

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kepuasan Kerja

2.1.1 Definisi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja memiliki keterkaitan dengan komitmen organisasi, yaitu sebagai faktor internal yang mempengaruhi kinerja karyawan. Tidak hanya itu, bahkan menurut Wibowo (2016), kepuasan kerja juga memiliki hubungan signifikan dan kuat terhadap komitmen organisasi. Jadi kepuasan kerja selain memberikan pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan juga memberikan pengaruh terhadap komitmen.

Menurut Luthans (2011), kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang positif dari seseorang yang muncul dari penghargaan atas sesuatu pekerjaan yang telah dilakukannya. Kepuasan kerja merupakan hasil dari prestasi seseorang terhadap sampai seberapa baik pekerjaannya menyediakan sesuatu yang berguna baginya. Robbins dan Judge (2015) menyatakan kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya imbalan yang diterima seorang pekerja dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Karyawan yang menikmati pekerjaan akan merasa puas jika hasil kerja keras dan balas jasa dirasa adil dan layak.

Gibsons, et al (2011) menyatakan kepuasan kerja adalah ekspresi seseorang terhadap penghargaan yang diterimanya, terkait dengan pekerjaan yang dilakukan. Menurut Kreitner dan Kinicki (2013) kepuasan kerja adalah respons

emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Davis dan Newstrom yang dikutip Wibowo (2016) mendeskripsikan kepuasan kerja sebagai seperangkat perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka.

2.1.1 Dimensi Kepuasan Kerja

Luthans (2011) menyatakan bahwa terdapat lima dimensi yang mempengaruhi kepuasan kerja yang juga dapat dijadikan indikator sebagai pengukur kepuasan kerja, yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, supervisi, dan rekan kerja. Pekerjaan itu sendiri berarti dalam hal dimana pekerjaan memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab. Gaji berarti sejumlah upah yang diterima dan tingkat dimana hal ini bisa dipandang sebagai hal dianggap pantas dibandingkan dengan orang lain dalam organisasi. Kesempatan promosi adalah kesempatan untuk maju dalam organisasi. Supervisi dapat diartikan kemampuan penyelia untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku. Rekan kerja berarti tingkat dimana rekan kerja pandai secara teknis dan mendukung secara sosial. Kelima dimensi tersebut dapat digunakan untuk mengukur kepuasan kerja.

2.1.2 Faktor – Faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja

Beberapa hal yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan menurut Robbins dan Judge (2018) ada empat faktor:

1. Rekan kerja yang mendukung

Individu mendapat sesuatu yang lebih dari pada sekadar uang atau prestasi yang nyata dari pekerjaan. Untuk sebagian karyawan, kerja memenuhi kebutuhan interaksi sosial. Oleh karena itu, memiliki rekan-rekan kerja yang ramah dan mendukung mampu meningkatkan kepuasan kerja. Memiliki rekan kerja yang mendukung akan membuat karyawan merasa nyaman di tempat kerja. Lingkungan yang nyaman tersebut membuat karyawan tidak mudah stress dan tertekan sehingga mudah memperoleh kepuasan dalam bekerja.

2. Penghargaan yang sesuai

Karyawan menginginkan sistem bayaran yang mereka rasa adil dan sesuai dengan harapan-harapan mereka. Ketika bayaran dianggap adil, sesuai dengan tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individual, dan standar bayaran masyarakat, kemungkinan akan tercipta kepuasan. Karyawan yang merasakan bahwa bayaran yang diterimanya sesuai dengan apa yang diharapkan dan dikerjakan maka akan menciptakan kepuasan dalam bekerja.

3. Kondisi lingkungan kerja yang mendukung

Karyawan berhubungan dengan lingkungan kerja mereka untuk kenyamanan pribadi dan kemudahan melakukan pekerjaan yang baik.

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa karyawan lebih menyukai lingkungan fisik yang nyaman atau tidak berbahaya. Selain itu, sebagian besar karyawan lebih menyukai bekerja relatif dekat dengan rumah, mudah dijangkau dengan kendaraan dengan fasilitas yang relatif modern dan bersih, serta dengan peralatan yang memadai. Fasilitas yang memadai tersebut akan membantu karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan lebih mudah sehingga akan memperoleh kepuasan dalam bekerja.

