

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan kunci dalam menentukan perkembangan perusahaan, oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam organisasi. Dengan ini sumber daya manusianya mempunyai peranan utama dalam keberlangsungan sebuah perusahaan. Sumber daya manusia yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang memiliki keterampilan, kemampuan pengetahuan dan sikap yang baik dalam bekerja. Bila suatu perusahaan telah mempunyai tujuan dan strategi yang sudah terencana maka selanjutnya adalah dengan merencanakan sumber daya manusianya dengan baik (Arifin, 2019).

Perusahaan yang baik adalah perusahaan yang mampu menciptakan kinerja dengan baik. Dengan demikian diperlukannya karyawan pada sebuah perusahaan atau organisasi yang mempunyai daya kerja yang tinggi yang dapat mengantisipasi peluang dan tantangan yang akan dihadapinya sehingga pengelolaan sumber daya manusianya harus diarahkan sebagai pemikir dan penentu yang baik bagi keberlangsungan suatu perusahaan. Kinerja pada umumnya dapat diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja karyawan diukur dengan menggunakan penilaian kinerja, penilaian ini digunakan perusahaan atau organisasi untuk mengetahui sampai sejauh mana tujuan perusahaan itu sudah dapat tercapai dalam kurun

waktu atau periode yang sudah ditentukan oleh perusahaan. Menurut (Syafuruddin, 2022) Lingkungan kerja dapat menumbuhkan semangat kerja dan kecepatan kerja termasuk gaji yang diterima tiap bulan. Gaji adalah pendorong orang untuk mau bekerja dengan fasilitas seperti Kesehatan, tunjangan khusus yang bisa mendorong mau bekerja dengan baik.

LPD Desa Adat Taro Tegallalang merupakan salah satu lembaga perkreditan desa yang membantu pertumbuhan dan perkembangan perekonomian di suatu desa. Dalam LPD Desa Adat Taro, Tegallalang ini telah terjadi penurunan kinerja karyawan. Dengan menurunnya kinerja karyawan dapat dilihat dari hasil observasi beberapa karyawan yang mulai terlambat masuk kerja, membolos, serta meninggalkan jam kerja. Penyelesaian pekerjaan yang secara teliti, tepat waktu, akurat dan cermat belum dapat dipenuhi oleh karyawan, sehingga pencapaian standar pelayanan minimal yang harus dipenuhi masih belum sesuai dengan yang diharapkan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan belum memiliki rasa yang kuat terhadap organisasi tempatnya bekerja.

Faktor pertama yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor kepemimpinan. Menurut (Sagala, 2018) kepemimpinan (Leadership) merupakan serangkaian kemampuan dan sifat-sifat keperibadian dalam diri pemimpin seperti kewibawaan, keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi untuk dijadikan sarana meyakinkan orang-orang yang dipimpinnya agar dapat melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepada karyawan dengan rela dan penuh semangat, serta merasa tidak terpaksa. Menurut Napitupulu (2019:2) Kepemimpinan berasal dari kata pimpin, mempunyai awalan pe dan akhiran an

yang menunjukkan sifat yang dimiliki oleh pemimpin itu. Kata pemimpin mengandung pengertian mengarahkan, membina atau mengatur, menuntut dan juga menunjukkan ataupun mempengaruhi. Dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan cara untuk mempengaruhi dan memotivasi orang lain sehingga orang lain ingin berkontribusi pada kesuksesan organisasi.

Kepemimpinan LPD Desa Adat Taro masih dirasa kurang oleh karyawan. Melalui observasi dan wawancara terdapat beberapa keluhan karyawan mengenai kepemimpinan, dimana karyawan merasa tidak adanya tanggapan positif dari pimpinan terhadap karyawan yang memberikan masukan beserta kurangnya respon dari pimpinan. Karyawan merasakan bahwa pimpinan kurang bisa mengayomi para bawahan seperti karyawan yang sedang mengalami masalah kerja, pimpinan tidak mau memberikan solusi dan bimbingan. Hal ini membuat karyawan kurang nyaman saat bekerja dan ini mampu menurunkan semangat kerja pada akhirnya kinerja karyawan mengalami penurunan, ini sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian Ernanda (2021) dengan judul “The Effect Of Motivational Culture On Employee Performance In Pt Buana Wira Subur Sakti” penelitian ini menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan didukung oleh penelitian Amirudin (2020), Syahputra (2020), Syukur (2019), dan Widhiastiti (2019) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin baik kepemimpinan yang dijalankan, maka kinerja karyawan semakin meningkat. Sebaliknya semakin kurang baik kepemimpinan yang dijalankan, maka kinerja karyawan juga akan menurun.

Penelitian berbeda ditemukan oleh Marjaya (2019) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Di PDAM Tirta Deli Kabupaten Deli Serdang” yang menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga didukung oleh Thesiasari (2019), dan Nababan (2020) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini karena kurangnya sosialisasi dan kurangnya pendekatan pimpinan terhadap karyawan yang membuat kinerja karyawan menurun dan sangat kurang.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah budaya organisasi. Menurut (Wiyanto, 2021) budaya organisasi berpengaruh terhadap perilaku anggota organisasi karena dalam sistem nilai budaya organisasi dapat menjadi acuan perilaku manusia dalam organisasi yang berorientasi pada pencapaian tujuan hasil kinerja yang sudah diterapkan, jika budaya organisasi baik, maka anggota organisasi akan baik dan berkualitas. Menurut Wahyudi (2019) budaya organisasi merupakan suatu karakteristik yang ada dalam sebuah organisasi dan akan menjadi pedoman bagi organisasi tersebut sehingga dapat membedakannya dengan organisasi lainnya. Menurut Ernawan (2018:74) budaya organisasi adalah gaya dan cara hidup dari suatu organisasi yang merupakan pencerminan dari nilai atau kepercayaan yang selama ini sudah dianut oleh seluruh budaya organisasi. Berdasarkan pendapat ahli di atas, dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan yang positif antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan. Jadi budaya

organisasi merupakan salah satu faktor yang tidak dapat diabaikan begitu saja oleh organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Fenomena dari budaya organisasi pada karyawan LPD Desa Adat Taro yang berkaitan dengan perilaku karyawan yang masih kurang disiplin, dimana karyawan kurang tertib terkait waktu kehadiran dimana sering datang terlambat saat mengikuti apel pagi beserta kurangnya kerjasama antar karyawan dalam kegiatan-kegiatan Perusahaan, disamping itu karyawan tidak berani mengambil resiko terhadap keputusan yang akan diambil pada saat mereka bekerja, terdapat juga beberapa karyawan yang kurang bersikap agresif dalam menerima tugas dan lebih banyak santai.

