

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap perusahaan dituntut untuk lebih bekerja baik secara efisien dan efektif untuk menghadapi perubahan dinamis ekonomi dan persaingan. Didirikannya perusahaan pun mempunyai tujuan yang sangat utama, yaitu memaksimalkan keuntungan dan terus bertahan dalam persaingan bisnis yang semakin ketat. Selain itu, perusahaan berdiri juga ditujukan untuk meningkatkan kesejahteraan baik itu pemilik maupun karyawannya. Perusahaan atau organisasi yang sebagai suatu tempat untuk dalam menjalankan aktivitas perusahaan yang dikerjakan oleh karyawan atau pegawai (Meutia dan Husada, 2019).

Sumber daya manusia sangat penting bagi suatu perusahaan atau suatu lembaga dalam mengelola, mengatur, dan menjalankan kegiatan di suatu organisasi, agar dapat mencapai kemampuan yang maksimal dan memiliki sikap yang professional setiap organisasi lazimnya memiliki bagian pengelolaan sumber daya manusia atau para pengelola sumber daya manusia lainnya melaksanakan tugas mengangkat, melatih, membayar, memotivasi, memelihara. Karena manusia dalam suatu lembaga pemerintah, organisasi atau perusahaan mempunyai kedudukan yang sangat strategis. Berhasil atau gagalnya pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen tergantung pada sejauh mana kualitas sumber daya manusianya (Hasibuan 2019:45).

Perusahaan tidak mungkin terlepas dari tenaga kerja manusia, walaupun aktivitas perusahaan itu telah mempunyai modal yang cukup besar dan teknologi

modern, sebab bagaimanapun majunya teknologi tanpa ditunjang oleh manusia sebagai sumber dayanya maka tujuan perusahaan tidak akan tercapai, dengan demikian maka sumber daya manusia sangat penting untuk diberikan arahan dan bimbingan dari manajemen perusahaan pada umumnya dan manajemen sumber daya manusia pada khususnya (Priscillia, dkk 2019). Manajemen sumber daya manusia adalah manajemen yang memfokuskan diri memaksimalkan kemampuan karyawan atau anggotanya melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai/karyawan menuju pengoptimalan tujuan organisasi (Edison, dkk 2019: 10).

Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir, 2019:182). Menurut Mangkunegara (2019:67) “Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang)”. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Berdasarkan penelitian terdahulu kinerja pegawai adalah suatu hasil yang telah dikerjakan dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang dilaksanakan secara legal, tidak melanggar hukum serta sesuai dengan moral dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya

Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain (Thoha, 2018:49). Sementara itu menurut Rivai (2019:42) gaya kepemimpinan adalah beberapa ciri

yang di tunjukkan pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya agar tujuan organisasi tercapai. Ciri yang ditunjukkan ini tentunya berkaitan dengan berbagai perilaku yang dapat digunakan untuk memersuasi atau memengaruhi orang lain seperti bawahan atau anggota organisasi yang berada di bawah pimpinannya. Jadi dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin.

Penelitian yang berkaitan dengan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai searah dengan penelitian yang dilakukan oleh Sutanjar dan Saryono (2019) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Afandi dan Bahri (2020) menunjukkan bahwa secara parsial, kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Fajri dan Dharmawan (2021) menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Suhanta, dkk (2022) menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Muizu, dkk (2019) menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Motivasi kerja juga mempengaruhi kinerja pegawai. Motivasi kerja adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas atau pekerjaan dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil

dari aktivitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas (Afandi, 2018:23). Sedangkan menurut Sumardjo & Priansa (2018:202) motivasi kerja adalah perilaku dan faktor-faktor yang mempengaruhi pegawai untuk menunjukkan intensitas individu, arah, dan ketekunan sebagai upaya mencapai tujuan organisasi. Artinya, motivasi tidak hanya dapat datang dari diri individu saja, melainkan terdapat faktor dari luar yang mampu merangsangnya pula. Dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu sikap mental yang tercipta baik dari dalam diri sendiri maupun faktor eksternal yang membuat seseorang berperilaku antusias, tekun, dan ikhlas untuk melakukan suatu kegiatan seperti pekerjaan dengan sebaik mungkin untuk mencapai tujuan spesifik atau tujuan organisasi pada umumnya.

Penelitian yang berkaitan dengan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai searah dengan penelitian yang dilakukan oleh Farisi, dkk (2020) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Hustia (2020) menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Arianto dan Kurniawan (2020) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Yanuari (2019) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang kuat dan positif antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Ekhsan (2019) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah budaya organisasi. Menurut Yosepha (2019) budaya organisasi adalah seperangkat

asumsi dasar oleh anggota-anggota organisasi, kemudian dikembangkan dan diwariskan guna mengatasi masalah-masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal. Menurut Dunan, dkk (2020) budaya organisasi adalah sistem makna, nilai-nilai dan kepercayaan yang dianut bersama dalam suatu organisasi atau perusahaan yang menjadi petunjuk untuk bertindak dan membedakan organisasi atau perusahaan yang satu dengan organisasi atau perusahaan yang lain. Berdasarkan pengertian budaya organisasi tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah norma-norma dan kebiasaan yang diterima sebagai suatu kebenaran oleh semua orang dalam organisasi atau perusahaan yang menjadi acuan bersama di antara manusia dalam berinteraksi dan berperilaku kepada sesama anggota organisasi.