4. Pekerjaan yang menantang

Pada umumnya, individu lebih menyukai pekerjaan yang memberi mereka peluang untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan serta memberi beragam tugas, kebebasan, dan umpan balik tentang seberapa baik kerja mereka. Karakteristik-karakteristik ini membuat kerja lebih menantang secara mental dan membuatnya tertarik untuk menyelesaikan pekerjaannya. Apabila karyawan tertarik dengan pekerjaannya maka akan menjadi motivasi untuk menghasilkan pekerjaan yang berkualitas. Hasil pekerjaan yang berkualitas akan membuat dirinya bangga dan puas dengan pekerjaannya.

2.2 Kinerja Karyawan

2.1.1 Definisi Kinerja Karyawan

Menurut Rivai 2006 dalam (Ahmad, 2015) Kinerja merupakan sebuah kesuksesan yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaannya. Menurut Gomes (2013) sebuah prestasi kerja atau kinerja merupakan hasil kerja dari seorang pegawai selama periode tertentu dengan kemungkinan dan target atau sasaran kerja yang telah direncanakan terlebih dahulu. Sedangkan menurut Mangkunegara (2007) kinerja adalah sejauh mana tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan tugasnya. Menurut Edison (2017) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Viswesvaran (2005) Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Mathis dan Jackson (2006) penilaian kinerja sebagai sebuah proses menilai dan mengevaluasi seberapa baik seorang karyawan dalam melakukan sebuah pekerjaan apakah memenuhi standar yang telah ditetapkan atau tidak.

2.1.2 Dimensi Kinerja Karyawan

Adapun dimensi dari kinerja menurut Viswesvaran et al. (2005) adalah sebagai berikut :

1. Productivity/Quantity : Penilaian kuantitas berdasarkan pada seberapa banyak pekerjaan yang dihasilkan atau penjualan yang dapat dilakukan oleh seorang karyawan. Menurut Bernardin & Russell (2013) kuantitas merupakan ukuran dari jumlah yang dapat dihasilkan, yang diukur melalui jumlah unit atau jumlah aktivitas yang diselesaikan.
2. Quality : Bernardin & Russell (2013) berpendapat bahwa kualitas merupakan ukuran dari seberapa tinggi kualitas proses atau hasil dalam menjalankan suatu kegiatan. Menurut Viswesvaran et al. (2005), kualitas merupakan ukuran dari seberapa baik karyawan menyelesaikan pekerjaannya.
3. Interpersonal Competence, Menurut Spitzberg & Cupach (2018) interpersonal competence adalah kemampuan seseorang untuk berinteraksi secara efektif dengan orang lain (dalam Nakatsugawa & Takai, 2014). Interpersonal competence merupakan kemampuan untuk bekerja dengan baik dengan orang lain (Viswesvaran, 2005). Dari beberapa definisi diatas, sejatinya interpersonal competence adalah kemampuan seseorang untuk bekerja sama dan menjalin hubungan yang baik dengan rekan kerja maupun pelanggan.
4. Effort : Effort adalah mengeluarkan sejumlah upaya untuk meningkatkan kinerja (Brown & Peterson, 2014). Effort menurut

Viswesvaran (2005) adalah jumlah usaha yang dikeluarkan oleh seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan baik.

5. Job Knowledge : Palumbo et al (2005) mendefinisikan job knowledge sebagai informasi teknis yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan. Job knowledge merupakan ukuran dari pengetahuan yang dibutuhkan oleh karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan (Viswesvaran, 2005).
6. Compliance with authority : Menurut Edwards & Wolfe (2005), compliance with authority adalah kepatuhan seseorang terhadap peraturan yang sudah ditetapkan. Sementara itu menurut Viwesvaran (2005), compliance with authority adalah sebuah ketaatan pada aturan dan ketentuan.

2.1.3 Faktor – factor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Edison (2017) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kompensasi: Kompesnsai sangat mempengaruhi kinerja karyawan karena bila kompensasi tidak sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan akan megakibatkan penurunan kinerja karyawan dan merupakan hasil yang di dapatkan seorang karyawan selaku timbal balik dari sebuah pekerjaan itu, setara dengan keperluan dan diterima secara adil oleh karyawan.
2. Sistem/prosedur: Bila peraturan yang berada di dalam organisasi megalami perubahan secara mendadak akan megakibatkan karyawan

kurang mampu menyesuaikan dengan cepat terhadap sistem baru tersebut, dan berdampak pada penurunan kinerja karyawan.