Hal ini didukung oleh penelitian Verawati (2019) dengan judul “The Role Of Skill In Mediating The Influence Of Organizational Culture To Employess Performance In Genral Affairs And Human Resources Development Of Klungkung Regency Public Hospital” menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian Cahyani (2021), Dewi (2020), Lutfi (2020), dan Devita (2020) menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi merupakan pola keyakinan dan nilai-nilai organisasi yang dijiwai oleh seluruh anggota dalam melakukan pekerjaan sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan, dan merasakan terhadap masalah yang terjadi, sehingga akan menjadi sebuah nilai aturan di dalam organisasi tersebut. Hasil penelitian berbeda ditemukan oleh Azizah (2023) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja

Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Lumajang yang menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga didukung oleh penelitian Nailin (2020), dan Tafsir (2019) menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Berikut ini data absensi karyawan pada tahun 2022 yang dijelaskan pada tabel 1.1 berikut ini:

**Tabel 1.1**  
**Data Absensi Karyawan Pada Tahun 2022**

<b>Bulan</b> <b>(1)</b>	<b>Jumlah Tenaga Kerja (Orang)</b> <b>(2)</b>	<b>Jumlah Hari Kerja (Hari)</b> <b>(3)</b>	<b>Jumlah Hari Kerja Seharusnya (Hari)</b> <b>(4 = 2x3)</b>	<b>Jumlah Absensi (Hari)</b> <b>(5)</b>	<b>Jumlah Hari Kerja Sesungguhnya (Hari)</b> <b>(6 = 4-5)</b>	<b>Persentase (%)</b> <b>(5:4 x 100%)</b>
Januari	40	26	1.040	30	1.010	2,88%
Februari	40	24	960	28	932	2,91%
Maret	40	27	1.080	32	1.048	2,96%
April	40	26	1.040	30	1.010	2,88%
Mei	40	26	1.040	29	1.011	2,78%
Juni	40	23	920	31	1.009	3,36%
Juli	40	27	1.080	33	1.047	3,05%
Agustus	40	26	1.040	36	1.004	3,46 %
September	40	26	1.040	29	1.011	2,78%
Oktober	40	23	920	30	890	3,26%
November	40	28	1.120	32	1.088	2,85%
Desember	40	27	1.080	33	1.047	3,05%
<b>Jumlah</b>	<b>480</b>	<b>309</b>	<b>12.260</b>	<b>373</b>	<b>12.107</b>	<b>36,22%</b>
<b>Rata-rata</b>	<b>40</b>	<b>25,75</b>	<b>1.030</b>	<b>31,08</b>	<b>1008,91</b>	<b>3,01%</b>

Sumber : LPD Desa Adat Taro Tegallalang (2023)

Dari Tabel 1.1 di atas menunjukkan adanya indikasi sebagai salah satu dugaan kepuasan kerja yang kurang baik. Hal ini terlihat dari tingginya Tindakan absensi yang dilakukan oleh pegawai pada bulan Agustus 2022

tingkat absensi pegawai berada pada posisi tertinggi yaitu sebesar 3,46%, sementara tingkat absensi terendah terjadi pada bulan Mei dan September yaitu sebesar 2,78%. Untuk rata-rata tingkat absensi pegawai secara keseluruhan pada tahun 2022 yaitu 3,01%. Ini berarti bahwa tingkat absensi karyawan tergolong tinggi karena di atas 2 persen. Menurut Ardana (2021:53) apabila absensi 0 sampai 2 persen dianggap baik, 3 persen sampai 10 persen dianggap tinggi, di atas 10 persen dianggap tidak wajar maka perlu mendapatkan perhatian serius dari pihak perusahaan.

Faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Menurut Hasibuan (2020:202) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang mencintai pekerjaannya yang dapat dilihat dari moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Sutrisno (2019) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah yang berhubungan dengan imbalan yang diterima dalam pekerjaan dan berkaitan juga dengan faktor fisik dan psikologis. Karyawan yang puas akan cenderung lebih loyal terhadap organisasinya dan mempertahankan sikap positif terhadap pekerjaan mereka. Oleh karena itu, mereka tidak akan mengubah pekerjaan mereka dan menganggap pekerjaan mereka sekarang lebih baik daripada pekerjaan yang lain.

Fenomena terkait dengan kepuasan kerja di LPD Desa Adat Taro, dari hasil wawancara dan observasi dengan karyawan mengenai kepuasan kerja dimana fasilitas yang kurang memadai. atasan kurang memberikan apresiasi yang dapat membuat karyawan lebih semangat dalam bekerja, sehingga karyawan merasa tidak puas dalam pekerjaannya karena kurangnya pemberian

penghargaan atau reward. Salah satu cirinya adalah adanya ketidakdisiplinan karyawan saat melayani nasabah. Kurang baiknya pelayanan yang diberikan karyawan saat nasabah masih bertransaksi dapat menyebabkan nasabah merasa kurang puas dan komplain terhadap pelayanan yang diberikan.

Hal ini didukung oleh penelitian Carvalho (2020) dengan judul "*Motivasi On Job Satisfaction And Employee Performance Copperative Café Timor Di Timor Leste*", menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan didukung oleh penelitian Putra (2019), Adhan (2020), dan Hisan (2021), menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian berbeda yang ditemukan oleh Ariansy (2022) dengan judul Pengaruh Stres Kerja, Insentif Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Empiris PT. Telkom Magelang) menemukan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan didukung oleh penelitian Fauziek (2021), dan Fitri (2021) yang menemukan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan.

Faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi salah satunya adalah Kinerja karyawan. Kinerja secara umum adalah sebuah perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya digunakan

sebagai dasar atau acuan penilaian terhadap karyawan di dalam suatu organisasi. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk tercapainya tujuan organisasi oleh karena itu, kinerja juga merupakan sarana penentu dalam mencapai tujuan organisasi sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Afandi (2018:83), Kinerja adalah hasil kerja yang harus dicapai oleh seorang atau kelompok dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Adapun data yang telah menunjukkan adanya perbedaan jumlah target dan realisasi pembayaran kredit di LPD Desa Adat Taro tidak sepenuhnya berjalan dengan lancar serta sesuai dengan yang telah ditargetkan, dapat dilihat data realisasi penagihan kredit tahun 2018-2022 dapat dilihat pada tabel 1.2 sebagai berikut:

**Tabel 1. 2**  
**Laporan Kegiatan dan Perkembangan Pinjaman LPD Desa Adat**  
**Taro Tegallalang Tahun 2018-2022**

No	Tahun	Target	Realisasi	Pencapaian (%)
1	2018	Rp 195.500.000,00	Rp 193.622.000,00	99,03
2	2019	Rp 210.100.000,00	Rp 130.350.000,00	62,04
3	2020	Rp 420.600.000,00	Rp 231.302.000,00	55,00
4	2021	Rp 515.150.000,00	Rp 190.266.000,00	36,93
5	2022	Rp 525.000.000,0 0	Rp 175.346.000,00	33,39

Sumber: Laporan Pertanggungjawaban LPD Desa Adat Taro, Tegallalang (2023)

Berdasarkan Tabel 1.2 menunjukkan bahwa terdapat penurunan realisasi kredit yang dibayarkan nasabah selama tahun 2018-2022. Dilihat pada tabel yaitu

realisasi kredit tahun 2018 sebesar 99,03%, pada tahun 2019 mengalami penurunan realisasi sebesar 62,04%, tahun 2020 sebesar 55,00%, tahun 2021 sebesar 36,93%, dan tahun 2022 sebesar 33,39%. Ini disebabkan karena karyawan yang kurang teliti pada saat melakukan survey sebelum dilakukan persetujuan dan pencairan kredit. Penurunan realisasi ini timbul karena penurunan jumlah kredit yang dibayarkan oleh nasabah.

Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang berkaitan dengan kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Taro, Tegallalang, Gianyar tidak maksimal dan hasil penelitian sebelumnya maka peneliti tertarik untuk meneliti Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LPD Desa Adat Taro Tegallalang, Gianyar.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimanakah pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Taro Tegallalang, Gianyar?
2. Bagaimanakah pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Taro Tegallalang, Gianyar?
3. Bagaimanakah pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Taro Tegallalang, Gianyar?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian di atas maka tujuan dari dilaksanakan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Taro Tegallalang, Gianyar.
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Taro Tegallalang, Gianyar.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Taro Tegallalang, Gianyar.

### 1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian yang dilakukan diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan, antara lain yaitu:

#### 1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu menjadi bahan referensi dan memberikan ilmu pengetahuan mengenai pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Taro Tegallalang, Gianyar.

#### 2. Manfaat Praktis

##### a. Bagi Mahasiswa

Untuk memenuhi salah satu syarat dalam mencapai gelar sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar. Untuk mengaplikasikan ilmu yang diperoleh di bangku kuliah dan

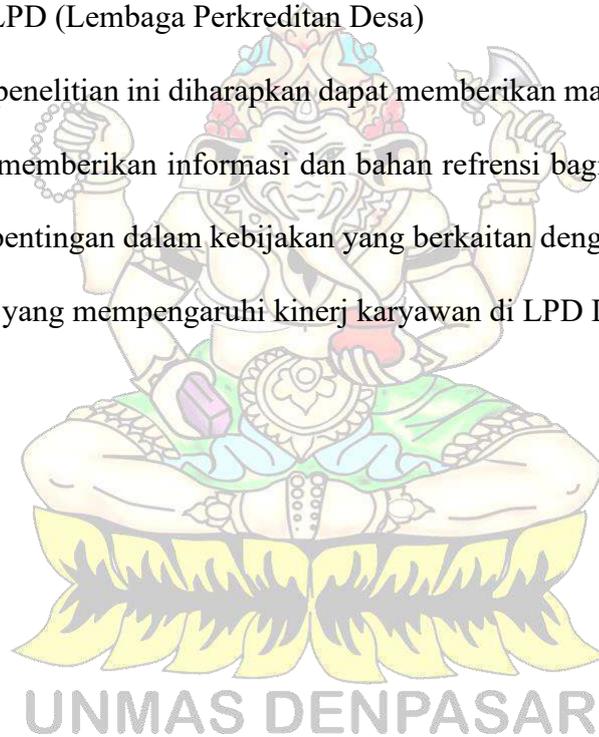
sekaligus menanggapi suatu kejadian, memberikan sumbangkan pemikiran.

b. Bagi Fakultas dan Universitas

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan juga memberikan informasi bagi mahasiswa lain. Dapat menjadi tambahan refrensi dalam pengetahuan manajemen SDM bagi mahasiswa yang akan meneliti lebih lanjut terhadap masalah yang terkait.

c. Bagi LPD (Lembaga Perkreditan Desa)

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat praktis yakni dapat memberikan informasi dan bahan refrensi bagi pihak-pihak yang berkepentingan dalam kebijakan yang berkaitan dengan masalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerj karyawan di LPD Desa Taro.



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Landasan Teori

Menurut Sugiyono (2018), Landasan teori merupakan alur logika atau penalaran yang merupakan seperangkat konsep, definisi, dan proporsi yang disusun secara sistematis. Landasan teoritis deskriptif dari hasil suatu studi kepustakaan yang berhubungan (relevan) serta mendukung pokok permasalahan yang hendak diteliti sehingga landasan teoritis diharapkan mampu menjadi landasan atau acuan maupun pedoman dalam penyelesaian suatu masalah yang timbul dalam penelitian ini.

#### 2.2 Goal Setting Theory

Penelitian ini menggunakan *goal setting theory* merupakan teori motivasi yang menjelaskan penyebab individu bertindak dengan menetapkan tujuan, *teori goal setting* dikemukakan oleh Locke pada tahun (1968) sebagai teori utama (*grand theory*). *Goal setting theory* lebih menekankan pentingnya hubungan antara tujuan yang sudah ditetapkan dan kinerja yang sudah dihasilkan. Dengan konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu untuk memahami tujuan yang diharapkan oleh suatu organisasi, maka dalam pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya.