Penelitian yang berkaitan dengan pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai searah dengan penelitian yang dilakukan oleh Kharishma, dkk (2019) menunjukkan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Hendra (2020) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Rivai (2020) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Sarumaha (2022) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Meutia dan Husada (2019) menunjukkan bahwa budaya organisasi dapat mempengaruhi secara positif terhadap kinerja karyawan.

Sekretariat Daerah Kabupaten Badung merupakan suatu kawasan perkantoran Pemerintahan Kabupaten Badung yang dirancang terintegrasi dalam satu area. Sekretariat Daerah Kabupaten Badung sebagai pusat pemerintahan dan juga pelayanan publik di Kabupaten Badung yang bertempat di Jalan Majapahit No.1, Kuta, Denpasar, Badung, Bali.

Data yang diperoleh dari Sekretariat Daerah Kabupaten Badung untuk melaksanakan pekerjaan, Sekretariat Daerah Kabupaten Badung menerapkan sistem kehadiran melalui basis manual dan sidik jari pada pegawainya. Melalui wawancara tidak terstruktur dengan Sekretaris Daerah, terdapat permasalahan atas kinerja pegawai dalam melakukan pekerjaan, yakni pada aspek kehadiran. Masalah tersebut terletak pada tingkat keterlambatan pegawai untuk hadir tepat waktu dalam melakukan kerja. Berikut tabel keterlambatan pegawai:

Tabel 1.1
Data Keterlambatan Pegawai
Bulan September 2022-Agustus 2023

No	Bulan	Jumlah Pegawai	Terlambat	Persentase
1	September	318	47	14,8%
2	Oktober	318	46	14,5%
3	November	318	42	13,2%
4	Desember	318	49	15,4%
5	Januari	318	49	15,4%
6	Februari	318	39	12,3%
7	Maret	318	50	15,7%
8	April	318	49	15,4%
9	Mei	318	48	15,0%
10	Juni	318	51	16,0%
11	Juli	318	53	16,7%
12	Agustus	318	55	17,2%
	Total		578	15,1%

Sumber: Sekretariat Daerah Kabupaten Badung, 2023

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa tingkat keterlambatan pegawai dari bulan September 2022 – Agustus 2023 cenderung berfluktuasi, dimana- mana rata-rata tingkat keterlambatan pegawai sebesar 15,1%. Masalah ini sering terjadi meskipun atasan sudah banyak memberikan teguran kepada pegawai, namun pegawai tidak menghiraukan teguran yang diberikan oleh atasan. Terdapat *punishment* yang diterapkan oleh perusahaan apabila pegawai telah terlambat bekerja diatas 10 menit (toleransi 10 menit dari perusahaan). hukuman (*punishment*) ini berlaku apabila pegawai telah terlambat berturut-turut sebanyak 3 kali dan telah menerima teguran. Jika pegawai terlambat sebanyak 3 kali berturut-turut maka pegawai diberikan Surat Peringatan (SP) oleh perusahaan dan tercatat sebagai tindak tidak terpuji. Alasan keterlambatan mereka bervariasi mulai dari terjebak macet, ada kendala dengan kendaraan yang ditumpangi hingga terlambat karena harus mengantar anak ke sekolah terlebih dahulu. Selain terlambat pegawai juga sering meninggalkan kantor sebelum waktunya, baik itu beberapa jam sebelum waktu pulang kantor maupun setengah hari.

Serta berdasarkan penelitian pendahuluan yang telah dilakukan kepada 10 responden tentang gaya kepemimpinan dapat disimpulkan bahwa 60% responden terindikasi tidak puas dengan gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh pimpinan Kantor Sekretariat. Gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh pimpinan perusahaan terindikasi bahwa pemimpin kurang memberikan motivasi kepada karyawannya untuk melaksanakan tugas dengan baik dan pemimpin juga kurang membantu dalam pengembangan diri karyawan. Selain dari faktor

kepemimpinan, faktor lain adalah motivasi yang diberikan kepada pegawai yang ada di Kantor Sekretariat.

Motivasi kerja pada Sekretariat Daerah Kabupaten Badung masih rendah, hal ini dapat dilihat pegawai bekerja santai dan berbincang-bincang saat bekerja. serta masih ada pegawai yang masih istirahat meski waktu istirahat telah selesai. Permasalahan mengenai motivasi kerja ini terjadi diakibatkan oleh faktor-faktor seperti tidak adanya pengakuan dari pimpinan terhadap hasil kerja karyawan serta tidak adanya perhatian berupa promosi jabatan terhadap prestasi yang dicapai pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Badung.

Serta berdasarkan penelitian pendahuluan yang telah dilakukan kepada 10 responden tentang budaya organisasi dapat disimpulkan bahwa 70% responden terindikasi tidak puas dengan budaya organisasi yang ada di Kantor Sekretariat. Budaya organisasi yang ada di Kantor Sekretariat terindikasi bahwa kurangnya dorongan untuk memiliki inisiatif, selain itu kurang termotivasinya karyawan dalam melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelayanan kepada masyarakat yang kurang optimal. Terkait belum optimalnya pelayanan kepada masyarakat khususnya terkait dengan lambannya penanganan kesehatan kepada masyarakat, dikarnakan miss komunikasi perawat dengan dokter sehingga berdampak pada waktu kerja dan kualitas kerja yang menurun.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Marjaya dan Pasaribu (2019) menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Djaya (2021) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap tingginya kinerja karyawan, Penelitian yang dilakukan oleh Ferdian

dan Devita (2020) menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan dari latar belakang diatas peneliti tertarik melakukan penelitian tentang gaya kepemimpinan, pengaruh motivasi karyawan dan juga budaya organisasi dalam membantu kinerja karyawan pada umumnya, agar mampu meningkatkan motivasi kerja serta dapat menciptakan iklim kerja yang lebih kondusif dan prestasi yang lebih banyak lagi. Berdasarkan penelitian terdahulu dan fenomena yang terjadi maka peneliti tertarik melakukan penelitian tentang “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Badung”.

