

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori

2.1.1 Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan atau *leadership* adalah sebuah kegiatan untuk mempengaruhi orang lain. Pengaruh tersebut dilakukan untuk diarahkan dalam mewujudkan tujuan dari sebuah organisasi. Pemimpin transformasional diyakini mampu membawa perubahan lebih baik dan mampu memperbaiki keadaan kepuasan kerjanya, hal ini juga dibenarkan oleh (MUNFAQIROH, MAULUDIN, and SUHENDAR 2021) Bahwa pengelolaan pegawai sangat bergantung pada kualitas kepemimpinannya organisasi. Di bawah kepemimpinan yang baik, karyawan dapat memiliki inisiatif dan kepedulian yang tinggi, lebih jelas bimbingan dan arahan serta koordinasi yang lebih baik dapat sangat membantu memperkuat ikatan emosional dengan bawahannya (MUNFAQIROH et al. 2021) Perusahaan harus memiliki pemimpin yang lebih baik pemahaman terhadap situasi di sekitar karyawannya, baik dari segi suasana hati maupun pekerjaan lingkungan, karena hal sederhana dapat mempengaruhi semangat dan optimisme karyawan yang menghasilkan produktivitas inovasi besar bagi. Kepemimpinan transformasional mempunyai dampak yang sangat positif terhadap pemberdayaan lingkup pekerja, yang hasilnya dapat menghangatkan suasana kerja produktif dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan sebagai strategi yang berguna untuk keberhasilan perusahaan. Untuk meningkatkan perilaku kerja yang inovatif karyawan di sebuah Perusahaan, pemimpin di organisasi harus berusaha untuk melibatkan diri secara efektif dalam pekerjaan karyawannya dan menjadi panutan bagi karyawan. Kepemimpinan transformasional, merupakan tahapan yang mengubah orang-orang dalam sebuah tim. Pemimpin yang menggunakan hal ini cenderung memiliki gaya memotivasi pengikutnya dengan memberikan pola pikir untuk melihat peluang dan bekerja lebih dari yang mereka bisa atau inginkan.

Setiap pemimpin mempunyai talenta yang berbeda-beda untuk memimpin suatu perusahaan atau organisasi maka perusahaan perlu memiliki pemetaan talenta untuk terpilih posisi struktural. Pemetaan talenta digunakan untuk mengidentifikasi calon pemimpin yang memiliki kompetensi dan mencocokkan kondisi pegawai dengan

beragam karakter dan pekerjaan lingkungan dengan tujuan agar lebih berhasil dalam meningkatkan komitmen organisasi dan kepuasan kerja karyawan (Erlangga and Kartika 2023) yaitu kemampuan mengendalikan emosional, tanggung jawab, kemampuan mengendalikan pegawai/bawahan, kemampuan komunikasi, kemampuan memotivasi, dan kemampuan mengambil keputusan. Komitmen organisasi dan kepuasan kerja pegawai merupakan salah satu hal penting dalam perusahaan yang benar-benar ingin berkembang dengan baik. Semua hal ini, tentu saja, harus terjadi didukung oleh kepemimpinan organisasi yang memiliki keterampilan interpersonal dan diterima oleh semua orang karyawan dalam suatu organisasi yang mampu menciptakan hal tersebut.

2.1.2 Fungsi dan Peran Pemimpin dalam Organisasi

Fungsi pemimpin dalam organisasi kerap kali memiliki spesifikasi berbeda dengan bidang kerja atau organisasi lain. Perbedaan ini disebabkan oleh beberapa macam hal, antara lain macam organisasi, situasi sosial dalam organisasi, jumlah anggota kelompok. Pemimpin yang berhasil adalah pemimpin yang mampu mengelola atau mengatur organisasi secara efektif dan mampu melaksanakan kepemimpinan secara efektif pula. Untuk itu pemimpin harus betul-betul dapat menjalankan fungsinya sebagai seorang pemimpin. (Anon n.d.) fungsi pemimpin dalam organisasi dapat dikelompokkan menjadi empat, yaitu: (1) perencanaan; (2) pengorganisasian; (3) penggerakan; dan (4) pengendalian.

Dalam menjalankan fungsinya pemimpin mempunyai tugas-tugas tertentu, yaitu mengusahakan agar kelompok dapat mencapai tujuan dengan baik, dalam kerja sama yang produktif, dan dalam keadaan yang bagaimana pun yang dihadapi kelompok. tugas utama pemimpin adalah: (1) memberi struktur yang jelas terhadap situasi-situasi rumit yang dihadapi kelompok; (2) mengawasi dan menyalurkan tingkah laku kelompok; dan (3) merasakan dan menerangkan kebutuhan kelompok pada dunia luar, baik mengenai sikap-sikap, harapan, tujuan, dan kekhawatiran kelompok. Pemimpin dalam suatu organisasi memiliki peranan yang sangat penting, tidak hanya secara internal bagi organisasi yang bersangkutan akan tetapi juga dalam menghadapi berbagai pihak diluar organisasi yang kesemuanya dimaksudkan untuk meningkatkan

kemampuan organisasi mencapai tujuan. Kepemimpinan merupakan proses yang harus dibangun dan dimiliki oleh setiap pimpinan organisasi demi mencapai tujuan organisasi

