai menanggung, memikul jawab, menanggung segala sesuatunya ataupun memberikan jawab dan siap akan akibatnya.

f) Kemampuan mengendalikan emosional

Sangat penting guna keberhasilan hidup, semakin baik kemampuan kita mengendalikan emosi semakin mudah kita akan meraih tujuan dan impian.

3) Jenis-Jenis Gaya Kepemimpinan

Menurut Fahtras (2017) Jenis-jenis gaya kepemimpinan yang ada, sebagai berikut:

a) Gaya Kepemimpinan Otoriter/*Authoritarian*

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

b) Gaya Kepemimpinan Demokrasi/*Democratic*

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

c) Gaya Kepemimpinan Bebas/*Laissez Faire*

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

2.1.3 Motivasi Kerja

1) Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Zainal (2018:607) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Menurut beberapa ahli, motivasi didefinisikan sebagai berikut: Menurut Setiana (2019:160) motivasi kerja merupakan suatu daya penggerak yang mampu menciptakan kegairahan kerja dengan membangkitkan, mengarahkan, dan berperilaku kerja serta mengeluarkan tingkat upaya untuk memberikan kontribusi yang sebesar-besarnya demi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Sedangkan Hasibuan (2020:143), yang mendefinisikan motivasi kerja sebagai pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu kondisi yang mendorong dan menggerakkan seseorang dari dalam diri sendiri atau dari luar dirinya dengan keterampilan dan kemampuan yang dimilikinya untuk melakukan suatu kegiatan supaya mendapatkan hasil kerja yang baik dan tercapainya suatu tujuan.

2) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Afandi (2018:24) 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 atau 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.

3) Indikator Motivasi Kerja

Menurut Afandi (2018:29) indikator 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 pekerja 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 sama lain 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.

2.1.4 Budaya Organisasi

1) Pengertian Budaya Organisasi

Menurut Sulaksono (2019:4) budaya organisasi adalah nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajiban dan perilakunya di dalam organisasi. Budaya organisasi merupakan suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lain. Menurut Fauzi dan Nugroho (2020:94) budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan digunakan serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manajer perusahaan. Sutrisno (2018:2) mengungkapkan bahwa budaya organisasi yang kuat mendukung tujuan-tujuan perusahaan, sebaliknya yang lemah atau negatif menghambat atau bertentangan dengan tujuan-tujuan perusahaan.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah gaya hidup dari suatu organisasi yang digunakan sebagai cerminan nilai-nilai atau kepercayaan yang dianut dalam organisasi dan menentukan sebagian besar cara berperilaku untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan.

2) Faktor-Faktor yang Menentukan Kekuatan Budaya Organisasi

Menurut Tika (2019) faktor-faktor utama yang menentukan kekuatan budaya organisasi adalah kebersamaan dan intensitas.

- a) Kebersamaan adalah sejauh mana anggota mempunyai nilai-nilai inti yang dianut secara bersama. Derajat kebersamaan dipengaruhi oleh unsur orientasi dan imbalan. Orientasi dimaksudkan pembinaan kepada anggota-anggota organisasi khususnya anggota baru baik yang dilakukan melalui bimbingan anggota senior terhadap anggota baru maupun melalui program-program pelatihan. Melalui program orientasi anggota-anggota baru organisasi diberi nilai-nilai budaya yang perlu dianut secara bersama oleh anggota-anggota organisasi. Disamping orientasi kebersamaan, juga dipengaruhi oleh imbalan. Imbalan dapat berupa kenaikan gaji, jabatan, promosi, hadiah-hadiah dan tindakan-tindakan lainnya yang membantu memperkuat komitmen nilai-nilai inti budaya organisasi.
- b) Intensitas adalah derajat komitmen dari anggota-anggota organisasi kepada nilai-nilai inti budaya organisasi. Deraja intensitas bisa merupakan suatu hasil dari struktur imbalan. Keinginan pegawai untuk melaksanakan nilai-nilai budaya dan bekerja semakin meningkat apabila mereka diberi imbalan. Oleh karena itu, pimpinan organisasi/perusahaan perlu memperhatikan dan menaati struktur imbalan yang diberikan kepada anggota-anggota organisasi guna menanamkan nilai-nilai inti budaya organisasi.

