

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan sesuatu penting dalam suatu organisasi perusahaan, maka diperlukan suatu usaha untuk mengolah secara profesional agar terwujud suatu keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan keinginan dan kemampuan organisasi perusahaan. Selain itu, manusia dalam organisasi perusahaan perlu pula diperlakukan secara manusiawi sehingga dapat bekerja secara efektif, efisien dan produktif. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan memberikan contoh yang baik dari seorang pemimpin, memotivasi karyawan dan selalu memperhatikan karyawan dalam bekerja terutama yang mengalami perilaku yang kurang biasa. Menurut Hasibuan (2018), bahwa mewujudkan suatu lembaga perbankan yang kuat maka diperlukan poin – poin yang bisa mengisi terbentuknya atau berfungsinya suatu manajemen bank secara baik, khususnya poin - poin yang mengisi dan membangun kekuatan internal. Sebuah organisasi dapat dikatakan kuat jika organisasi tersebut memiliki kekuatan internal yang bagus maka baru ia mampu menghadapi berbagai masalah eksternal. Kinerja karyawan adalah hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya menurut Nurcahyani (2016).

Penilaian kinerja merupakan proses kontrol kinerja karyawan yang dievaluasi berdasarkan standar tertentu. Penilaian kinerja dilakukan secara

efektif untuk mengarahkan perilaku karyawan dalam rangka menghasilkan jasa dengan kualitas yang tinggi. Selain itu, penilaian kinerja juga dilakukan untuk memotivasi karyawan melakukan tugas-tugasnya dan mewujudkan tujuan perusahaan. Manfaat dari penilaian kinerja digunakan untuk perbaikan prestasi kerja, penyesuaian lingkungan kerja, kebutuhan pengembangan, serta melihat penyimpangan maupun kesalahan dalam pekerjaan. Kegunaan tersebut mengharuskan penilaian kinerja mampu memberikan gambaran yang tepat dan objektif mengenai prestasi kerja karyawan.p

Salah satu faktor yang dapat menentukan kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan (Harahap, 2017:2). Suatu perusahaan membutuhkan pemimpin yang efektif, yang mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi perilaku anggotanya atau bawahannya. Jadi seorang pemimpin perusahaan akan diakui sebagai seorang pemimpin apabila ia dapat mempunyai pengaruh dan mampu mengarahkan bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan. perusahaan harus bisa memperhatikan factor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan akan mendorong peningkatan kinerja karyawan, karena gaya kepemimpinan yang tepat akan mendorong semangat kerja, kreativitas dan sikap kerja karyawan. Penelitian Adriyanti dkk (2023), Syahputra dkk (2023), Sari dan Utama (2023) serta Rahman dkk (2023) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, berbeda dengan hasil penelitian Yanti dkk (2022) yang menyatakan kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selain itu motivasi juga termasuk faktor yang mempengaruhi kinerja (Septiadi et al., 2020). Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi seringkali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang menurut Amalia (2016). Jadi dapat disimpulkan bahwa semakin kuat motivasi kerja maka kinerja karyawan akan semakin tinggi dan semakin baik, berarti setiap peningkatan motivasi karyawan akan memberikan pengaruh baik bagi kinerja karyawan. Pada dasarnya apabila perusahaan ingin meraih kinerja yang optimal sesuai dengan target yang telah ditentukan, maka perusahaan harus memberikan motivasi kepada karyawan. Dalam memotivasi karyawan tidaklah mudah, karena dalam diri karyawan terdapat keinginan, kebutuhan dan harapan yang berbeda antara karyawan satu dengan karyawan yang lainnya. Apabila perusahaan dapat memahami dan mengatasi bagaimana cara memberikan motivasi yang baik kepada karyawannya, maka perusahaan akan mendapatkan kinerja karyawan yang optimal sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh perusahaan. Penelitian Dewi dkk (2023), Rahayu dan Dahlia (2023), Wahyuni dan Badri (2023) serta Soejarmanto dan Hidayat (2023) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, berbeda dengan hasil penelitian yang menyatakan motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Adapun yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan tempat bekerja karyawan (Estiana 2023). Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar pegawai yang dapat mempengaruhi pelaksanaan

pekerjaan. Menurut Sedarmayanti (2017) lingkungan kerja merupakan suatu keadaan dimana terdapat sejumlah kelompok yang didalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan yang sesuai dengan visi misi perusahaan. Lingkungan kerja merupakan faktor-faktor di luar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi dimana antar lingkungan kerja dengan kinerja terdapat hubungan yang positif, dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan pada suatu perusahaan. Oleh karena itu faktor lingkungan kerja pada perusahaan harus diperhatikan oleh perusahaan agar para karyawan dapat bekerja secara optimal, nyaman, aman, dan memiliki motivasi tinggi untuk bekerja lebih produktif demi tercapainya tujuan perusahaan. Penelitian Oktavia dan Fernos (2023), Estiana (2023), Sari (2023) serta Kamaludin dkk (2023) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, berbeda dengan hasil penelitian Warongan dkk (2022) yang menyatakan kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Badan Pusat Statistik merupakan suatu instansi yang bergerak di bidang statistik dan komunikasi terhadap kebutuhan informasi dan melayani kepada masyarakat. Keberhasilan pelaksanaan tugas dan tanggung jawab dalam instansi tergantung pada kinerja para pegawai yang ada di instansi tersebut. Pentingnya kinerja pegawai yang ada pada kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Klungkung sangat berpengaruh terhadap pelaksanaan tujuan instansi itu, yaitu untuk meningkatkan pelayanan terhadap para masyarakat terutama dalam proses pengawasan dan pembinaan terhadap kebutuhan

