

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Dalam suatu organisasi, faktor manusia menjadi kunci pokok yang sangat menunjang terhadap kelangsungan hidup dan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan. Dalam hal ini, manusia memerlukan sarana dan prasarana yang memadai sebagai penunjang untuk mencapai tujuan organisasi. Karena tanpa adanya sarana dan prasarana yang mendukung, manusia tidak dapat menjalankan program-program yang telah ditetapkan (Barneyc & Hesterly, 2020). Istilah kepemimpinan sama tuanya dengan sejarah kehidupan manusia, sejak manusia sadar akan dirinya, tidak ada sekelompok manusia pun dalam kehidupan sosialnya yang tidak mempunyai pemimpin, karena pemimpin dianggap turut menentukan usaha memperoleh apa yang menjadi kebutuhan cita-cita masyarakat itu sendiri, pemimpin adalah orang yang membimbing dan mengarahkan orang lain untuk bertindak (Barney, 2019).

Melihat pentingnya sumber daya manusia yang berkualitas dalam menjalankan kegiatan organisasi, maka dibutuhkan pemimpin yang mampu menggerakkan seluruh personal yang ada dalam organisasi tersebut. Dengan kata lain, suatu organisasi membutuhkan seorang pemimpin yang memiliki kemampuan memimpin dengan baik agar mampu secara bersama-sama dengan seluruh komponen organisasi yang ada untuk mencapai tujuan (Northouse, 2025). Untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan, para personnel (dalam hal ini semua karyawan) yang menjadi tulang punggung suatu organisasi pendidikan perlu meningkatkan hasil kerja. Untuk itu diperlukan pegawai yang memiliki kreativitas kerja yang tinggi sehingga dalam bekerja tidak menunggu instruksi dari pimpinan. Kreativitas kerja pegawai yang tinggi akan dapat meningkatkan motivasi kerjanya sehingga itu tujuan organisasi dapat tercapai (Gagné, 2019). Secara umum, seorang karyawan dapat mencapai hasil kerja yang baik jika didorong oleh adanya keinginan dan motivasi untuk bekerja keras. Motivasi kerja menjadi faktor penting yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan dalam mencapai tujuan organisasi (Ryan, 2023).

Motivasi untuk bekerja pada seorang karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor baik yang berasal dari dalam diri (motivasi internal) maupun faktor yang berasal dari luar dirinya (motivasi eksternal). Motivasi internal mencakup dorongan yang berasal dari kebutuhan pribadi, seperti kepuasan dan pencapaian, sedangkan motivasi eksternal dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti imbalan atau tekanan dari lingkungan sekitar (Ryan, 2023). Kebutuhan dan keinginan yang ada dalam diri karyawan dapat membangkitkan motivasi yang mendorong untuk bekerja lebih giat. Namun, motivasi internal perlu didukung oleh faktor eksternal, seperti suasana kerja yang ada di lingkungan perusahaan. Suasana yang mendukung dan menyenangkan dapat memperkuat motivasi karyawan (Pandya, 2024)

Seorang karyawan yang berusaha untuk bekerja dengan baik akan mencapai hasil yang maksimal jika didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai, serta gaji yang sesuai dengan beban kerjanya. Gaji yang layak berfungsi sebagai salah satu faktor motivasi eksternal yang dapat menjaga konsentrasi dan semangat kerja karyawan. Oleh karena itu, penting bagi pimpinan untuk memahami dan mengelola motivasi eksternal agar dapat memperoleh tanggapan positif dari karyawan, yang pada gilirannya akan mendukung kemajuan organisasi (Northouse, 2025).

Seorang manajer dapat menggunakan motivasi eksternal baik yang positif maupun negatif untuk mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi positif diberikan dalam bentuk penghargaan untuk kinerja yang baik, sementara motivasi negatif diterapkan dengan memberikan hukuman atas kinerja yang buruk. Selain itu, faktor yang sangat memengaruhi tingkat motivasi kerja karyawan adalah gaya kepemimpinan atasan. Gaya kepemimpinan ini mencakup cara berkomunikasi, memotivasi, membuat keputusan, serta menetapkan tujuan dan melakukan kontrol. Pimpinan yang mampu menempatkan diri dengan tepat sesuai perannya dapat menciptakan suasana kerja yang mendukung kinerja karyawan, yang pada gilirannya akan

meningkatkan motivasi dan penilaian positif dari bawahan terhadap kepemimpinannya (Riggio, 2023).

Memanusiakan karyawan dapat dilakukan oleh perusahaan sebagai suatu lembaga atau oleh pimpinan. Sikap untuk tidak merendahkan bawahan bahkan sikap menghargai bawahan sebagai manusia perlu ditanamkan. Menghargai bawahan sebagai manusia berarti menganggap mereka sama, yang kebetulan berkedudukan lebih rendah. Dengan demikian, setiap pemimpin harus belajar menghargai anak buah.