1.2 Rumusan Permasalahan

Berdasarkan latar belakang tersebut diatas, perumusan masalah yang diajukan adalah sebagai berikut:

- 1) Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Badung?
- 2) Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Badung?
- 3) Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Badung?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan pokok permasalahan yang telah disampaikan di atas, maka dapat dirumuskan tujuan penelitian sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Badung.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Badung.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Badung.

1.4 Manfaat Penelitian

1) Manfaat Teoritis

a. Bagi Peneliti

Diharapkan menambah pengetahuan terhadap realita yang terjadi di dalam perusahaan yang nantinya berguna bagi kemajuan perusahaan khususnya mengenai gaya kepemimpinan, motivasi kerja, budaya organisasi dan kinerja pegawai.

b. Bagi Peneliti Lain

Diharapkan menambah informasi, sumbangan pemikiran dan bahan kajian dalam penelitian tentang upaya meningkatkan kinerja pegawai khususnya melalui gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan budaya organisasi.

2) Manfaat Praktis

a. Bagi Akademik

Diharapkan sebagai bahan kajian atau referensi bagi penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia.

b. Bagi Instansi/Perusahaan

Diharapkan dapat digunakan sebagai referensi dan bahan pertimbangan bagi pihak manajemen dalam merumuskan kebijakan pada Sekretariat Daerah Kabupaten Badung.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Goal Setting Theory*

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

Teori ini juga menyatakan bahwa perilaku individu diatur oleh ide (pemikiran) dan niat seseorang. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kerja yang ingin dicapai oleh individu. Jika seorang individu berkomitmen untuk mencapai tujuannya, maka hal ini akan mempengaruhi

tindakannya dan mempengaruhi konsenkuensi kinerjanya. Teori ini juga menjelaskan bahwa penetapan tujuan yang menantang (sulit) dan dapat diukur hasilnya akan dapat meningkatkan prestasi kerja (kinerja), yang diikuti dengan kemampuan dan keterampilan kerja. Berdasarkan uraian di atas, maka diasumsikan bahwa untuk mencapai kinerja yang optimal harus ada kesesuaian tujuan individu dan organisasi. Dengan menggunakan pendekatan goal setting theory, kinerja pegawai yang baik dalam menyelenggarakan pelayanan publik diidentikkan sebagai tujuannya (Davis dan Newstorm, 2018)

2.1.2 Kinerja Pegawai

1) Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir, 2019:182). Menurut Mangkunegara (2019:67) “Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang)”. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Prawirosentono dan Primasari (2019:87) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi

bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Terdapat hubungan erat antara kinerja perseorangan dengan kinerja perusahaan. Berdasarkan penelitian terdahulu maka dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah suatu hasil yang telah dikerjakan dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang dilaksanakan secara legal, tidak melanggar hukum serta sesuai dengan moral dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.

2) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai menurut Mangkunegara (2019:70) mengelompokkan berbagai unsur yang berpengaruh terhadap kinerja ke dalam 3 faktor yaitu :

- a) Faktor psikologis terdiri dari unsur: motivasi, persepsi, dan sikap karyawan terhadap pekerjaan dan unsur lainnya yang bersifat psikologis.
- b) Faktor organisasional terdiri dari unsur : kepemimpinan (*leadership*), penghargaan dengan kompensasi yang baik (*rewards*), lingkungan kerja yang sehat dan aman (*save and healthy environment*), kesempatan untuk berkembang (*growth and development*), partisipasi pegawai (*employee participation*), kualitas Komunikasi, struktur (*structure*), desain pekerjaan (*job design*) dan sumber daya.
- c) Faktor individu terdiri dari unsur: pendidikan, keterampilan, pengalaman, suku, ras dan unsur – unsur individual lainnya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai menurut (Wibowo, 2019:100) di antaranya adalah sebagai berikut

- a) *Personal factor*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi, dan komitmen individu.
- b) *Leadership factor*, ditunjukkan oleh kualitas dorongan bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader.
- c) *Team factor*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja.
- d) *System factor*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.
- e) *Contextual/situational factor*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

3) Indikator Kinerja Pegawai

Adapun indikator kinerja pegawai menurut Bangun (2018:234) adalah sebagai berikut:

a) Kuantitas

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

b) Kualitas

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

c) Ketepatan waktu

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

d) Kehadiran

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

e) Kemampuan bekerjasama

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

Menurut Mangkunegara (2019:75) adapun indikator-indikator kinerja sebagai berikut:

a) Kualitas.

Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

b) Kuantitas.

Kuantitas kerja adalah menunjukkan sebanyaknya jumlah dan jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektifitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

c) Tanggung Jawab.

Menunjukkan seberapa besar pegawai dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.

d) Kerjasama.

Kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai yang lain secara vertical dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

e) Inisiatif.

Inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melaksanakan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seorang pegawai.

Adapun indikator yang tepat dijadikan penelitian lebih lanjut yaitu kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, kehadiran dan kemampuan bekerjasama.