3. Pemimpin: seorang pemimpin mampu untuk mendorong, memotivasi dan menginspirasi bawahannya agar dia dapat menyelesaikan pekerjaannya tersebut sesuai dengan target.
4. Komunikasi: komunikasi merupakan peran yang sangat penting di dalam suatu organisasi, komunikasi yang baik dan efektif mampu membangun suasana kerja yang kondusif.

Pentingnya kepuasan kerja dan kinerja karyawan yang akan memberikan dampak besar bagi perusahaan maka perusahaan harus memiliki cara untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan dengan memberikan karyawan motivasi yang membangun semangat karyawan dalam bekerja, gaya kepemimpinan yang baik dapat membuat karyawan memberikan kinerja yang baik juga, dan budaya organisasi juga merupakan cara untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

2.2 Motivasi

2.2.1 Definisi Motivasi

Motivasi didefinisikan sebagai dorongan. Dorongan merupakan suatu gerak jiwa dan perilaku seseorang untuk berbuat. Sedangkan motif dapat dikatakan suatu driving force yang artinya sesuatu yang dapat menggerakkan manusia untuk melakukan tindakan atau perilaku, dan di dalam tindakan tersebut terdapat tujuan tertentu. Menurut Umar (2019) . Pengertian dari motivasi

tercaakup berbagai aspek tingkah atau perilaku manusia yang dapat mendorong seseorang untuk berperilaku atau tidak berperilaku. Namun dalam istilah berikut ini, motivasi adalah dorongan manusia untuk bertindak dan berperilaku. Sedangkan pengertian motivasi di kehidupan sehari-hari, motivasi dapat diartikan sebagai proses yang dapat memberikan dorongan atau rasangan kepada karyawan sehingga mereka bersedia bekerja dengan ikhlas dan tidak terbebani menurut Saydam (2000).

Menurut Usman (2013) motivasi ialah dorongan yang dimiliki seseorang untuk berbuat sesuatu, sedangkan motif adalah kebutuhan(need), keinginan(wish), dorongan(desire) atau impuls. Motivasi merupakan dorongan yang dimiliki seorang individu yang dapat merangsang untuk dapat melakukan tindakan-tindakan atau sesuatu yang menjadi dasar atau alasan seseorang untuk berperilaku atau melakukan sesuatu. Motivasi kerja dapat diartikan sebagai dorongan yang terdapat pada diri seseorang sehingga ia terdorong untuk melakukan suatu kegiatan yang berkaitan dengan suatu pekerjaan. Motivasi seseorang dapat diperoleh dari kebutuhannya. Pertanyaan yang penting bagi pemimpin manajerial ialah “Apa yang dapat menimbulkan motivasi kerja anggota kelompoknya”?

2.2.2 Dimensi Motivasi

Motivasi adalah persepsi seseorang yang menggambarkan intensitas perilakunya (Petri & Go-vern,2014). McClelland (Robbins,2015) menyatakan tentang teori Tiga Kebutuhan yang mempengaruhi motivasi. Dimensi motivasi ada sebagai berikut :

1. Kebutuhan berprestasi atau *Need of Achivement (nAch)*
2. Kebutuhan berkuasa atau *Need of Power (nPow)*
3. Kebutuhan afiliasi atau *Need of Affiliation (nAff)*

Dari beberapa dimensi motivasi kerja yang dikemukakan oleh beberapa ahli di atas, penulis menggunakan dimensi yang dikemukakan oleh McClelland, yaitu Kebutuhan berprestasi atau *Need of Achivement (nAch)*, Kebutuhan berkuasa atau *Need of Power (nPow)*, Kebutuhan afiliasi atau *Need of Affiliation (nAff)*.

Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk dimiliki seorang karyawan, dengan memiliki motivasi yang kuat maka akan berdampak pada kinerja yang diberikan untuk perusahaan, karena karyawan memiliki tujuan yang akan dicapai sehingga memberikan kinerja yang semakin baik. Dan juga akan mempengaruhi kepuasan kerja karena adanya motivasi dalam kinerja kerjanya.