2.1.3 Teori Kepemimpinan

Pada prinsipnya, gaya merupakan kebiasaan yang melekat pada diri seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas kepemimpinannya. Gaya kepemimpinan sendiri merupakan berbagai pola tingkah laku yang disukai oleh pemimpin dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi pekerja. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain (Anon n.d., 2019)

Gaya kepemimpinan pada dasarnya dapat dilihat dari bermacam-macam sudut pandang. Bila dilihat dari sudut perilaku pemimpin, apa yang di kemukakan oleh perilaku pemimpin membentuk suatu kontinum dari sifat otokratik sampai demokratik. Menurut beliau, sifat sekstrem ini dipengaruhi oleh idenitas penggunaan kekuasaan oleh pemimpin dan penggunaan kebebasan oleh pengikut. (Lippit dan White 2016), menjelaskan terdapat berbagai hubungan antara perilaku pemimpin yang berbeda, diantaranya ialah otoriter, demokratis, dan laissez faire. Penejelasan gaya ini meneruskan penjelasan dari teori kepemimpinan yang dipaparkan peneliti Iowa sebelumnya. Beberapa gaya tersebut ialah :

- a. Gaya Otokratis, dalam gaya ini, pemimpin otokratis biasanya merasa bahwa mereka mengetahui apa yang mereka inginkan dan cenderung mengekspresikan kebutuhan-kebutuhan tersebut dalam bentuk perintah –perintah langsung kepada bawahan. Dalam kelompok ini, anggota kelompok sangat bergantung pada pemimpin dan harus diperintah karena inisiatif. Ciri-ciri dari kepemimpinan ini diantara :

1. Semua kebijakan ditentukan oleh pemimpin
2. Langkah kegiatan teknis ditentukan oleh pemimpin pada saatsaat tertentu, sehingga biasanya langkah-langkah berikutnya tidak ada kepastian;
3. Pemimpin menginstuksikan tugas-tugas khusus dan anggota adalah pelaksananya;
4. Pemimpin cenderung untuk mencela atau memuji secara personal dan tetap menjauhkan diri dari kegiatan kelompok.

b. Gaya Demokratis, bahwa gaya demokratis yaitu gaya kepemimpinan yang dikenal pula sebagai gaya partisipatif. Gaya ini berasumsi bahwa para anggota yang ambil bagian secara pribadi dalam proses pengambilan keputusan akan lebih memungkinkan sebagai suatu akibat mempunyai komitmen yang jauh lebih besar pada sasaran dan tujuan organisasi. Pendekatan tidak berarti para pemimpin tidak membuat keputusan, tetapi justru seharusnya memahami terlebih dahulu apa yang menjadi sasaran organisasi sehingga mereka dapat mempergunakan pengetahuan anggotanya. Dalam gaya ini, suasana dalam kelompok lebih akrab dan saling menghormati. Adapun ciri-cirinya ialah sebagai berikut :

1. Semua kebijakan dibahas dan ditentukan bersama oleh kelompok dengan dorong dan bantuan pimpinan;
2. Gambaran kegiatan diperoleh selama masa pembahasan. Langkah-langkah umum kebijakan kelompok digariskan terlebih dahulu dan jika diperlukan dapat meminta nasihat teknis. Pemimpin memberikan saran beberapa alternative prosedur yang dapat dipilih dari semua pilihan
3. Para bawahan bebas bekerja sama dengan siapa pekerjaan diserahkan kepada kelompok untuk ditentukan Bersama
4. Pemimpin berpikir berdasarkan fakta dalam memberikan pujian atau kritikan, serta berusaha memberi semangat tanpa banyak mencampuri urusan pekerjaan.

c. Gaya *Laissez Faire*, yaitu gaya kepemimpinan dengan kendali bebas, pendekatan ini bukan berarti tidak adanya sama sekali pimpinan. Gaya ini berasumsi bahwa suatu tugas disajikan kepada kelompok yang biasanya menentukan teknik-teknik mereka sendiri guna mencapai tujuan tersebut dalam rangka mencapai sasaran-sasaran organisasi. Pegawai bawahan keadaannya frustrasi dan bekerja ogah-ogahan, main-main kurang kecintaan pada pekerjaannya. Ciri-ciri sebagai berikut :

1. Kebebasan sepenuhnya diberikan pada bawahan untuk mengambil keputusan, baik kepada kelompok maupun pada bawahan tanpa campur tangan pimpinan;
2. Berbagai macam bahan/data diberikan, pemimpin hanya memberikan bahan bila diminta saja, pemimpin tidak aktif pembahasan bersama kelompok
3. Sama sekali tanpa partisipasi pimpinan
4. Pemimpin jarang memberikan komentar secara spontan atas kegiatan bawahannya, kecuali bila ditanya. Tidak ada

2.1.4 Tugas Kepemimpinan

Tugas-tugas kepemimpinan cukup banyak, dalam menjalankan tugas-tugas tersebut seorang pemimpin harus bijaksana dan bertanggung jawab dalam melaksanakannya. (Anon n.d.) namun dalam hal ini akan diuraikan beberapa tugas-tugas penting saja, antara lain:

1. Sebagai Konselor

Konselor merupakan tugas seorang pemimpin dalam suatu unit kerja, dengan membantu atau menolong SDM untuk mengatasi masalah yang dihadapinya dalam melakukan tugas yang dibebankan kepadanya.