*Goal setting theory* mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan (Robbins, 2015:24). Ketika seseorang individu sudah memiliki komitmen untuk mencapai suatu tujuan, maka komitmen itu akan mempengaruhi tindakannya dan dapat mempengaruhi konsekuensi kinerjanya.

Dengan tujuan yang ditetapkan dapat dipandang sebagai tingkat kinerja yang akan dicapai oleh setiap individu. Secara keseluruhan, niat dan hubungannya dengan tujuan-tujuan yang ditetapkan merupakan motivasi yang kuat dalam mewujudkan kinerjanya. Setiap individu harus memiliki keterampilan, mempunyai tujuan dan menerima umpan balik untuk menilai kinerjanya.

Munandar (2020) menyatakan bahwa tujuan dari individu (tujuan, intensi) akan menunjukkan tindakannya. Artinya kuat ataupun lemahnya perilaku ditentukan oleh tujuan yang hendak dicapai, tujuan yang jelas dapat dipahami dan bermanfaat akan membuat individu berkecenderungan untuk berjuang lebih keras dalam mencapai tujuan, dibandingkan dengan tujuan yang sangat sulit dipahami dan menunjukkan bahwa niat untuk mencapai tujuan merupakan sumber motivasi kerja yang utama. Teori penetapan tujuan mengisyaratkan bahwa individu berkomitmen pada tujuan, pengaruh tersebut sehubungan dengan adanya kekhususan tujuan dan adanya tantangan umpan balik terhadap kinerja. Secara khusus dapat dikatakan bahwa penetapan tujuan khusus dapat meningkatkan kinerja, tujuan, menghasilkan kinerja yang lebih tinggi dari pada tujuan yang mudah. Teori ini mengasumsikan bahwa faktor utama yang mempengaruhi pilihan yang dibuat individu adalah tujuan yang mereka miliki.

Berdasarkan pendekatan yang terjadi antara penelitian ini dengan *goal setting theory* untuk mencapai keberhasilan suatu karyawan dalam mengelola anggaran merupakan tujuan yang ingin dicapai, sedangkan variabel kepemimpinan, budaya organisasi, dan kepuasan kerja sebagai faktor penentu. Semakin sulit dan spesifik tujuan yang ditetapkan, maka semakin tinggi tingkat

prestasi yang akan dihasilkan. Salah satu karakteristik dari *goal setting theory* adalah tingkat kesulitan tujuan.

## 2.3 Kepemimpinan

### 2.3.1 Pengertian Kepemimpinan

Menurut Napitupulu (2019:2) Kepemimpinan berasal dari kata pimpin, mempunyai awalan pe dan akhiran an yang menunjukkan sifat yang dimiliki oleh pemimpin itu. Kata pimpin mengandung pengertian mengarahkan, membina atau mengatur, menuntut dan juga menunjukkan ataupun mempengaruhi. Oleh karena itu, pemimpin diharapkan dapat mempengaruhi, mendukung, dan memberikan motivasi agar para pengikutnya mau melaksanakannya secara antusias dalam mencapai suatu tujuan yang diinginkan baik secara individu maupun secara organisasi. Menurut Sagala (2018) kepemimpinan (*leadhershship*) dapat dimaknai dengan sekumpulan kemampuan dan sifat-sifat kepribadian yang ada dalam diri pemimpin, seperti kewibawaan, keterampilan, pengetahuan, visi dan kompetensi untuk dijadikan sarana kepemimpinan dalam meyakinkan orang yang dipimpinya agar mereka dapat dan mau melaksanakan tugas yang diberikan dengan penuh tanggung jawab.

Kepemimpinan merupakan suatu kemampuan, proses, atau fungsi pada umumnya untuk mempengaruhi orang-orang agar berbuat sesuatu dalam rangka mencapai tujuan tertentu. Menurut Dewi (2019) kepemimpinan adalah keterampilan seseorang dalam mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya tujuan dalam suatu kondisi. Sebagai seorang pemimpin

harus memiliki kemampuan untuk mempengaruhi personal agar mau bekerja sama untuk mencapai tujuan yang baik, dengan memotivasi, komunikasi yang lancar, hubungan interpersonal yang baik, kerja kelompok yang kompak. Sedangkan definisi kepemimpinan menurut Selanjutnya menurut Wijono (2018) kepemimpinan merupakan usaha seorang pemimpin untuk merealisasikan tujuan individu atau organisasi, sehingga pemimpin diharapkan dapat mempengaruhi, mendukung dan memberikan motivasi agar mau melaksanakan dengan semangat dalam mencapai tujuan yang diinginkan oleh organisasi.

Dari beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan dalam diri seseorang untuk mempengaruhi orang lain dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab demi tercapainya suatu tujuan organisasi.

### 2.3.2 Fungsi Kepemimpinan

Beberapa fungsi kepemimpinan menurut Ansory (2018:83) yaitu:

1. Pengambilan keputusan dan merealisasi keputusan itu.
2. Pendelegasian wewenang dan pembagian kerja kepada para bawahan.
3. Meningkatkan daya guna dan hasil guna semua unsur manajemen.
4. Memotivasi bawahan supaya bekerja efektif dan semangat.
5. Mengembangkan loyalitas, imajinasi, dan kreativitas bawahan.
6. Pemprakarsai, penggiat, dan pengendalian rencana.
7. Mengkordinasikan dan mengintegrasikan kegiatan-kegiatan bawahan.

### 2.3.3 Faktor -Faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan

Dalam melaksanakan tugas kepemimpinan mempengaruhi kelompok atau orang untuk menuju tujuan tertentu yang dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan menurut Afandi (2018:115-116) sebagai berikut:

#### 1. Kematangan Emosional

Dimana emosi yang tenang dalam mengatasi masalah dan tidak terburu-buru dalam mengambil keputusan, tidak mudah terpengaruh oleh informasi yang belum jelas.

#### 2. Komunikatif

Berbicara dengan benar sehingga lebih mudah dimengerti, berkata dengan baik dan tepat sehingga orang yang menerima pesan dengan cepat melaksanakan apa yang disampaikan oleh pimpinan

#### 3. Memberi Keputusan

Berani mengambil suatu Keputusan pada suatu masalah yang harus diputuskan oleh pimpinan.