informasi. Salah satu Badan Pusat Statistik terdapat di Kabupaten Klungkung yang beralamat di Jalan Gajah Mada, Semarapura, Akah, Klungkung. Berdasarkan hasil wawancara dengan pegawai kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Klungkung, terdapat permasalahan yang terjadi pada kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Klungkung, adanya pegawai yang meninggalkan tugas pada jam kerja tanpa izin, tanggung jawab juga belum dilaksanakan dengan baik oleh pegawai sehingga kurang menaati peraturan, dan kecepatan penyelesaian tugas masing-masing pegawai belum optimal, hal ini berdampak pada kuantitas kerja tidak mencapai harapan. Selain kecepatan tugas kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas pun berdampak pada hasil kerja. Masih adanya pegawai yang tidak memiliki sikap tanggung jawab terhadap tugas diindikasikan sebagai penyebab kurang optimalnya kinerja karyawan pada kantor Badan Pusat Statistik kabupaten Klungkung. Oleh karena itu, setiap perusahaan mempunyai harapan agar pegawai instansi dapat mematuhi peraturan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan hasil pengamatan oleh peneliti, diperoleh bahwa kinerja karyawan kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Klungkung saat ini dikatakan rendah. Hal ini didukung dengan tingkat absensi karyawan kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Klungkung yang semakin menurun setiap bulannya seperti yang ditunjukkan pada tabel rekap absensi Badan Pusat Statistik Kabupaten Klungkung Tahun 2022 berikut ini :

Tabel 1.1
Rekapan Absensi Badan Pusat Statistik Kabupaten Klungkung
Tahun 2022

No	Bulan	Jumlah Tenaga kerja	Hari Kerja	Jumlah Hari Kerja	Hari Kerja Hilang	Realisasi Hari Kerja	Persentase absensi
1	2	3	4	$5 = 3 \times 4$	6	$7 = 5 - 6$	$8 = 6 : 5 \times 100$
1	Januari	37	19	703	19	684	2,70%
2	Februari	37	21	777	21	756	2,70%
3	Maret	37	20	740	19	721	2,57%
4	April	37	20	740	19	721	2,57%
5	Mei	37	22	814	22	792	2,70%
6	Juni	37	20	740	23	717	3,11%
7	Juli	37	18	666	25	641	3,75%
8	Agustus	37	20	740	21	719	2,84%
9	September	37	20	740	22	718	2,97%
10	Oktober	37	21	777	26	751	3,35%
11	November	37	20	740	23	717	3,11%
12	Desember	37	17	629	28	601	4,45%
Rata-Rata			19,8333	733,8333333	22,33333333	711,5	3,07%

Sumber: Badan Pusat Statistik Kabupaten Klungkung (2023)

Berdasarkan data absensi tersebut dapat dilihat terjadi Fluktuasi untuk tahun 2022. Rata-rata ketidakhadiran di bulan Januari hingga Desember tahun 2017 sebesar 3,07 persen. Flippo dalam Putra dan Sudharma (2016) apabila absensi 0 sampai 2 persen dinyatakan baik, 3 persen sampai 10 persen dinyatakan tinggi, dan diatas 10 persen dinyatakan tidak wajar. Dengan tingkat absensi diatas 3 persen, merupakan salah satu indikasi adanya masalah dalam kinerja karyawan Badan Pusat Statistik Kabupaten Klungkung. Kinerja karyawan yang rendah dapat menjadi hal yang penting dalam penurunan produksi karyawan dan dapat menghasilkan perilaku seperti ketidakhadiran.

Berdasarkan fenomena yang terjadi dan didukung oleh ketidakkonsistenan hasil penelitian terkait kinerja karyawan yang dipengaruhi

oleh kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian pada Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Klungkung tentang “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Klungkung”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penyusunan penelitian ini penulis merumuskan masalah sebagai dasar penelitian dilakukan yaitu:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Klungkung?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Klungkung?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Klungkung?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas, maka tujuan dari penelitian skripsi ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Klungkung.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Klungkung.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Klungkung.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Peneliti ini diharapkan dapat menjacdi bahan refrensi, menambah ilmu pengetahuan, serta dapat menjadi bahan refrensi dan pertimbangan dalam menyusun penelitian-penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia.

1.4.2 Manfaat Praktis

a) Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan seorang manajer dalam pengambilan keputusan dan dapat menjadi dasar pertimbangan untuk meningkatkan kinerja karyawan yang dimiliki sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan yang berhubungan dengan kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan itu sendiri.

b) Bagi Penulis

Peneliti ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan serta memperluas wawasan bagi peneliti yang dapat berguna. Selain itu, peneliti juga berharap agar penelitian ini dapat diterapkan oleh peneliti di dalam dunia kerja yang nantinya lebih khusus dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Goal-Setting Theory*

Goal setting theory yang dikembangkan oleh Locke sejak 1968 telah mulai menarik minat dalam berbagai masalah dan isu organisasi. Menurut *goal setting theory*, individu memiliki beberapa tujuan, memilih tujuan, dan mereka termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut Srimindarti, (2012). Teori ini mengasumsikan bahwa faktor utama yang memengaruhi pilihan yang dibuat individu adalah tujuan yang mereka miliki. *Goal setting theory* telah menunjukkan adanya pengaruh signifikan dalam perumusan tujuan Arsanti, (2009).