2. Sebagai Instruktur

Seorang pemimpin pada peringkat mana pun ia berada, sebenarnya pada jabatannya itu melekat tugas sebagai instruktur, atau sebagai pengajar yang baik terhadap SDM yang ada di bawahnya.

3. Memimpin Rapat

Seorang pemimpin pada tingkat mana pun, pada suatu waktu perlu mengadakan rapat dan memimpinya. Suatu rencana yang akan disuse biasanya didahului oleh rapat, agar pelaksanaan rencana itu lebih mudah dilaksanakan.

4. Mengambil Keputusan

Di antara seluruh tugas yang akan disandang oleh MSDM, maka yang mungkin terberak adalah tugas mengambil keputusan. Pengambilan keputusan ini merupakan satu-satunya hal yang membedakan seorang pemimpin. Oleh sebab itu, keberhasilan seorang pemimpin sangat di tentukan oleh keterampilan mengambil keputusan, di saat-saat amat krisis

5. Medelegasikan Wewenang

Pendelegasian disebut juga pelimpahan. Seorang pemimpin yang bijaksana haruslah mendelegasian sebagian tugas dan wewenang kepada bawahannya.

Berdasarkan tugas-tugas seorang pemimpin dapat dilihat dari penerapan fungsi-fungsi yang dimiliki. Menurut Duha (2016:105), fungsi-fungsi pemimpin terdiri dari:

1. Pengaturan
2. Perlindungan
3. Pemeliharaan
4. Pembaharuan
5. Pengawasan

2.1.5 Indikator Kepemimpinan

Indikator merupakan variabel kendali yang dapat digunakan untuk mengukur perubahan yang terjadi pada sebuah kejadian maupun kegiatan. Peneliti mengangkat beberapa indikator dari gaya kepemimpinan yang sudah dijelaskan dari beberapa para ahli sebelumnya. Adapun indikator gaya kepemimpinan tersebut adalah:

1. Kemampuan komunikasi
2. Kemampuan pengambilan Keputusan
3. Kemampuan motivasi
4. Kemampuan manajemen konflik
5. Kemampuan delegasi tugas
6. Adaptabilitas dan Inovasi

2.2 Disiplin Kerja

2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Keteraturan adalah ciri utama organisasi dan disiplin adalah salah satu metode untuk memelihara keteraturan tersebut. Disiplin kerja pada karyawan sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan organisasi akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja.

Menurut (Anon n.d.) “ Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku ”.

Disiplin kerja harus diperhatikan oleh seluruh anggota organisasi agar tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya dapat tercapai. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan suatu organisasi. Disiplin dalam bekerja sangatlah penting sebab dengan kedisiplinan tersebut diharapkan sebagian besar peraturan ditaati oleh para pegawai, bekerja sesuai dengan prosedur, sehingga pekerjaan terselesaikan secara efektif dan efisien serta dapat meningkatkan kepuasan . Oleh karena itu bila karyawan tidak menggunakan aturan-aturan yang ditetapkan dalam perusahaan, maka tindakan

disiplin merupakan langkah terakhir yang bisa diambil terhadap seorang pegawai yang performa kerjanya dibawah standar. Disiplin kerja dapat dilihat dari, kepatuhan karyawan terhadap tata tertib yang berlaku termasuk tata waktu dan tanggung jawab pada pekerjaannya, bekerja sesuai dengan prosedur yang ada, memelihara pekerjaan dengan baik.

2.2.2 Macam-Macam Disiplin Kerja

Menurut (Anon n.d.) mengutarakan ada dua bentuk disiplin kerja dalam organisasi, yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif.

a. Disiplin Preventif

Disiplin Preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara preverentif, pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan.

b. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuannya ialah untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

2.2.3 Faktor Disiplin Kerja

Menurut (Sutrisno 2016:86) Asumsinya bahwa pemimpin mempunyai pengaruh langsung atas sikap kebiasaan yang di peroleh karyawan. Kebiasaan itu ditentukan oleh pemimpin, baik dengan iklim atau suasana kepemimpinan maupun melalui contoh diri pribadi. Karena itu, untuk mendapat disiplin yang baik, maka pemimpin harus memberikan kepemimpinan yang baik pula.

