

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Keberhasilan perusahaan dalam menjalankan aktivitas operasionalnya tidak luput dari peran sumber daya manusia yang dimiliki. Maka dari itu, setiap perusahaan dituntut agar mampu mengelola sumber daya manusianya dengan baik (Saraswati, 2018). Sumber daya manusia (SDM) merupakan asset dari sebuah perusahaan. Tanpa adanya SDM, perusahaan tidak akan maju dan berkembang sesuai dengan yang direncanakan. Menurut Samsudin (2019) SDM adalah orang-orang yang merancang dan menghasilkan barang atau jasa, mengawasi mutu, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya finansial, serta merumuskan seluruh strategi dan tujuan organisasi, sehingga dapat diartikan bahwa, SDM adalah aset yang dimiliki perusahaan untuk melakukan segala aktivitas operasional yang ada di suatu perusahaan. Dalam tugasnya, SDM diarahkan oleh sebuah manajemen yakni manajemen sumber daya manusia.

Menurut Sutrisno (2018) kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja dari karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas dalam melakukan dan

menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada karyawan tersebut (Jufrizen, 2018).

CV Tirta Amerta Weda yang merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang distribusi gas LPG. CV Tirta Amerta Weda beralamat di Jalan Kusuma Bangsa IV, Denpasar Utara, Kota Denpasar, Bali. Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti lakukan dengan pimpinan pada CV Tirta Amerta Weda diketahui bahwa permasalahan kinerja karyawan pada indikator kuantitas kerja. Hal ini dapat dilihat dari berfluktuasinya jumlah penjualan tabung gas LPG 3kg pada CV Tirta Amerta Weda di setiap tahunnya. Data pertumbuhan jumlah penjualan tabung gas LPG 3kg pada CV Tirta Amerta Weda periode 2018-2022 disajikan pada Tabel 1.1.

Tabel 1.1
Data Penjualan Tabung Gas LPG 3kg Pada
CV Tirta Amerta Weda Periode Tahun 2018-2022

No	Tahun	Penjualan LPG 3kg (Tabung)	Pertumbuhan	
			Tabung	(%)
1	2018	150.172	0	0
2	2019	156.526	6.354	0,04
3	2020	157.211	685	0,00
4	2021	167.653	10.442	0,06
5	2022	170.037	2.384	0,01

Sumber: CV Tirta Amerta Weda

Berdasarkan Tabel 1.1 diketahui bahwa jumlah penjualan tabung gas LPG 3kg pada CV Tirta Amerta Weda berfluktuasi di setiap tahunnya. Adapun pada tahun 2018 ke tahun 2019, jumlah penjualan tabung gas LPG 3kg pada CV Tirta Amerta Weda bertambah 6.354 tabung gas dengan persentase 0,04%. Namun pada tahun 2020 jumlah penjualan tabung gas LPG 3kg pada CV Tirta Amerta Weda menurun. Pada tahun 2020 jumlah penjualan tabung gas LPG 3kg pada CV Tirta Amerta Weda bertambah 685 tabung gas dengan persentase 0,00%, kemudian pada tahun 2021 jumlah

penjualan tabung gas LPG 3kg meningkat di angka 10.442 dengan persentase 0,06% dan kembali mengalami penurunan pada tahun 2022 di angka 2.384 dengan persentase 0,01%. Berdasarkan permasalahan yang muncul di atas, maka dibutuhkan penyelesaian dengan memaksimalkan pelayanan yang diberikan karyawan kepada distributor tabung gas LPG 3kg di CV Tirta Amerta Weda, sehingga mampu mencapai tujuan perusahaan secara maksimal pada tahun berikutnya. Hal ini juga dapat disajikan pada Diagram 1.1 berikut.

Gambar 1.1
Data Penjualan Tabung Gas LPG 3kg Pada
CV Tirta Amerta Weda Periode Tahun 2018-2022



Sumber: CV Tirta Amerta Weda

Berdasarkan Diagram 1.1 diketahui bahwa jumlah penjualan tabung gas LPG 3kg pada CV Tirta Amerta Weda berfluktuasi di setiap tahunnya. Adapun pada tahun 2018 ke tahun 2019, jumlah penjualan tabung gas LPG 3kg pada CV Tirta Amerta Weda bertambah dari 150.172 menjadi 156.526 tabung gas. Namun pada tahun 2020 jumlah penjualan tabung gas LPG 3kg

pada CV Tirta Amerta Weda menurun menjadi 157.211, kemudian pada tahun 2021 jumlah penjualan tabung gas LPG 3kg meningkat menjadi 167.653 dan kembali mengalami penurunan pada tahun 2022 menjadi 170.037. Berdasarkan permasalahan yang muncul di atas, maka dibutuhkan penyelesaian dengan memaksimalkan pelayanan yang diberikan karyawan kepada distributor tabung gas LPG 3kg di CV Tirta Amerta Weda, sehingga mampu mencapai tujuan perusahaan secara maksimal pada tahun berikutnya.

Gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan maupun kinerja organisasi (Utami *et al.*, 2021). Gaya kepemimpinan merupakan pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai tujuan tertentu (Heidjrachman dan Husnan, 2018). Pendapat lain menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku (kata-kata dan tindakan-tindakan) dari seorang pemimpin yang dirasakan oleh orang lain (Hersey, 2018). Gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi bawahannya (Nawawi, 2018). Gaya kepemimpinan dapat dikatakan sebagai cara dari seorang pemimpin dalam mengarahkan, mendorong dan mengatur seluruh unsur-unsur didalam kelompok atau organisasinya untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang diinginkan sehingga menghasilkan kinerja yang maksimal.

Fenomena yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan pada CV Tirta Amerta Weda ditemukan pada indikator motivasi diri dan dorongan berprestasi. Hal ini tercermin dari pemimpin secara relatif kurang mempunyai motivasi dan dorongan berprestasi yang tinggi, sehingga

karyawan tidak merasa terdorong untuk ikut berprestasi dalam bekerja dan karyawan tidak termotivasi untuk mengembangkam *skill* yang ada pada dirinya yang kemudian akan berdampak pada hasil kerja karyawan tidak sesuai yang diharapkan.

Adapun *research gap* dalam penelian ini adalah penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Utami *et al.*, (2021), Adriyanti *et al.*, (2023), Hakim *et al.*, (2023) dan Anwar *et al.*, (2023) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin meningkat gaya kepemimpinan yang ada maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Begitu pula dengan hasil penelitian oleh Desnirita & Abdurrahman, (2023), Irfan *et al.*, (2023), Sari *et al.*, (2023), Srem *et al.*, (2023) dan Sumiati & Sumitra, (2023) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin meningkat gaya kepemimpinan yang ada maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Audina & Khairil, (2023) serta Rohimah *et al.*, (2023) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain gaya kepemimpinan, faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja (Rahmadani & Sampeliling, 2023). Menurut Robbins & Judge (2018), kepuasan kerja sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Sedangkan menurut Sunyoto (2018), kepuasan kerja atau *job satisfaction* adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristiknya. Menurut Nurusyifa (2018), kepuasan kerja (*job*

satisfaction) adalah suatu keadaan emosional karyawan dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dari perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan. Pada intinya kepuasan kerja berkaitan dengan upaya (*effort*) seseorang dalam bekerja. Karyawan yang tidak puas akan pekerjaan cenderung untuk berperilaku tidak maksimal, tidak mencoba untuk melakukan hal-hal yang terbaik, serta jarang meluangkan waktu dan berusaha ekstra dalam melakukan pekerjaannya (Titisari, 2018).

Fenomena yang berkaitan dengan kepuasan kerja pada CV Tirta Amerta Weda dapat dilihat pada indikator yaitu pekerjaan itu sendiri (*work it self*), hal ini juga didukung oleh data absensi pada CV Tirta Amerta Weda Tahun 2022 yang disajikan pada Tabel 1.2 berikut.

Tabel 1.2
Data Tingkat Absensi Karyawan Pada
CV Tirta Amerta Weda Tahun 2022

Bulan	Jumlah Karyawan (orang)	Jumlah Hari Kerja (Hari)	Jumlah Hari Kerja Seharusnya (Hari)	Jumlah hari kerja yg hilang (Hari)	Jumlah Hari Kerja Sebenarnya (Hari)	Persentase Tingkat absensi (%)
A	B	C	$D=B \cdot C$	E	$F=D-E$	$G=E/D \cdot 100\%$
Januari	35	26	910	30	880	3,30
Pebruari	35	24	840	28	812	3,33
Maret	35	25	875	29	846	3,31
April	35	25	875	29	846	3,31
Mei	35	23	805	27	778	3,35
Juni	35	25	875	29	846	3,31
Juli	35	26	910	30	880	3,30
Agustus	35	23	805	27	778	3,35
September	35	26	910	30	880	3,30
Oktober	35	25	875	29	846	3,31
November	35	25	875	29	846	3,31
Desember	35	25	875	29	846	3,31
Jumlah		298	10.430	346	10.084	39,82
Rata-rata		24,83	869,17	28,83	840,33	3,32

Sumber: CV Tirta Amerta Weda

Berdasarkan Tabel 1.2 diketahui bahwa tingkat absensi karyawan di CV Tirta Amerta Weda bulan Januari sampai bulan Desember 2022

cenderung berfluktuasi dimana dalam setiap bulannya, dengan rata-rata sebesar 3,32 persen menunjukkan tingkat absensi tinggi. Menurut Flippo (2018:281) apabila absensi 0 sampai 3 persen dianggap baik, diatas 3 persen sampai 10 persen dianggap tinggi, diatas 10 dianggap tidak wajar maka sangat perlu mendapatkan perhatian serius dari perusahaan agar karyawan tidak kembali mengeluhkan pekerjaan yang berat namun tidak sebanding dengan upah yang diberikan sehingga karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaan yang dijalankan, dimana hal ini dapat menurunkan kinerja karyawan.