2.1.3 Gaya Kepemimpinan

1) Pengertian Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain (Thoha, 2018:49). Sementara itu menurut Rivai (2019:42) gaya kepemimpinan adalah beberapa ciri yang di tunjukkan pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya agar tujuan organisasi tercapai. Ciri yang ditunjukkan ini tentunya berkaitan dengan berbagai perilaku yang dapat digunakan untuk memersuasi atau memengaruhi orang lain seperti bawahan atau anggota organisasi yang berada di bawah pimpinannya.

Menurut Hasibuan (2019:56) gaya kepemimpinan adalah suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya, agar mau bekerja

sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan penelitian terdahulu dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin.

2) Faktor-faktor yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan

Menurut Siagian (2019:41) beberapa faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut.

- a) Budaya Organisasi, untuk membantu dalam memahami lingkungan dan cara agar dapat menanggapi. Budaya sangat berpengaruh terhadap gaya kepemimpinan yang diterapkan pemimpin untuk mengetahui kondisi organisasi secara utuh dan dapat melakukan tindakan yang tepat sehingga tercapainya kepemimpinan yang efektif.
- b) Faktor Gaya Kepengikutan, teori LMX (*Leader Member Exchange*) menjelaskan bahwa proses-proses mempengaruhi seorang manajer dan bawahan memiliki kecenderungan perilaku yang negatif ataupun positif. Hal ini dapat dipahami bahwa setiap bawahan pasti memiliki karakter yang berbeda-beda, oleh karena itu setiap pemimpin pasti memiliki cara yang berbeda pula dalam menerapkan gaya kepemimpinannya. Kepemimpinan yang efektif adalah bergantung pada relevansi tugas, dan hampir semua pemimpin yang sukses ia selalu mengadaptasi gaya kepemimpinan yang tepat.

- c) Keterampilan Kepemimpinan, kepemimpinan yang efektif sangat dipengaruhi gaya kepemimpinan dan gaya kepemimpinan itu sendiri dipengaruhi oleh keterampilan kepemimpinan seorang pemimpin sendiri.

Sedangkan menurut Luthans (2019:124) mengemukakan adanya empat faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan, yaitu:

- a) Karisma

Memberikan visi dan misi, memunculkan rasa bangga, mendapatkan respek dan kepercayaan.

- b) Inspirasi

Mengkomunikasikan harapan tinggi, menggunakan simbol-simbol untuk memfokuskan usaha, mengekspresikan ada tujuan penting dalam cara yang sederhana

- c) Simulasi intelektual

Menunjukkan intelegensi, rasional, pemecahan masalah secara hati-hati.

- d) Memerhatikan staf secara individu

Menunjukkan perhatian terhadap pribadi, memperlakukan karyawan secara individual, melatih, menasehati.

3) Indikator Gaya Kepemimpinan

Umar (2019: 31) menyatakan bahwa kepemimpinan yang efektif tergantung dari landasan manajerial yang kokoh. Lima landasan atau indikator yang harus diperhatikan adalah

- a) Cara berkomunikasi merupakan suatu cara yang digunakan oleh seorang pemimpin didalam mengkomunikasikan pekerjaan atau tugas yang diberikan kepada para karyawan atau bawahannya.
- b) Pemberian motivasi merupakan salah satu langkah yang ditempuh seorang pemimpin agar para karyawan memiliki semangat dan kegairahan kerja, disamping itu pula memberikan bimbingan atau petunjuk secara teknis terhadap suatu pekerjaan tentang pelaksanaan tugas yang belum dimengerti karyawan.
- c) Kemampuan memimpin merupakan kemampuan seorang pemimpin dalam mempengaruhi karyawan memberikan petunjuk tentang pemeliharaan dan penciptaan suasana kerja yang baik dan menyenangkan.
- d) Pengambilan keputusan Pemimpin mengambil keputusan mengenai kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan akan melibatkan para bawahan sehingga dapat dipakai sebagai dasar oleh para karyawan dalam melaksanakan tugasnya.
- e) Kekuasaan yang positif sikap seorang pemimpin dalam melaksanakan tugas sehari-hari memiliki wewenang dalam menyelesaikan tugas yang ada dalam suatu perusahaan.

Menurut Kartono (2018:56) menyatakan indikator gaya kepemimpinan sebagai berikut:

a) Kemampuan Mengambil Keputusan.

Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.

b) Kemampuan Memotivasi.

Kemampuan memotivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

c) Kemampuan Komunikasi.

Kemampuan komunikasi adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung.

d) Kemampuan Mengendalikan Bawahan.

Seorang Pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan jangka panjang perusahaan.

e) **Tanggung Jawab.**

Seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab bisa diartikan sebagai kewajiban yang wajib menanggung, memikul jawab, menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya.

f) **Kemampuan Mengendalikan Emosional.**

Kemampuan mengendalikan emosional adalah hal yang sangat penting bagi keberhasilan hidup kita. Semakin baik kemampuan kita mengendalikan emosi semakin mudah kita akan meraih kebahagiaan.

Adapun indikator yang tepat dijadikan penelitian lebih lanjut yaitu cara berkomunikasi, pemberian motivasi, kemampuan memimpin, pengambilan keputusan dan kekuasaan yang positif.

2.1.4 Motivasi Kerja

1) Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas atau pekerjaan dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas (Afandi, 2018:23). Sedangkan menurut Sumardjo & Priansa (2018:202) motivasi kerja adalah perilaku dan faktor-faktor yang mempengaruhi pegawai untuk menunjukkan intensitas individu, arah, dan ketekunan sebagai upaya mencapai tujuan organisasi. Artinya, motivasi tidak hanya dapat datang dari diri individu saja, melainkan terdapat faktor dari luar yang mampu merangsangnya pula.