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat di jadikan pegangan
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil Tindakan
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan
6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan.
7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

2.2.4 Pendekatan Disiplin Kerja

Disiplin pada dasarnya merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi berbagai ketentuan yang berlaku, maka setiap organisasi perlu memiliki berbagai ketentuan yang harus ditaati oleh para anggotanya agar penegakan disiplin dapat dijalankan. Menurut (Anon n.d.) pendekatan-pendekatan dalam disiplin di bagi atas dua bagian, yaitu:

1. Pendekatan disiplin positif yang terdiri dari langkah-langkah sebagai berikut:
 - a. Konseling
 - b. Dokumentasi tertulis
 - c. Peringatan terakhir
 - d. Pemberhentian
2. Pendekatan Disiplin Progresif Berikut penjelasan lebih lanjut mengenai pendekatan-pendekatan dalam disiplin yang telah disebutkan di atas :
 - a. Pendekatan disiplin positif Pendekatan disiplin positif berdasarkan filosofi bahwa pelanggaran merupakan tindakan yang biasanya dapat dikoreksi secara konstruktif tanpa perlu hukuman.
 - b. Pendekatan disiplin progresif Disiplin progresif melembagakan sejumlah langkah dalam mementuk perilaku karyawan. Kebanyakan prosedur disiplin progresif menggunakan peringatan lisan dan tertulis sebelum berlanjut ke PHK.

2.2.5 Indikator Disiplin Kerja

ada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi. Adapun indikator disiplin menurut (Agustini 2011:73) sebagai berikut:

1. Tingkat kehadiran.
2. Tata cara kerja.
3. Ketaatan pada atasan.
4. Kesadaran bekerja.
5. Tanggungjawab.
6. Keseimbangan bekerja

2.3 Motivasi Kerja

2.3.1 Pengertian Motivasi Kerja

(Rizky et al. 2022) motivasi berkaitan dengan usaha dan dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang yang dimana dilakukan untuk memenuhi semua tujuan yang diinginkan oleh seseorang sehingga mencapai ke arah tujuan yang ditujukan. Motivasi kerja diyakini sebagai sikap yang antusias atau semangat kerja yang berkelanjutan, hal tersebutlah yang pemimpin lakukan agar menjadi dampak bagi lingkungan kerja dalam internal Perusahaan atau organisasi. Kemudian pernyataan itu di dukung dengan pemimpin yang bijak, fasilitas yang mendukung, kebijakan dan peraturan, imbalan yang layak, karir pekerjaan serta tantangan yang memacu semangat

Motivasi diyakini dimana kondisi tersebut yang mampu mengarahkan dan mengendalikan karyawan untuk mencapai visi misi dalam hidup. (Susilowati, 2018) menyatakan bahwa mode atau kecondongan seseorang untuk berpartisipasi dalam aktivitas yang diarahkan pada tujuan di tempat kerja disebut sebagai motivasi mereka. Ini bukan perasaan gembira atau senang sehubungan dengan hasil dari berbagai tugas, melainkan perasaan kesiapan atau kemauan untuk bekerja keras untuk mencapai tujuan mereka.

Motivasi menjadi upaya sikap rangsangan harapan serta penggerak atas dasar dari perilaku seseorang untuk menjalani pekerjaannya, karena jika ingin mencapai visinya, seseorang tersebut harus melakukan yang terbaik dari setiap kemampuan yang

dimilikinya. Berhubungan dengan hal tersebut, motivasi berperan penting di dalamnya sebagai pemacu atau pematik semangat untuk mampu memenuhi hasrat dalam kehidupannya.

2.3.2 Tujuan Motivasi Kerja

Menurut (Marjaya and Pasaribu 2019) tujuan dari motivasi kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan kepuasan kerja dan moral.
- 2) Meningkatkan disiplin kerja.
- 3) Stabilitas karyawan perusahaan.
- 4) Untuk meningkatkan semangat.
- 5) Partisipasi karyawan yang maksimal.
- 6) Ciptakan lingkungan kerja dan komunikasi yang positif.
- 7) Meningkatkan rasa loyalitas, kreativitas dan motivasi karyawan.
- 8) Keamanan staf.
- 9) Meningkatkan kesadaran akan tanggung jawab karyawan.
- 10) Pengelolaan peralatan dan bahan baku yang lebih baik

2.3.3 Jenis Motivasi Kerja

Karena upaya motivasi mampu mengubah perilaku manusia dalam kehidupan berorganisasi, maka menjadi sesuatu yang perlu didukung dalam tatanan organisasi. Dengan demikian, ada berbagai jenis motivasi yakni seperti berikut ini.

1. Motivasi unsur positif

Ketika seorang pemimpin melakukan dorongan motivasi kepada karyawannya melalui pemberian mereka penghargaan atasloyal kepada tempat kerjanya, hal yang demikian dapat disebut dengan motivasi positif. Biasanya motivasi dengan unsur yang positif mampu meningkatkan moral, karena orang akan cenderung lebih aktif mengajukan pertanyaan.

2. Motivasi unsur negatif

Motivasi dengan unsur yang negatif yakni ketika pemimpin menciptakan rasa taat akan aturan yang berlaku kepada pengikutnya. Sebagai akibat dari motivasi negatif ini, peningkatan jangka pendek motivasi karyawan yang mungkin terjadi yaitu

karena takut akan hukuman. Tetapi hal tersebut mempunyai konsekuensi jangka panjangnya bisa negatif.