2.3 Kepemimpinan

2.3.1 Definisi Kepemimpinan

Kepemimpinan menurut Hurber (1996) pada intinya adalah suatu proses dalam mempengaruhi orang lain dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kepemimpinan merupakan tulang punggung pengembangan organisasi karena tanpa kepemimpinan yang baik akan sulit menapai tujuan organisasi. Jika seorang pemimpin berusaha untuk mempengaruhi perilaku orang lain maka orang tersebut perlu memikirkan gaya kepemimpinannya (Afrizal, 2012).

Rivai (2016) menyatakan bahwa kepemimpinan dapat diartikan sebagai proses dalam mempengaruhi dan mengarahkan aktivitas-aktivitas yang berhubungan dengan pekerjaan para anggota kelompok.

2.3.2 Jenis Kepemimpinan

Dalam kepemimpinan ada pula gaya (*style*) yang diterapkan untuk menghadapi perubahan lingkungan maupun sosial untuk memantapkan strategi yang digunakan dalam mencapai tujuan organisasi seperti yang diungkapkan oleh para ahli berikut ini.

Gaya kepemimpinan dalam lima tipe menurut pendapat (Siagian, 2018), sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan Otokratis

Yakni kepemimpinan yang cenderung memiliki ciri-ciri pemimpin yang berkuasa sepenuhnya dalam organisasi dan tidak memperhatikan kebutuhan pegawainya karena mengidentifikasi tujuan pribadi dengan tujuan organisasi.

2. Gaya kepemimpinan Militeristis

Kepemimpinan dalam menggerakkan pegawainya dengan menggunakan perintah bergantung pada jabatannya, serta menuntut disiplin yang tinggi dan kaku kepada pegawainya.

3. Gaya kepemimpinan Paternalistis

Gaya kepemimpinan yang mengayomi karena menganggap pegawainya tidak bisa mengambil keputusan sendiri selalu bergantung kepada pemimpin dan selalu melindungi.

4. Gaya kepemimpinan Karismatis

Memiliki daya penarik yang sangat besar karena umumnya memiliki pengikut yang anggotanya dalam skala besar dan keikutsertaan anggota bersifat buta serta sangat setia kepada pemimpinnya.

5. Gaya kepemimpinan Demokratis

Yakni kepemimpinan yang mengutamakan diskusi dan berusaha mengutamakan kerja sama dalam mencapai tujuan organisasi, pemimpin yang memiliki karakter untuk menerima saran dan kritis serta mengerti kebutuhan pegawainya.

Kepemimpinan merupakan kunci utama untuk mencapai tujuan perusahaan, dengan kepemimpinan yang baik maka kinerja dan kepuasan karyawan akan baik juga. Karena gaya kepemimpinan yang baik akan memberikan rasa nyaman dan aman bagi karyawan untuk bekerja di perusahaan tersebut sehingga mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerja karyawan.

2.4 Budaya Organisasi

2.4.1 Definisi Budaya Organisasi

Budaya organisasi dalam sebuah organisasi biasanya dikaitkan dengan nilai, norma, sikap dan etika kerja yang dipegang bersama oleh setiap komponen organisasi. Budaya organisasi merupakan suatu wujud anggapan yang dimiliki, diterima secara implisit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut rasakan, pikiran dan bereaksi terhadap lingkungannya yang beraneka ragam (Kreitner dan Kinicki, 2005). Sutrisno (2010) budaya organisasi dapat

didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai (values), keyakinan-keyakinan (beliefs), asumsi-asumsi (assumption), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pencegahan masalah-masalah organisasinya. Sedangkan menurut Wilson (2012) budaya korporat adalah suatu sistem nilai-nilai dan keyakinan bersama yang dianut oleh semua pihak yang harus berinteraksi dalam rangka pencapaian tujuan. Selanjutnya menurut Robbins (2002) budaya organisasi merujuk kepada suatu sistem pengertian bersama yang dipegang oleh anggota-anggota suatu organisasi, yang membedakan organisasi tersebut dari organisasi lainnya.