Winardi (2018:2) menyatakan bahwa motivasi merupakan hasil sejumlah proses baik internal maupun eksternal bagi seorang individu sehingga menimbulkan sikap antusiasme dan semangat dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu. Berdasarkan penelitian terdahulu dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu sikap mental yang tercipta baik dari dalam diri sendiri maupun faktor eksternal yang membuat seseorang berperilaku antusias, tekun, dan ikhlas untuk melakukan suatu kegiatan seperti pekerjaan dengan sebaik mungkin untuk mencapai tujuan spesifik atau tujuan organisasi pada umumnya.

2) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Sutrisno (2019:118) menyatakan motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor, faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstrn yang berasal dari karyawan.

1. Faktor intern

Faktor intern yang dapat memengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

- a. Keinginan untuk dapat hidup, untuk dapat bertahan hidup maka seseorang harus bekerja. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk memperoleh kompensasi, pekerjaan yang tetap, dan kondisi kerja yang aman dan nyaman.
- b. Keinginan untuk dapat memiliki, keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang mau bekerja.

- c. Keinginan untuk dapat memperoleh penghargaan, seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain.
- d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan, seperti adanya penghargaan terhadap prestasi, hubungan kerja yang harmonis, pimpinan yang bijaksana, perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.
- e. Keinginan untuk berkuasa atau memiliki kekuatan akan mendorong seseorang untuk bekerja.

2. Faktor ekstern

- a. Kondisi lingkungan kerja, keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan.
- b. Kompensasi yang memadai, motivasi yang paling penting bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.
- c. Supervisi yang baik, memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan agar bekerja dengan baik tanpa melakukan kesalahan.
- d. Adanya jaminan pekerjaan atau tepatnya adanya jaminan pekerjaan berupa jaminan karier untuk masa depan seperti promosi jabatan, pesangon, dll.
- e. Status dan tanggung jawab
terutama seseorang yang telah bekerja lama pada posisi yang stagnan akan menjadi lebih termotivasi ketika dipercayakan status

dan tanggung jawab yang lebih, tentunya diiringi oleh hak yang lebih pula.

f. Peraturan yang fleksibel

saat peraturan jelas dan tegas namun tetap fleksibel, maka seseorang akan mematuhi dengan lebih mudah sehingga mampu memastikan pekerjaannya berjalan dengan baik dan memicu motivasi untuk terus melakukannya.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2019:89) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di antaranya adalah sebagai berikut

- a) Perbedaan karakteristik individu meliputi kebutuhan, minat, sikap dan nilai
- b) Perbedaan karakteristik pekerjaan. Hal ini berhubungan dengan persyaratan jabatan untuk setiap pekerjaan, yang menuntut penempatan pekerjaan sesuai dengan bidang keahliannya.
- c) Perbedaan karakteristik organisasi (lingkungan kerja) yang meliputi peraturan kerja, iklim kerja dan budaya kerja yang disepakati.

3) Indikator Motivasi Kerja

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

a) Balas jasa

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

b) Kondisi kerja

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

c) Fasilitas kerja

merupakan segala sesuatu yang terdapat dalam organisasi yang ditempati dan dinikmati oleh karyawan, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.

d) Prestasi kerja

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

e) Pengakuan dari atasan

merupakan pernyataan yang diberikan dari atasan apakah karyawannya sudah menerapkan akan motivasi yang telah diberikan atau tidak.

f) Pekerjaan itu sendiri

merupakan karyawan yang mengerjakan pekerjaan dengan sendiri apakah pekerjaannya bisa menjadi motivasi buat karyawan lainnya.

Menurut Hasibuan (2019:158) terdapat faktor yang berperan sebagai *satisfiers* atau *motivators* yang dapat dijadikan sebagai indikator motivasi kerja yang di antaranya adalah sebagai berikut.

- a) Prestasi (Achievement), kebutuhan akan prestasi akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan mengarahkan semua

kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang optimal.

- b) Pengakuan (*Recognition*), artinya karyawan memperoleh pengakuan dari pihak perusahaan bahwa ia adalah orang yang berprestasi dan diberi penghargaan. Pengakuan dapat diperoleh melalui kemampuan dan prestasi sehingga terjadi peningkatan status individu.
- c) Pekerjaan itu sendiri (*The work it self*), untuk mencapai hasil karya yang baik, diperlukan orang-orang yang memiliki kemampuan yang tepat. Ini berarti bahwa diperlukan suatu program seleksi yang sehat dalam merekrut karyawan sesuai pada kemampuannya.
- d) Tanggung jawab (*Responsibility*) adalah keterlibatan individu dalam usaha-usaha di setiap pekerjaan, seperti kesanggupan dan penguasaan diri sendiri dalam menyelesaikan pekerjaannya.
- e) Kemajuan (*Advancement*), untuk meningkatkan hasil kinerja karyawan maka pemimpin perlu memberikan pelatihan kepada karyawan agar karyawan terus berinisiatif untuk mengembangkan wawasannya dalam bekerja dan bertanggung jawab atas pekerjaannya.
- f) Pengembangan potensi individu (*The possibility of growth*) adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan.

Adapun indikator yang tepat dijadikan penelitian lebih lanjut yaitu menurut (Afandi, 2018:29) balas jasa, kondisi kerja, fasilitas kerja, prestasi kerja, pengakuan dari atasan, dan pekerjaan itu sendiri.