Kekhususan dan kesulitan merupakan atribut dari penetapan tujuan. Umumnya, semakin sulit dan spesifik tujuan yang ditetapkan, semakin tinggi tingkat prestasi yang akan dihasilkan. Salah satu karakteristik dari *goal setting* adalah tingkat kesulitan tujuan. Tingkat kesulitan tujuan yang berbeda akan memberikan motivasi yang berbeda bagi individu untuk mencapai kinerja tertentu. Tingkat kesulitan tujuan yang rendah akan membuat individu memandang bahwa tujuan sebagai pencapaian rutin yang mudah dicapai sehingga akan menurunkan motivasi individu untuk berkreaitivitas dan mengembangkan kemampuannya. Sedangkan pada tingkat kesulitan tujuan yang lebih tinggi tetapi mungkin untuk dicapai, individu akan termotivasi untuk berfikir cara pencapaian tujuan tersebut. Proses ini akan menjadi sarana

berkembangnya kreatifitas dan kemampuan individu untuk mencapai tujuan tersebut Ginting dan Ariani, (2017).

Goal setting theory atau teori penetapan tujuan adalah proses kognitif membangun tujuan dan merupakan determinan perilaku. Prinsip dasar goal setting theory adalah goals dan intentions, yang keduanya merupakan penanggung jawab untuk *human behavior*. Dalam studi mengenai goal setting, goal menunjukkan pencapaian standar khusus dari suatu keahlian terhadap tugas dalam batasan waktu tertentu. *Harder goal* akan dapat tercapai bila ada usaha dan perhatian yang lebih besar dan membutuhkan lebih banyak knowledge dan skill daripada easy goal.

Mengacu pada *Locke's model* Arsanti, (2009), *goal setting theory* atau teori penetapan tujuan mempunyai empat mekanisme dalam memotivasi individu untuk mencapai kinerja. Pertama, penetapan tujuan dapat mengarahkan perhatian individu untuk lebih fokus pada pencapaian tujuan tersebut. Kedua, tujuan dapat membantu mengatur usaha yang diberikan oleh individu untuk mencapai tujuan. Ketiga, adanya tujuan dapat meningkatkan ketekunan individu dalam mencapai tujuan tersebut. Keempat, tujuan membantu individu untuk menetapkan strategi dan melakukan tindakan sesuai yang direncanakan. Dengan demikian, dengan adanya penetapan tujuan dapat meningkatkan kinerja individu yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja perusahaan. Komitmen harus ada dalam goal setting. Komitmen terhadap goal nampak secara langsung dan tidak langsung berpengaruh pada performance. Bila *person's goal* tinggi, maka *high*

commitment akan membawa pada *higher performance* dibandingkan ketika *low commitment*. Tetapi, bila *goals rendah*, *high commitment* membatasi *performance*.

Dengan menggunakan pendekatan *goal setting theory*, keberhasilan karyawan meningkatkan kinerjanya merupakan tujuan utama dan ingin dicapai dalam penelitian ini. Sedangkan variabel kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja merupakan faktor penentu. Semakin tinggi faktor penentu tersebut maka semakin tinggi pula kemungkinan pencapaian tujuannya.

2.1.2 Kinerja Karyawan

1) Pengertian Kinerja

Dalam membahas soal kinerja karyawan berikut akan dijelaskan beberapa pendapat dari para ahli mengenai pengertian kinerja. Mangkunegara (2017:67) “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Suwanto dan Priansa (2018:196) menyatakan bahwa “kinerja adalah hasil dari suatu proses kerja yang dilakukan oleh manusia”.

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan yang berkualitas demi kemajuan perusahaan.

2) Faktor-faktor kinerja karyawan

Menurut emron dkk (2016) terdapat tiga faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya yaitu:

a) Kompetensi, kemampuan yang dimiliki oleh individu dalam menyelesaikan pekerjaannya, meliputi:

(1) Kemampuan dan keterampilan kerja yang dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti kebugaran pada fisik dan kesehatan jiwa, pengalaman kerja dan pelatihan, serta tingkat pendidikan

(2) Adanya motivasi yang dipengaruhi oleh latar belakang keluarga, budaya, serta lingkungan masyarakat. Individu yang memandang suatu pekerjaan yang merupakan sebuah beban bagi dirinya maka akan memiliki kinerja yang rendah, sebaliknya dengan individu yang memandang suatu pekerjaan bukan sebuah beban bagi dirinya maka akan memiliki kinerja yang tinggi.

b) Teknologi apakah kemampuan teknologi pendukung sudah diantisipasi dan memenuhi syarat. Jika tidak perlu perbaikan atau pengganti dengan yang baru.

c) Metode/ sistem, perlu dibangun metode atau sistem (prosedur) sehingga setiap keputusan sudah diambil dan tidak kaku serta dapat memperlancar birokrasi kerja dan membangun sinergi yang baik antar orang/ bagian.

3) Indikator Kinerja

Menurut Mangkunegara (2017:75) indikator-indikator dari kinerja yaitu:

a) Kualitas.