Adapun *research* gap dalam penelitan ini adalah penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Swadiputra *et al.*, (2021), Hartawan & Sriathi (2023), Novanda *et al.*, (2023), Hasanah & Dewi, (2023) serta Hastuti & Kasmari, (2023) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin baik kepuasan kerja maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan. Begitu pula dengan hasil penelitian oleh Pratama & Irbayuni, (2023), Miko & Muslim, (2023), Muhtadi & Sumiati, (2023) serta Rahmadani & Sampeliling, (2023) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin baik kepuasan kerja maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Fauziek & Yanuar, (2021) serta Rohimah *et al.*, (2023) menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompetensi (Utami, *et al.*, 2021). 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 (Rosmaini dan Tanjung, 2019). Sedarmayanti (2018) mengatakan bahwa kompetensi lebih dekat pada kemampuan atau kapabilitas yang diterapkan dan menghasilkan karyawan atau pemimpin atau pejabat yang menunjukkan kinerja yang tinggi disebut mempunyai kompetensi. Kompetensi sebagai kemampuan dari seorang individual yang ditunjukkan dengan kinerja baik dalam pekerjaannya.

Fenomena yang berkaitan dengan kompetensi pada CV Tirta Amerta Weda diantaranya masih ada karyawan menganggap kompetensi bukan hal yang dianggap mampu meningkatkan profesional, walaupun tidak memiliki pengetahuan, keterampilan dan kemampuan tetap saja bisa menyelesaikan pekerjaan dengan mengandalkan pengalaman saja. Kemudian karyawan lainnya menyatakan bahwa masih belum memahami dengan baik mengenai tugas atau pekerjaan yang sedang dikerjakannya maupun yang harus dia kerjakan selanjutnya, yang mengindikasikan kemampuan memahami suatu pekerjaan setiap karyawan masih rendah sehingga menyebabkan penyelesaian tugas yang belum sesuai dengan SOP yang ditentukan.

Adapun *research gap* dalam penelian ini adalah penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Utami, *et al.*, (2021), Herlambang *et al.*, (2022), Aliando & Noor, (2023), Islamiati *et al.*, (2023) serta Kartini *et al.*, (2023) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin baik kompetensi maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan. Begitu pula dengan

hasil penelitian oleh Mawardi & Lovedly, (2023), Nurdalia *et al.*, (2023), Trisdiana *et al.*, (2023) serta Kariyamin *et al.*, (2020) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin baik kompetensi maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Pancasasti, (2023) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Ranthy, (2023) menunjukkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dan fenomena yang terjadi, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Tirta Amerta Weda”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV Tirta Amerta Weda?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV Tirta Amerta Weda?
3. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV Tirta Amerta Weda?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada CV Tirta Amerta Weda.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Tirta Amerta Weda.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada CV Tirta Amerta Weda.

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoris

a. Bagi Mahasiswa

Untuk mengaplikasikan teori-teori yang pernah didapat dibangku kuliah kedalam dunia nyata, disamping itu pula sebagai salah satu persyaratan untuk menyelesaikan kuliah di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

b. Bagi Fakultas/Universitas

Hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai bahan bacaan ilmiah perpustakaan dan juga dapat dipakai sebagai bahan referensi bagi mahasiswa yang meneliti masalah yang serupa.

2. Manfaat Praktis

Bagi CV Tirta Amerta Weda hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran sehingga dapat dijadikan masukan bagi perusahaan untuk mengadakan perbaikan atau penyempurnaan dan pengembangan terhadap kualitas kinerja karyawan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*)

Goal setting theory merupakan bagian dari teori kompetensi yang dikemukakan oleh Locke di tahun 1968. *Goal setting theory* menjelaskan hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan kinerja yang dicapai. Teori ini didasarkan pada konsep seberapa besar pemahaman seseorang pada tujuan yang ingin dicapainya yang akan mempengaruhi perilakunya dalam bekerja. Penekanan yang disampaikan dalam teori ini adalah perilaku seseorang diatur oleh ide (pemikiran) dan niat seseorang. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh setiap individu. *Goal setting theory* juga menjelaskan bahwa penetapan tujuan yang menantang atau standar kinerja yang tinggi dapat diukur hasilnya sebagai usaha peningkatan kinerja yang diikuti dengan tingkat kemampuan dan keterampilan kerja yang dimiliki. Apabila seseorang individu, memiliki keyakinan atas kemampuannya untuk mencapai tujuan yang ditetapkan, maka hal tersebut akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya (Rivai dan Mulyadi, 2018).

Pendekatan *goal setting theory*, digunakan untuk mengukur kinerja karyawan yang baik dalam melaksanakan pekerjaan sebagai tujuannya, dimana tujuan tersebut akan tercapai apabila karyawan memiliki tingkat kemampuan yang memadai. Gaya kepemimpinan merujuk pada sifat dari tugas yang meliputi tanggung jawab, macam tugas dan tingkat kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri. Pekerjaan yang secara intrinsik

memberikan kepuasan dan lebih mekompetensi bagi kebanyakan orang daripada pekerjaan yang tidak memuaskan. Untuk memperoleh pencapaian yang tinggi dibutuhkan pula kepuasan kerja, yaitu tentang rasa keterikatan karyawan dan loyalitas kepada organisasi. Karyawan dikatakan berkomitmen kepada organisasi ketika tujuan mereka sama dengan organisasi, ketika mereka bersedia untuk mengerahkan usaha atas nama organisasi, dan ketika mereka ingin mempertahankan hubungan mereka dengan organisasi. Selain itu, kompetensi juga diperlukan dalam pencapaian kinerja karyawan. Kompetensi adalah dorongan atau perangsang yang membuat seseorang melakukan pekerjaan yang diinginkannya dengan rela tanpa merasa terpaksa sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat berjalan dengan baik atau menghasilkan sesuatu yang memuaskan.