Sackman (1992) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan seperangkat asumsi-asumsi keyakinan, nilai-nilai dan persepsi-persepsi yang dimiliki para anggota kelompok dalam suatu organisasi yang membentuk dan mempengaruhi sikap dan perilaku kelompok tersebut. Mas'ud (2004) budaya organisasi adalah sistem makna, nilai-nilai, dan kepercayaan yang dianut bersama dalam suatu organisasi yang menjadi rujukan untuk bertindak dan membedakan organisasi satu dengan organisasi lainnya.

2.4.2 Dimensi Budaya Organisasi

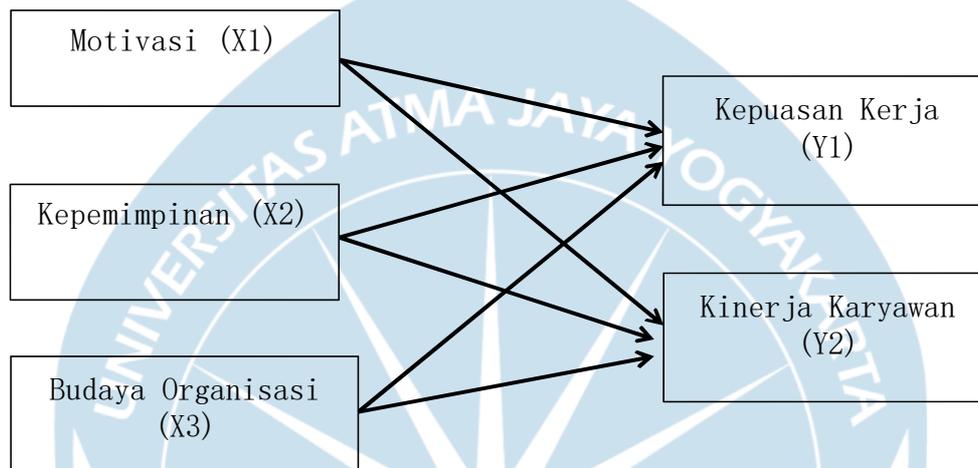
Menurut Robbins (2016) terdapat enam dimensi budaya dasar yang mana pada setiap dimensi ini mempunyai variasi yang membedakan budaya yang satu dengan yang lainnya. Dimensi tersebut ialah:

1. Hubungan dengan lingkungan yang memiliki variasi dominan terhadap harmoni, lingkungan dengan lingkungan yang dimiliki dan di dominasi oleh lingkungan.
2. Orientasi waktu yang memiliki variasi pada orientasi masa depan, masa kini dan masa lalu.
3. Sifat dasar atau kodrat manusia yang bervariasi mengenai pandangan bahwa pada dasarnya manusia itu baik atau buruk maupun campuran baik dan buruk.
4. Orientasi kegiatan yang memiliki variasi penekanan dalam melakukan tindakan, penekanan untuk mengalami atau menjadi sesuatu, dan penekanan dalam upaya mengendalikan kegiatan.
5. Fokus tanggung jawab yang mempunyai variasi kelompok, individualistis atau hierakis.
6. Konsep ruang yang variasinya bertumpu pada kepemilikan ruang yang terbagi pada variasi publik atau umum dan campuran atau keduanya maupun pribadi.

Setiap organisasi memiliki budaya yang berlaku dan yang sudah disepakati, setiap karyawan di haruskan mampu menjalani budaya organisasi tersebut. Salah satu upaya untuk mendorong kinerja karyawan adalah dengan budaya organisasi yang kuat. Budaya organisasi memberikan dampak yang positif bagi kinerja karyawan, karena bagaimana kinerja karyawan dipengaruhi bagaimana budaya di perusahaan tersebut. Jika budaya organisasi kuat membuat kinerja karyawan baik dan juga karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja.

2.5 Kerangka Penelitian

Kerangka penelitian diperlukan sebagai acuan berfikir untuk memudahkan pembaca mengetahui apa yang sesungguhnya dibahas dalam penelitian ini. Kerangka berpikir pada penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar 2.1

Kerangka Penelitian

2.7 Pengembangan Hipotesis

2.7.1 Pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja

Motivasi yang tinggi yang ada pada diri karyawan merupakan modal bagi suatu perusahaan untuk dapat mewujudkan kepuasan kerja yang tinggi pula, hal ini tentunya merupakan harapan yang ingin dicapai oleh perusahaan. Perusahaan dapat memilih cara memotivasi karyawan dengan tepat dan sesuai dengan situasi dan kondisi perusahaan. Rivai (2016) mengatakan bahwa hubungan motivasi terhadap kepuasan kerja adalah apabila individu termotivasi, mereka akan

membuat pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu, karena dapat memuaskan keinginan mereka.