Yang dimaksud dengan kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan tugas yang seharusnya dikerjakan.

b) Kuantitas

Kuantitas adalah seberapa lama seseorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat diukur melalui kecepatan kerja setiap karyawan masing-masing.

c) Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melaksanakan pekerjaannya dengan akurat dan tidak ada kesalahan.

d) Tanggung jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Sedangkan menurut Wilson Bangun (2018: 233-234) menjelaskan bahwa untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas. Terdapat empat indikator kinerja karyawan sebagai berikut :

a) Kualitas pekerjaan

Setiap karyawan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.

b) Ketepatan waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya.

c) Kehadiran

Menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukannya.

d) Kemampuan kerjasama

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan sendiri, mungkin harus diselesaikan oleh dua orang atau lebih jadi membutuhkan kerja sama antar karyawan. Dari definisi kinerja tersebut dapat dilihat bahwa kinerja seorang karyawan berkaitan dengan tugas dan tanggung jawabnya dalam mencapai hasil kerja baik dari segi kualitas maupun kuantitas yang didasarkan pada kecerdasan spiritual, intelegensia dan emosional.

2.1.3 Kepemimpinan

1) Pengertian kepemimpinan

Masalah kepemimpinan tidak terlepas dari pembicaraan mengenai manajemen, sebab suksesnya suatu tujuan yang hendak dicapai

oleh suatu organisasi sangat tergantung dari kepemimpinan seorang manajer. Kepemimpinan adalah inti dari pada manajemen yang menyentuh berbagai segi kehidupan manusia, seperti tata cara hidup, kesempatan bekerja, bertentangan, bermasyarakat, dan bahkan bernegara. Oleh karena itu setiap orang harus memperdalam masalah kepemimpinan ini. Menurut Malik, (2000:165) mendefinisikan “Kepemimpinan adalah suatu proses pemberian petunjuk dan pengaruh kepada anggota kelompok atau organisasi dalam melaksanakan tugas-tugas”.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, maka dapat dinyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain atau usaha untuk memimpin tingkah laku orang lain. Berdasarkan kesimpulan ini bahwa syarat utama seseorang pemimpin ialah harus dapat mempengaruhi bawahan agar melaksanakan tugas dalam rangka tujuan bersama.

2) Syarat-syarat Kepemimpinan

Konsep mengenai kepemimpinan itu harus dikaitkan dengan tiga hal penting, yaitu :

a) Kekuasaan

Ialah kekuatan, otoritas dan legalitas yang memberikan wewenang kepada pimpinan untuk mengetahui dan menggerakkan bawahan untuk berbuat sesuatu.

b) Kewibawaan

Ialah kelebihan, keunggulan, sehingga orang mampu “membawahi” dan mengatur orang lain, sehingga orang tersebut patuh pada pimpinan dan bersedia melakukan perbuatan-perbuatan tertentu.

c) Kemampuan

Ialah segala daya, kesanggupan, kekuatan dan kecakapan keteterampilan teknis maupun sosial, yang dianggap melebihi dari kemampuan anggota biasa.

Sifat-sifat tertentu untuk kepemimpinan efektif, sifatnya tersebut antara lain:

- 1) Kemampuan dalam kedudukan sebagai pengawas (supervisor ability) atau pelaksana fungsi-fungsi dasar manajemen tertentu pengaruh dan pengawas pekerja orang lain.
- 2) Kebutuhan akan prestasi dalam pekerjaan mencakup pencurian dan keinginan sukses.
- 3) Kecendrungan mencakup kebijaksanaan, pemikiran kreatif dan daya pikir.
- 4) Ketegasan (decisiveness) atau kemampuan untuk membuat keputusan-keputusan dan memecahkan masalah-masalah dengan tepat.
- 5) Kepercayaan diri atau pandangan terhadap dirinya sebagai kemampuan untuk menghadapi masalah.

6) Inisiatif atau kemampuan untuk bertindak tergantung mengembangkan serangkaian dan menentukan cara-cara baru dan inovatif.

3) Indikator Kepemimpinan

Indikator – indikator kepemimpinan menurut (Kartono, 2018:189)“.

diantaranya:

a) Kemampuan analitis, kemampuan menganalisa situasi yang dihadapi secara teliti, matang, dan mantap, merupakan prasyarat untuk suksesnya kepemimpinan seseorang.

b) Ketrampilan berkomunikasi

Dalam memberikan perintah, petunjuk, pedoman, nasihat, seorang pemimpin harus menguasai teknik-teknik berkomunikasi.

c) Keberanian

Semakin tinggi kedudukan seseorang dalam organisasi ia perlu memiliki keberanian yang semakin besar dalam melaksanakan tugas.

d) Kemampuan mendengar

Bisa untuk mendengarkan pendapat dari bawahan sehingga bawahan tidak hanya diberi tugas saja akan tetapi dengarkanlah apa pendapat dari bawahannya.

Sedangkan Menurut Veitzhal Rivai (2018: 53) mengemukakan bahwa seorang pemimpin dalam mengimplementasikan kepemimpinannya harus mampu secara dewasa melaksanakan terhadap

instansi atau organisasinya, kepemimpinan dibagi kedalam lima indikator, yaitu:

a) Kemampuan kerjasama dan hubungan yang baik

Membina kerjasama dengan bawahan dan menjalin hubungan yang baik dengan bawahan dalam pelaksanaan tugas yang menjadi tanggung jawab masing-masing

b) Kemampuan yang efektivitas

Mampu menyelesaikan tugas diluar kemampuan dan menyelesaikan tugas tepat waktu

c) Kepemimpinan yang partisipatif

Pengambilan keputusan secara musyawarah dan mampu dalam meneliti masalah yang terjadi pada pekerjaan

d) Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau waktu

Bersedia untuk membawa kepentingan pribadi dan organisasi kepada kepentingan yang lebih luas, yaitu kepentingan organisasi menggunakan waktu sisa untuk keperluan pribadi serta mampu dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan target

e) Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau wewenang

Tanggung jawab seorang pemimpin dalam menyelesaikan tugas mana yang harus ditangani sendiri dan mana yang harus ditangani secara berkelompo serta memberikan bimbingan dan pelatihan dalam pengambilan keputusan.