#### 4. Mengawasi

Turun ke lokasi kerja, melihat, memberikan wejangan tentang pekerjaan tersebut.

#### 5. Evaluasi

Menilai hasil kinerja karyawan dan memutuskan masa depan karyawan.

#### 6. Disiplin

Pimpinan yang taat aturan akan menjadi contoh bagi karyawan.

7. Motivasi

Dorongan semangat kepada karyawan agar menghasilkan kinerja yang optimal.

8. Visi Dan Misi

Harapan yang ingin dicapai dimasa mendatang sekaligus cara melaksanakan cita-cita tersebut.

9. Profesional

Ahli dalam bidang yang dikelola.

10. Pendidikan

Jenjang mendidik yang mendukung kemampuan dan keterampilan pimpinan.

11. Pengalaman Kerja

Pernah melakukan jabatan serupa pada Perusahaan atau organisasi yang sejenis.

12. Tanggung jawab

Dimana seseorang dapat dipercaya atas semua Tindakan dan putusan yang telah dilakukan selama memimpin.

13. Kewibawaan

Disegani diperhatikan, dihormati, ditaati dan didukung.

#### 2.3.4 Indikator Kepemimpinan

Pemimpin besar yang berhasil bukanlah orang yang tidak memiliki kelemahan, melainkan orang yang mampu membangun kekuatan diri untuk menampilkan keberhasilan dan keunggulannya. Menurut Afandi (2019) indikator kepemimpinan adalah sebagai berikut :

1. Keteladanan

Keteladanan suatu pemimpin dalam semua aspek sangat penting. Teladan dapat memberi contoh yang baik dalam semua aspek. Pemimpin yang teladan berarti pemimpin tersebut dapat memberikan contoh yang baik dalam semua bidang.

2. Dapat memecahkan masalah dengan kreatif

Seorang pemimpin harus memiliki sikap adil dan bijaksana untuk memecahkan masalah. Dalam suatu organisasi pemimpin yang dibutuhkan adalah pemimpin yang bertanggung jawab, pemimpin yang bertanggung jawab tidak boleh memihak kepada siapapun pemimpin harus memilih sikap adil untuk memecahkan suatu masalah atau konflik.

3. Memiliki kejujuran

Seorang pemimpin akan senantiasa membangun kelihaihan berkomunikasi lewat kejujuran dengan kejujuran akan muncul sebuah integritas untuk bekerja secara benar dan penuh kesungguhan.

4. Memiliki motivasi yang kuat untuk memimpin

Motivasi menuntut agar pemimpin mengetahui bagaimana harus selalu memberi informasi kepada staf, agar menyediakan waktu dan melakukan usaha yang diperlukan untuk memperoleh saran-saran dan rekomendasi-rekomendasi dari stafnya mengenai masalah yang menyangkut kepentingan bersama.

#### 5. Tanggung jawab

Tanggung jawab seorang pemimpin dalam membuat keputusan untuk mempengaruhi perilaku bawahan, untuk mencapai tujuan dan pelaksanaan visi dan misi suatu Lembaga.

#### 6. Pengaruh ideal

Pemimpin harus menjadi contoh yang baik, yang dapat diikuti oleh karyawannya, sehingga akan menghasilkan rasa hormat dan percaya kepada pemimpin tersebut.

### 2.4 Budaya Organisasi

#### 2.4.1 Pengertian Budaya Organisasi

Menurut (Robbins 2018:265) Budaya organisasi didefinisikan sebagai sebuah sistem makna (persepsi) bersama yang dianut oleh anggota organisasi, yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Menurut Hari (2019:4) budaya organisasi merupakan nilai-nilai yang menjadi pegangan dalam sumber daya manusia untuk menjalankan kewajiban di organisasi. Budaya organisasi yang baik memberikan nilai yang baik bagi keberhasilan suatu perusahaan. Setiap perusahaan memiliki budaya atau ciri khasnya, budaya ini menjadi penting karena menjadi salah satu pembeda perusahaan terhadap perusahaan lainnya.

Menurut Sutrisno (2019:1-2) mengartikan bahwa budaya organisasi sebagai pola keyakinan dan nilai-nilai (*values*) organisasi yang dipahami, atau norma-norma yang telah disepakati dan diikuti oleh anggota sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah dalam organisasi. Sedangkan menurut Bahri (2018:34) menjelaskan bahwa budaya organisasi merupakan

seperangkat nilai dan keyakinan yang menjadi karakteristik bagaimana cara melakukan sesuatu dalam organisasi.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan pola keyakinan dan nilai-nilai organisasi yang diyakini dan dijiwai oleh seluruh anggotanya dalam melakukan pekerjaan sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan, dan merasakan terhadap masalah-masalah terkait, sehingga akan menjadi sebuah nilai atau aturan di dalam organisasi tersebut.

#### **2.4.2 Fungsi Budaya Organisasi**

Menurut Emron (2018:127) budaya organisasi membentuk beberapa fungsi antara lain :

1. Memberikan nuansa yang dapat membedakan dengan organisasi lain yang memiliki kesan tersendiri sehingga bisa memberikan citra positif bagi organisasi itu sendiri.
2. Memiliki symbol dan nilai-nilai yang menjadi kebanggaan anggota yang ada dalam organisasi tersebut.
3. Membimbing, perilaku-perilaku anggotanya kearah pemikiran konstruktif, berkontribusi positif, dan bekerja efektif dalam mencapai tujuan organisasi.
4. Membangun kerjasama tim yang solid dan memiliki rasa kebersamaan yang tinggi sesama anggota.

### 2.4.3 Indikator Budaya Organisasi

Menurut Hari (2019:14) indikator yang mempengaruhi budaya organisasi yaitu sebagai berikut :

1. Inovatif memperhitungkan resiko

Bahwa setiap karyawan akan memberikan perhatian yang sensitif terhadap segala permasalahan, mungkin tentang resiko kerugian bagi kelompok organisasi secara keseluruhan.

2. Memberikan perhatian pada setiap masalah

Menggambarkan ketelitian dan kecermatan dari karyawan di dalam melaksanakan tugasnya.