3) Dampak Budaya Organisasi

Menurut Rivai (Hartina 2018) Budaya mempunyai dampak yang semakin kuat dan semakin besar pada prestasi kerja organisasi, diantaranya yaitu:

- a) Budaya perusahaan dapat mempunyai dampak signifikan pada prestasi kerja ekonomi perusahaan dalam jangka panjang.
- b) Budaya perusahaan bahkan mungkin merupakan faktor yang lebih penting dalam menentukan sukses atau gagalnya perusahaan dalam masa mendatang.
- c) Budaya perusahaan yang menghambat prestasi keuangan yang kokoh dalam jangka panjang sering terjadi dan budaya tersebut berkembang dengan mudah.
- d) Walaupun sulit untuk diubah, budaya perusahaan dapat dibuat untuk lebih meningkatkan prestasi.

4) Indikator Budaya Organisasi

Menurut Sulaksono (2019:14), indikator budaya organisasi sebagai berikut:

- a) Inovatif memperhitungkan resiko

Artinya bahwa setiap karyawan akan memberi perhatian yang sensitif terhadap segala permasalahan yang mungkin dapat resiko kerugian bagi kelompok organisasi secara keseluruhan.

- b) Memberikan perhatian pada setiap masalah secara detail di dalam melakukan pekerjaan

Akan menggambarkan ketelitian dan kecermatan dari karyawan di dalam melaksanakan tugasnya.

c) Berorientasi pada hasil yang akan dicapai

Supervisi seorang manajer terhadap bawahannya merupakan salah satu cara manajer untuk mengarahkan dan memberdayakan mereka. Melalui supervisi ini dapat diuraikan tujuan organisasi dan kelompok serta anggotanya.

d) Berorientasi kepada semua kepentingan karyawan

Keberhasilan atau kinerja organisasi salah satunya ditentukan oleh tim kerja (*teams work*), dimana kerjasama tim dapat dibentuk apabila manajer dapat melakukan supervisi dengan baik terhadap bawahannya.

e) Agresif dalam bekerja

Produktivitas tinggi dapat dihasilkan apabila performa karyawan dapat memenuhi standar yang dibutuhkan untuk melakukan tugasnya. Performa yang baik dimaksudkan antara lain kualifikasi keahlian (*ability and skill*) yang dapat memenuhi persyaratan produktivitas serta harus di ikuti dengan disiplin dan kerajinan yang tinggi.

f) Mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja

Karyawan harus mampu menjaga kondisi kesehatannya agar tetap prima, kondisi seperti ini hanya dapat dipenuhi apabila secara teratur mengkonsumsi makanan bergizi berdasarkan nasehat ahli gizi.

2.1.5 Kinerja Karyawan

1) Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja Karyawan didefinisikan oleh Mangkunegara (2018:67) 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 Afandi (2018:83) 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. Sedangkan menurut Kasmir (2019:184) kinerja karyawan adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan kinerja karyawan merupakan suatu hasil pencapaian atau hasil prestasi seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan, yang menjadi tolak ukur dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

2) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2018:195) menyatakan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

a) Faktor kompensasi

Merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya yang memiliki kinerja yang baik tentu akan memperoleh balas jasa misalnya dengan kenaikan gaji, ataupun tunjangan lainnya.

b) Faktor jenjang karier

Merupakan penghargaan yang diberikan perusahaan kepada seseorang.

c) Faktor citra karyawan

Merupakan pandangan terhadap seseorang atau karyawan karena telah melakukan sesuatu.