4) Fungsi Kepemimpinan

Menurut Gorda, (2004:34) bahwa kepemimpinan memiliki empat fungsi utama yaitu:

- a) Sebagai pembaharuan yang menciptakan ide, gagasan, rencana dan program kerja baru belum pernah tercipta sebelumnya di dalam suatu perusahaan (innovator).
- b) Mensosialisasikan sebagai ide, gagasan rencana dan program kerja perusahaan (Comunicator).
- c) Mendorong orang lain agar berperilaku kearah pencapaian tujuan tertentu (monivator)
- d) Mengawasi atau menyangkut kepentingan organisasi kearah efektivitas dan efisiensi (controller).

5) Sifat-sifat kepemimpinan

Menurut Nasution, (2004:224) bahwa sifat-sifat dari kepemimpinan yaitu:

- a) Mempunyai kemampuan melebihi orang lain.
- b) Mempunyai rasa tanggung jawab yang besar.
- c) Mau bekerja keras.
- d) Pandai bergaul.
- e) Memberi contoh bekerja dengan semangat pada bawahan.
- f) Memili rasa integritas.

2.1.4 Motivasi

1) Definisi motivasi

Menurut Sutrisno (2010:109), motivasi merupakan suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktifitas tertentu. Oleh karena itu, motivasi seringkali diartikan sebagai faktor pendorong seseorang. Sedangkan Siagian (2010) menyatakan bahwa motif merupakan keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan, atau menggerakkan dan motif itulah yang mengarahkan dan menyalurkan perilaku, sikap, dan tindakan seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan.

Dari beberapa pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah segala sesuatu yang mendukung tindakan karyawan agar menimbulkan semangat seseorang karyawan dalam bekerja untuk memenuhi kebutuhan karyawan tersebut.

2) Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi dan bersifat individual adalah sebagai berikut:

a) Kebutuhan

Kebutuhan terkadang muncul karena adanya motivasi dari karyawan itu sendiri dan hal itu didukung oleh perusahaan.

b) Tujuan

Karyawan mempunyai tujuan dalam bekerja dan hal tersebut yang menjadi motivasi bagi karyawan untuk bekerja lebih baik.

c) Sikap

Karyawan perlu belajar dalam memberikan tanggapan dan jaga sikap baik dalam bekerja untuk suatu pekerjaan supaya menjadi motivasi karyawan kepada perusahaan dalam menilai kinerjanya.

d) Kemampuan

Setiap individu karyawan memiliki kemampuan dalam bekerja dan memiliki kemampuan dalam dirinya untuk dapat menunjang suatu perusahaan.

3) Jenis-jenis Motivasi

Menurut Hasibuan (2018:150), ada beberapa jenis motivasi antara lain sebagai berikut :

a) Motivasi Positif

Maksudnya adalah seorang manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan adanya motivasi positif ini maka semangat kerja bawahan akan semakin meningkat.

b) Motivasi Negatif

Maksudnya adalah manjer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan adanya memotivasi negatif ini semangat kerja karyawan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena karyawan takut dihukum.

4) Tujuan pemberian Motivasi.

Menurut Hasibuan (2018:29), ada beberapa tujuan pemberian motivasi antara lain sebagai berikut:

- a) Untuk mendorong gairah serta semangat kerja karyawan.
- b) Untuk meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- c) Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- d) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan.
- e) Meningkatkan disiplin kerja dan menurunkan tingkatan absensi karyawan.
- f) Untuk menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- g) Untuk meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan.
- h) Untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan.
- i) Untuk mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.

5) Indikator Motivasi

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

- a) Balas jasa

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

b) Kondisi kerja

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

c) Fasilitas kerja

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

d) Prestasi kerja

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

Sedangkan Menurut Zameer Edison *et al* (2019: 297), motivasi adalah keinginan karyawan untuk melakukan sesuatu yang diberikan dan untuk menumbuhkan rasa tanggung jawab, indikator dari motivasi yaitu sebagai berikut :

a) Gaji

Gaji pemberian upah secara tepat waktu dan penetapan gaji sesuai dengan pekerjaannya maka akan membuat kebiasaan baik karyawan meningkat.

b) Bonus

Bonus yang diberikan oleh Perusahaan berdasarkan kinerja karyawan tersebut akan meningkatkan produktivitas Perusahaan

c) Jaminan Kesejahteraan karyawan

Jaminan tersebut meliputi hak cuti, jaminan kesehatan yang ditanggung oleh Perusahaan dan lain sebagainya

d) Perasaan aman memiliki pekerjaan

Hal-hal yang dapat memicu motivasi akan membuat karyawan merasa aman karena bekerja di perusahaan itu.

e) Promosi

Pengembangan dan peningkatan karir yang ditawarkan perusahaan akan membuat seorang karyawan bertahan di perusahaan tersebut dalam waktu yang lama atau bahkan sampai pensiun.

