

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perekonomian Indonesia sangat dipengaruhi oleh globalisasi. Dampaknya secara langsung dirasakan adalah perkembangan bisnis dalam negeri yang mengalami kemajuan sangat pesat. Hal ini dibuktikan dengan semakin banyaknya perusahaan - perusahaan di Indonesia, secara otomatis mengakibatkan persaingan dunia usaha yang semakin ketat. Dalam Peraturan Pemerintah No.100 Tahun 2012 Pemerintah memberikeleluasan pada pihak swasta untuk ikut berperan serta dalam peningkatan, pengelolaan Kawasan Ekonomi Khusus (KEK) demi membangun perekonomian Bangsa. Kondisi ini pula yang menuntut para pengusaha untuk lebih ulet lagi dalam melihat setiap kesempatan bisnis yang ada dan mengembangkan sumber daya manusia yang dimilikinya.

Hal ini menunjukkan bahwa berkembangnya suatu badan usaha atau perusahaan tidak akan terlepas dari peranan tenaga kerja (karyawan). Sumber daya manusia merupakan aset penting untuk mendukung keberhasilan suatu perusahaan. Tanpa adanya SDM betapa sulitnya perusahaan dalam mencapai tujuan, karena SDM adalah hal yang paling menentukan maju mundurnya perusahaan. Dengan memiliki tenaga kerja yang terampil maka perusahaan telah memiliki aset yang berharga. Perusahaan dapat mengelola dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki untuk lebih memudahkan tercapainya tujuan.

Sumber daya manusia adalah faktor sentral dalam suatu organisasi. Apapun

bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Jadi, manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi. Dengan demikian sudah selayaknya karyawan diperlakukan secara layak dan adil sesuai dengan apa yang telah diberikannya kepada perusahaan, yang dapat berimplikasi kepada meningkatnya kinerja karyawan.

Karyawan merupakan unsur terpenting dalam menentukan maju mundurnya suatu perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan karyawan yang sesuai dengan persyaratan dalam perusahaan, dan juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh perusahaan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Kemampuan karyawan tercermin dari kinerja, kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal.

Kinerja karyawan merupakan suatu akibat dari persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh setiap karyawan. Seorang karyawan yang memenuhi prasyarat kerja adalah karyawan yang dianggap mempunyai kemampuan, jasmani yang sehat, kecerdasan, dan pendidikan tertentu dan telah memperoleh keterampilan untuk melaksanakan tugas yang bersangkutan dan memenuhi syarat yang memuaskan dari segi kualitas dan kuantitas (Tanjung, 2020). Kinerja tidak hanya dilihat dari segi efektifitas dan efisiensi, tetapi juga berkaitan dengan sikap mental karyawan yang selalu menginginkan peningkatan terus menerus.

Kinerja adalah kuantitas dan kualitas hasil kinerja individu atau sekelompok didalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah

ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi (Rohmat, 2015). Mempunyai kinerja yang baik adalah harapan bagi setiap perusahaan, dengan adanya kinerja yang baik akan membentuk suatu hubungan yang harmonis dan suasana kinerja yang menyenangkan dalam terciptanya tujuan. Secara sepintas kinerja biasa diartikan sebagai perilaku berkarya, berpenampilan atau hasil karya (Rohmat, 2015).

Adanya peningkatan kinerja karyawan ini sangat berpengaruh terhadap kemajuan bagi suatu perusahaan untuk dapat mencapai tujuannya. Oleh karena itu berbagai upaya - upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan hal yang paling serius karena dengan keberhasilan untuk mencapai tujuan perusahaan sangat tergantung pada sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan tersebut. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang telah ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya (Uguy, dkk. 2017). Mengingat pentingnya kinerja karyawan, maka perlu diperhatikan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, beberapa diantaranya adalah kondisi pekerjaan, peraturan perusahaan, kompetensi, kepemimpinan dan kepuasan kerja. Adapun faktor pertama yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepemimpinan.

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting karena faktor kepemimpinan dapat memberikan pengaruh yang berarti terhadap kinerja karyawan karena pemimpin yang merencanakan, menginformasikan, membuat, dan

mengevaluasi berbagai keputusan yang harus dilaksanakan dalam perusahaan tersebut. Keberhasilan suatu perusahaan ditunjang oleh peran dari seorang pemimpin dengan sikap kepemimpinannya dalam mempengaruhi bawahannya. Untuk mewujudkan kepemimpinan yang efektif diperlukan pemimpin yang berkualitas dan professional yang mampu memotivasi bawahan agar dapat melaksanakan tugasnya sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan tersebut. Setiap pemimpin memiliki sikap kepemimpinan yang berbeda-beda. Menurut Wahyudi (2009), mengungkapkan bahwa kepemimpinan diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam menggerakkan, mengarahkan, sekaligus mempengaruhi pola pikir, cara kerja setiap anggota agar bersikap mandiri dalam bekerja terutama dalam pengambilan keputusan untuk kepentingan percepatan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