3. Berorientasi pada hasil yang dicapai

Supervise seorang manajer merupakan salah satu cara untuk mengarahkan dan memberdayakan bawahannya. Melalui supervise ini dapat diuraikan tujuan organisasi kelompok serta anggotanya.

4. Berorientasi pada semua kepentingan karyawan

Keberhasilan atau kinerja organisasi salah satunya ditentukan oleh tim kerja, dimana kerjasama tim dapat dibentuk apabila manajer dapat melakukan supervise dengan baik terhadap bawahannya.

5. Agresif dalam berkerja

Produktivitas tinggi dapat dilaksanakan apabila perfoma karyawan dapat memenuhi standar yang dibutuhkan untuk melakukan tugasnya. perfoma yang baik dimaksudkan antara lain kualifikasi keahlian yang dapat memenuhi persyaratan produktivitas serta harus diikuti dengan disiplin yang tinggi.

## 6. Mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja

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

## 2.5 Kepuasan Kerja

### 2.4.4 Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Afandi (2018:74) kepuasan kerja adalah sikap positif dari tenaga kerja yang meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Menurut Sudaryo (2018) kepuasan kerja merupakan perasaan tentang respon efektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan berdasarkan atas harapan dengan imbalan yang diberikan suatu organisasi atau Perusahaan. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya akan timbul sikap atau tingkah laku negatif yang dapat menimbulkan frustrasi. Kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya dari pada tidak menyukainya. Perasaan-perasaan yang berhubungan dengan kepuasan dan ketidakpuasan kerja cenderung mencerminkan penaksiran dari tenaga

kerja tentang pengalaman-pengalaman kerja pada waktu sekarang dan lampau dari pada harapan-harapan untuk masa depan.

Menurut Sutrisno (2019:74) kepuasan kerja adalah sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik. Karyawan lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaan dari pada balas jasa walaupun balas jasa itu penting. Seorang karyawan yang merasa puas cenderung lebih jarang absen, memberikan kontribusi positif, dan bertahan diperusahaan. Sebaliknya karyawan tidak merasa puas mungkin lebih sering absen, dapat mengalami stress yang mengganggu rekan kerja, dan mungkin terus menerus mencari pekerjaan lain. Menurut Prayogo (2019) kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang dapat mencintai pekerjaannya, kepuasan kerja harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, kedisiplinan karyawan dapat meningkat.

Dari beberapa definisi kepuasan kerja di atas dapat disimpulkan setiap orang yang bekerja mengharapkan dapat memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. Kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik positif maupun negatif tentang pekerjaannya.

#### 2.4.5 Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

Menurut Sudaryo (2018) faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain, gaji, pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, atasan, promosi, lingkungan kerja.

1. Gaji, jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja, apakah sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil.
2. Pekerjaan itu sendiri, isi pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang, apakah memiliki elemen yang memuaskan atau tidak.
3. Rekan kerja, teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak.
4. Atasan, seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.
5. Promosi, kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan.
6. Lingkungan kerja, yaitu lingkungan fisik dan non fisik

#### 2.4.6 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Afandi (2018:82) indikator kepuasan kerja karyawan sebagai berikut :

##### 1. Pekerjaan

Isi Pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan. Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan

kemampuan mereka dan menawarkan beragam tugas, kebebasan, dan umpan balik.

## 2. Promosi

Dimana seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Dengan naiknya jabatan karyawan akan lebih leluasa dalam mengerjakan tugas sesuai dengan bidangnya. Dengan fasilitas yang lengkap dapat membuat karyawan lebih mudah mengerjakan tugas yang diberikan sehingga lebih mudah untuk mempromosikan karyawan untuk naik jabatan. Di samping itu, kebanyakan karyawan lebih menyukai bekerja dekat dengan rumah, dalam fasilitas yang bersih dan relatif modern, dan dengan alat-alat yang memadai.

## 3. Upah

Para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil dan segaris dengan pengharapan mereka. Bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat ketrampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan. Promosi memberikan kesempatan untuk pertumbuhan pribadi, tanggung jawab yang lebih banyak, dan status sosial yang ditingkatkan. Oleh karena itu, individu-individu yang mempersepsikan bahwa keputusan promosi dibuat secara adil, kemungkinan besar karyawan akan mengalami kepuasan dalam pekerjaannya.

#### 4. Pengawas

Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja, Orang-orang dengan tipe kepribadian yang sama dengan pekerjaannya memiliki kemungkinan yang besar untuk berhasil dalam pekerjaannya, sehingga mereka juga akan mendapatkan kepuasan yang tinggi. Dengan adanya masukan dari karyawan atau atasan dapat membuat hubungan antar atasan dan bawahan lebih baik.

#### 5. Rekan kerja

Bagi kebanyakan karyawan, bekerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu, tidaklah mengejutkan apabila mempunyai rekan kerja yang ramah dan mendukung akan mengarahkan karyawan, sebab dengan adanya kinerja karyawan ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu perlu penentuan kriteria yang jelas dan terukur untuk dijadikan sebagai acuan

## 2.6 Kinerja Karyawan

### 2.6.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2019:184) kinerja karyawan merupakan hasil kerja dan kemampuan kerja karyawan dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu dalam pemenuhan tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama periode waktu tertentu. Kinerja merupakan kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi yang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing sesuai dengan tugas yang

telah dibebankan kepadanya serta kualitas, kuantitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas.

Menurut Afandi (2021:83-84) kinerja merupakan kesediaan seseorang atau sekelompok orang untuk meningkatkan hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Menurut Busro (2018:89) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan organisasi, yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan yang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara legal dan tidak melanggar hukum yang bertentangan dengan moral dan etika. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

Berdasarkan penelitian ahli tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan kinerja adalah hasil dari suatu proses yang dapat dicapai oleh seseorang dalam suatu organisasi berdasarkan ketentuan dan kesepakatan serta standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

### **2.6.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Menurut Kasmir (2019:89-93) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain:

1. Kemampuan keahlian

Kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam suatu pekerjaan.

2. Pengetahuan

Seseorang yang memiliki pengetahuan mengenai pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik.

3. Rancangan kerja

Rancangan pekerjaan akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.

4. Kepribadian

Kepribadian atau karakter yang dimiliki seseorang karyawan.