2.1.5 Lingkungan kerja

1) Definisi lingkungan kerja

Menurut Sedarmayanti (2017) lingkungan kerja merupakan suatu keadaan dimana terdapat sejumlah kelompok yang didalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan yang sesuai dengan visi misi perusahaan. Menurut Mangkunegara (2017) lingkungan kerja adalah seluruh alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun kelompok. Sedangkan menurut Rahmawati et al., (2021) lingkungan kerja merupakan

suatu kehidupan sosial, psikologi dan fisik yang terdapat di dalam perusahaan berpengaruh kepada karyawan dalam menjalankan tugasnya. Lingkungan kerja adalah salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Karena dengan adanya lingkungan yang bersih akan berpengaruh terhadap karyawan di dalam menyelesaikan pekerjaannya dan akan meningkatkan kinerja organisasi (Nurjaya, 2021). Sedangkan menurut Afandi (2018) lingkungan kerja merupakan sesuatu yang berada di sekeliling karyawan dan dapat berpengaruh dalam menjalankan tugas yang diberikan kepadanya misalnya seperti penerangan yang cukup dan adanya *air conditioner* (AC).

Dari beberapa pendapat para ahli di atas mengenai pengertian lingkungan kerja maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan lingkungan sosial yang terdapat keharmonisan, humanis, penuh kekeluargaan, tidak egois, tidak saling iri, tidak ada saling menjatuhkan, dan tidak ada perbuatan negatif lainnya termasuk tidak membawa perasaan karena akan meningkatkan semangat kerja.

2) Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan kerja

Menurut Robbins (2017) lingkungan kerja fisik juga merupakan faktor penyebab stress kerja pegawai yang berpengaruh pada prestasi kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik adalah:

a. Suhu

Suatu variable dimana terdapat perbedaan individual yang besar. Memaksimalkan produktivitas adalah penting bahwa pegawai bekerja

di suatu lingkungan dimana suhu diatur sehingga berada di antara rentang kerja yang dapat diterima setiap individu.

b. Kebisingan

Bukti tentang suara menunjukkan bahwa suara-suara yang konstan dapat diramalkan tidak menyebabkan penurunan prestasi kerja sebaliknya efek dari suara-suara yang tidak dapat diramalkan memberikan pengaruh negatif dan gangguan konsentrasi pegawai.

c. Penerangan

Bekerja dengan ruang yang gelap akan menyebabkan ketegangan mata. Intensitas cahaya yang bagus tentu akan membantu pegawai dalam melakukan aktivitas kerjanya.

d. Mutu udara

Fakta yang tidak bisa diabaikan jika menghirup udara yang tercemar membawa efek yang merugikan pada Kesehatan pribadi. Udara yang tercemar dapat mengganggu kesehatan karyawan. Udara yang tercemar di lingkungan kerja dapat menyebabkan sakit kepala, mata perih, kelelahan, dan depresi.

3) Indikator-indikator Lingkungan kerja

Menurut Sedarmayanti (2017) dimensi dan indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

a) Lingkungan kerja fisik

(1) Pencahayaan

Faktor penting dalam lingkungan kerja dengan adanya pencahayaan yang cukup akan membantu para karyawan menyelesaikan tugas dengan lebih efektif.

(2) Sirkulasi ruang kerja

Oksigen adalah gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup untuk proses metabolisme. Udara dapat dikatakan kotor apabila oksigen dalam udara telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bau yang berbahaya bagi tubuh.

(3) Tata letak ruang

Penataan letak ruang kerja yang baik akan menciptakan kenyamanan dalam bekerja

(4) Dekorasi

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja.

(5) Kebisingan

Pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat

(6) Fasilitas

Fasilitas 28actor28aan sangat dibutuhkan sebagai pendukung dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang ada di 28actor28aan. Tersedianya fasilitas yang memadai akan menunjang proses kelancaran dalam bekerja.

b) Lingkungan kerja non fisik

(1) Hubungan dengan pimpinan

Hubungan atasan dengan bawahan atau karyawan harus dijaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat di antara individu masing-masing.

(2) Hubungan antar rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis tanpa konflik di antara 28actor rekan kerja. Salah satu faktor yang mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi karena adanya hubungan harmonis dan kekeluargaan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Dari penelitian terdahulu didapatkan hasil penelitian sebagai berikut, di mana masing-masing peneliti mempunyai sudut pandang yang berbeda dalam penelitian mereka. Penelitian-penelitian yang terdahulu dapat dijadikan bahan kajian, masukan dan sekaligus tolak ukur terhadap hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti. Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan erat dan menunjukkan bahwa kompetensi, motivasi dan pengalaman kerja

dapat mempengaruhi kinerja karyawan, penelitian-penelitian tersebut diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Adriyanti dkk (2023)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (a) Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Sulselbar Jeneponto (b) Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Sulselbar Jeneponto (c) variabel manakah yang paling berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Sulselbar Cabang Jeneponto. Sampel dalam penelitian ini sebanyak keseluruhan karyawan yang bekerja pada PT. Bank Sulselbar Cabang Jeneponto sebesar 38 orang. Penelitian menggunakan metode analisis regresi linear berganda dengan pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala likert. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (a) Gaya kepemimpinan dan Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Sulselbar Jeneponto (b) Gaya kepemimpinan dan Motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Sulselbar Jeneponto (c) Variabel Motivasi kerja yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Sulselbar Cabang Jeneponto.

2. Dewi dkk (2023)

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Karyawan. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan Puskesmas Kecamatan Candimulyo, baik Puskesmas Utama maupun Puskesmas Pembantu. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebanyak 73 responden. Teknik pengambilan sampel yaitu dengan sampling jenuh. Alat analisis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu regresi linier berganda, pengujian instrument, koefisien determinasi, dan uji hipotesis dengan berbantu program IBM SPSS 22 for windows. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi 0,000 ($<0,05$). Variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi 0,047 ($<0,05$). Variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi 0,045 ($<0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan Puskesmas Kecamatan Candimulyo.

3. Estiana (2023)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Horiguchi Engineering Indonesia. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif metode survey dengan tipe penelitian deskriptif dan asosiatif. Penelitian ini menggunakan data primer, dengan cara menyebarkan kuesioner kepada karyawan PT Horiguchi Engineering Indonesia sebagai responden. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian yang digunakan teknik pengambilan

sampel menggunakan metode probability sampling yakni teknik simple random sampling dengan jumlah sampel sebanyak 46 responden. Variabel terikat yaitu kinerja karyawan pada PT Horiguchi Engineering Indonesia , sedangkan variabel bebas yaitu lingkungan kerja dan disiplin kerja karyawan. Berdasarkan uji F , hasil penelitian ini menunjukkan lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Horiguchi Engineering Indonesia.

4. Hidayat (2021)

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi, kompetensi dan disiplin terhadap kinerja karyawan. Peneliti menggunakan method quantitative untuk mengetahui hasil dari penelitian ini, berarti peneliti mengambil data dari kuisisioner yang dibagikan. Berdasarkan dari hasil perhitungan Hipotesis pertama Motivasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Yoda Indonesia..Berdasarkan dari hasil perhitungan Hipotesis kedua Kompetensi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Yoda Indonesia. Artinya Kompetensi tidak dapat meningkatkan kinerja karyawan. Karena Perusahaan kurang mempertimbangkan keahlian dan pengalaman yang dimiliki oleh karyawan sehingga kinerja karyawan kurang optimal di bidangnya. Berdasarkan dari hasil perhitungan Hipotesis ketiga Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Yoda Indonesia. Artinya Disiplin Kerja dapat meningkatkan Kinerja Karyawan. Karyawan memiliki tingkat disiplin yang tinggi dilihat dari absen kehadiran yang selalu meningkat. Karena Disiplin

Kerja dapat menghasilkan Kinerja Karyawan yang baik untuk membantu perusahaan mencapai produktivitas yang optimal.

5. Kasmaludin dkk (2023)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Buton Selatan. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan pendekatan asosiatif. Metode pemilihan sampel dalam penelitian ini menggunakan jenis probability sampling. Teknik analisis data menggunakan, uji validasi, uji rehabilitas, uji normalitas, uji regresi linear berganda, uji t, uji koefisien determinan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) Motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai. 2) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. 3) Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kesimpulan dari penelitian ini yaitu ada pengaruh antara motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Buton Selatan.

6. Oktavia dan Fernos (2023)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif dan data kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai dinas kependudukan dan pencatatan sipil kota

padang, sampel dalam penelitian ini berjumlah 45 pegawai atau responden. Akumulasi data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dari kuesioner dan menggunakan teknik total sampling. Teknik analisis data menggunakan uji asumsi kalistik, analisis regresi linear berganda dan uji t statistik. Data penelitian dikumpulkan dari hasil responden dan analisis dengan regresi linear dan uji hipotesis. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai thitung sebesar $(2,477 > 2,018)$ dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai t-hitung sebesar $(3,450 > 2,018)$.

7. Rahayu dan Dahlia (2023)

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pekerjaan disiplin, motivasi kerja dan komitmen organisasi pada kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Ogan Komering Ulu. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif Penelitian dengan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dengan cara menggunakan kuesioner dan studi literatur. Analisis data yang digunakan sederhana regresi linier dan uji regresi berganda dengan SPSS 26. Sedangkan pengujian hipotesis menggunakan uji t, uji f, koefisien korelasi, dan koefisien determinasi. Berdasarkan hasil analisis, ternyata dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kepuasan; positif dan signifikan pengaruh antara motivasi kerja

terhadap kepuasan; positif dan pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi terhadap kepuasan; pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kepuasan; pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap loyalitas; pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap loyalitas; terdapat pengaruh positif dan signifikan antar organisasi komitmen terhadap kesetiaan; terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja, motivasi kerja dan organisasi komitmen terhadap kesetiaan; dan pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja, motivasi kerja dan organisasi komitmen terhadap loyalitas karyawan melalui kepuasan kerja karyawan.

8. Rahman dkk (2023)

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, motivasi dan insentif terhadap karyawan pertunjukan. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan sebanyak 62 orang. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder, sedangkan teknik pengumpulan datanya menggunakan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data yang digunakan dalam penelitian ini berganda regresi linier. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan dapat menentukan tingkat kinerja pegawai, yaitu semakin baik kepemimpinan maka kinerja akan semakin meningkat. Motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan kinerja pegawai, artinya motivasi pegawai dapat menentukan kinerja, sehingga semakin baik

motivasi maka semakin tinggi pula kinerjanya. Insentif mempunyai pengaruh yang signifikan kinerja pegawai, artinya insentif pegawai dapat menentukan kinerja, sehingga semakin tinggi insentif maka kinerja akan menurun, sebaliknya semakin rendah insentif maka kinerjanya akan meningkat. Bersama-sama, kepemimpinan, motivasi dan insentif mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi dan insentif dapat menentukan tingkat kinerja karyawan. Semakin baik kepemimpinannya, motivasi dan insentif maka kinerja akan meningkat.