2.1.5 Budaya Organisasi

1) Pengertian Budaya Organisasi

Menurut Yosepha (2019) budaya organisasi adalah seperangkat asumsi dasar oleh anggota-anggota organisasi, kemudian dikembangkan dan diwariskan guna mengatasi masalah-masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal. Menurut Dunan, dkk (2020) budaya organisasi adalah sistem makna, nilai-nilai dan kepercayaan yang dianut bersama dalam suatu organisasi atau perusahaan yang menjadi petunjuk untuk bertindak dan membedakan organisasi atau perusahaan yang satu dengan organisasi atau perusahaan yang lain.

Menurut Yosepha (2019) budaya organisasi adalah sehimpunan nilai, prinsip-prinsip, tradisi, dan cara-cara bekerja yang dianut bersama oleh para anggota organisasi dan memengaruhi cara mereka bertindak. Berdasarkan penelitian terdahulu dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah norma-norma dan kebiasaan yang diterima sebagai suatu kebenaran oleh semua orang dalam organisasi atau perusahaan yang menjadi acuan bersama di antara manusia dalam berinteraksi dan berperilaku kepada sesama anggota organisasi

2) Faktor-faktor yang mempengaruhi Budaya Organisasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi budaya organisasi menurut Robbins dan Judge (2019:512) sebagai berikut :

- a) *Observed behavioral regularities* yaitu keberaturan cara bertindak dari para anggota yang tampak teramati. Ketika anggota organisasi

berinteraksi dengan anggota lainnya, mereka mungkin menggunakan bahasa umum, istilah, atau ritual tertentu.

- b) *Norms* yaitu berbagai standar perilaku yang ada, termasuk di dalamnya tentang pedoman sejauh mana suatu pekerjaan harus dilakukan.
- c) *Dominant values* yaitu adanya nilai-nilai inti yang dianut bersama oleh seluruh anggota organisasi, misalnya tentang kualitas produk yang tinggi, absensi yang rendah atau efisiensi yang tinggi.
- d) *Philosophy* yaitu adanya kebijakan-kebijakan yang berkenaan dengan keyakinan organisasi dalam memperlakukan pelanggan dan karyawan.
- e) *Rules* yaitu adanya pedoman yang kuat, dikaitkan dengan kemajuan organisasi.
- f) *Organization climate* merupakan perasaan keseluruhan yang tergambar dan disampaikan melalui kondisi tata ruang, cara berinteraksi para anggota organisasi, dan cara anggota organisasi memperlakukan dirinya dan pelanggan atau orang lain.

Sedangkan menurut Wibowo (2019:124) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi budaya organisasi sebagai berikut:

- a) Lingkungan Usaha

Lingkungan dimana perusahaan itu beroperasi menentukan apa yang harus dilakukan agar menjadi sukses.

- b) Nilai-nilai

Nilai-nilai merupakan konsep dasar dan kepercayaan dalam organisasi.

Budaya yang kuat dalam perusahaan adalah mempunyai sistem yang kompleks dan menyebar pada karyawannya.

- c) Teladan dan menyebar pada karyawannya

Orang-orang yang mempersonifikasikan nilai budaya kerja dan menjadi teladan agar para karyawan mengikuti perilaku pekerjaannya. Budaya kerja perusahaan yang kuat didalamnya banyak terdapat orang-orang yang menjadi teladan.

- d) Tata cara dalam organisasi

Suatu program rutin kehidupan sehari-hari yang berupa perilaku yang diharapkan dari karyawan dan dikaitkan pada apa yang ingin dicapai organisasi.

- e) Jaringan Budaya

Jaringan budaya berupa komunikasi informasi dalam organisasi, yaitu semua orang dalam hirarki organisasi, jaringan budaya ini membawa nilai-nilai perusahaan.

3) Indikator Budaya Organisasi

Menurut Edison,dkk (2019:120) untuk menunjang kinerja, sangat diperlukan budaya organisasi yang kuat. Berikut dimensi atau indikator dari budaya organisasi:

- a) Kesadaran diri

anggota organisasi dengan kesadarannya bekerja untuk mendapatkan kepuasan dari pekerjaan mereka, mengembangkan diri, manaati aturan, serta menawarkan layanan tinggi.

- b) Keagresifan

anggota organisasi menetapkan tujuan yang menantang tapi realistis. Mereka menetapkan rencana kerja dan strategi untuk mencapai tujuan.

c) Kepribadian

anggota bersikap saling menghormati, ramah, terbuka, dan peka terhadap kepuasan kelompok.

d) Performa

anggota organisasi memiliki nilai kreativitas, memenuhi kuantitas, mutu, dan efisien.

e) Orientasi tim

anggota organisasi melakukan kerja sama yang baik serta melakukan Komunikasi dan koordinasi yang efektif dengan keterlibatan aktif para anggota yang pada gilirannya mendapatkan hasil kepuasan tinggi serta komitmen bersama.

Menurut Robbins (2019:150) menyatakan indikator budaya organisasi dibagi menjadi 7 yaitu:

- a) Inovasi dan pengambilan resiko (*Innovation and risk taking*) diartikan bahwa sikap inovatif dan berani mengambil risiko harus ada didalam organisasi.
- b) Perhatian terhadap detail (*Attention to detail*) diartikan bahwa di dalam organisasi harus memperhatikan segala ketentuan, analisis, dan memperhatikan lebih detail terhadap hal-hal di sekitar.
- c) Orientasi pada hasil (*Outcome orientation*) diartikan fokus kepada hasil atau pendapatan dari pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.