Membangun dan mengkomunikasikan visi, menginspirasi, membangkitkan percaya diri, menyerahkan kendali merupakan perilaku yang mencerminkan kepemimpinan. Dorongan kepemimpinan digunakan sebagai kekuatan sosial untuk mempengaruhi orang lain agar meraih keberhasilan selain itu pengetahuan mengenai bisnis juga penting sehingga ide yang muncul akan membuat perusahaan mampu bertahan dan berkembang pesat. Kepemimpinan adalah sebuah hubungan saling mempengaruhi diantara pemimpin dan pengikut yang menginginkan perubahan nyata yang mencerminkan tujuan bersamanya. Dalam upaya melaksanakan kepemimpinan yang efektif, selain memiliki kemampuan dan keterampilan dalam kepemimpinan, seorang pemimpin sebaiknya menentukan gaya kepemimpinan yang tepat sesuai dengan situasi dan kondisi anggota kelompok.

Penelitian yang dilakukan oleh Ridwan dan Anwar (2022), Alfanda,dkk. (2022), Huda,dkk. (2022), Gede dan Piartini (2017) yang mengatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitain berbeda yang dilakukan oleh Marjaya dan Fajar (2019) yang menyatakan kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Menurut Hasibuan (2007), kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) karyawan harus diciptakansebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan karyawan meningkat. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya daripada balas jasa walaupun balas jasa itu penting.

Penelitian ini diperkuat oleh penelitian dari Dewi,dkk.(2018), Asmawiyah,dkk. (2020), Arda (2017), Purba,dkk. (2019) yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.Sedangkan hasil penelitain berbeda yangdilakukan oleh Wijayanti dan Meftahudin (2016) yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompetensi. Kompetensi juga merupakan faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Tidak kalah penting kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui faktor kompetensi kerja karyawan itu sendiri. Setiap karyawan memiliki keahlian yang berbeda sesuai kemampuan kinerja mereka. Menurut Emron,dkk. (2017) kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian dan sikap. Menurut George,dkk. (2017) kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang yang menghasilkan pekerjaan yang efektif dan kinerja yang unggul. Pada dasarnya setiap karyawan mempunyai ciri atau memiliki karakter berdasarkan kemampuan yang harus dikuasainya. Dan itu pun harus melalui tahap dan proses sehingga kompetensi yang dimiliki dapat berguna di dunia kerja.

Penelitian ini dilakukan oleh Rosmaini dan Tanjung (2019), Adam,dkk. (2021), Dwiyantri,dkk. (2018), yang mengatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian berbeda yang dilakukan oleh Wondal,dkk. (2019), yang menyatakan kompetensi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Studi penelitian ini dilaksanakan pada LPD Desa Adat Pemogan yang terletak di Jalan Pulau Bungin, Pemogan, Denpasar Selatan, Kota Denpasar, Bali 80113. Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh LPD Desa Adat Pemogan. Berdasarkan hasil wawancara dengan pimpinan LPD Desa Adat Pemogan terdapat fenomena yang berkaitan dengan kinerja karyawan, diantaranya adalah menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja,

kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan, tidak disiplin dalam menaati peraturan, serta kurang kompaknya karyawan dalam bekerja sama saat menyelesaikan tugas.

Berdasarkan hasil wawancara yang berkaitan dengan kepemimpinan di LPD Desa Adat Pemogan, dimana beberapa karyawan merasa kondisi saat ini di LPD Desa Adat Pemogan yaitu kurang konsistennya pimpinan dalam mengatur peraturan baik bersifat umum maupun khusus, seperti peraturan yang sudah termuat dalam SOP (Standar Operasional Prosedur) yang seharusnya bisa diterapkan setiap harinya, tapi kenyataannya penerapan SOP tersebut tidak berlangsung lama. pimpinan hanya bisa memberikan pengarahan pada saat meeting evaluasi pencapaian target, tanpa memberikan dorongan dan masukan baik secara langsung ataupun tidak langsung kepada karyawan.

Dilihat dari hasil wawancara awal yang telah dilakukan mengenai kepuasan kerja di LPD Desa Adat Pemogan, dimana beberapa karyawan masih ada yang datangnya telat dan beberapa orang yang alpha (tidak ada keterangan). Dengan demikian maka dapat dikatakan bahwa disiplin karyawan menjadi rendah. Dengan demikian kepuasan kerjapegawai kurang maksimal dilihat pada absensi pada LPD Desa Adat Pemogan.

Tabel 1.1
Data Tingkat Absensi Karyawan Pada LPD Desa Adat Pemogan Tahun 2021

No.	Bulan	Jumlah Tenaga Kerja (orang)	Jumlah Hari Kerja (hari)	Jumlah Hari Kerja Seharusnya (Hari)	Jumlah Hari tidak Hadir (Hari)	Jumlah Hari kerja senyatanya	Presentase Tingkat Absensi (%)
1	2	3	4	5 = (3X4)	6	7 = (5-6)	8 = (6:5)x100%
1	Januari	30	20	600	20	580	3,33%
2	Februari	30	18	540	18	522	3,33%
3	Maret	30	21	630	20	610	3,17%
4	April	30	21	630	22	608	3,49%
5	Mei	30	18	540	17	523	3,15%
6	Juni	30	21	630	21	609	3,33%
7	Juli	30	17	510	19	491	3,73%
8	Agustus	30	20	600	18	582	3,00%
9	September	30	21	630	24	606	3,81%
10	Oktober	30	21	630	25	605	3,97%
11	November	30	22	660	22	638	3,33%
12	Desember	30	19	570	18	552	3,16%
Jumlah			239	7.170	244	6.926	3,40%