2.3.4 Indikator Motivasi Kerja

Bagi pembelajaran teori yang ditemukan (Marjaya and Pasaribu 2019) terjadi kemunculan beberapa faktor yang mampu berdampak menjadi motivator yang dapat dijadikan contoh sikap pada saat motivasi kerja karyawan, yakni seperti ini :

- a. Prestasi Seseorang yang merasa perlu untuk sukses akan terinspirasi untuk menjadi kreatif dan memfokuskan semua sumber dayanya untuk melakukan yang terbaik di tempat kerja.
- b. Pengakuan Ketika seorang karyawan diakui, itu berarti pihak perusahaan mengakui prestasinya dan memberikan penghargaan kepadanya. Pengakuan dapat dicapai melalui bakat dan kesuksesan, yang meningkatkan status seseorang.
- c. Pekerjaannya Orang dengan keterampilan yang sesuai sangat penting untuk mendapatkan hasil yang baik. Hal ini menunjukkan bahwa proses seleksi yang baik diperlukan saat mempekerjakan pekerja berdasarkan keterampilan mereka.
- d. Bertanggung jawab Keikutsertaan seorang individu disetiap pekerjaan, sebagai contoh keterampilannya pada saat menghadapi suatu masalah yang cukup berat dan mampu menyelesaikannya dalam waktu yang singkat, hal ini disebut dengan tanggung jawab dalam memecahkan problematika.
- e. Kemajuan Pemimpin harus mendidik para karyawannya untuk mendorong mereka untuk terus berinisiatif mengembangkan wawasan mereka di tempat kerja dan mempunyai rasa tanggung jawab atas pekerjaan mereka untuk meningkatkan hasil kepuasan kerja.
- f. Pengembangan potensi individu Pengembangan berupaya meningkatkan kualitas dalam bekerja, baik secara moral, tingkah lakunya maupun pemahamannakan konseptual dan teoritis dengan metode pembimbingan dan pelatihan secara berkala yang terus dikembangkan oleh setiap individu tersebut.

2.3.5 Faktor Motivasi Kerja

motivasi dijadikan sebagai alur intelektual bagi individu. Oleh sebab itu, dampak tersebut digolongkan menjadi 2 faktor dan faktor tersebut dapat dibedakan, yakni faktor internal serta faktor eksternal yang akan dijelaskan seperti ini:

Faktor Internal Individu karyawan dapat terpengaruh dengan adanya faktor atau dampak internal, dampak itu yang nantinya memberikan efektivitas kepada motivasi kerjanya.

1. Faktor Internal :

a. Keinginan bertahan hidup.

Seseorang harus bekerja untuk hidup atas dirinya sendiri. Seseorang juga memerlukan uang untuk keperluan membeli kebutuhan sekunder serta primernya, pekerjaan tetap, kemudian di dukung dengan lingkungan kerja yang tenang.

b. Kecenderungan untuk dapat memiliki.

Orang mungkin termotivasi pada hakikatnya untuk bekerja jika mereka mempunyai keinginan yang kuat dan dorongan untuk mendapatkannya

c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan.

Seperti pengakuan atas prestasi, hubungan kerja yang ramah, kepemimpinan yang bijaksana, dan bisnis yang disegani di lingkungan sekitar.

d. Kecenderungan untuk memperoleh pengakuan.

Seseorang ingin bekerja karena ingin diakui dan dihormati oleh sebagian orang serta ingin menarik perhatian orang di sekitarnya.

e. Keinginan untuk berkuasa,

Kemauan guna mempunyai suatu kekuasaan atau mempunyai wewenang akan terus berkelanjutan memberikan motivasi kepada jajarannya untuk semangat bekerja.

2. faktor eksternal

Sedangkan untuk faktor eksternal yakni seorang individu karyawan dapat terpengaruh dengan adanya faktor atau dampak internal, dampak itu yang nantinya memberikan efektivitas kepada motivasi kerjanya.

a. Keadaan di lingkungan kerja.

Semua fasilitas serta perlengkapan yang menunjang dan mengelilingi pekerja serta dapat memengaruhi cara kerja yang dilakukan seseorang.

b. Kompensasi yang memadai.

Adanya pemberian motivasi kepada karyawan yakni untuk memberi dorongan yang baik dan positif, yang mampu menjadikan suatu jadi lebih bermanfaat saat melakukan pekerjaannya.

c. Tujuan yang jelas.

Adanya sasaran yang jelas yaitu berguna untuk mengarahkan seluruh jajaran bawahan melakukan apa yang sedang diperintahkan oleh pemimpinnya dan meminimalisir kesalahan.

d. Jaminan pada pekerjaan.

Terbukti ketika ada jaminan di suatu perusahaan baik itu dalam bentuk non finansial maupun finansial, itu semua memberikan pengaruh baik kepada hari tua ketika purna tugas karyawan.

- e. Kedudukan dan tanggung jawab.

Ketika diberi kedudukan serta tanggung jawab di perusahaan tentu saja hak itu membuat seseorang akan menjadi lebih termotivasi, apalagi jika sudah lama berada dalam posisi stagnan.

- f. Peraturan yang fleksibel.

Seseorang akan lebih mudah mengikuti aturan jika mereka tegas dan jelas sambil tetap fleksibel, yang akan membantu memastikan bahwa pekerjaan mereka berjalan dengan baik dan menginspirasi mereka untuk terus melakukannya.