2.1.2 Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Afandi (2018), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Sedangkan menurut Mangkunegara (2018), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum, dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Afandy, 2018). Kinerja adalah hasil

total atau tingkat keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan tugas tertentu dalam kurun waktu tertentu, dibandingkan dengan kemungkinan yang berbeda, seperti standar kerja, indikator atau tujuan, atau standar yang telah melewati kesepakatan kedua belah pihak (Amalia & Fakhri, 2018).

Menurut Wibowo (2018), kinerja adalah implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, kompetensi, dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan memengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja. Sementara menurut Rivai (2018), kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Seseorang dengan kinerja tinggi dikarakteristikan oleh rasa tanggung jawab yang tinggi, keberanian untuk mengambil dan menanggung risiko yang dihadapinya, memiliki tujuan yang realistis, memiliki rencana kerja yang komprehensif dan berusaha untuk mencapai tujuan mereka, serta menggunakan konkrit dalam semua aktivitas pekerjaannya. Umpan balik, mencari peluang untuk mewujudkan rencana yang direncanakan (Bintoro & Daryanto, 2018).

Berdasarkan pengertian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang karyawan sesuai dengan pekerjaan yang diberikan kepadanya dalam waktu tertentu. Kinerja juga merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya digunakan sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah utama untuk menuju tercapainya suatu tujuan organisasi.

2. Faktor-Faktor Kinerja Karyawan

Menurut Mahmudi (2018) kinerja merupakan suatu konstruk multidimensional yang mencakup banyak faktor yang memengaruhinya. Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

- a. Faktor personal atau individual, meliputi unsur pengetahuan keterampilan (*skill*), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu karyawan.
- b. Faktor kepemimpinan, meliputi aspek kualitas manajer dan team leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan kerja kepada karyawan melalui pemberian insentif, bonus dan penghargaan.
- c. Faktor tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
- d. Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.

Faktor kontekstual (situasional), meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

3. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Lewa dan Subowo (2018) indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja adalah sebagai berikut:

- a. Kualitas kerja

Kualitas kerja dapat dilihat dari akurasi, ketelitian dan kerapian karyawan dalam melaksanakan tugas pekerjaan, memelihara dan mempergunakan alat-alat kerja, keterampilan dan kecakapan.

b. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja dapat dilihat dari volume keluaran (*output*), target kerja dalam kontribusi lain seperti menyelesaikan pekerjaan tambahan berupa penambahan jam kerja (lembur).

c. Pengetahuan

Kemampuan yang ditinjau dari pengetahuannya mengenai suatu hal yang berhubungan dengan tugas dan prosedur kerja.

d. Keandalan

Pengukuran dari segi keandalan seseorang atau keandalan dalam melaksakan tugas.

e. Kerjasama

Kemampuan dalam hubungan sesama karyawan dalam menangani pekerjaan.

2.1.3 Gaya Kepemimpinan

1. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai tujuan tertentu (Heidjrachman dan Husnan, 2018). Pendapat lain menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku (kata-kata dan tindakan-tindakan) dari seorang pemimpin yang dirasakan oleh orang lain (Hersey, 2018). Gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi bawahannya (Nawawi, 2018). Gaya kepemimpinan mengandung arti kemampuan mempengaruhi, dan mengarahkan suatu tindakan pada diri seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu pada situasi tertentu (Wirawan, 2018).

Kartono (2018) menyatakan kepemimpinan adalah kemampuan untuk memberikan pengaruh yang konstruktif kepada orang lain untuk melakukan suatu usaha kooperatif mencapai tujuan yang sudah di rencanakan. Sedangkan menurut Sutrisno (2018) kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, memengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan. Kepemimpinan memegang peranan yang sangat penting dalam manajemen organisasi. Kepemimpinan dibutuhkan manusia karena adanya keterbatasan-keterbatasan tertentu pada diri manusia. Dari sinilah timbul kebutuhan untuk dipimpin dan memimpin. Kepemimpinan didefinisikan ke dalam ciri-ciri individual, kebiasaan, cara mempengaruhi orang lain, interaksi, kedudukan dalam organisasi dan persepsi mengenai pengaruh yang sah. Arep & Tanjung (2018) menerangkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk menguasai atau mempengaruhi orang lain atau masyarakat yang saling berbeda-beda menuju kepada pencapaian tujuan tertentu.

Robbins (2018) menyatakan kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran. Menurut Tjiptono (2018) gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Gaya kepemimpinan mewakili filsafat, keterampilan, dan sikap pemimpin dalam politik. Gaya kepemimpinan merupakan dasar dalam mengklasifikasikan tipe kepemimpinan. Gaya kepemimpinan memiliki tiga pola dasar, yaitu yang mementingkan pelaksanaan tugas, yang mementingkan hubungan kerja sama dan yang mementingkan hasil yang dapat dicapai. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya,

karena seorang pemimpin akan sangat memengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya (Guritno dkk. 2018).