- d) Orientasi pada orang (*People orientation*) diartikan untuk memperhitungkan pengaruh hasil-hasil terhadap karyawan dalam organisasi.
 - e) Orientasi pada tim (*Team Orientation*) diartikan kemampuan bekerjasama dalam tim.
 - f) Agresivitas (*Aggressiveness*) diartikan bahwa individu atau orang-orang yang berada didalam organisasi memiliki sifat kompetitif.
 - g) Stabilitas (*Stability*) diartikan bahwa aktifitas organisasi ditekankan untuk mempertahankan status quo untuk terus tumbuh dan berkembang
- Berdasarkan indikator-indikator menurut para ahli di atas, adapun indikator yang tepat dijadikan penelitian lebih lanjut yaitu menurut Edison,dkk (2019:120) kesadaran diri, keagresifan, kepribadian, performa dan orientasi tim.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Hasil penelitian sebelumnya yang dijadikan referensi dalam penelitian ini meliputi hasil-hasil studi yang membahas kinerja karyawan. Hasil penelitian yang cukup relevan dipergunakan sebagai acuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian dilakukan oleh Sutanjar dan Saryono (2019) dengan judul Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Disiplin Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai. Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif (*Quantitative Research*). Metode kuantitatif adalah rancangan penelitian meliputi pemilihan subjek, teknik pengumpulan data (seperti kuesioner, obsrervasi dan wawancara). Penelitian ini

menggunakan sampel sebanyak 60 pegawai. Analisis yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah meliputi Analisis Deskriptif, Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Linier Berganda. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai artinya semakin baik kepemimpinan maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menganalisa variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dan teknik analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda, sedangkan perbedaannya waktu penelitian yang dilakukan tahun pada tahun 2019 dan sampel yang dilakukan pada penelitian sebanyak 60 pegawai.

2. Penelitian dilakukan oleh Afandi dan Bahri (2020) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Asia Muslim Charity Foundation (AMCF) Sumatera Utara 2019 dimana seluruhnya berjumlah 37 orang. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan angket (*Questioner*), kemudian dilakukan analisis data menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa bahwa secara parsial, kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menganalisa variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dan teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda, sedangkan perbedaannya waktu penelitiannya tahun 2020, lokasi penelitiannya dilakukan di Asia Muslim Charity Foundation (AMCF)

Sumatera Utara, populasinya sebanyak 37 orang dan juga sampel penelitiannya sebanyak 37 orang.

3. Penelitian dilakukan oleh Fajri dan Dharmawan (2021) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hokben Citra Garden Jakarta Barat. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 40 menggunakan sampel jenuh. Teknik analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji signifikansi t, uji signifikansi f, koefisien korelasi dan koefisien determinasi. Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan HokBen Citra Garden. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menganalisa variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dan teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda, sedangkan perbedaannya waktu yang dilakukan pada tahun 2021, lokasi penelitian dilakukan di Hokben Citra Garden Jakarta Barat, populasi dan juga sampel penelitiannya sebanyak 40 orang.
4. Penelitian dilakukan oleh Suhanta, dkk (2022) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai yang Dimoderasi Lingkungan Kerja. Pada penelitian ini populasi adalah seluruh pegawai Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan vokasi Bidang Bangunan dan Listrik Medan yang berjumlah 150 orang. sampel penelitian ini adalah seluruh pegawai berjumlah 150 dijadikan Sampel. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara/Interview dan kuisisioner/angket. Data ini akan dianalisis dengan pendekatan

kuantitatif menggunakan analisis statistik yakni *partial least square – structural equation model* (PLS-SEM) yang bertujuan untuk melakukan analisis jalur (path) dengan variabel laten. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Balai Besar Pengembangan Penjamin Mutu Pendidikan Vokasi Bidang Bangunan dan Listrik Medan. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menganalisa variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, sedangkan perbedaannya waktu penelitian yang dilakukan pada tahun 2022, lokasi penelitian di Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan vokasi Bidang Bangunan dan Listrik Medan, populasi penelitian sebanyak 150 orang, teknik analisis data yang digunakan yaitu *partial least square – structural equation model* (PLS-SEM) dan juga sampel penelitiannya sebanyak 150 orang.

5. Penelitian dilakukan oleh Muizu, dkk (2019) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah survei deskriptif dan survei penjelasan. Alat uji hipotesis menggunakan *Structural Equation Model* (SEM), sedangkan pengolahan data dilakukan dengan program LISREL 8.72 (*Linear Structural Relationship*). Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan, baik secara parsial maupun simultan, terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menganalisa variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, sedangkan perbedaannya waktu penelitian yang

dilakukan tahun 2019, teknik analisis data yang digunakan yaitu *Structural Equation Model* (SEM).

6. Penelitian dilakukan oleh Farisi, dkk (2020) dengan judul Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau yang berjumlah 162 orang. Sedangkan sampel dalam penelitian ini adalah 62 karyawan yang terdistribusikan pada setiap bagian. Teknik analisis data dengan menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menganalisa variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dan teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda, sedangkan perbedaannya waktu penelitian yang dilakukan tahun 2020, lokasi penelitian yang dilakukan di PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau, populasi penelitian sebanyak 162 orang, dan juga sampel penelitiannya sebanyak 62 orang.
7. Penelitian dilakukan oleh Hustia (2020) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. Objek penelitian adalah PT. CS2 Pola Sehat Palembang. Penelitian dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada sampel penelitian sebanyak 73 karyawan. Dalam penelitian ini digunakan metode analisis berbentuk kualitatif yang

dikuantitatifkan dan dianalisis menggunakan analisis regresi berganda, pengujian simultan dan pengujian individual. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan WFO dimasa pandemi (kasus pada PT. CS2 Pola Sehat Palembang). Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menganalisa variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dan teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda, sedangkan perbedaannya waktu penelitian tahun 2020, lokasi penelitian dilakukan di PT. CS2 Pola Sehat Palembang, populasi dan juga sampel penelitiannya sebanyak 73 karyawan.