2.4 Kepuasan Kerja

“Job Satisfaction is the favorableness or unfavorableness with employees view their work”, artinya bahwa kepuasan kerja adalah kesukaan atau tidak suka yang di alami oleh karyawan. (Nabawi 2019) menyatakan kepuasan kerja sebagai pemikiran, perasaan, dan kecenderungan tindakan seseorang, yang merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Stres di tempat kerja berkaitan dengan stres emosional karyawan, yang dapat terjadi atau tidak terjadi di antara semua karyawan sebagai akibat dari layanan yang diberikan oleh perusahaan pada tingkat kualitas layanan tertentu. Sehingga apapun yang diberikan oleh Perusahaan kepada karyawannya sangat berpengaruh kepada tingkat kepuasan, yang berdampak dari sikap yang ditunjukkan karyawan terhadap pekerjaan dan perusahaannya. Kepuasan di tempat kerja mengacu pada kumpulan perasaan, norma, dan keyakinan tentang bagaimana seseorang harus menanggapi lingkungan kerja mereka. Ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja terkait pekerjaan adalah kumpulan perasaan karyawan tentang pekerjaan mereka, baik positif maupun negatif, sebagai akibat dari interaksi dan evaluasi karyawan terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja mereka. Lingkungan kerja melibatkan interaksi dengan rekan kerja dan atasan, mematuhi kebijakan dan prosedur organisasi, dan memenuhi standar kerja.

2.4.1 Faktor Kepuasan Kerja

Menurut (Rizky et al. 2022) menyatakan bahwa Kepuasan kerja memiliki tiga faktor didalamnya, yaitu:

- a) faktor individual yaitu kesehatan, watak dan umur
- b) faktor sosial yaitu kebebasan, pandangan bekerja, dan hubungan kekeluargaan
- c) faktor utama dalam pekerjaan yaitu pengawasan, kondisi kerja, dan upah

2.4.2 Indikator Kepuasan Kerja

Terdapat beberapa indikator seorang karyawan merasa puas dalam bekerja menurut (Program et al. 2019) meliputi:

- a) Kondisi tempat kerja
- b) Peluang kenaikan jabatan
- c) Rekan kerja
- d) Kedisiplinan dalam bekerja
- e) Bagaimana prestasi kerja yang dibuat dan diperoleh

2.5 Tinjauan Peneliti Terdahulu

Tabel 2. 1 Tinjauan Peneliti Terdahulu

| no | Peneliti | Judul | Variable penelitian | Hasil penelitian |
|----|---|--|--|--|
| 1 | Qanita Ulfa Tiara, Ahmad Badawi Saluy , Abdul Bari (2023) | The Influence of Leadership, Motivation and Work Discipline on Teacher Performance With Job Satisfaction As An Intervening Variable in Arifah Madrasah | transformational leadership (X1), leadership (X2), work motivation and work discipline (X3) performance (Y2) job satisfaction (Y1) intervening variable. | Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pekerjaan guru |
| 2 | Rizal Nabawi (2019) | Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja | Lingkungan Kerja (X1) Kepuasan Kerja | pengaruh Kepuasan Kerja terhadap kinerja pegawai berpengaruh tetapi tidak signifikan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh Kepuasan kerja terhadap |

| | | | | |
|---|---|--|--|---|
| | | Terhadap Kinerja Pegawai | (X2) Beban Kerja (X3) Kinerja pegawai (Y1) | kinerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Lingkungan Kerja, Kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang. |
| 3 | Samsul Arifin, Rahayu Mardikaningsih (2022) | PENCAPAIAN KEPUASAN KERJA BAGI KARYAWAN MELALUI KONDUSIVITAS LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA | lingkungan kerja (X.1), motivasi kerja (X.2) dan kepuasan kerja (Y). | Lingkungan kerja memberikan pengaruh signifikan untuk membangun kepuasan kerja. Motivasi kerja juga terbukti memberikan pengaruh signifikan pada terbentuknya kepuasan kerja. Kedua variabel memberikan pengaruh signifikan pada peningkatan kepuasan kerja. |
| 4 | Soulthan S. Batubara (2020) | PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA DEPARTEMEN PENGADAAN PT INALUM (Persero) | Gaya kepemimpinan (X1) Kepuasan kerja (Y1) | Bahwa gaya kepemimpinan direktif berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada Departemen Pengadaan PT Inalum (Persero). Hal ini dibuktikan dari hasil pengujian parsial yang menunjukkan bahwa LIABILITIES (JURNAL PENDIDIKAN AKUNTANSI) e-ISSN 2620-5866 Volume 3. No.1 April 2020 (40-58) Doi 10.30596/liabilities.v3i1.4581 57 variabel gaya kepemimpinan direktif (X) memiliki nilai t-hitung lebih besar dibandingkan t-tabel ($2,748 > 1,691$) dengan nilai signifikansi $0,008$ ($\text{Sig} = 0,008 < 0,05$) |