Sumber : LPD Desa Adat Pemogan 2021

Berdasarkan Tabel 1.1 diatas dijelaskan tingkat absensi dari 30 orang karyawan setiap bulannya cenderung mengalami fluktuasi dan jumlah absensi tahun 2021 sebanyak 244 hari dari jumlah hari kerja seharusnya 7.170 hari atau rata-rata sekitar 3,40%. Tingkat absensi ini cukup tinggi bila mengacu pada pendapat Ardana (2014) yang menyatakan tingkat absensi yang baik adalah kurang dari 3% kalau lebih termasuk tinggi. maka sangat perlu mendapatkan perhatian dari pihak institusi, absensi pegawai Ini berarti bahwa tingkat absensi pegawai pada LPD Desa Adat Pemogan tergolong tinggi. Sehingga menyebabkan pegawai tidak bekerja secara maksimal. Angka ketidakhadiran yang tinggi membuat pegawai tidak dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Sehingga sulit untuk merealisasikan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kondisi ini sangat membutuhkan pengelolaan pegawai yang baik pada instansi, agar kinerja mereka selalu meningkat.

Selain kepemimpinan dan kompetensi, hasil wawancara yang berkaitan dengan kompetensi di LPD Desa Adat Pemogan, dimana beberapa karyawan kurang menguasai informasi yang diberikan oleh atasan terkait pekerjaan yang diberikan yang menyebabkan karyawan tidak sepenuhnya mengetahui pekerjaan sehingga menyebabkan tugas yang diberikan menjadi belum terselesaikan dengan baik. Hal tersebut di karenakan ada karyawan yang masih berpendidikan terakhir D3 hingga SMA yang diterima bekerja, sehingga mengakibatkan keterampilan karyawan belum sesuai dengan kompetensi yang diharapkan oleh perusahaan. Sehingga diperlukannya tingkat pendidikan dalam perusahaan agar pekerjaan yang diberikan dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul **“Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada LPD Desa Adat Pemogan”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan permasalahannya sebagai berikut :

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan LPD Desa Adat Pemogan?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan LPD Desa Adat Pemogan?
3. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan LPD Desa Adat Pemogan?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai oleh penulis sehubungan dengan masalah yang telah dirumuskan diatas adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan LPD Desa Adat Pemogan.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan LPD Desa Adat Pemogan.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan LPD Desa Adat Pemogan.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan peneliti tentang Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada LPD Desa Adat Pemogan.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Perusahaan

Diharapkan hasil penelitian ini bisa membantu mengembangkan pemikiran bagi LPD Desa Adat Pemogan sebagai masukan dalam pertimbangan untuk pengambilan keputusan atau kebijakan oleh pihak perusahaan dalam rangka meningkatkan sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan dalam usaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan berkaitan dengan masalah kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan.

b. Bagi Fakultas

Diharapkan dapat menambah kepustakaan dan menjadi bacaan yang bermanfaat bagi pembaca khususnya Fakultas Ekonomi program studi manajemen sumber daya manusia.

c. Bagi Peneliti

Menambah pengetahuan dan pengalaman peneliti, memperluas cakrawala ilmu terutama dalam hal-hal yang berhubungan dengan kepemimpinan, kepuasan kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Path-Goal Theory*

Path-Goal Theory adalah suatu model kepemimpinan yang dikembangkan oleh Robert House, (1971) yang menyaring elemen-elemen dari penelitian Ohio State tentang kepemimpinan pada inisiatif *structure* dan *consideration* serta teori pengharapan. Robert House menyampaikan teorinya bahwa kepemimpinan yang efektif menggunakan dominasi, memiliki keyakinan diri, mempengaruhi dan menampilkan moralitas tinggi untuk meningkatkan karismanya. Dengan kharismanya pemimpin *transformational* akan menantang bawahannya untuk melahirkan karya istimewa. Langkah yang dilaksanakan pemimpin ini biasanya membicarakan dengan pengikutnya bagaimana pentingnya kinerja mereka, bagaimana bangga dan yakinnya mereka sebagai anggota kelompok, bagaimana istimewanya kelompok yang akan menghasilkan karya luar biasa.

Dasar dari teori ini merupakan tugas pemimpin untuk membantu anggotanya dalam mencapai tujuan mereka dan untuk memberi arah dan dukungan atau keduanya yang dibutuhkan untuk menjamin tujuan mereka sesuai dengan tujuan kelompok atau organisasi secara keseluruhan. Istilah *path-goal* ini datang dari keyakinan bahwa pemimpin yang efektif memperjelas jalur untuk membantu anggotanya dari awal sampai ke pencapaian tujuan mereka, dan menciptakan penelusuran disepanjang jalur yang lebih mudah dengan mengurangi

hambatan dan Pitfalls.

Teori *path goal* dikenal kebanyakan masyarakat sebagai salah satu teori kepemimpinan. Teori ini dianggap mampu menjadikan seorang pemimpin lebih dekat dengan bawahannya. Karena teori ini membantu karyawan untuk mencapai tujuan yang diharapkan pemimpin (Indahsari dan Manafe,2022). Gagasan dari teori ini adalah bahwa motivasi memainkan peran penting bagaimana supervisor dan bawahan berinteraksi dan berdasarkan interaksi tersebut, kesuksesan dapat dicapai. Teori ini mengakui empat kepemimpinan perilaku untuk meningkatkan motivasi bawahan (Azizah,2021).

Menurut Azizah (2021), terdapat empat gaya kepemimpinan yang berfungsi untuk memberikan struktur dan penghargaan kepada bawahan diantaranya ;

- 1) Pemimpin direktif mengklarifikasi harapan dan memberikan panduan untuk mencapai harapan yang diinginkan berdasarkan standar kinerja dan aturan organisasi. Gaya direktif dapat dianggap agresif, mengontrol, deskriptif, dan terstruktur dengan mendikte apa yang perlu dilakukan dan bagaimana melakukannya.
- 2) Pemimpin yang suportif berperilaku responsive, dimana pemimpin menunjukkan rasa hormat kepada bawahan, memperlakukan semua orang sama, dan menunjukkan kepedulian terhadap kesejahteraan bawahan. Gaya suportif cocok ketika bawahan menunjukkan kurangnya kepercayaan diri pada kemampuan menyelesaikan tugas dan sedikit motivasi.
- 3) Pemimpin partisipatif mengambil perilaku konsultatif, seperti meminta bawahan untuk saran sebelum membuat keputusan akhir, meskipun mereka mempertahankan otoritas keputusan akhir. Pemimpin partisipatif berbagi

tanggung jawab dengan bawahan dengan melibatkan bawahan dalam tahap perencanaan, pengambilan keputusan, dan pelaksanaan. Gaya partisipatif sesuai ketika bawahan menunjukkan kurangnya penilaian atau ketika prosedur belum diikuti.

- 4) Pemimpin berorientasi prestasi melakukan penetapan tujuan yang menantang, menuntut bawahan berkinerja tinggi, secara terus menerus menetapkan peningkatan kinerja serta menunjukkan tingkat kepercayaan yang tinggi bahwa bawahan akan memikul tanggung jawab, serta menuntut bawahan mengerahkan upaya dan mencapai tujuan yang menantang. Gaya berorientasi pada prestasi cocok untuk tugas yang tidak jelas dan bawahan yang mungkin membutuhkan pendorong moral untuk meningkatkan kepercayaan diri mereka dalam kemampuan untuk mencapai tujuan yang diberikan.

2.1.2 Kepemimpinan

1. Pengertian Kepemimpinan

Pemimpin merupakan kata dasar dari kepemimpinan, dimana memiliki arti seorang yang menjalankan suatu kelompok dengan mempengaruhi individu lainnya dalam rangka untuk meraih suatu tujuan yang ditentukan bersama (Julianto, 2021). Kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam mempengaruhi hasil kinerja perusahaan, sebab kepemimpinan merupakan aktivitas utama yang berhubungan dalam pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan (Isvandiari, 2018). Kepemimpinan adalah cara mengajak karyawan agar bertindak benar, mencapai komitmen dan memotivasi untuk mencapai tujuan

bersama (Apriyanti, dkk., 2020). Menurut Khair (2019) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi orang lain, bawahan, atau kelompok, mengarahkan tingkah laku bawahan atau orang lain untuk mencapai tujuan organisasi atau kelompok.

Berdasarkan beberapa pengertian yang telah dikemukakan para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan dalam mengarahkan, mempengaruhi dan mengawasi para bawahannya agar mau bertindak, berperilaku dan berkarya sedemikian rupa sehingga mampu memberikan pekerjaan yang baik demi mencapainya tujuan perusahaan.

2. Faktor Kepemimpinan

Faktor kepemimpinan memainkan peranan yang sangat penting dalam keseluruhan upaya untuk meningkatkan kinerja, baik pada tingkat kelompok maupun pada tingkat organisasi. Dikatakan demikian karena kinerja tidak hanya menyoroti pada sudut tenaga pelaksana yang pada umumnya bersifat teknis akan tetapi juga dari kelompok kerja dan manajerial (Sukidjo NotoAtmodjo, 2003).

faktor yang harus para pemimpin miliki, yaitu:

1) Visioner

Memimpin berarti memiliki visi dan membagikannya kepada orang lain. Ketikapemimpin dapat menginspirasi orang lain maka akan sangat mungkin untuk berbagi tujuan bersama sehingga dapat mengarahkan tindakan dan mengeluarkan dedikasi seluruh tim.

2) Memotivasi

Seorang pemimpin harus tahu bagaimana memotivasi anggotanya karena merupakan salah satu fungsi utama pemimpin. Melalui motivasi, seorang

pemimpin akan menyalurkan energi positif yang menyemangati anggota untuk mencapai tujuan.

3) Melayani

Pemimpin melayani tim, bukan sebaliknya. Anggota kelompok harus memiliki dan merasakan dukungan dari pemimpin mereka, alat yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan mereka dengan benar harus tersedia bagi mereka, mereka harus memiliki pengakuan atas upaya mereka dan tahu bahwa ada seseorang yang memperhatikan untuk memperbaiki kebiasaan buruk. Itu semua adalah bagian dari kepemimpinan yang melayani tim, dan bukan sebaliknya.

4) Empati

Salah satu kualitas dasar dari setiap pemimpin ideal adalah adanya kecerdasan emosional, kemampuan itu yang membuat para pemimpin dapat menempatkan diri mereka di tempat orang lain, memahami keprihatinan mereka, dan menyelesaikan masalah. Para pemimpin mengetahui rahasia bisnis mereka. Oleh karena itu, pemimpin dapat berempati dengan pelanggan dan anggota tim mereka. Tujuannya agar dapat menginspirasi dan membangun hubungan yang pada akhirnya akan mengarah pada kesuksesan.

5) Kreatif

Definisi kepemimpinan juga berkaitan dengan kreativitas. Pemimpin yang baik mampu menciptakan lingkungan yang akan mendorong semua anggota tim mereka untuk mengembangkan keterampilan dan imajinasi mereka, sehingga mereka dapat berkontribusi pada proyek dan visi bersama perusahaan. Jika Anda ingin memimpin dengan sukses, hormati kreativitas

orang lain dan belajarlh dari orang-orang di sekitar Anda.

6) Teliti

Seorang pemimpin harus menetapkan standar anggotanya karena agar dapat mencapai tujuan. Sehingga pemimpin harus menuntuk anggotanya untuk mencapai nilai standar yang telah disepakati.

7) Mengatur

Pemimpin harus berada di garis depan untuk memimpin dan membimbing tim mereka sepanjang seluruh proses sampai tujuan tercapai. Tetapi selain itu, para pemimpin juga harus tahu kapan harus mundur dan membiarkan tim mereka mengambil inisiatif. Dengan cara ini, tim mendapat kesempatan untuk berkembang baik secara pribadi maupun profesional.

8) Membangun Tim

Kepemimpinan adalah tentang bekerja dalam tim untuk mencapai tujuan bersama. Mengatur tim adalah salah satu tugas paling sulit yang dihadapi oleh para pemimpin. Pentingnya sikap percaya kepada sesama rekan kerja sehingga dapat menghasilkan hasil yang baik. Pemimpin harus berani mempertanggung jawabkan jika ada suatu kesalahan dan memberikan apresiasi pada anggota tim jika mencapai/melebihi target.

9) Berani mengambil resiko

Pemimpin adalah orang yang bertanggung jawab untuk mengambil risiko yang tidak bisa dilakukan oleh anggotanya. Pemimpin harus percaya diri untuk membuat keputusan dan jika melakukan kesalahan maka pemimpin harus memiliki keberanian untuk memperbaiki, mengakui kesalahan dan mengambil jalan yang benar tanpa menyalahkan kesalahan tersebut pada tim.

10) Selalu melakukan peningkatan

Seorang pemimpin harus terus mencari perbaikan/peningkatan (*continuous improvement*). Sehingga, pemimpin wajib memiliki kemampuan untuk mengubah orang-orang dalam tim untuk berkembang hingga titik optimal.

3. Indikator Kepemimpinan

Adapun indikator kepemimpinan menurut Handoko (2008), yaitu :

1. Mengarahkan

Seorang pemimpin harus mampu mengarahkan bawahannya untuk bisa mencapai tujuan yang diharapkan perusahaan.

2. Melatih

Pimpinan harus mampu memberikan pelatihan kepada karyawan untuk bisa mematuhi aturan yang berlaku di perusahaan.

3. Memberi dukungan

Dalam rangka memajukan perusahaan seorang pimpinan harus mampu memberikan dukungan yang sifatnya membangun untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

4. Memberi wewenang

Pimpinan memberikan wewenang kepada karyawan untuk bisa dilibatkan dalam perjalanan perusahaan mencapai tujuan.

Dari keempat indikator diatas, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan seseorang dapat diindikasikan dengan pemberian pengarahan, dukungan dan motivasi, serta wewenang agar karyawan merasa dilibatkan dalam perjalanan perusahaan untuk mencapai tujuan.

2.1.3 Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sesuatu yang bersisi banyak dimana dari sisi yang satu memuaskan dan sisi yang lain kurang memuaskan. Kepuasan kerja adalah perasaan emosional yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan yang dirasakan pegawai dalam pekerjaannya yang dapat menghasilkan sesuatu yang memenuhi kebutuhan, keinginan, harapan, dan ambisi pribadinya sehingga merasa puas secara lahir batin (Khair,2019). Menurut Arianti, dkk., (2020) kepuasan kerja adalah tingkat perasaan dan penilaian atas pekerjaan seseorang terhadap pemenuhan kebutuhan dan keinginannya. Kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaannya. Berbagai macam sikap seseorang terhadap pekerjaannya mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dalam pekerjaannya mencerminkan pengalamannya serta harapan-harapan terhadap pengalaman masa depan (Darma,2019). Kepuasan kerja adalah sikap umum seseorang individu terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya, sedangkan seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaannya (Ariani,2020).

Berdasarkan beberapa pengertian yang telah dikemukakan para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu tanggapan emosional seseorang berupa perasaan puas (positif) atau tidak puas (negatif) terhadap situasi dan kondisi kerja.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Syafrina (2018), faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

adalah :

- 1) Faktor karyawan. Kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi dan sikap kerja. Setiap pekerja yang berkembang dalam lingkungan yang memberikan tantangan konstan, perlu adanya sesuatu yang membuat karyawan terus menerus berpikir dan menggunakan kekuatan pikiran, keterampilan, pendidikan dan keahliannya untuk mencapai solusi. Sebuah pekerjaan yang tidak monoton dan memberikan lingkungan yang menantang, memungkinkan karyawan untuk membuktikan dirinya mengarah pada kepuasan kerja yang lebih besar.
- 2) Faktor pekerjaan. Jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan financial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial dan hubungan kerja faktor dalam peranannya memberikan kepuasan kepada karyawan bergantung pada pribadi masing-masing karyawan.

3. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Veithzal Rivai (2009), menyatakan faktor-faktor yang biasanya digunakan untuk mengukur kepuasan kerja seorang karyawan adalah:

1. Isi pekerjaan, penampilan tugas pekerjaan yang aktual dan sebagai kontrol terhadap pekerjaan. Kepuasan terhadap isi pekerjaan itu sendiri merupakan sumber utama kepuasan kerja, dimana pekerjaan memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab.

2. Supervisi

Dalam pemberian tugas atasan yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja serta mensupervisi pekerjaannya.

3. Organisasi dan manajemen

Memiliki peran terpenting dalam hal pengawasan, memantau para pekerjanya terhadap sikap dan hubungannya dengan perilaku.

4. Kesempatan untuk maju

Seseorang dapat merasakan adanya kemungkinan yang besar untuk naik jabatan atau tidak, serta proses kenaikan jabatan terbuka atau kurang terbuka.

5. Gaji dan keuntungan dalam bidang finansial lainnya seperti adanya insentif.

Kepuasan kerja merupakan fungsi dari jumlah absolute dari gaji yang diterima, derajat sejauh mana gaji memenuhi harapan-harapan tenaga kerja, dan bagaimana gaji diberikan.

6. Rekan kerja

Kepuasan kerja yang ada pada para pekerja timbul karena mereka dalam jumlah tertentu, berada dalam suatu ruangan kerja, sehingga mereka dapat saling berbicara (kebutuhan social terpenuhi).

7. Kondisi pekerjaan

Dalam hal ini perusahaan perlu menyediakan ruang kerja yang terang, sejuk, dengan peralatan kerja yang nyaman untuk digunakan, dalam kondisi yang baik maka kebutuhan-kebutuhan fisik yang terpenuhi akan memuaskan tenagakerja.

2.1.4 Kompetensi

1. Pengertian Kompetensi

Kompetensi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia. Karena kompetensi merupakan salah satu aspek yang sensitive di dalam hubungan kerja. Kompetensi adalah semua jenis penghargaan yang berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada karyawan secara layak dan adil atas jasa dalam mencapai tujuan perusahaan (Khair,2019). Kompetensi didefinisikan sebagai dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seorang pemimpin atau staf mempunyai keterampilan, pengetahuan dan perilaku yang baik (Sutrisno,2019).

Kompetensi adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. Kompetensi merupakan kombinasi dari keterampilan (*skill*), pengetahuan (*knowledge*), dan perilaku (*attitude*) yang dapat diamati dan diterapkan secara kritis untuk suksesnya sebuah organisasi dan prestasi kerja serta kontribusi pribadi karyawan terhadap organisasinya. Pegawai juga harus memiliki kemampuan ataupun kompetensi yang tepat didalam melakukan pekerjaannya untuk mewujudkan kinerja dan keberhasilan kerja pegawai dalam jangka panjang. Peningkatan kinerja pegawai secara perorangan akan mendorong kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan, yang direfleksikan dalam kenaikan produktivitas. Pada manajemen kinerja kompetensi lebih berperan pada dimensi perilaku individu dalam menyesuaikan suatu pekerjaan dengan baik. Kompetensi kinerja dapat diartikan sebagai perilaku-perilaku yang ditunjukkan dari pegawai yang memiliki kinerja yang sempurna, konsistensi dan efektif

dibandingkan dengan pegawai yang memiliki kinerja rata-rata.

Berdasarkan beberapa pengertian yang telah dikemukakan para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah pengetahuan dan keterampilan seseorang yang melekat pada dirinya untuk digunakan atau difungsikan melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam suatu organisasi/instansi.

2. Faktor Pengaruh kompetensi

Faktor kompetensi memiliki pengaruh positif untuk meningkatkan kinerja. Dalam hal ini faktor utama yang memengaruhi kompetensi adalah komitmen, pemikiran konseptual dan operasional. Agar pencapaian kinerja optimal, maka perlu ditunjang faktor lainnya, yaitu keterikatan, motivasi dan kepuasan kerja. Keterikatan merupakan faktor penguat yang memengaruhi kinerja. Dalam hal ini, keterikatan memiliki pengaruh positif terhadap pencapaian kinerja individu dan sebagai indikator yang paling merefleksikan.

Pengaruh Faktor Kompetensi, karena SDM merupakan sumber keunggulan kompetitif utama dan pengelolaan sumber keunggulan lainnya (Moran, 2000). Perubahan lingkungan bisnis mengarah pada pengakuan pentingnya SDM sebagai aset kritis organisasi perlu diikuti sertakan dalam filosofi perusahaan dan juga dalam proses perencanaan strategik, karena SDM menjadi bagian pengembangan kebijakan organisasi dan perencanaan perluasan lini organisasi. Untuk itu perlunya melaksanakan identifikasi kompetensi yang relevan bertujuan untuk meningkatkan kinerja SDM, agar memungkinkan kelangsungan hidup organisasi mencapai keberhasilan kompetitif (Brophy dan Kiely, 2002).

Menurut Spencer & Spencer (1993), kinerja merupakan karakteristik melekat yang dimiliki seseorang yang berhubungan sebab akibat dengan kinerjanya pada

situasi atau standar kinerja tertentu. Kompetensi merupakan karakteristik individu yang berhubungan dengan acuan kriteria perilaku yang diharapkan dan kinerja terbaik dalam sebuah pekerjaan atau situasi yang diharapkan untuk dipenuhi, yang dapat membawa pada kinerja yang lebih tinggi (McClelland, 1997). Hasil penelitian Winanti (2011), menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara positif dan nyata dari kompetensi terhadap kinerja karyawan, namun kompetensi secara kolektif tidak ada hubungan dengan kinerja (Shin, 2010).

3. Indikator Kompetensi

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi kompetensi karyawan suatu perusahaan, indikator kompetensi menurut Ruky dalam Fadillah, dkk (2017), yaitu:

1. Karakter pribadi (*traits*)

Karakter pribadi adalah karakteristik fisik dan reaksi atau respon yang dilakukan secara konsisten terhadap suatu situasi atau informasi.

2. Konsep diri (*self concept*)

Konsep diri adalah perangkat sikap, sistem nilai atau citra diri yang dimiliki seseorang.

3. Pengetahuan (*knowledge*)

Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki seseorang terhadap suatu area spesifik tertentu.

4. Keterampilan (*skill*)

Keterampilan adalah kemampuan untuk mengerjakan serangkaian tugas fisik atau mental tertentu.

5. Motivasi kerja (*motives*)

Motif adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau dikehendaki oleh seseorang, yang selanjutnya akan mengarahkan, membimbing, dan memilih suatu perilaku tertentu terhadap sejumlah aksi atau tujuan.

2.1.5 Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai karyawan secara individu, dapat diukur kualitas dan kuantitasnya sesuai beban dan tanggung jawab yang diamanahkan perusahaan kepadanya (Daulay,2019). Karyawan atau Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan satu-satunya aset perusahaan yang bernafas dan hidup disamping aset-aset lainnya yang tidak hidup seperti modal, bangunan gedung, mesin, dan sebagainya (Akbar,2018). Kinerja karyawan adalah sesuatu yang begitu penting dalam upaya agar mencapai tujuan perusahaan (Kristiana,2021). Kinerja karyawan adalah kemampuan karyawan guna mencapai persyaratan kerja, yang dapat dikerjakan tepat waktu dan menghasilkan produk yang kualitasnya baik serta sesuai dengan visi dan misi perusahaan (Arya,dkk., 2018).

2. Faktor yang mempengaruhi kinerja

Faktor faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Siagian (2002), menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi beberapa faktor, yaitu : kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi,kepemimpinan, dan motivasi kerja , disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor faktor lainnya. Selain itu, faktor-faktor yang mempengaruhikinerja menurut Handoko (2001:193) yaitu:

1) Motivasi

Merupakan faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja

adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Kebutuhan- kebutuhan ini berhubungan dengan sifat hakiki manusia untuk mendapatkan hasil terbaik dalam kerjanya.

2) Kepuasan kerja

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini terlihat dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

3) Tingkat stress

Stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi sekarang. Tingkat stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan sehingga dapat mengganggu pelaksanaan pekerjaan mereka.

4) Kondisi pekerjaan

Kondisi pekerjaan yang dimaksud dapat mempengaruhi kinerja disini adalah tempat kerja, ventilasi, serta penyinaran dalam ruang kerja.

3. Indikator Kinerja

Menurut Mathis,dkk. (2017) indikator kinerja karyawan adalah:

1. Kualitas Dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. Hasil pekerjaan yang dilakukan mendekati sempurna atau memenuhi tujuan yang diharapkan dari pekerjaan tersebut.
2. Kuantitas Diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.
3. Ketepatan waktu Diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas

yang diselesaikan dari awal waktu sampai menjadi output. Dapat menyelesaikan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.

4. Efektifitas Pemanfaatan secara maksimal sumber daya dan waktu yang ada pada organisasi untuk meningkatkan keuntungan dan mengurangi kerugian.
5. KehadiranTingkat kehadiran karyawan dalam perusahaan dapat menentukan kinerja karyawan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian yang akan dilakukan penulis terdapat unsur kesamaan dengan penelitianterdahulu, tetapi juga mengandung beberapa perbedaan. Persamaan dari penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah alat analisis yang digunakan. Sedangkan perbedaannya adalah judul, objek, tempat, tahun dan responden penelitian. Untuk lebihjelasnya, diuraikan secara singkat hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh:

1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja karyawan.

- 1) AA Ridwan, A Anwar (2022), dengan judul Implikasi Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Bri Karawang. Penelitian ini memiliki jumlah populasi dan sampel 70 karyawan dan menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa kepemimpinan terhadap kinerja pegawai bank BRI Karawang berpengaruh positifdan signifikan.
- 2) Alfanda, Fitria Amelia, and Firdaus Marsahala Sitohang (2022)dengan judul Pengaruh Pemberian Kompensasi, Loyalitas Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Graha Kharisma. Penelitian ini

memiliki populasi dan sampel 50 orang karyawan dan menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa kepemimpinan menunjukkan hasil yang signifikan positif terhadap kinerja karyawan PT. Graha Kharisma.

- 3) Huda, Samsul, and Rahmat Abdullah (2022) dengan judul Pengaruh Kompetensi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Yang di Mediasi Motivasi Kerja Karyawan Hotel Harper Yogyakarta. Penelitian ini memiliki jumlah populasi dan sampel sebanyak 65 orang dan menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel Harper Yogyakarta.
- 4) I Komang Gede dan Putu Saroyeni Piartini pada tahun (2017) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimoderasi Oleh Motivasi Kerja Pada Bpr Se-Kecamatan Sukawati Gianyar. Penelitian ini memiliki populasi dan sampel 50 orang karyawan dan menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada BPR se-kecamatan sukawati kabupaten gianyar.
- 5) Indra Marjaya dan Fajar Pasaribu (2019) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian ini memiliki jumlah populasi dan sampel sebanyak 48 orang karyawan dan menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menyatakan kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai PDAM Tirta Deli Kabupaten Deli Serdang.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

- 1) Chadek Novi Charisma Dewi, I Wayan Bagia, dan Gede Putu Agus Jana Susila pada tahun 2018 dengan judul Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Tenaga Penjualan UD Surya Raditya Negara. Penelitian ini memiliki jumlah populasi dan sampel 70 karyawan dan menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada bagian tenaga penjualan UD Surya Raditya Negara.
- 2) Asmawiyah, Afia Mukhtar, dan Nurjaya (2020) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini memiliki jumlah populasi dan sampel 62 orang dan menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara XIV Makassar.
- 3) Mutia Arda (2017) dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. Penelitian ini memiliki jumlah populasi dan sampel sebanyak 31 karyawan dan menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan.
- 4) Deni Candra Purba, Victor P.K. Lengkong, dan Sjendry Loindong pada tahun dengan judul Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja

dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Umum Percetakan Negara Republik Indonesia Cabang Manado. Penelitian ini memiliki populasi dan sampel sebanyak 30 orang dan menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

- 5) Ratna Wijayanti dan Meftahudin (2016) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Islami, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan lama kerja sebagai variabel moderating. Penelitian ini memiliki jumlah populasi dan sampel sebanyak 100 orang dan menggunakan *Moderated regression Analysis* (MRA). Hasil penelitian ini menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan.

- 1) Rosmaini dan Hasrudy Tanjung (2019) dengan judul Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian ini memiliki jumlah populasi dan sampel 80 orang dan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa kompetensi, motivasi, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
- 2) Ni Kadek Ayu Dwiyanti, Komang Krisna Heryanda, dan Gede Putu Agus Jana (2019) dengan judul pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini memiliki jumlah populasi dan sampel sebanyak 74 orang dan menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh

positif terhadap kinerja karyawan.

- 3) Ainanur dan Satria tirtayasa (2018) dengan judul Pengaruh Budaya organisasi, kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini memiliki jumlah populasi dan sampel sebanyak 67 orang dan menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PKS Sawit Langkat PT. Perkebunan Nusantara IV.
- 4) Weddy Nur Adam, wan suryani, dan eka setia dewi tarigan (2021) dengan judul pengaruh pengembangann sumber daya manusia dan kompetensi terhadap kinerja pada karyawan hotel Niagara parapet. Penelitian ini memiliki jumlah populasi 155 karyawan dan sampel sebanyak 61 responden. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada hotel Niagara parapet.
- 5) Regina R. Wondal, Bernhard Tewel, dan Mac Donald Walangitan (2019) dengan judul Pengaruh kompensasi, kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Artha Graha Internatonal Cabang Sam Ratulangi Manado TBK. Penelitian ini memiliki jumlah populasi dan sampel sebanyak 54 orang dan menggunakan tekknik analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.