5. Motivasi kerja

Dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.

6. Kepemimpinan

Perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan.

7. Gaya kepemimpinan

Cara seseorang pemimpin dalam mengatur bawahannya.

8. Budaya organisasi

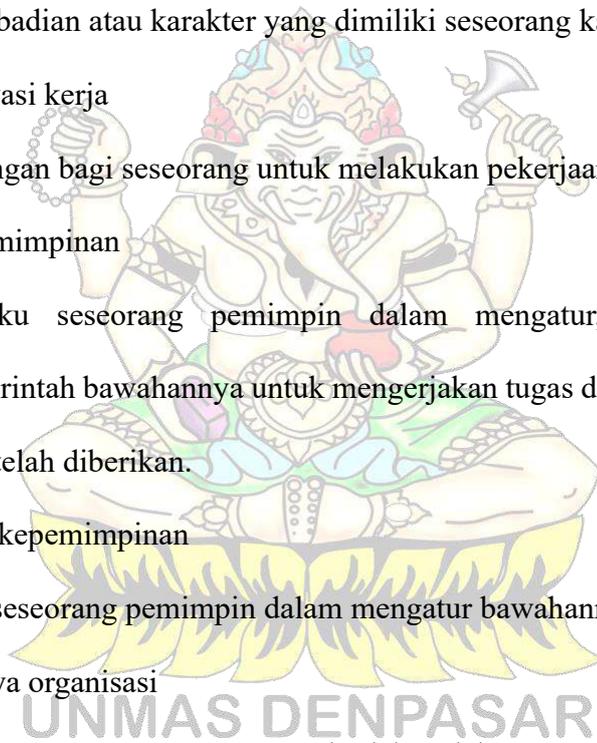
Kebiasaan atau norma yang berlaku dalam suatu organisasi atau Perusahaan.

9. Kepuasan kerja

Perasaan puas atau perasaan senang setelah melakukan suatu pekerjaan.

10. Lingkungan kerja

Suasana atau kondisi lokasi tempat kerja.



### 11. Loyalitas

Kesetiaan untuk tetap bekerja dan membela Perusahaan dimana tempatnya bekerja.

### 12. Komitmen

Keterikatan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan Perusahaan.

### 13. Disiplin kerja

Menjalankan aktivitas pekerjaan sesuai dengan ketepatan waktu.

## 2.6.3 Indikator Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja dari seorang karyawan yang dihasilkan baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Pekerjaannya dapat dipertanggung jawabkan oleh karyawan yang sesuai dengan prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan yang sesuai dengan peran dan tanggung jawab dalam suatu perusahaan. Menurut Kasmir (2019:208), indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan antara lain:

#### 1. Kualitas (mutu)

Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu. Dengan kata lain bahwa kualitas merupakan suatu tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan.

#### 2. Kuantitas (jumlah)

Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas dihasilkan oleh seseorang. Dengan kata lain kuantitas merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam bentuk

satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.

3. Waktu (jangka waktu)

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi (misalnya 30 menit). Jika melanggar atau tidak memenuhi ketentuan waktu tersebut, maka dapat dianggap kinerjanya kurang baik, demikian pula sebaliknya.

4. Penekanan biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan. Jika pengeluaran biaya melebihi anggaran yang telah ditetapkan maka akan terjadi pemborosan, sehingga kinerja dianggap kurang baik demikian pula sebaliknya.

5. Pengawasan

Hampir seluruh jenis pekerjaan perlu melakukan dan memerlukan pengawasan terhadap pekerjaan yang sedang berjalan. Pada dasarnya situasi dan kondisi selalu berubah dari keadaan yang baik menjadi tidak baik atau sebaliknya. Dengan adanya pengawasan maka setiap pekerjaan akan menghasilkan kinerja yang baik.

## 2.7 Hasil Penelitian Sebelumnya

Sebagai dasar untuk melakukan suatu penelitian, penelitian yang pernah dilakukan oleh penelitian penting untuk diketahui. Ini sangat berguna untuk menentukan Langkah penelitian serta dapat digunakan sebagai bahan perbandingan.

1. Penelitian yang dilakukan oleh Amirudin (2020) yang berjudul pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. SAMKO Indonesia. Metode yang digunakan adalah exsplanatory research dengan sampel 74 responden. Teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Dengan hasil penelitian kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah waktu penelitian, objek penelitian dan lokasi penelitian, sedangkan persamaannya yaitu sama-sama menggunakan variabel kepemimpinan.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Syahputra (2022) yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tarukim Labura. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja pada dinas perumahan dan dan kawasan pemukiman kab. Labuhan batu utara sebanyak 31 pegawai dan sampel yang dipakai adalah seluruh pegawai yang ada. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik uji t, uji f dan koefisien determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program Software SPSS 22.00 for Windows. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, dari pengujian parsial kepemimpinan berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja pegawai. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah waktu penelitian, objek penelitian dan lokasi penelitian, sedangkan persamaannya yaitu sama-sama menggunakan variabel kepemimpinan.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Widhiastiti (2019) yang berjudul *The Influence Of Organizational Leadership And Culture On Employee Performance With Behavior Organizational Citizenship (OCB) As Mediation Variable On Indonesian ART Institute*. Penelitian ini dilakukan di Institut Seni Indonesia Denpasar dengan populasi sebanyak 114 pegawai dan sampel sebanyak 88 pegawai. Semua data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner layak untuk digunakan. Teknik analisis yang digunakan adalah SEM (Structural Equation Modeling) model persamaan struktural berdasarkan varian atau komponen yaitu PLS (Partial Least Square). Dengan hasil yang menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah waktu penelitian, objek penelitian dan lokasi penelitian, sedangkan persamaannya yaitu sama-sama menggunakan variabel kepemimpinan.
4. Penelitian yang dilakukan oleh Syukur (2019) yang berjudul Pengaruh kepemimpinan, komunikasi organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Tegal. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian korelasi atau korelasional yaitu dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan dan karyawan Sekretariat DPRD Kabupaten Tegal

sebanyak 50 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Tegal. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah waktu penelitian, objek penelitian dan lokasi penelitian, sedangkan persamaannya yaitu sama-sama menggunakan variabel kepemimpinan.