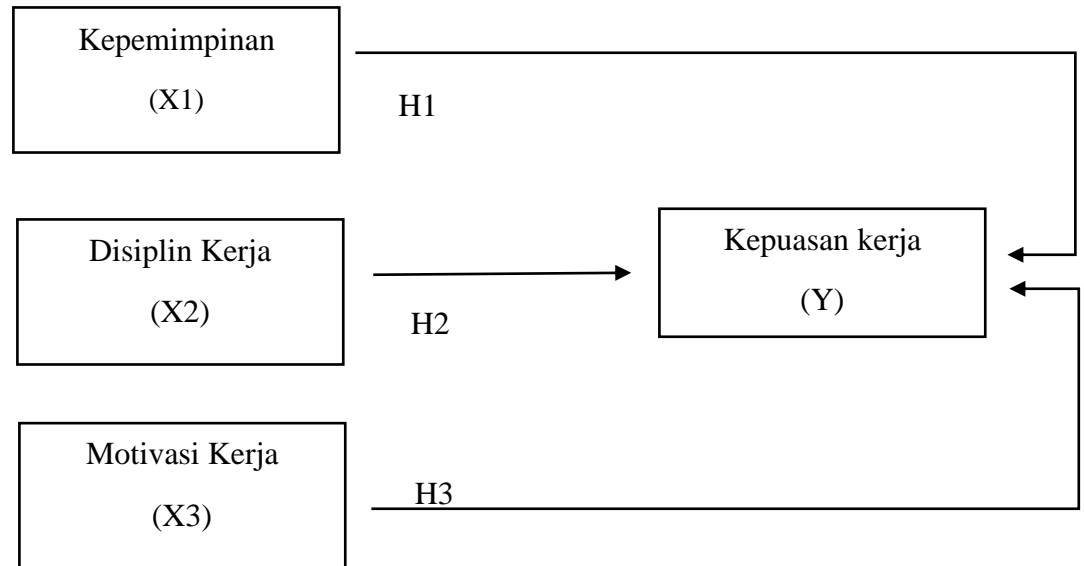
| | | | | |
|---|-----------------------|---|--|---|
| 5 | Wehelmina Rumawas | PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN | Pengaruh kepemimpinan (X1) Kepuasan kerja (Y1) | Dari data pada 23able 3 pada variabel Kepemimpinan (X) nilai koefisiennya adalah 0,793 dengan konstanta 5,343 maka diperoleh persamaan perhitungan regresi yaitu: $Y = 5,343 + 0,793X$. Dari Tabel 3 dapat dilihat nilai thitung = 14,750, untuk nilai ttabel dengan 23able23a signifikansi $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan (dk) = 99 maka didapat ttabel = 1,987. Ternyata nilai thitung > ttabel atau $14,750 > 1,987$, dengan nilai probabilitas sig = 0,000 jauh dibawah nilai 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya signifikan. Jadi Variabel Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Variabel Kepuasan Kerja. |
| 6 | Pandu Pratama Maulana | Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan kerja (Studi Kasus Pada Pt. Trans Indonesia Superkoridor Cabang Tasikmalaya) | Pengaruh kepemimpinan (X1) Disiplin kerja (X2) dan Kepuasan kerja (Y1) | Hasil perhitungan Kepemimpinan mempunyai nilai probabilitas sebesar $0,020 < sig. 0,05$. Dengan demikian H_a diterima (H_0 ditolak), maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja. Hasil perhitungan Disiplin Kerja mempunyai nilai probabilitas sebesar $0,034 < sig. 0,05$. Dengan demikian H_a diterima (H_0 ditolak), maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja |
| 7 | Mhd. Edi Syahputra, | Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin dan | Kepemimpinan (X1) disiplin kerja (X2) | Berdasarkan hasil uji hipotesis secara simultan (uji F) yang diperoleh mengenai pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja dan |

| | | | | |
|---|---------------------|--|---|---|
| | | Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tarukim Labura | Motivasi Kerja (X3) dan Kinerja Pegawai (Y1) | motivasi kerja Nilai Fhitung pada Tabel di atas adalah 9,965 lebih besar dari Ftabel 2,96 dengan sig. 0,000 lebih kecil dari α 0,05. Menunjukkan H0 ditolak dan Ha diterima, berarti kepemimpinan (X1), disiplin kerja (X2) dan motivasi kerja (X3) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja (Y) pada Dinas Perumahan dan Pemukiman Kabupaten Labuhan Batu Utara. |
| 8 | Dr. HASRUDY TANJUNG | PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA DINAS SOSIAL DAN TENAGA KERJA KOTA MEDAN | Disiplin kerja (X1) Motivasi Kerja (X2) Prestasi Kerja (Y1) | Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada 24able diatas, besarnya nilai R Square dalam model regresi adalah 0,670 atau 67%, hal ini berarti kontribusi yang diberikan pada disiplin kerja dan motivasi kerja secara 24able24a-sama terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Medan sebesar 67%. Sisanya 33% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. |
| 9 | Risky Nur Adha | Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kepuasan kerja Dinas Sosial Kabupaten Jember | Motivasi Kerja (X1)Lingkungan Kerja (X2) Budaya Kerja (X3) | Berdasarkan nilai statistik hasil analisis pada tabel 4. Dapat dilihat dibawah ini : 1. Hasil dari perhitungan yaitu Motivasi Kerja (X1) = nilai sig 0,549 > 0.05, dan T hitung -0,607 < T tabel 1.703, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Kepuasan kerja (Y). 2. Hasil dari perhitungan yaitu Lingkungan Kerja (X2) = |