Berdasarkan pengertian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan suatu cara yang digunakan untuk berinteraksi guna menyampaikan dan mencapai tujuan organisasi dengan pola komunikasi yang baik. Seorang pemimpin harus mempunyai tingkat kecerdasan yang lebih tinggi daripada bawahannya dan mempunyai motivasi dan dorongan berprestasi yang tinggi pula. Dengan demikian dari seorang pemimpin dapat berpengaruh terhadap kinerja.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan

Menurut Widyaningrum (2019) faktor-faktor gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut:

- a. Kepribadian (*personality*) yakni pengalaman masa lalu dan harapan pemimpin, hal ini mencakup nilai-nilai, latar belakang dan pengalamannya akan mempengaruhi pilihan akan gaya kepemimpinan.
- b. Karakteristik yakni harapan dan perilaku bawahan mempengaruhi terhadap apa gaya kepemimpinan.
- c. Kebutuhan tugas yakni setiap tugas bawahan juga akan mempengaruhi gaya pemimpin.
- d. Iklim dan kebijakan organisasi mempengaruhi harapan dan perilaku bawahan yakni seorang pemimpin yang memiliki masa kerja yang cukup dapat memberikan sebuah gaya kepemimpinan yang baik bagi para karyawan. Seorang pemimpin yang memiliki kompetensi yang tinggi dapat menyesuaikan apa yang ia lakukan dengan harapan karyawan atau bawahan yang berada pada jajaran kepemimpinannya.

3. Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut Handoko (2018) gaya kepemimpinan seseorang dapat dinilai dan dilihat dari beberapa indikator sebagai berikut:

a. Kecerdasan (*intelligence*)

Penelitian-penelitian pada umumnya bahwa seorang pemimpin yang mempunyai tingkat kecerdasan yang lebih tinggi dari pengikutnya, tetapi tidak sangat berbeda.

b. Kedewasaan

Sosial dan hubungan yang luas (*social maturity and breadth*). Pemimpin cenderung mempunyai emosi yang stabil dan dewasa atau matang, serta mempunyai kegiatan dan perhatian yang luas.

c. Motivasi diri dan dorongan berprestasi

Pemimpin secara relatif mempunyai motivasi dan dorongan berprestasi yang tinggi, mereka bekerja keras lebih untuk nilai intristik.

d. Sikap-sikap hubungan manusiawi

Seorang pemimpin yang sukses akan mengakui harga diri dan martabat pengikut-pengikutnya, mempunyai perhatian yang tinggi dan berorientasi terhadap bawahannya.

2.1.4 Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Karyawan yang puas tampaknya cenderung berbicara positif tentang organisasi, membantu individu lain, dan melewati harapan normal dalam pekerjaan mereka. Selain itu, karyawan yang puas mungkin lebih mudah berbuat lebih dalam pekerjaan karena mereka ingin merespon pengalaman positif mereka (Robbins dan Judge, 2018). Pada intinya kepuasan kerja berkaitan dengan upaya (*effort*) seseorang dalam bekerja. Karyawan yang

tidak puas akan pekerjaan cenderung untuk berperilaku tidak maksimal, tidak mencoba untuk melakukan hal-hal yang terbaik, serta jarang meluangkan waktu dan berusaha ekstra dalam melakukan pekerjaannya (Titisari, 2018). Hasibuan (2018) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan. Kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, dan suasana lingkungan kerja yang baik.

Menurut Robbins & Judge (2018), kepuasan kerja sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Sedangkan menurut Sunyoto (2018), kepuasan kerja/*job satisfaction* adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristiknya. Menurut Martoyo dalam Nurusyifa (2018), kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah suatu keadaan emosional karyawan dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dari perusahaan / organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan

Berdasarkan pengertian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan aspek yang penting yang harus dimiliki oleh seorang karyawan, mereka dapat berinteraksi dengan lingkungan kerjanya sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik dan sesuai tujuan perusahaan. Hal ini menandakan apabila perusahaan

senantiasa melaksanakan sistem karir dan kompensasinya dengan baik, adanya hubungan rekan sekerja, sikap atasan yang selalu memotivasi, serta lingkungan kerja fisik yang kondusif akan meningkatkan karyawan akan merasa aman dan nyaman bekerja.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan kerja

Menurut As'ad (2018), faktor-faktor kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

- a. Faktor Kepuasan Finansial, yaitu terpenuhinya keinginan karyawan terhadap kebutuhan finansial yang diterimanya untuk memenuhi kebutuhan mereka sehari-hari sehingga kepuasan kerja bagi karyawan dapat terpenuhi. Hal ini meliputi; sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan serta promosi.
- b. Faktor Kepuasan Fisik, yaitu faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan. Hal ini meliputi; jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruang/suhu, peneranga, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan dan umur.
- c. Faktor Kepuasan Sosial, yaitu faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama karyawan, dengan atasannya maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya. Hal ini meliputi; rekan kerja yang kompak, pimpinan yang adil dan bijaksana, serta pengarahan dan perintah yang wajar.

3. Indikator Kepuasan kerja

Menurut Robbins (2018) indikator yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja yaitu sebagai berikut:

- a. Pekerjaan itu sendiri (*work it self*), yaitu merupakan sumber utama kepuasan dimana pekerjaan tersebut memberikan tugas yang menarik,

kesempatan untuk belajar, kesempatan untuk menerima tanggung jawab dan kemajuan untuk karyawan.