5. Penelitian yang dilakukan oleh Ernanda (2021) yang berjudul *The Effect Of Motivational Culture On Employee Performance In PT Buana Wira Subur Sakti*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Buana Wirasubur Sakti berjumlah 75 orang dengan teknik sampling jenuh menggunakan total sampling diperoleh sampel penelitian sebanyak 75 orang. Dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PT. Buana Wirasubur Sakti. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah waktu penelitian, objek penelitian dan lokasi penelitian, sedangkan persamaannya yaitu sama-sama menggunakan variabel kepemimpinan.
6. Penelitian yang dilakukan oleh Verawati (2019) yang berjudul *The Role Of Skill In Mediating The Influence Of Organizational Culture To Employess' Performance In Genral Affairs And Human Resources Development Of Klungkung Regency Public Hospital*. Data primer dikumpulkan dari 61 responden. Dengan analisis data menggunakan *Structural Equation Modelling-Partial Least Square (SEM-PLS)*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah waktu penelitian, objek penelitian dan lokasi penelitian, sedangkan persamaannya yaitu sama-sama menggunakan variabel budaya organisasi.

7. Penelitian yang dilakukan oleh Dewi (2020) dengan judul *The Influence Of Organizational Culture And Motivation On Employee Performance Satisfaction In Agriculture And Food Sevices, Badung Regency*. Sampel penelitian ini adalah 100 orang pegawai Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Badung. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Smart-software PLS (Partial Least Square)*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah waktu penelitian, objek penelitian dan lokasi penelitian, sedangkan persamaannya yaitu sama-sama menggunakan variabel budaya organisasi.
8. Penelitian yang dilakukan oleh Cahyani (2021) yang berjudul pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada kantor dinas tenaga kerja dan transmigrasi Provinsi D.I Yogyakarta. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 75 orang karyawan. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Dengan hasil analisis menunjukan bahwa budaya organisasi dan pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sedangkan gaya kepemimpinan tidak berpengaruh

terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah waktu penelitian, objek penelitian dan lokasi penelitian, sedangkan persamaannya yaitu sama-sama menggunakan variabel budaya organisasi.

9. Penelitian yang dilakukan oleh Marlius (2023) yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi Dan Rotasi Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, metode pengambilan sampel menggunakan total sampling dengan jumlah responden 60 orang. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah waktu penelitian, objek penelitian dan lokasi penelitian, sedangkan persamaannya yaitu sama-sama menggunakan variabel budaya organisasi.
10. Penelitian yang dilakukan oleh Lutfi (2020), melakukan penelitian dengan judul. Penelitian ini menggunakan Teknik analisis regresi linear berganda, dengan sampel yang digunakan sebanyak 97 responden. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah waktu penelitian, objek penelitian dan lokasi penelitian, sedangkan persamaannya yaitu sama-sama menggunakan variabel budaya organisasi.

11. Penelitian yang dilakukan oleh Sembiring (2021) yang berjudul Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Kabupaten Dell Serdang. Pengumpulan data yang dilakukan adalah menggunakan angket, dengan sampel populasi yaitu 60 orang. Teknik analisis data menggunakan PLS-SEM. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah waktu penelitian, objek penelitian dan lokasi penelitian, sedangkan persamaannya yaitu sama-sama menggunakan variabel kepuasan kerja.
12. Penelitian yang dilakukan oleh Adhan (2020) yang berjudul Peran Mediasi Komitmen Organisasional Pada Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen Tetap Universitas Swasta di Kota Medan. Penelitian ini dilakukan di Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara (UMSU) dan Universitas Muslim Nusantara (UMN) Al Washliyah di Medan. Populasinya adalah 425 dosen tetap yang memiliki jabatan fungsional di kedua universitas tersebut, dan sampel ditentukan sebanyak 219 orang. Data dikumpulkan dengan teknik wawancara dan kuesioner. Analisis jalur digunakan untuk menganalisis data, dan menunjukkan bahwa kepuasan kerja terbukti memiliki pengaruh langsung yang signifikan baik terhadap komitmen organisasi maupun terhadap kinerja dosen. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah waktu penelitian, objek penelitian dan lokasi penelitian, sedangkan persamaannya yaitu sama-sama menggunakan variabel kepuasan kerja.

13. Penelitian yang dilakukan oleh Hisan (2021) yang berjudul Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Langsa. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 23 orang. Metode analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda, uji t, uji F, dan analisis koefisien determinasi. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Langsa. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah waktu penelitian, objek penelitian dan lokasi penelitian, sedangkan persamaannya yaitu sama-sama menggunakan variabel kepuasan kerja.
14. Penelitian yang dilakukan oleh Carvalho (2020) dengan judul *Motivasi On Job Satisfaction And Employee Performance cooperative Café Timor di Timor Leste*. Populasi dalam penelitian ini adalah 505 karyawan cooperative Café Timor di Timor Leste dengan sampel jenuh di 6 lokasi perusahaan yaitu Pabrik NT, Comoro, Manleuana Railaco, Tibar dan di kantor pusat sebanyak 202. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode pengumpulan data menggunakan wawancara dan koesioner. Dengan menggunakan teknik analisis deskriptif dan pendekatan berbasis varians atau berbasis komponen dengan alat analisis *Partial Least Square (PLS)*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah waktu penelitian, objek penelitian dan lokasi penelitian, sedangkan persamaannya yaitu sama-sama menggunakan variabel kepuasan kerja.

15. Penelitian yang dilakukan oleh Putra (2019) dengan judul penelitian *Work Motivation, Organizational Culture, Employee Performance, Work Satisfaction In Management Of Pandawa Beach Tourism In Adat Village, Kutuh Badung Regency*. Penelitian ini dilakukan di Unit Usaha Pengelola Kawasan Wisata Pantai Pandawa Desa Adat Kutuh Kabupaten Badung dengan jumlah populasi 61 orang dan sampel 60 orang. Semua data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner layak digunakan, kemudian dianalisis menggunakan model persamaan struktural berdasarkan varians yang dikenal dengan analisis *Partial Least Square (PLS)*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah waktu penelitian, objek penelitian dan lokasi penelitian, sedangkan persamaannya yaitu sama-sama menggunakan variabel kepuasan kerja.