Menurut penelitian Zulfikar (2016) menyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja., atas dasar teori diatas dan penelitian terdahulu, peneliti merumuskan hipotesis:

H1: Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

2.7.2 Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Perilaku dari seorang pemimpin dapat mempengaruhi kepuasan dan kinerja dari bawahan (Yukl, 2005:7; Pierce and Newstrom, 2006).

Kepemimpinan memberikan pengaruh yang sangat kuat terhadap kepuasan kerja karyawan, hal ini di dukung oleh penelitian Tyas (2016) yang menyatakan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Pegawai Badan Lingkungan Hidup (BLH) Kota Probolinggo, atas dasar penelitian terdahulu, peneliti merumuskan hipotesis :

H2 : Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

2.7.3 Pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja

Budaya organisasi adalah pandangan yang di gambarkan oleh seorang karyawan mengenai peraturan di organisasi dan cara pandang karyawan mengenai

pola keyakinan, nilai, norma dan ekspektasi di dalam organisasi. Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional karyawan yang tidak menyenangkan maupun menyenangkan dalam menjalankan sebuah pekerjaan, kepuasan kerja dapat disimpulkan sebagai anggapan perasaan seorang karyawan terhadap pekerjaan yang mereka kerjakan.

Budaya organisasi berdampak positif terhadap kinerja karyawan, dikarenakan budaya organisasi yang tersusun dan di bina secara baik dan benar dalam organisasi akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, karena organisasi yang memiliki karyawan yang merasa lebih puas akan bersikap efektif bila dibandingkan dengan organisasi yang memiliki karyawan yang kurang puas, dan mengakibatkan peningkatan pada kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini memperkuat hasil penelitian dari Khan, et al (2011), dan Emami, et al (2012), yang menunjukkan bukti adanya pengaruh yang positif signifikan antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja, peneliti merumuskan hipotesis:

H3: Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

2.7.4 Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan

Motivasi merupakan hal yang sangat penting bagi karyawan. Karena dengan adanya motivasi karyawan terdorong untuk bekerja lebih baik, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Motivasi digunakan sebagai dorongan karyawan untuk bertindak dalam memenuhi kebutuhannya dan dalam mencapai tujuan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung penelitian terdahulu oleh Sarrah Apriliana dkk (2013), Okto Abrivianto P dkk (2014), dan Dewi Susita dkk (2020) yang membuktikan bahwa motivasi memberikan pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja karyawan, peneliti merumuskan hipotesis:

H4 : Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

2.7.5 Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

Kepemimpinan diperlukan untuk mempengaruhi karyawan agar berperan aktif dalam menjalankan tugasnya. Kepemimpinan dapat menuntun karyawan untuk bekerja lebih giat, lebih baik, dan bertanggungjawab penuh atas tugas yang dibebankan sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik. Dengan demikian, gaya kepemimpinan memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan Chi, et al (2008) membuktikan adanya pengaruh positif dan signifikan dari kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian Chu dan Lai (2011) yang menyatakan kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut dikuatkan oleh penelitian Yeh dan Hong (2012), yang menunjukkan hasil yang sama yaitu kepemimpinan berpengaruh kuat dan positif terhadap kinerja karyawan, peneliti merumuskan hipotesis:

H5 : Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

2.7.6 Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan

Budaya organisasi adalah kesepakatan bersama dalam lembaga atau organisasi sehingga dapat mempermudah kesepakatan untuk kepentingan perorangan. Keutamaan pada budaya organisasi yang merupakan arah dan pengendali dalam membentuk perilaku dan sikap manusia yang melibatkan diri dalam suatu kegiatan organisasi. Wibowo (2016) yaitu budaya organisasi memiliki peran yang penting dalam menentukan sebuah organisasi.

Penelitian Sudarmadi (2007) bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap variabel kinerja karyawan di bagian Administratif Universitas Semarang. Kemudian Karim (2017) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Mataram Surya Visi sinema. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H6: Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan