

# **BAB I**

## **PENDHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Peranan sumber daya manusia (SDM) memiliki kedudukan yang sangat penting dan strategis di dalam organisasi untuk mencapai tujuan. Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Menurut Satedjo dan Kempa (2017) sumber daya manusia sebagai penggerak organisasi dalam mencapai tujuannya, maka upaya-upaya organisasi dalam mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik harus terus dilakukan dengan adanya karyawan - karyawan yang bekerja secara baik ini, maka di harapkan hasil kerja (kinerja karyawan) yang baik juga tercapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Marifa dkk (2018) sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai tingkat evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya lainnya yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan. Dengan demikian keberhasilan dalam proses operasional organisasi atau perusahaan sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dalam hal ini adalah karyawan. Dalam kenyataannya masih banyak perusahaan tidak menyadari pentingnya sumber daya manusia bagi kelangsungan hidup perusahaan. Berdasarkan beberapa teori tersebut sumber daya manusia dapat disimpulkan, bahwa sumber daya manusia

merupakan faktor sentral karena berfungsi sebagai faktor penggerak organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya. Tanpa sumber daya manusia secara pasti sebuah organisasi atau perusahaan tidak akan berfungsi, dan sumber daya lainnya seperti sumber daya material, keuangan, informasi, dan teknologi menjadi benda mati yang tidak berarti.

Menurut Abdurrahman (2018) Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Kinerja tergabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seorang karyawan, kemampuan dan minat atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Ada tiga faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai atau karyawan pertama faktor individu, faktor individu adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja. Kompetensi seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat dikelompokkan dalam dua golongan, yaitu kemampuan dan keterampilan kerja serta motivasi dan etos kerja. Faktor kedua yaitu faktor dukungan organisasi. Dalam melaksanakan tugasnya, pegawai memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Dukungan tersebut adalah dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, kenyamanan lingkungan kerja, serta kondisi dan syarat kerja. Pengorganisasian dimaksudkan untuk memberi kejelasan bagi setiap orang tentang sasaran yang harus dicapai dan apa yang harus dilakukan untuk mencapai sasaran tersebut. Setiap orang perlu memiliki dan memahami uraian jabatan dan

tugas yang jelas. Faktor ketiga yaitu dukungan manajemen, kinerja perusahaan dan kinerja setiap orang juga sangat tergantung pada kemampuan manajerial para manajemen atau pimpinan, baik dengan membangun sistem kerja dan hubungan industrial yang aman dan harmonis, maupun dengan mengembangkan kompetensi pekerja, demikian juga dengan menumbuhkan motivasi seluruh karyawan untuk bekerja secara optimal. Di dalam suatu perusahaan, kinerja yang tinggi dari karyawan merupakan suatu yang sangat diharapkan, dengan kinerja yang tinggi perusahaan dapat merencanakan berbagai kebijaksanaan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

PT Bali Bukit Alam Berlokasi di Jalan Raya Uluwatu, Kabupaten Badung yang letaknya juga sangat strategis di depan jalan Uluwatu sehingga para wisatawan banyak yang datang berkunjung karena tidak jauh dari pantai Balangan, Dreamland dan pantai Uluwatu, menu yang disediakan adalah menu makanan Jepang dan Indonesia, tidak hanya lokasi dan produk yang ditawarkan tetapi juga dari kualitas pelayanan (fisik, empati, kehandalan dan tanggapan jaminan), PT Bali Bukit Alam terdiri dari 75

Ada banyak faktor yang menjadikan kinerja karyawan lebih baik atau meningkat yaitu salah satunya faktor motivasi kerja, kemampuan kerja dan kepemimpinan kerja. Jika faktor-faktor ini dilakukan dengan baik maka pencapaian kinerja karyawan yang diharapkan akan mudah didapatkan,

namun jika sebaliknya maka kinerja karyawan menjadi lebih buruk dan bahkan timbul masalah-masalah sumber daya manusia di perusahaan.

Adapun permasalahan terhadap kinerja karyawan yang terjadi pada PT. Bali Bukit Alam yaitu menurunnya motivasi karyawan dalam hal pemimpin seringkali menginginkan karyawan untuk terus berkembang dan meningkatkan kinerja karyawan, oleh karena itu pemimpin selalu mendorong timnya untuk hal ini. Tetapi anggota tim harus terus meningkatkan kemajuan dengan hasil yang sama sehingga membuat para karyawan bisa berhenti menghasilkan kinerja terbaik mereka karena mereka tau sebesar apapun usaha yang dilakukan mereka hasilnya akan sama saja.

Masalah Kinerja karyawan yang terjadi di PT. Bali Bukit Alam untuk variabel kemampuan kerja, yaitu dimana perusahaan kurang memberikan pelatihan khusus pada karyawan sehingga para karyawan sering melakukan kesalahan melihat karyawan kurang memiliki pengetahuan dan pelatihan hal ini menimbulkan sering terjadi kesalahan-kesalahan dalam bekerja dan dapat mengakibatkan kinerja karyawan serta produktivitas karyawan tidak akan berkembang bahkan menurun.

Permasalahan terhadap kinerja karyawan yang terjadi di PT. Bali Bukit Alam yaitu kepemimpinan kerja, dimana kurangnya komunikasi antara atasan dan bawahannya sehingga sering timbul kesalahpahaman yang memicu konflik karena pemimpin kurang berinteraksi sehingga suasana kerja kurang nyaman bagi karyawan, hal ini dapat menurunkan kinerja karyawan.

**Tabel 1.1**  
**Anggaran Penjualan Tahun 2022**

<b>Bulan</b>	<b>Target Penjualan</b>	<b>Realisasi Penjualan</b>	<b>Persentase (%)</b>
Januari	60.000.000	50.000.000	83,33%
Februari	60.000.000	62.000.000	103,33%
Maret	60.000.000	55.000.000	91,67%
April	60.000.000	61.500.000	102,50%
Mei	60.000.000	57.000.000	95,00%
Juni	60.000.000	48.500.000	80,83%
Juli	60.000.000	58.000.000	96,67%
Agustus	60.000.000	65.000.000	108,33%
September	60.000.000	42.500.000	70,83%
Oktober	60.000.000	68.000.000	113,33%
November	60.000.000	55.000.000	91,67%
Desember	60.000.000	56.000.000	93,33%
<b>Rata-Rata</b>	<b>60.000.000</b>	<b>56.541.667</b>	<b>94,24%</b>

Motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Biasanya orang bertindak karena suatu alasan untuk mencapai tujuan. Memahami motivasi sangatlah penting karena kinerja, reaksi terhadap kompensasi dan persoalan sumber daya manusia yang lain dipengaruhi dan mempengaruhi motivasi. Pendekatan untuk memahami motivasi berbeda-beda, karena teori yang berbeda mengembangkan pandangan dan model mereka sendiri. Motivasi mempunyai arti serta pengaruh yang besar dari suatu organisasi maupun perusahaan dalam mencapai tujuan, ditetapkan motif sering kali diartikan dengan istilah dorongan atau sumber kekuatan seseorang dalam melakukan tindakan memajukan suatu perusahaan. Dorongan atau tenaga tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat, sehingga motif tersebut merupakan suatu *driving force* (kekuatan untuk bergerak) menggerakkan manusia untuk bertingkah laku dan dalam perbuatannya mempunyai tujuan

tertentu. Memotivasi seseorang di dalam perusahaan untuk bekerja tidaklah mudah, karena banyak orang hanya bisa mendapatkan kepuasan pribadi di pekerjaan mereka dan hanya menikmati sedikit keberhasilan atau kreatifitas. Motivasi merupakan bagian dari kegiatan dalam proses pembinaan, pengembangan, pengarahan manusia sebagai tenaga kerja. Dalam melaksanakan pekerjaan seseorang harus mempunyai motivasi sehingga dapat memberikan dorongan agar karyawan bekerja dengan giat dan pada akhirnya akan meningkatkan prestasi kerja. Motivasi menurut (Handoko 2018) adalah keadaan diri pribadi seorang yang mendorong keinginan individu melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan.

Kemampuan kerja merupakan salah satu unsur dalam kematangan yang berkaitan dengan pengetahuan dan ketrampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan, dan suatu pengalaman. Kemampuan berhubungan erat dengan kemampuan fisik dan mental yang dimiliki oleh seseorang untuk melaksanakan pekerjaan dan bukan yang ingin dilakukannya. Menurut Robbins (1998), kemampuan kerja adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan merupakan potensi yang ada dalam diri seseorang untuk berbuat sesuatu sehingga memungkinkan seseorang untuk dapat melakukan pekerjaan atau tidak dapat melakukan pekerjaan tersebut. Manusia menjadi salah satu unsur terpenting dalam suatu organisasi dikarenakan unsur lainnya yakni uang, material mesin, metode kerja maupun waktu hanya akan dapat bermanfaat bagi organisasi apabila manusia yang terdapat dalam

organisasi itu mempunyai daya pembangunan bagi organisasi. (Kreitner & Kinicki 2017) menjelaskan bahwa kemampuan diartikan sebagai ciri luas dan karakteristik tanggung jawab yang stabil pada tingkat prestasi yang maksimal berlawanan dengan kemampuan kerja mental maupun fisik. Pegawai yang memiliki kemampuan memadai akan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik sesuai dengan waktu atau target yang telah ditetapkan dalam program kerja. Hal initerjadi karena pegawai dapat mencurahkan seluruh kemampuannya dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggungjawabnya.

Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawai, setiap perusahaan pasti akan berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai demi bisa mencapai tujuan perusahaan secara maksimal. Menurut (Mangkunegara, 2010) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya, sehingga kinerja adalah hasil dari suatu pekerjaan yang dapat diukur secara kuantitatif dengan menggunakan alat ukur tertentu. Kinerja pegawai yang tinggi merupakan salah satu syarat dalam pencapaian visi dan misi organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu, terdapat tuntutan pada pegawai untuk menunjukkan kinerjanya dengan baik (Edison, 2016).

Menurut beberapa pendapat bahwa Kepemimpinan adalah sesuatu yang melekat pada diri si pemimpin dan oleh karenanya kepemimpinan itu lalu dikaitkan dengan sifat pembawaan (*traits*), kepribacian (*personality*), kemampuan (*ability*) dan kesanggupan (*capability*) yang kesemuanya itu mengarah kepada ciri-ciri atau sifat-sifat tertentu. Berdasarkan definisi-

definisi tersebut, penentuan atas Kepemimpinan seseorang sebenarnya terletak pada bagaimana peran pengikut memberikan penilaian perilaku dan pemimpin ketika pemimpin berpengaruh dengan pengikutnya. Pemimpin yang efektif harus menghadapi tujuan-tujuan individu, kelompok, dan organisasi. Individu dapat memandang pemimpin efektif atau tidak berdasarkan kepuasan yang didapatkan dan pengalaman kerja secara keseluruhan.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian mengenai produktivitas kerja karyawan. Untuk judul penelitian yang diajukan peneliti adalah “PENGARUH MOTIVASI KERJA, KEMAMPUAN KERJA DAN KEPEMIMPINAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BALI BUKIT ALAM”

## **1.2 Rumusan Masalah**

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bali Bukit Alam?
2. Apakah kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bali Bukit Alam?
3. Apakah kepemimpinan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bali Bukit Alam?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bali Bukit Alam.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bali Bukit Alam.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini mampu mengembangkan ilmu pengetahuan dalam bidang ilmu manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan pengaruh motivasi kerja kepemimpinan kerja, kemampuan kerja dan kinerja karyawan, dan diharapkan juga dapat digunakan sebagai referensi di perpustakaan sehingga dapat dijadikan bahan kajian penelitian baik bagi dosen dan mahasiswa yang berkepentingan yang juga membahas pengaruh motivasi kerja, kemampuan kerja, kepemimpinan kerja, terhadap kinerja karyawan.

### **1.4.2 Manfaat Praktis**

#### a) Bagi Mahasiswa

Hasil penelitian ini dapat sebagai bahan pengetahuan untuk memperluas wawasan penelitian dalam bidang ilmu manajemen SDM dan hasil penelitian ini juga dapat dijadikan referensi dan rujukan penelitian selanjutnya dalam mengembangkan penelitian ini.

#### b) Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sumbangan pemikiran, tolak ukur dalam hal meningkatkan kinerja karyawan Pada PT. Bali Bukit Alam.

c) Bagi Universitas Mahasaraswati

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah bahan bacaan ilmiah bagi mahasiswa untuk menambah pengetahuan dan juga dapat digunakan sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya.



## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### 2.1 Landasan Teori

##### 2.1.1 *Goal Setting Theory*

*Goal Setting Theory* atau teori penetapan tujuan adalah teori yang menjelaskan hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan prestasi kerja (kinerja). Konsep dasar teori ini adalah seseorang mampu memahami tujuan (apa yang diharapkan organisasi kepadanya) yang akan mempengaruhi perilaku kerjanya. Teori ini juga menyatakan bahwa perilaku individu diatur oleh ide (pemikiran) dan niat seseorang. Jika seseorang berkomitmen untuk mencapai tujuannya, maka akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kerjanya. Teori ini juga menjelaskan bahwa penetapan tujuan yang menantang (sulit) dan dapat diukur hasilnya akan dapat meningkatkan prestasi (kinerja), yang diikuti dengan kemampuan dan keterampilan kerja. *Goal Setting Theory* awalnya dikemukakan oleh Mahennoko (2015) yang menunjukkan adanya keterkaitan antara tujuan dan kinerja seseorang terhadap tugasnya. Perilakunya akan diatur oleh ide (pemikiran) dan niatnya sehingga akan mempengaruhi tindakan dan konsekuensi kerjanya. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kerja yang ingin dicapai oleh individu. Hal ini akan menimbulkan motivasi tersendiri bagi individu untuk berusaha menjadi lebih baik lagi. Selain itu, Kasmir (2016), menyatakan bahwa *goal setting* berpengaruh pada kinerja pegawai dalam organisasi publik.

## 2.1.2 Motivasi Kerja

### 1) Pengertian Motivasi Kerja

Banyak istilah yang dikenalkan untuk menyebut motivasi atau motif, antara lain kebutuhan, desakan, keinginan, dan dorongan. Dan dalam hal ini akan digunakan istilah motivasi, yang diartikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan- kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Motivasi yang ada pada seseorang merupakan kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya. Menurut Hasibuan (2007), motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Menurut Handoko (2016), disebutkan bahwa motif dapat diartikan sebagai daya upaya yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Motif dapat dikatakan sebagai daya penggerak dari dalam dan di dalam subjek untuk melakukan aktivitas- aktivitas tertentu demi mencapai suatu tujuan.

Menurut Krisnayanti dan Utama (2018) setiap karyawan belum tentu bersedia mengerahkan prestasi kerja yang dimilikinya secara optimal, sehingga masih diperlukan adanya pendorong agar seseorang mau menggunakan seluruh potensinya untuk bekerja, daya dorong tersebut disebut motivasi. Menurut Terry (2015:114) motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang

mendorongnya untuk melakukan perbuatan-perbuatan. Motivasi mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu, tujuan yang jika berhasil dicapai akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut.

Menurut Samsudin (2010: 281) mengemukakan bahwa motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut Liang Gie dalam Samsudin menyatakan bahwa motivasi adalah pekerjaan yang dilakukan oleh manajer dalam memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini karyawannya, untuk mengambil tindakan-tindakan tertentu. Berdasarkan beberapa pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah daya dorong seseorang untuk melakukan sesuatu guna mencapai tujuan tertentu. Seorang pendidik akan belajar dengan baik apabila ada faktor pendorong berupa motivasi. Motivasi menimbulkan insentitas bertindak lebih tinggi. Terjadi suatu usaha merangsang kemampuan siswa untuk bertindak khususnya dalam hal belajar yang dikarenakan adanya keinginan untuk mencapai prestasi yang tinggi.

## 2) Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Faktor-faktor motivasi yang digunakan dalam penelitian ini dikutip dari teori motivasi dua faktor Herzberg. Adapun yang merupakan faktor-faktor motivasi menurut Herzberg. (dalam Hasibuan, 2005 : 113) yang disebut faktor intrinsik meliputi :

a) Tanggung jawab (*Responsibility*)

Setiap orang ingin dikutsertakan dan ingin diakui sebagai orang yang berpotensi, dan pengakuan ini menimbulkan rasa percaya diri dan sip memikul tanggung jawab yang lebih besar.

b) Prestasi yang diraih (*Achievement*)

Setiap orang menginginkan keberhasilan dalam setiap kegiatan. Pencapaian prestasi dalam melakukan suatu pekerjaan akan menggerakkan yang bersangkutan untuk melakukan tugas-tugas berikutnya.

c) Pengakuan orang lain (*Recognition*)

Pengakuan terhadap prestasi merupakan alat motivasi yang cukup ampuh, bahkan bisa melebihi kepuasan yang bersumber dari kompensasi.

d) Pekerjaan itu sendiri (*The work it self*)

Pekerjaan itu sendiri merupakan faktor motivasi bagi karyawan untuk berforma tinggi. Pekerjaan atau tugas yang memberikan perasaan telah mencapai sesuatu, tugas itu cukup menarik , tugas yang memberikan tantangan bagi karyawan, merupakan faktor motivasi, karena keberadannya sangat menentukan bagi motivasi untuk berforma tinggi.

e) Kemungkinan pengembangan (*The possibility of growth*)

Karyawan hendaknya diberi kesempatan untuk meningkatkan kemampuannya misalnya melalui pelatihan-pelatihan, kursus dan juga melanjutkan jenjang pendidikanya. Hal ini memberikan

kesempatan pada karyawan untuk tumbuh dan berkembang sesuai dengan rencana karirnya yang akan mendorongnya lebih giat dalam bekerja

f) *Kemajuan (Advancement)*

Peluang untuk maju merupakan pengembangan potensi diri seorang karyawan dalam melakukan pekerjaan, karena setiap karyawan menginginkan adanya promosi ke jenjang yang lebih tinggi, mendapatkan peluang untuk meningkatkan pengalaman dalam bekerja. Peluang bagi pengembangan potensi diri akan menjadi motivasi yang kuat bagi karyawan untuk bekerja lebih baik.

**3) Indikator Motivasi Kerja**

Motivasi merupakan sebuah dorongan yang tumbuh pada diri seseorang. Segala hal dari internet atau dari ekstern dirinya guna melaksanakan bentuk tindakan berupa semangat tinggi dengan memakai segala kompetensi dan keterampilan yang dimiliki guna tercapainya tujuan perusahaan. Adapun indikator-indikator motivasi yang digunakan dalam penelitian ini yang mengacu pada indikator yang disampaikan oleh menurut Maslow yang dikutip (*Edison et al.2017*), yaitu

a) *Kebutuhan Fisiologis*

Kebutuhan fisiologi merupakan kebutuhan yang sangat mutlak harus dipenuhi manusia untuk kelangsungan hidupnya antara lain makanan, minuman, oksigen, istirahat

b) **Kebutuhan Rasa Aman**

Kebutuhan rasa aman merupakan salah satu kebutuhan dasar manusia yang harus dipenuhi yaitu meliputi kebutuhan akan keamanan jiwa terutama di tempat kerja pada saat mengerjakan pekerjaan di jam kerja, serta kebutuhan akan keamanan harta di tempat kerja pada jam kerja

c) **Kebutuhan Sosial**

Kebutuhan sosial merupakan kebutuhan akan saling berinteraksi antara manusia yang satu dengan manusia lainnya misalnya, kebutuhan akan perasaan diterima orang lain di lingkungan tempat tinggal dan bekerja

d) **Kebutuhan Harga Diri**

Kebutuhan harga diri merupakan kebutuhan seseorang untuk merasakan bahwa dirinya adalah seorang yang patut dihargai dan dihormati sebagai manusia yang baik

e) **Kebutuhan Akutualisasi Diri**

Kebutuhan akulturasi diri merupakan kebutuhan seseorang untuk mengembangkan, menggunakan dan memanfaatkan potensi, bakat dan kapasitas yang dimiliki untuk menghasilkan dan mewujudkan dirinya sebagai apa.

### **2.1.3 Kemampuan Kerja**

#### **1) Kemampuan Kerja**

Kemampuan merupakan kapasitas individu dalam mengerjakan beragam tugas pekerjaan, kecakapan dan kecerdasan individu saat

memecahkan persoalan dengan indikator kemampuan intelektual, dan kemampuan fisik (Normajatun; 2016: 13). Anggara (2019), kemampuan kerja adalah kapasitas individu dalam menyelesaikan tugas atau tanggung jawab yang di berikan dengan ketepatan waktu atau sesuai target yang di inginkan secara efektif dan efisien. Kemampuan kerja adalah kematangan seseorang dalam pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh dari pendidikan dan pengalaman. Jadi dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja adalah kapasitas kesanggupan seseorang dalam melakukan berbagai macam kewajiban yang ditugaskan sebagai bagian dari pekerjaannya.

## 2) Faktor - Faktor yang mempengaruhi kemampuan

Menurut Robbins (2001) yang dikutip dalam Ardana (2009: 11) terdapat dua faktor yang dapat mempengaruhi kemampuan yaitu:

- a) Kecerdasan numerik yaitu kemampuan untuk berhitung dengan cepat dan tepat.
- b) Pemahaman verbal yaitu kemampuan untuk memahami apa yang dibaca dan didengar.
- c) Kecepatan perseptual yaitu kemampuan mengenalkemiripan dan perbedaan visual dengan cepat dan tepat
- d) Penalaran induktif yaitu kemampuan mengenal suatu urutan logis dalam satu masalah dan pemecahannya.
- e) Penalaran deduktif yaitu kemampuan menggunakan logika dan menilai implikasi dari suatu argument.
- f) Visualisasi ruang yaitu kemampuan membayangkan bagaimana suatu obyek akan tampak seandainya posisi dalam ruang diubah.

- g) Ingatan yaitu berupa kemampuan menahan dan mengenang kembali pengalaman masa lalu.

### 3) Indikator Kemampuan Kerja

Kemampuan adalah sifat yang dibawa dari lahir ataupun dipelajari oleh seseorang dan juga kesanggupan seseorang untuk menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah diberikan kepadanya dengan hasil yang maksimal. Sedangkan upaya untuk meningkatkan kemampuan karyawan adalah dengan melakukan pendidikan dan juga pelatihan terhadap karyawan. Adapun indikator-indikator kemampuan menurut Ghozali (2018) yaitu, sebagai berikut:

a) Pengetahuan

Merupakan fondasi yang mana akan membangun keterampilan dan kemampuan. Pengetahuan terorganisasi dari informasi, fakta, prinsip atau prosedur yang jika diterapkan membuat kinerja yang memadai dari pekerjaan

b) Pelatihan

Proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir sehingga tenaga kerja non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan tertentu.

c) Pengalaman

Tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaan yang dapat diukur dari masa kerja dan tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimiliki.

d) Keterampilan

Kemampuan seseorang dalam menguasai pekerjaan, penguasaan alat dan menggunakan mesin tanpa kesulitan

e) Kesanggupan kerja

Kondisi dimana seorang karyawan merasa mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan

## 2.1.4 Kepemimpinan

### 1) Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan fenomena universal yang sangat penting dalam organisasi, baik organisasi bisnis, pendidikan, politik, keagamaan maupun sosial (Badeni, 2014: 126). Pada umumnya kepemimpinan kemampuan seseorang untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya tujuan (Badeni, 2014: 1). mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan. Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan setiap pimpinan dalam mempengaruhi dan menggerakkan bawahannya sedemikian rupa sehingga para bawahannya bersedia bekerja sama dan mempunyai disiplin yang mendorong mereka untuk tercapainya tujuan perusahaan.

### 2) Faktor – faktor yang mempengaruhi kepemimpinan

Faktor yang mempengaruhi kepemimpinan menurut sumardinanti (2016 :26)

a) Keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi mencapai tujuannya adalah merupakan tanggung jawab seorang pemimpin

- b) Pemimpin harus mampu menciptakan keseimbangan dalam rangka berbagai tujuan
- c) Pemimpin harus mempunyai wawasan yang luas, berpikir jauh kedepan, mampu melakukan analisis dalam rangka merumuskan kebijakan yang dapat memberikan keuntungan kepada organisasi
- d) Pemimpin harus mampu mengorganisir bawahannya agar mampu bekerja secara bersama-sama untuk mencapai tujuan
- e) Pemimpin harus memperhatikan dalam melihat setiap permasalahan tersebut kepada pihak terkait untuk dicairkan solusinya.

### 3) **Indicator Kepemimpinan Kerja**

- a) **Kepemimpinan Transformasional**  
Kemampuan untuk memotivasi bawahan dan menginspirasi mereka untuk mencapai tujuan bersama.
- b) **Visioner**  
Kemampuan pemimpin dalam menciptakan, merumuskan, mengomunikasikan, mentransformasikan dan mengimplementasikan pemikiran-pemikiran ideal yang berasal dari dirinya.
- c) **Demokratis**  
Gaya kepemimpinan yang selalu berusaha mensinkronasikan kepentingan dan tujuan pribadi dari pada bawahannya, senang menerima saran ,pendapat bahkan kritik dari bawahan, serta selalu berusaha menjadikan bawahannya sukses dan berusaha mengembangkan kapasitas diri pribadi sebagai pemimpin.

d) Afiliatif

Kemampuan karyawan untuk menciptakan relasi yang baik dengan tim atau orang-orang disekitarnya

e) Kepemimpinan Servant

Kemampuan untuk memberikan pelayanan yang baik kepada bawahan.

### 2.1.5 Kinerja Karyawan

#### 1) Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil dari pekerjaan yang menuai hasil, dan berpengaruh penting untuk pencapaian tujuan perusahaan. Kinerja yang baik tentu akan menghasilkan suatu hasil yang memuaskan perusahaan dan karyawan itu sendiri, tetapi kinerja yang buruk akan menjatuhkan perusahaan dan menggulingkan perusahaan sehingga tujuan untuk kemajuan tidak bisa tercapai. Kinerja pegawai akan berjalan dengan baik bila mana, kualitas kehidupan, kebutuhan, lingkungan kerja bisa terpenuhi. Untuk itu kinerja pegawai yang sesuai sangat dibutuhkan perusahaan demi tercapainya tujuan bersama dengan maksud agar kepentingan perusahaan dan mengsucceskan visi dan misi perusahaan kearah yang lebih maju. Kinerja pegawai merupakan aspek yang penting dalam manajemen sumber daya manusia.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam perusahaan dan diukur dengan target yang telah direncanakan dengan hasil kerja yang akurat serta tepat untuk dapat memperoleh hasil yang maksimal, serta hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang dalam

suatu organisasi untuk mencapai tujuan berdasarkan atas penyeragaman alat ukur dan waktu yang disesuaikan dengan norma dan etika yang telah ditetapkan. Dalam hal ini untuk menentukan pelatihan kerja secara tepat, memberikan tanggapan yang lebih baik di masa mendatang dan sebagai dasar untuk menentukan kebijakan dalam hal promosi jabatan dan penentuan imbalan. (Agustin, Eri. 2015.)

## 2) Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Menurut Sudirman (2005) beberapa faktor untuk mengetahui tingkat kinerja yang tidak efektif adalah sebagai berikut.

### 1. Faktor Organisasi

#### a) Keterlambatan

Ini disebabkan karena pegawai tersebut kurang tepat waktu sehingga pekerjaan yang dilakukan belum sepenuhnya selesai

#### b) Kehadiran

Merupakan faktor organisasi yang penting karena dengan adanya tingkat kehadiran yang lebih tinggi maka balas jasa yang diberikan organisasi kepada pegawai akan semakin tinggi

#### c) Pelatihan

Pelatihan adalah suatu kegiatan perusahaan untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku dan keterampilan pegawai. Sasaran yang ingin dicapai dalam penelitian adalah pekerjaan dapat cepat diselesaikan dan lebih baik sehingga menghemat biaya dari tenaga kerja dan dapat memberikan pelayanan yang baik kepada pelanggan sehingga hasil pekerjaannya akan berkualitas baik.

d) Seleksi

Merupakan kegiatan yang digunakan untuk memutuskan apakah pelamar diterima atau tidak atau kegiatan organisasi untuk memilih pegawai yang paling tepat dan jumlah yang tepat pula.

2. Faktor Individu

Variabel individual, meliputi: sikap, karakteristik, sifat-sifat fisik, minat dan motivasi, pengalaman, umur, jenis kelamin, pendidikan, serta faktor individual lainnya.

3. Variabel Situasional:

- a) Faktor- faktor dan pekerjaan, terdiri dari; metode kerja, kondisi dan desain perlengkapan kerja, penataan ruang dan lingkungan fisik (penyiaran, temperatur, dan fentilasi)
- b) Faktor sosial dan organisasi, meliputi: peraturan-peraturan organisasi, sifat organisasi, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial.

**3) Indikator Kinerja Pegawai**

Menurut Wirawan (2009), untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator-indikator sebagai berikut :

- a) Kualitas kerja, yaitu kemampuan pegawai menunjukkan kualitas hasil kerja ditinjau dari segi ketelitian dan kerapian.
- b) Kuantitas kerja menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksanakan sesuai tujuan perusahaan

c) Disiplin kerja, yaitu kesediaan pegawai dalam mematuhi peraturan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk atau pulang kerja dan jumlah kehadiran

d) Inisiatif kerja

Adanya inisiatif dari dalam diri anggota organisasi untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban

e) Kerjasama

Kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai lain yang lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan penulis dalam melakukan penelitian sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Berikut merupakan penelitian terdahulu berupa beberapa jurnal terkait dengan penelitian yang dilakukan penulis :

1) Yaniska (2022), melakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Efektivitas Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mardec Musi Lestari". Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu motivasi, kompensasi, efektivitas dan kepuasan kerja. Sedangkan variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kinerja karyawan. Teknik analisis data yang

digunakan yaitu analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini adalah dari hasil uji korelasi didapat nilai motivasi 0,547, kompensasi 0,648, efektivitas 0,470, dan kepuasan kerja 0,631 artinya hubungan antara variabel tersebut kuat dan sedang serta bersifat positif. Dan dari hasil uji simultan terdapat nilai sig 0,000 dimana tingkat signifikansi  $< 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa motivasi, kompensasi, efektivitas, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mardec Musi Lestari Palembang. Dari hasil uji parsial motivasi (X1) terdapat nilai sig 0,961 dimana tingkat signifikansi  $> 0,05$  berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan kompensasi (X2) berpengaruh positif dengan nilai koefisien 0,233. Dan dari uji parsial variabel kompensasi terdapat nilai sig 0,032 dimana tingkat signifikansi  $< 0,05$ . Efektivitas (X3) Pada hasil analisis regresi linier berganda efektivitas berpengaruh positif dengan nilai koefisien 0,207. Dan dari uji parsial variabel efektivitas terdapat nilai sig 0,049 dimana tingkat signifikansi  $< 0,05$ . Kepuasan Kerja (X4) Pada hasil analisis regresi linier berganda kepuasan kerja berpengaruh positif dengan nilai koefisien 0,352. Dan dari uji parsial variabel efektivitas terdapat nilai sig 0,000 dimana tingkat signifikansi  $< 0,05$ . Persamaan dengan penelitian ini adalah pada variabel bebas motivasi kerja dan efektivitas kerja, serta variabel terikat kinerja karyawan. Perbedaan dengan penelitian ini terletak pada waktu penelitian, tempat penelitian serta variabel bebas lainnya yang digunakan yaitu kompensasi kerja dan kepuasan kerja.

- 2) Adha, dkk (2019), melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja ,lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja (X1), lingkungan kerja (X2), dan budaya kerja (X3) merupakan variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel depan (Y). Populasi dari penelitian ini adalah karyawan Dinas Sosial Kabupaten jember yang berjumlah 32 orang. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji validitas, uji realibilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji T, uji F dan uji R2. Hasil pengujian hipotesis pertama (H1) menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hipotesa kedua (H2) menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hipotesis ketiga (H3) menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- 3) Wijaya, dan Pradhanawati (2020), melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan Dapertemen Sewing PT. Muara Krakatau II). Teknik pengambilan sampai penelitian ini menggunakan

teknik *proportional random sampling* sebanyak 89 responden. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi dengan bantuan program SPSS versi 25.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) secara parsial motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara positif dan signifikan, (2) secara simultan variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara positif dan signifikan.

- 4) Rifqi (2021), melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Industri Kapal Indonesia (Persero) Makassar. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja terhadap kinerja pada PT. Industri kapal Indonesia Makassar serta untuk menganalisis variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja PT. Industri Kapal Indonesia Makassar. Untuk mengimplementasikan tujuan tersebut maka digunakan teknik pengumpulan dan melalui observasi, dokumentasi dan penyebaran kuesioner. Analisis yang Yogyakarta orang Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah model non probability sampling dengan metode sensus. Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data kuesioner yang dibagikan kepada seluruh karyawan bagian produksi yang berjumlah 80 orang. Hasilnya 68 kuesioner diisi oleh karyawan bagian produksi PT INKOASKU, Karawang, Jawa Barat, sehingga respon rate dalam penelitian ini adalah 85%. Alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi berjenjang (Hierarchical Regression

Analysis). Hasilnya motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, dan kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

- 5) Marhumi, dan Nugroho (2019), melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Insentif dan Motivasi terhadap kinerja Karyawan pada PT Media Fajar Koran. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh insentif dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada P.T. Media Fajar Koran. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan P.T. Media Fajar Koran yang berjumlah 100 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah 50 orang. Teknik pengambilan sampel responden dilakukan dengan teknik simple random sampling yang mengandung makna bahwa setiap elemen populasi memiliki kesempatan yang sama menjadi sampel. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah dengan cara observasi, kuesioner, wawancara serta dokumentasi. Uji kualitas data menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda, uji F (uji simultan), uji t (uji parsial) dan uji koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel X1 insentif tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan dan variabel X2 motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (melalui uji F). Dan dari hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel X1 insentif tidak

berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan dan variabel X2 motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel

- 6) Arini (2018), melakukan penelitiannya yang berjudul Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi pada Karyawan PT. Perkebunan Nusantara X (Pabrik Gula) Djombang Baru berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa hasil total mean variabel kemampuan kerja sebesar 4,06. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan kerja karyawan mendapatkan perhatian yang sangat baik/sangat besar dari perusahaan, sehingga karyawan dituntut untuk bekerja sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya. Hasil total mean variabel motivasi kerja karyawan mendapatkan perhatian yang baik/besar dari perusahaan, sehingga karyawan selalu diberikan motivasi dari perusahaan untuk meningkatkan semangat kerjanya. Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kemampuan kerja sangat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
- 7) Fristia dan Swasto (2019), dengan judul Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada pengemudi taksi PT Citra Perdana Kendedes Malang) menggunakan metode kuesioner dengan teknik analisis regresi linear berganda. Hasil analisis pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai sig.t sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,005 artinya bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Citra Perdana Kendedes Malang. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian

ini adalah sama-sama mengambil variabel Kemampuan Kerja dan Kinerja sebagai variabel penelitian sedangkan perbedaannya terletak pada lokasi penelitian, waktu penelitian dan jumlah variabel yang digunakan

- 8) Wuwungan dkk (2020), melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap kinerja Karyawan teknik analisis yang digunakan yaitu uji reliabilitas dan analisis regresi linear berganda. Dalam penelitiannya menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
- 9) Tngkawarouw dkk, (2019) melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Lingkungan kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Surya Wenang Indah. Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis penelitian deskriptif dengan analisis linear berganda. Dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh negatif atau tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Surya Wenang Indah.
- 10) Astuti (2021) dengan judul Knowledge Management, Kemampuan Kerja, dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pramuniaga menggunakan metode kuantitatif (sebab akibat). Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda, uji hipotesis parsial dan uji F. Hasil analisis pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pramuniaga diperoleh nilai sig.t sebesar 0,002 lebih kecil dari 0,005, artinya bahwa kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja pramuniaga. Persamaan penelitian ini

dengan penelitian yang peneliti lakukan adalah sama-sama menggunakan variabel Kemampuan Kerja dan Kinerja, sedangkan perbedaannya terletak pada lokasi penelitian, waktu penelitian, dan variabel yang digunakan

- 11) Simanjutak (2020), melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan ,dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda, persamaannya yaitu meneliti pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan, perbedaannya lokasi penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang dan variabel bebas lainnya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
- 12) Aryoko, dkk (2020), melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Perangkat Desa Di Kecamatan Madukara Kabupaten Banjar Negara. Teknik analisis data yang digunakan adalah Uji Analisis Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja (Y). Kemudian variabel Disiplin Kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja. Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap variabel Kinerja. Adapun variabel Disiplin Kerja merupakan variabel yang paling mempengaruhi kinerja perangkat desa pada Kecamatan Madukara, Kabupaten Banjarnegara.

- 13) Hendra (2020), melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indah Permai. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji analisis regresi berganda, persamaannya yaitu meneliti kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai, perbedaannya lokasi penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang dan perbedaan. Variabel pengaruh kepemimpinan transformasional secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
- 14) Purwanti, dan Angga Mardina, (2019), melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Panasonic Gobel Energy Indonesia (Studi Kasus Departemen Component F1). Teknik analisis penelitian yang digunakan adalah regresi linear berganda. Variabel- variabel yang diukur dalam penelitian ini adalah variabel terikat kinerja karyawan, variabel bebasnya yaitu gaya kepemimpinan dan motivasi. Hasil pengujian yang dilakukan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
- 15) Herawaty, dkk (2018) dalam penelitian sebelumnya yang berjudul pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Kantor Pos Palangka Raya Kalimantan Tengah. Variabel penelitian ini adalah 3 (tiga) variabel independen, yaitu pengaruh gaya kepemimpinan transformasional,

disiplin kerja dan budaya organisasi serta 1 (satu) variabel dependen, yaitu kinerja karyawan. Adapun populasi dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 34 orang karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan pengaruh gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan serta disiplin kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian Herawaty, dkk dengan penelitian sekarang adalah sama-sama menggunakan gaya kepemimpinan transformasional, dan motivasi kerja sebagai variabel independennya serta kinerja karyawan sebagai variabel dependennya. Teknik analisis data yang digunakan Herawaty, dkk dengan penelitian sekarang sama-sama menggunakan analisis regresi linear berganda. Perbedaan penelitian Herawaty, dkk dengan penelitian sekarang dapat dilihat dari populasi dan sampel penelitian ini yang digunakan berjumlah 34 orang karyawan sedangkan penelitian sekarang berjumlah 45 orang karyawan. Selain itu perbedaan dapat dilihat dari objek penelitian, dimana Herawaty, dkk menempatkan penelitian pada Kantor Pos Palangka Raya Kalimantan Tengah sedangkan penelitian sekarang UD Romo Jewelry Manufacturer Desa Celuk Sukawati.