3) Indikator Kinerja Karyawan

Adapun indikator kinerja karyawan menurut Kasmir (2018:208) adalah sebagai berikut:

a) Kualitas

Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu.

b) Kuantitas

Untuk melihat kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan oleh seseorang.

c) Waktu

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya.

d) Penekanan biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan.

e) Pengawasan

Hampir seluruh jenis pekerjaan perlu melakukan dan memerlukan pengawasan terhadap pekerjaan yang sedang berjalan.

f) Hubungan antar karyawan

Penilaian kinerja sering kali dikaitkan dengan kerjasama atau kerukunan antar karyawan dan atau antar pimpinan.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

- 1) Penelitian oleh Sukmawati, *et al.*, (2020) dengan judul: Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Pelatihan, Etos Kerja, Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan komunikasi, pelatihan, etos kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian ini adalah penelitian korelasi dengan metode kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah karyawan Yayasan Al Muhajirin Dotamana Indah Batam yang berjumlah 52 orang. Sampel penelitian sebanyak 52 orang, yang diambil dengan teknik sampling jenuh. Hasil penelitian ini adalah: gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari segi tahun penelitian dan lokasi penelitian. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
- 2) Penelitian oleh Agustin (2021) dengan judul: Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gama Panca

Makmur Di Tangerang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Gama Panca Makmur di Tangerang. Metode yang digunakan adalah explanatory research dengan sampel sebanyak 76 responden. Teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari segi tahun penelitian dan lokasi penelitian. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

- 3) Penelitian oleh Jayanti (2019) dengan judul: Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dan Dampaknya Terhadap Loyalitas Karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bukti empiris pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dan dampaknya terhadap loyalitas karyawan pada PT. Fastrata Buana Cabang Pulogadung. Sampel yang diperoleh sebanyak 187 responden, teknik pengambilan sample menggunakan *purposive sampling*. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, teknik analisis data yang digunakan adalah validitas dan reliabilitas. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan dan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari segi tahun penelitian dan lokasi penelitian. Sedangkan persamaannya

adalah sama-sama membahas pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

- 4) Penelitian oleh Ismail, *et al.*, (2023) dengan judul: Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengkaji dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Ibnu Sina Kota Makassar. Populasi yang digunakan sebagai bahan penelitian adalah sebanyak 66 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sensus yaitu jumlah sampel merupakan seluruh populasi. Pengumpulan data menggunakan metode wawancara dan kuesioner. Hasil dari penelitian ini adalah gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari segi teknik pengambilan sampel penelitian dan lokasi penelitian. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
- 5) Penelitian oleh Adriyanti, *et al.*, (2023) dengan judul: Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sulselbar Cabang Jeneponto. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Sulselbar Jeneponto. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan sebanyak 38 orang. Penelitian menggunakan metode analisis regresi linear berganda dengan

pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala likert. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari segi jumlah sampel dan lokasi penelitian. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dan menggunakan metode analisis regresi linear berganda.

- 6) Penelitian oleh Putri, *et al.*, (2023) dengan judul: Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Panakkukang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Panakkukang Kota Makassar. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dengan cara menyebar kuesioner sebanyak 65 sampel tersebar dari populasi sebanyak 182 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah *analisis statistic deskriptif*. Hasil uji menghasilkan motivasi kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari segi jumlah sampel dan lokasi penelitian. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dan menggunakan metode analisis regresi linear berganda.

- 7) Penelitian oleh Widiyanto (2022) dengan judul: Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Gunung Mandiri Internusa. Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh antara motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Gunung Mandiri Internusa. Metode yang digunakan pada penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Dengan menyebarkan kuesioner kepada responden yang merupakan karyawan PT Gunung Mandiri Internusa. Untuk mengetahui hasil yang didapatkan pada penelitian ini menggunakan beberapa teknik analisis berupa uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, uji korelasi berganda dan uji hipotesis yakni uji T dan uji F. Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari segi tahun dan lokasi penelitian. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dan menggunakan metode analisis berupa uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, uji korelasi berganda dan uji hipotesis.
- 8) Penelitian oleh Adinda, *et al.*, (2023) dengan judul: Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Antam Tbk (UIBPEI) Pongkor. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan

dengan cara menyebarkan kuesioner kepada 46 orang karyawan PT. Antam Tbk (UIBPEI) Pongkor, yang kemudian diolah dengan Aplikasi SmartPLS 4.0 dengan metode analisis *Structural Equation Modeling (SEM)*. Hasil yang diperoleh yakni terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari segi lokasi penelitian. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

- 9) Penelitian oleh Haeruddin, *et al.*, (2023) dengan judul: Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Midi Utama Indonesia Tbk. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Jumlah sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan rumus slovin adalah 70 responden. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner, wawancara dan obeservasi. Teknik analisis data yang digunakan dalam peneltian ini adalah uji validitas dan reliable, analisis regresi linear berganda, uji asumsi klasik, uji t dan uji f. Hasil peneltian setelah data diolah dengan menggunakan SPSS.23 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari segi lokasi

penelitian. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

10) Penelitian oleh Soejarminto, *et al.*, (2023) dengan judul: Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Star Korea Industri MM2100 Cikarang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah *nonprobability sampling* yaitu dengan metode sampel jenuh. Sampel dalam penelitian ini adalah 64 responden. Metode pengumpulan datanya adalah metode survei dengan kuesioner. Model analisisnya adalah metode regresi linear berganda dan data diuji secara parsial. Data diolah menggunakan SPSS (*Statistical Product and KI Service Solution*) versi 22. Berdasarkan hasil penelitian dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari segi lokasi penelitian. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

11) Penelitian oleh Panggabean, *et al.*, (2020) dengan judul: Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Era Millennial. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Sampel dengan menggunakan *convenience sampling*, sebanyak 106 sampel, yang berasal dari karyawan yang

bekerja pada perusahaan swasta di Jakarta, dan pengolahannya menggunakan *Structural Equation modelling (SEM)*. Adapun hasil adalah budaya organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari segi Teknik sampel dan lokasi penelitian. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

12) Penelitian oleh Setiawan (2023) dengan judul: Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Budiman Maju Megah Farmasi (Bumame) Bandung. Penelitian ini menggunakan teknik *non-probability sampling* pada sampel sebanyak 125 pekerja di PT. Budiman Maju Megah Farmasi untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Analisis regresi linier sederhana adalah metode analisis data yang digunakan untuk menjelaskan temuan penelitian. Hasil penelitian menunjukkan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari lokasi penelitian. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

13) Penelitian oleh Wiratama, *et al.*, (2022) dengan judul: Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Lumbung Sari Sedana Buduk Kabupaten

Badung. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, stres kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Lumbung Sari Sedana Buduk Kabupaten badung. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik sampling jenuh dengan jumlah responden sebanyak 32 karyawan pada Koperasi Lumbung Sari Sedana Buduk. Pengelolaan data menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil analisis menyimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari segi tahun penelitian dan lokasi penelitian. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dan menggunakan analisis regresi linier berganda.

- 14) Penelitian oleh Rivai (2020) dengan judul: Pengaruh Kepemimpinan Transformatif dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan transformatif, budaya organisasi terhadap kinerja karyawan serta untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan transformatif dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Federal International Finance – Medan. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT Federal International Finance-Medan yang berjumlah 60 orang. Teknik analisis data yang

digunakan adalah regresi berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari segi tahun penelitian dan lokasi penelitian. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

- 15) Penelitian oleh Hanny (2020) dengan judul: Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Multikarya Saranaperkasa Jakarta. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Metode dalam penelitian ini menggunakan metode kausal dengan penelitian kuantitatif dan menggunakan kuesioner untuk mengumpulkan data. Populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 55 responden. Ukuran sampel yang diambil untuk penelitian ini adalah 40 responden. Penelitian ini menggunakan perangkat lunak SmartPLS versi 3.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari segi tahun penelitian dan lokasi penelitian. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.