9. Sari (2023)

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi dan mengkaji bagaimana faktor-faktor seperti lingkungan dan disiplin kerja mempengaruhi tingkat produktivitas di PT Security Operations Group Indonesia. Data survei dikumpulkan secara kuantitatif untuk penelitian ini. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh atau sensus sebanyak 100 karyawan. Analisis regresi berganda dilakukan untuk menganalisis data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Security Operation Group Indonesia. Lingkungan dan Disiplin Karyawan menyumbang 65,1% sementara variabel lain menyumbang 34,9% pengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

10. Sari dan Utama (2023)

Rumusan masalah penelitian yaitu mengetahui apakah pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi serta Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Surakarta. Pengumpulan data memakai kuesioner. Populasinya Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Surakarta berjumlah 40 orang. dalam penelitian ini memakai teknik sensus sampling yaitu teknik sampel menggunakan seluruh jumlah populasi yang ada. Metode analisis pada penelitian ini terdiri dari pengujian instrumen, uji asumsi klasik, analisis linier berganda, uji t, uji F, dan uji R². hasil penelitian di analisis regresi linier berganda membagikan bahwa variable kompetensi serta kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Surakarta, sedangkan variabel Motivasi berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Surakarta, sedangkan hasil uji t adalah variabel Kompetensi dan Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja, serta Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Surakarta. Hasil uji F menunjukkan bahwa variable Motivasi, kompetensi serta kepemimpinan secara simultan / bersama sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai. hasil nilai koefisien determinasi Adjusted R Square sebanyak 0,937 berarti pengaruh diberikan oleh variabel Motivasi, Kompetensi dan Kepemimpinan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Surakarta sebesar 93,7% sedangkan sisanya 6,3% ditentukan oleh variable luar penelitian ini.

Berdasarkan pengujian yang sudah dilakukan maka diimplikasikan bahwa variabel Kompetensi dan Kepemimpinan dapat menaikkan Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Surakarta.

11. Soejarminto dan Hidayat (2023)

penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.Star Korea Industri, Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.Star Korea Industri, Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.Star Korea Industri. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah nonprobability sampling yaitu dengan metode sampel jenuh. Sampel dalam penelitian ini adalah 64 Responden. Metode pengumpulan datanya adalah metode survei dengan kuesioner sebagai alat dalam pengumpulan datanya. Model analisisnya adalah metode regresi linear berganda dan data diuji secara parsial. Data diolah menggunakan SPSS (Statistical Product and Service Solution) versi 22. Berdasarkan hasil penelitian dapat diambil kesimpulan bahwa diantara ketiga faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan (Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja) didapatkan kesimpulan Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja secara bersamaan sebesar 83,9 Sedangkan sisannya di pengaruhi variabel lain di luar penelitian sebesar 16,1 % .

12. Syahputra dkk (2023)

Penelitian ini bertujuan untuk: 1. Mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian di Kota Padang; 2. Mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di

Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Sampel dalam penelitian ini adalah 34 responden dengan teknik pengambilan sampel menggunakan total sampling. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS 26. Teknik analisis data diawali dengan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas, analisis regresi linier berganda, dan pengujian hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan hasil: 1) Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ ($3,995 > 2,026$) dan nilai tanda $< \alpha$ ($0,000 < 0,05$); 2) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan $t\text{-count} > t\text{-table}$ ($2,860 > 2,026$) dan nilai tanda $< 0,05$)

13. Wahyuni dan Badri (2023)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: 1. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor BPKPAD Kabupaten Pesisir Selatan; 2. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor BPKPAD Kabupaten Pesisir Selatan; 3. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor BPKPAD Kabupaten Pesisir Selatan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Metode penarikan sampel dengan menggunakan total sampling jenuh sebanyak 52 sampel. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas, reliabilitas, analisis deskriptif uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas,

analisis regresi berganda, dan uji t. Dimana regresi linear berganda menghasilkan $Y = 9.038 + 0,284 (X1) + 0,332 (X2) + 0,196 (X3)$, dan uji hipotesis pertama menunjukkan bahwa nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ($2,268 > 1,677$) dengan nilai signifikan lebih kecil dari nilai alpha ($0,0281 < 0,05$) dengan nilai signifikan sama dengan nilai alpha ($0,050$)

14. Warongan dkk (2022)

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Jordan Bakery Tomohon, dengan jumlah sampel 50 orang. Untuk menganalisis data digunakan Regresi Linier Berganda (Multi Regression Test). Perhitungan statistik dilakukan dengan menggunakan bantuan program komputer SPSS 28. Dari hasil penelitian, dapat diketahui variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan variabel bebas yang terdiri dari Lingkungan Kerja, dan Stres Kerja dinyatakan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

15. Yanti dkk (2022)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan kompetensi pada PT. Felousa Trimedika Indonesia. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh PT. Karyawan Felousa Trimedika Indonesia berjumlah 35 orang.

Sampel yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah 35 karyawan PT. Felousa Trimedika Indonesia. Teknik yang digunakan untuk menganalisis data adalah analisis regresi linier berganda kinerja pegawai sebagai variabel terikat dengan dua variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan dan kompetensi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Sedangkan kompetensi (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Kedua variabel bebas secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), namun keduanya memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai sebesar 10% dan sisanya 90% berasal dari faktor-faktor yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