| | | | | |
|----|---------------------|--|--|---|
| | | | | <p>nilai sig.0.009 < 0.05, dan T hitung 2,828 > T tabel 1.703, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kepuasan kerja (Y). 3. Hasil dari perhitungan yaitu Budaya Kerja (X5) = nilai sig.0.005 < 0.05, dan T hitung 3,026 > Ttabel 1.703, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kepuasan kerja (Y).</p> |
| 10 | Andia Salsabilla | PENGARUH KEPUASAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA | Kepuasan Kerja (X1) Disiplin Kerja (X2) Motivasi Kerja (X3) Kepuasan kerja (Y1) | <p>Pengujian Hipotesis I (X1) thitung sebesar 2,561 sedangkan nilai ttabel 1,991 serta nilai $\alpha/2 = 0,025$. Nilai thitung > ttabel (2,561 > 1,991), yang dapat disimpulkan kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Disiplin Kerja Pengujian Hipotesis II (X2) thitung sebesar 2,128 sedangkan nilai ttabel sebesar 1,991. Nilai $\alpha/2 = 0,025$. Nilai thitung > ttabel (2,128 > 1,991), yang dapat disimpulkan disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Motivasi Kerja Pengujian Hipotesis III (X3) thitung sebesar 4,174 sedangkan nilai ttabel sebesar 1,991. Nilai $\alpha/2 = 0,025$. Nilai thitung > t 25able (4,174 > 1,991), yang dapat disimpulkan motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja.</p> |

2.6 Model Konseptual Penelitian

Model konseptual pada penelitian ini ditunjukkan pada gambar berikut:



Gambar 2.1 Hipotesis

Berdasarkan model konseptual tersebut, maka hipotesis penelitian yang dikembangkan adalah sebagai berikut:

H1 : Kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja

H2 : Disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja

H3 : Motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja

2.7 Pengembangan Hipotesis

2.7.1 Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk memimpin, menginspirasi, dan memotivasi orang-orang dalam mencapai tujuan bersama, seringkali melibatkan keterlibatan aktif, mengambil keputusan dan kemampuan memberikan arahan yang jelas kepada karyawan. Pemimpin yang baik memberikan pengaruh yang positif terhadap karyawan sehingga memberikan kepuasan kerja pada karyawan. Dalam mendefinisikan kepemimpinan Zainal et al., (2017) memiliki definisi yang hampir sama yaitu mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu cara bagaimana seorang pemimpin mampu memengaruhi para pengikut agar dengan sukrela mau melakukan berbagai tindakan, . Kepuasan karyawan

memberikan dampak positif bagi Perusahaan sehingga dalam melakukan pekerjaan akan lebih produktif dan termotivasi. Selain itu, gaya kepemimpinan juga berpengaruh terhadap motivasi karyawan untuk bekerja lebih giat lagi dalam menjalankan aturan—aturan yang ada di Perusahaan. Hal itu di dukung oleh penelitian yang dilakukan dengan penelitian yang dilakukan oleh Soulthan Batubara (2020) yang menyatakan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

H1 = Kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja

2.7.2 Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kepuasan kerja

Disiplin kerja adalah kepatuhan dan ketertiban dalam menjalankan tugas serta mematuhi aturan dan norma-norma yang berlaku di lingkungan kerja. (Safani Sitorus n.d.) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma- norma social yang berlaku Hal ini mencakup konsistensi, dan dedikasi dalam melaksanakan pekerjaan secara efisien. Disiplin kerja yang baik memberikan kontribusi positif terhadap produktivitas dan efektivitas individu maupun tim kerja. Disiplin kerja dapat bergaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang disiplin cenderung lebih efisien, produktif, dan dapat menyelesaikan tugas dengan baik, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kepuasan mereka terhadap pekerjaan mereka. Selain itu, disiplin kerja juga menciptakan lingkungan kerja yang stabil dan teratur, menciptakan kondisi yang mendukung kepuasan kerja jangka Panjang.

H2 = Disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja

2.7.3 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap kepuasan kerja

Motivasi kerja adalah dorongan internal atau eksternal yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan atau kepuasan tertinggi dalam pekerjaan mereka. (Safani Sitorus n.d.)mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Ini melibatkan factor-faktor seperti kebutuhan pribadi, tujuan karier, pengakuan dan tanggung jawab atau insentif materi yang dapat merangsang individu untuk bekerja dengan maksimal. Menurut Ella Jauvani Sagala (2009) bahwa: “Motivasi adalah

serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.” Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang termotivasi cenderung lebih semangat dan berdedikasi dalam menjalankan tugas mereka, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan mereka. Motivasi yang tinggi juga dapat membantu mengatasi tantangan dan meningkatkan produktivitas, menciptakan lingkungan kerja yang positif dan memuaskan. Hal ini didukung oleh Samsul Arifin, Rahayu Mardikaningsih (2022) mengatakan bahwa motivasi kerja sangat berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan..

H3 = Motivasi kerja berpengaruh terhadap Kepuasan kerja