- b. Gaji/ Upah (*pay*), yaitu merupakan faktor multidimensi dalam kepuasan kerja. Sejumlah upah/ uang yang diterima karyawan menjadi penilaian untuk kepuasan, dimana hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dan layak.
- c. Promosi (*promotion*), yaitu kesempatan untuk berkembang secara intelektual dan memperluas keahlian menjadi dasar perhatian penting untuk maju dalam karyawan sehingga menciptakan kepuasan.
- d. Pengawasan (*supervision*), yaitu merupakan pengawasan yang dilakukan secara langsung atau pemeriksaan mendadak oleh atasan terhadap bawahan pada saat kegiatan sedang dilakukan. Pertama adalah berpusat pada karyawan, diukur menurut tingkat dimana penyedia menggunakan ketertarikan personal dan peduli pada karyawan. Kedua adalah iklim partisipasi atau pengaruh dalam pengambilan keputusan yang dapat mempengaruhi pekerjaan karyawan.
- e. Rekan kerja (*workers*), yaitu rekan kerja yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana. Kelompok kerja, terutama tim yang kompak bertindak sebagai sumber dukungan, kenyamanan, nasehat, dan bantuan pada anggota individu.

2.1.5 Kompetensi

1. Pengertian Kompetensi

Sutrisno (2018) menyatakan kompetensi terkait erat dengan ide tentang kapabilitas. Orang yang menyebut dirinya kompeten adalah orang yang memiliki kapabilitas. Kompetensi diartikan sebagai dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seorang pemimpin atau staf mempunyai

keterampilan, pengetahuan, dan perilaku yang baik. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu kegiatan, terkadang bersifat khusus atau unik. Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Wibowo, 2018). Kompensasi mempunyai fungsi yang penting di dalam memperlancar jalannya organisasi atau perusahaan. Tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) antara lain adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah (Huzaemah, 2021).

Menurut Maulana (2021) kompetensi merupakan karakteristik dasar yang dimiliki oleh seorang individu yang berhubungan secara kausal dalam memenuhi kriteria yang diperlukan dalam menduduki suatu jabatan. Rostiana (2020) berpendapat kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan dan didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Sedangkan menurut Asmara (2020) kompetensi merupakan kapasitas yang dimiliki karyawan untuk memenuhi persyaratan kerja baik untuk saat ini maupun untuk masa yang akan datang. Seorang karyawan sebelum melakukan suatu pekerjaannya harus mempunyai pengetahuan tentang pekerjaan tersebut sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien.

Menurut Fahmi (2018) kompetensi adalah kemampuan yang dimiliki oleh seorang individu yang memiliki nilai jual dan itu teraplikasi dari hasil kreativitas serta inovasi yang dihasilkan. Purwanto (2018) mendefinisikan

kompetensi sebagai kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. Kompetensi adalah sebuah pernyataan terhadap apa yang seseorang harus lakukan ditempat kerja untuk menunjukkan pengetahuannya, keterampilannya dan sikap sesuai dengan standar yang dipersyaratkan. Mangkunegara (2018) mengemukakan kompetensi sumber daya manusia adalah kompetensi yang berhubungan dengan pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan karakteristik kepribadian yang mempengaruhi secara langsung terhadap kinerjanya.

Berdasarkan pengertian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan karakteristik yang melekat pada diri seseorang yang menyebabkan seseorang itu akan mampu untuk memprediksi sekelilingnya dalam suatu pekerjaan atau situasi.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi

Menurut Wibowo (2018) terdapat beberapa faktor yang dapat memengaruhi kecakapan kompetensi seseorang, yaitu sebagai berikut:

a. Keyakinan dan Nilai-Nilai

Keyakinan terhadap diri maupun terhadap orang lain akan sangat memengaruhi perilaku. Apabila orang percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif, mereka tidak akan berusaha berpikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu.

b. Keterampilan

Keterampilan memainkan peranan di berbagai kompetensi. Berbicara di depan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikkan, dan diperbaiki. Keterampilan menulis juga dapat diperbaiki dengan instruksi, praktik dan umpan balik.

c. Pengalaman

Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman pengorganisasi orang, komunikasi di hadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dan sebagainya. Orang yang tidak pernah berhubungan dengan organisasi besar dan kompleks tidak mungkin mengembangkan kecerdasan organisasional untuk memahami dinamika kekuasaan dan pengaruh dalam lingkungan tersebut.

d. Karakteristik Kepribadian

Kepribadian didalamnya termasuk banyak faktor yang di antaranya sulit untuk berubah. Akan tetapi, kepribadian bukannya sesuatu yang tidak dapat berubah. Kenyataannya, kepribadian seseorang dapat berubah sepanjang waktu. Orang merespon dan berinteraksi dengan kekuatan dan lingkungan sekitarnya.

e. Motivasi

Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah. Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi seseorang bawahan.

3. Indikator Kompetensi

Menurut Spencer (2018), indikator yang dapat dipergunakan untuk mengukur kompetensi antara lain:

a. Kompetensi Intelektual

Kompetensi intelektual adalah karakter sikap dan perilaku atau kemauan dan kemampuan intelektual individu (dapat berupa pengetahuan, keterampilan, pemahaman profesional, pemahaman konseptual dan lain-

lain) yang bersifat relatif stabil ketika menghadapi permasalahan di tempat kerja, yang dibentuk dari sinergi antara watak konsep diri.

b. Kompetensi Emosional

Kompetensi emosional adalah karakter sikap dan perilaku atau kemauan dan kemampuan untuk menguasai diri dan memahami lingkungan secara objektif dan moralis sehingga pola emosinya relatif stabil dalam menghadapi permasalahan ditempat kerja, yang dibentuk dari sinergi antara watak konsep diri.

c. Kompetensi Sosial

Kompetensi sosial adalah karakter sikap dan perilaku atau kemauan dan kemampuan untuk membangun simpul-simpul kerja sama dengan orang lain yang relatif bersifat stabil ketika menghadapi permasalahan di tempat kerja yang terbentuk melalui sinergi antara watak, konsep diri motivasi internal serta kapasitas pengetahuan sosial konseptual.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Pada penelitian ini, peneliti juga menggunakan penelitian-penelitian terdahulu yang telah dilakukan sebelumnya oleh peneliti lain sebagai pedoman/acuan yang menunjukkan adanya hubungan antara gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan.

Adapun penelitian yang dilakukan seperti dibawah ini:

2.2.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Utami *et al.*, (2021) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kerjasama Tim, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Warung Mina Cabang Renon. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan

transformasional, kerjasama tim, dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. ini artinya semakin baik gaya kepemimpinan transformasional, kerjasama tim, dan komunikasi maka kinerja karyawan akan semakin baik.

Adriyanti *et al.*, (2023) meneliti tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sulselbar Cabang Jeneponto. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan dan Motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Sulselbar Jeneponto Variabel Motivasi kerja yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Sulselbar Cabang Jeneponto.

Hakim *et al.*, (2023) meneliti tentang Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah I Sumatera Utara Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis *Structural Equational Modeling* (SEM). Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja yang dimediasi kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan gaya kepemimpinan yang dimediasi kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Anwar *et al.*, (2023) meneliti tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Karakteristik individu, Dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan OP SDA Balai Besar Wilayah Sungai Brantas. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan, Karakteristik Individu, Motivasi Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. Karakteristik Individu berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. Variabel Gaya Kepemimpinan sebagai variabel paling signifikan diantara variabel Karakteristik Individu dan Motivasi Kerja.

Desnirita & Abdurrahman, (2023) meneliti tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Percetakan Negara Republik Indonesia. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perum PNRI. Disiplin Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perum PNRI. Semangat Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perum PNRI.

Irfan *et al.*, (2023) meneliti tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi Dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan Gaya Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi dan Efikasi Diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil uji parsial menunjukkan bahwa Komunikasi dan Efikasi Diri berpengaruh

positif dan signifikan, berbeda dengan Gaya Kepemimpinan Transformasional yang berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pandan Sari *et al.*, (2023) meneliti tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, stres kerja dan lingkungan kerja baik secara parsial maupun simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Srem *et al.*, (2023) meneliti tentang Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Jayapura. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan directive, supportive, dan achievement orientation secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Sumiati & Sumitra, (2023) meneliti tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pangan Dan Perikanan Kabupaten Dharmasraya. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Pangan dan Perikanan Kabupaten Dharmasraya. Dengan mengetahui hubungan antara variabel-variabel ini, gaya kepemimpinan dan disiplin kerja dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Pangan dan Perikanan Kabupaten Dharmasraya.

Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Audina & Khairil, (2023) meneliti tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Barat. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Barat. Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Barat. Motivasi kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Barat.

Rohimah *et al.*, (2023) meneliti tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Barat. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan dan Motivasi kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Barat. Sedangkan Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Barat.

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu diperoleh hasil penelitian yang bervariasi sehingga penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang sama dengan menggunakan variabel kompetensi sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Perbedaan dari penelitian tersebut adalah jumlah populasi dan sampel. Dimana dalam penelitian penulis yaitu

sebanyak 50 orang karyawan. Selain itu, waktu dan lokasi penelitian penulis berbeda dengan lokasi penelitian terdahulu.

2.2.2 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Swadiputra *et al.*, (2021) dengan judul Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Ayudana Merta Ayunan Abiansemal. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. ini artinya semakin baik motivasi maka kinerja karyawan akan semakin baik.

Hartawan & Sriathi (2023) meneliti tentang Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi Di PT Angsa Kusuma Indah Denpasar. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode SEM PLS dengan menggunakan *software SmartPLS 3.0*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Angsa Kusuma Indah. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional di PT. Angsa Kusuma Indah. Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Angsa Kusuma Indah. Komitmen organisasional secara parsial memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Angsa Kusuma Indah.

Novanda *et al.*, (2023) meneliti tentang Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai BPJS Ketenagakerjaan Cabang Semarang Pemuda). Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier sederhana dan berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, variabel komitmen organisasi memiliki pengaruh positif signifikan pada variabel kinerja pegawai, serta Variabel kepuasan kerja dan variabel komitmen organisasi secara simultan dapat memberi pengaruh yang positif signifikan, pada variabel kinerja pegawai.

Hasanah & Dewi, (2023) meneliti tentang Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. ISS Indonesia Cabang Medan). Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kepuasan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. ISS Indonesia Cabang Medan. Kemudian hasil analisis membuktikan bahwa secara simultan kepuasan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. ISS Indonesia Cabang Medan.

Hastuti & Kasmari, (2023) meneliti tentang Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Kesehatan Kota Semarang. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan, sementara itu disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pratama & Irbayuni, (2023) meneliti tentang Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Yun Kargo Indonesia. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis

Partial Least Square (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada bagian kurir PT. Yun Kargo Indonesia dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada bagian kurir PT. Yun Kargo Indonesia.

Miko & Muslim, (2023) meneliti tentang Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) Sebagai Variabel Intervening. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan dan *Organizational Citizenship Behavior* memediasi pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.

Muhtadi & Sumiati, (2023) meneliti tentang Pengaruh Beban Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Metode *Structural Equation Modeling* (SEM) di PT. Indonesia Tri Sembilan. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis SmartPLS 4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepuasan Kerja dengan Kinerja dan berpengaruh positif. Peneliti juga menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara beban kerja dengan kinerja namun berpengaruh negatif.

Rahmadani & Sampeliling, (2023) meneliti tentang Pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode SEM PLS dengan menggunakan software SmartPLS 3.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa

lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kemudian kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan yang terakhir lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai mediasi pada karyawan PT. Pos Indonesia Cabang Kota Samarinda.

Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Fauziek & Yanuar, (2021) meneliti tentang Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode SEM PLS dengan menggunakan *software SmartPLS 3.0*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi, Stres Kerja dapat memediasi pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Dari penelitian ini menunjukkan bahwa untuk dapat meningkatkan Kinerja Karyawan, perusahaan perlu memperhatikan Kepuasan Kerja karyawan agar dapat menurunkan tingkat Stres Kerja karyawan.

Rohimah *et al.*, (2023) meneliti tentang Pengaruh Motivasi Kerja, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Silver Kris Bandung. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Ada dampak mendasar antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Silver Kris Bandung. Ada pengaruh besar antara beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Silver Kris Bandung. Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Silver Kris Bandung selama ini.

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu diperoleh hasil penelitian yang bervariasi sehingga penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang sama dengan menggunakan variabel kepuasan kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Perbedaan dari penelitian tersebut adalah jumlah populasi dan sampel. Dimana dalam penelitian penulis yaitu sebanyak 50 orang karyawan. Selain itu, waktu dan lokasi penelitian penulis berbeda dengan lokasi penelitian terdahulu.

2.2.3 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Utami, *et al.*, (2021) dengan judul Pengaruh Efektivitas Kerja, Semangat Kerja Dan Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Nusantara Surya Sakti Klungkung. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa efektivitas kerja, semangat kerja dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. ini artinya semakin baik efektivitas kerja, semangat kerja dan kompetensi maka kinerja karyawan akan semakin baik.

Herlambang *et al.*, (2022) meneliti tentang Analisis Pengaruh Kompetensi, kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. PLN (Persero) UIP Sumbagut. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan path analysis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh signifikan positif terhadap motivasi kerja, variabel kompensasi berpengaruh signifikan positif terhadap motivasi kerja, variabel beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi kerja, variabel kompetensi, kompensasi, dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan positif terhadap motivasi kerja.

Aliando & Noor, (2023) meneliti tentang Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Mandiri Tbk Kota Bekasi. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dan sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi dan motivasi dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan PT. Bank Mandiri Tbk Kota Bekasi. Kompetensi mendukung peningkatan kinerja karyawan PT. Bank Mandiri Tbk Kota Bekasi. Motivasi mendorong peningkatan kinerja karyawan PT. Bank Mandiri Tbk Kota Bekasi.

Islamiati *et al.*, (2023) meneliti tentang Pengaruh Kompetensi dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pekanbaru. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kartini *et al.*, (2023) meneliti tentang Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Politeknik LP3I Jakarta Kampus Jakarta Utara. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antar kompetensi terhadap kinerja karyawan.

Mawardi & Lovedly, (2023) meneliti tentang Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sarolangun Tahun 2022. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi tersebut berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Nurdalia *et al.*, (2023) meneliti tentang Pengaruh Kompetensi, Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Dimarco Mitra Utama. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Smart-PLS (*Partial Least Square*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dan Lingkungan Kerja berpengaruh Kinerja Karyawan.

Trisdiana *et al.*, (2023) meneliti tentang Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Niaga Redja Abadi Kota Tasikmalaya. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Niaga Redja Abadi Kota Tasikmalaya.

Kariyamin *et al.*, (2020) meneliti tentang Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Lubuklinggau. Lingkungan Kerja memiliki pengaruh secara parsial signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Lubuklinggau. Kompetensi dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Lubuklinggau.

Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Pancasasti, (2023) meneliti tentang Pengaruh Kompetensi Karyawan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. FMI Area Bank

Indonesia Provinsi Banten dan DKI Jakarta). Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Model *Structural Equation Model-Partial Least Square* (SEM-PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi Karyawan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Ranthy, (2023) meneliti tentang Pengaruh Kompetensi Karyawan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. FMI Area Bank Indonesia Provinsi Banten dan DKI Jakarta). Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis statistic. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi Karyawan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu diperoleh hasil penelitian yang bervariasi sehingga penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang sama dengan menggunakan variabel gaya kepemimpinan sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Perbedaan dari penelitian tersebut adalah jumlah populasi dan sampel. Dimana dalam penelitian penulis yaitu sebanyak 50 orang karyawan. Selain itu, waktu dan lokasi penelitian penulis berbeda dengan lokasi penelitian terdahulu.