8. Penelitian dilakukan oleh Arianto dan Kurniawan (2020) dengan judul Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Metode yang digunakan adalah metode deskriptif dengan pendekatan asosiatif. Teknik sampling yang digunakan adalah *non probability sampling* menggunakan metode teknik sampling jenuh dengan sampel sebanyak 65 responden. Analisis data menggunakan analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis. Berdasarkan data dari hasil kuesioner, motivasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menganalisa variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dan teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda, sedangkan perbedaannya waktu penelitian tahun 2020, populasi dan juga sampel penelitiannya sebanyak 65 responden.

9. Penelitian dilakukan oleh Yanuari (2019) dengan judul Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT wilayah Bekasi yang terdata dalam sistem manajemen perusahaan. Sampel penelitian diambil secara acak (*random sampling*) dan diambil 101 sampel dari total data populasi sebanyak 1.391 orang. Analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang kuat dan positif antara motivasi kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y). Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menganalisa variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dan teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda, sedangkan perbedaannya waktu penelitian pada tahun 2019, lokasi penelitiannya dilakukan di PT wilayah Bekasi, populasi penelitiannya sebanyak 1.391 orang dan juga sampel penelitiannya yang diambil sebanyak 101 responden.
10. Penelitian dilakukan oleh Ekhsan (2019) dengan judul Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner dengan jumlah sampel sebanyak 60 responden dan dengan menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif. Karena itu, analisis data yang digunakan adalah analisis statistik dalam bentuk uji regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menganalisa variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dan teknik analisis data yang digunakan yaitu

analisis regresi linier berganda, sedangkan perbedaannya waktu penelitiannya dilakukan pada tahun 2019, populasi dan juga sampel penelitiannya sebanyak 60 orang.

11. Penelitian dilakukan oleh Kharishma, dkk (2019) dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. Penelitian dilakukan di sekolah Springfield Cibubur dengan pengambilan sampel jenuh terhadap seluruh populasi karyawan, dengan tidak mengikutsertakan peneliti. Kuesioner diberikan kepada 59 responden dengan tingkat pengembalian 100%. Untuk penelitian ini digunakan margin of error 5%. Dalam penelitian ini, dilakukan analisa jalur (*path analysis*) dengan menggunakan analisa regresi. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi (X1) mempunyai pengaruh terhadap kinerja (Z). Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menganalisa variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, sedangkan perbedaannya waktu penelitian pada tahun 2019, lokasi penelitian yang dilakukan di sekolah Springfield Cibubur, populasi, teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis jalur (*path analysis*) dan juga sampel penelitiannya berjumlah 59 responden.
12. Penelitian dilakukan oleh Hendra (2020) dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian eksplanatori, Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah kuantitatif, dimana variabel diukur dengan skala likert. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan Universitas Tjut

Nyak Dhien yang berjumlah 57 orang karyawan. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dan dalam pengolahan data menggunakan perangkat lunak SPSS versi 21. Hal ini dinyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di Universitas Tjut Nyak Dhien. Hal ini berarti bahwa semakin budaya organisasi maka akan berdampak kepada peningkatan kinerja karyawan, sebaliknya semakin buruk budaya organisasi suatu perusahaan maka berdampak kepada penurunan kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menganalisa variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dan teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda, sedangkan perbedaannya waktu penelitian dilakukan pada tahun 2020, lokasi penelitian di Universitas Tjut Nyak Dhien Medan, populasi dan juga sampel penelitiannya sebanyak 57 orang karyawan.

13. Penelitian dilakukan oleh Rivai (2020) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT Federal International Finance-Medan yang berjumlah 60 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Federal International Finance – Medan dan kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Federal

International Finance - Medan. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menganalisa variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dan teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda, sedangkan perbedaannya waktu penelitian dilakukan tahun 2020, lokasi penelitian di PT Federal International Finance-Medan, populasi dan juga sampel penelitiannya sebanyak 60 orang responden.

14. Penelitian dilakukan oleh Sarumaha (2022) dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif yang bersifat asosiatif. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Subjek penelitian ini dilakukan di Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan yang beralamat di jalan Fahuwusa Laia Baloho Indah Telukdalam. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai yang ada pada Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan sebanyak 35 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan teknik observasi, kuesioner dan studi kepustakaan. Analisis data yang digunakan analisis regresi linier berganda. Dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi dan kompetensi secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menganalisa variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dan teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda, populasi dan sampel sebanyak 35 orang responden, sedangkan perbedaannya waktu penelitian pada tahun 2022, lokasi

penelitian yang dilakukan di Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan.

15. Penelitian dilakukan oleh Meutia dan Husada (2019) dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Koperasi Pegawai Perum berjumlah 133 orang dg jumlah sampel yang memenuhi kriteria sampel berjumlah 100 karyawan. Teknik analisis untuk menguji hoptesis penelitian melalui Analisis Regresi Linier Berganda. Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa budaya organisasi dapat mempengaruhi secara positif terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menganalisa variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dan teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda, sedangkan perbedaannya waktu penelitian tahun 2019, lokasi penelitian yang dilakukan di Koperasi Pegawai Perum, populasi penelitian yang berjumlah 133 orang dan juga sampel penelitiannya sebanyak 100 karyawan.