Gambaran di Klinik Panasea Medika, meskipun berbagai upaya telah dilakukan untuk meningkatkan motivasi kerja, seperti menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan memberikan sanksi terhadap karyawan yang tidak disiplin, hasil yang dicapai masih belum memadai. Beberapa faktor yang mempengaruhi penurunan motivasi dan prestasi kerja karyawan antara lain adalah prestasi kerja yang kurang dihargai, terbatasnya kesempatan promosi jabatan, ketidakpuasan terhadap pendapatan, kurangnya minat terhadap pekerjaan, serta sikap negatif yang dapat menurunkan semangat kerja. Selain itu, pengetahuan yang terbatas, perhatian pimpinan yang kurang, dan ketidakjelasan tanggung jawab juga berkontribusi terhadap rendahnya motivasi dan kinerja. Di sisi lain, kesempatan untuk pendidikan lebih lanjut dan pengembangan karier yang terbatas juga menyebabkan karyawan merasa stagnan. Namun, pada kenyataannya, yang terjadi di Klinik Panasea Medika masih banyak hal yang dapat menyebabkan terjadinya penurunan motivasi kerja seorang pegawai, seperti ketidakjelasan dalam sistem promosi, penghargaan yang tidak memadai, serta komunikasi yang kurang efektif antara

pimpinan dan karyawan. Penurunan motivasi ini tercermin dalam rendahnya tingkat kedisiplinan, kurangnya tanggung jawab terhadap pekerjaan, serta prestasi kerja yang tidak optimal, baik dalam kualitas maupun kuantitas output yang dihasilkan. Karyawan yang tidak bekerja dengan semangat tinggi tentunya tidak dapat mencapai kinerja yang maksimal, yang pada gilirannya menghambat pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap prestasi karyawan di Klinik Panasea Medika, serta menggali faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, guna menemukan solusi yang dapat meningkatkan kinerja dan pencapaian tujuan klinik.

Berdasarkan fenomena diatas peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul, "Adakah pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja pegawai terhadap prestasi kerja pegawai di Klinik Panasea Medika?"

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian, identifikasi masalah, dan batasan masalah yang telah dikemukakan terdahulu, maka masalah penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Adakah pengaruh pimpinan terhadap prestasi kerja pegawai di Klinik Panasea Medika?
2. Adakah pengaruh motivasi kerja pegawai terhadap prestasi kerja pegawai di Klinik Panasea Medika?
3. Adakah pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja pegawai terhadap prestasi kerja pegawai di Klinik Panasea Medika?

### **C. Tujuan Penelitian**

#### **1. Tujuan Umum**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja pegawai terhadap prestasi kerja pegawai di Klinik Panasea Medika.

#### **2. Tujuan Khusus**

- a. Menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap prestasi kerja pegawai di Klinik Panasea Medika.
- b. Menganalisis pengaruh motivasi kerja pegawai terhadap prestasi kerja pegawai di Klinik Panasea Medika.
- c. Menganalisis pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja pegawai terhadap prestasi kerja pegawai di Klinik Panasea Medika.

### **D. Manfaat Penelitian**

#### **1. Manfaat akademik**

Hasil penelitian ini diharapkan akan menambah wawasan sehingga dapat dilakukan kajian lebih mendalam dan dapat mengembangkan ilmu dan konsep-konsep yang berhubungan dengan motivasi kerja karyawan, pimpinan kepala klinik, dan prestasi kerja serta mengimplementasikannya di dalam masyarakat.

#### **2. Manfaat praktis**

- a. Bagi masyarakat

Bagi pengembangan penelitian lanjutan diharapkan penelitian ini berguna sebagai bahan masukan, penambah informasi yang berkaitan dengan permasalahan motivasi kerja karyawan.

b. Bagi pemerintah

Sebagai bahan pertimbangan dalam membuat kebijakan yang berhubungan dengan motivasi kerja karyawan, kepemimpinan atasan, dan prestasi kerja di klinik.

c. Bagi Karyawan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat terutama untuk para pegawai di lingkungan Klinik Panasea Medika yaitu sebagai bahan informasi yang akurat agar selalu meningkatkan kepemimpinan kepala rumah sakit dan prestasi kerja sehingga motivasi kerja yang optimal dapat tercapai.

d. Bagi Pimpinan

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai informasi yang penting bagi Kepala Klinik Panasea Medika untuk menetapkan manajemen kantor dalam rangka meningkatkan motivasi kerja.

## **E. Keaslian Penelitian**

Keaslian penelitian ini berdasarkan pada beberapa penelitian terdahulu yang mempunyai karakteristik yang relatif sama dalam hal tema kajian, meskipun berbeda dalam hal kriteria subjek, jumlah dan posisi variabel penelitian atau metode analisis yang digunakan.



Tabel 1. 1 Keaslian Penelitian

NO	JUDUL	INDIKATOR	HASIL
1	Pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Dosen (Universitas Tanjungpura Pontianak, Jurnal Ekonomi Bisnis dan Kewirausahaan, 2017, Vol. 3, No. 1, 1-28)	<p>Gaya kepemimpinan transformasional:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Memberikan visi dan misi, serta memberikan respek dan kepercayaan</li> <li>2. Menyatakan tujuan penting secara sederhana</li> <li>3. Meningkatkan kecerdasan, rasionalitas, dan pemecahan masalah yang cermat bagi anggotanya</li> <li>4. Memberikan perhatian pribadi</li> <li>5. Melayani karyawan secara pribadi</li> <li>6. Melatih dan menasehati karyawan secara pribadi</li> </ol> <p>Gaya kepemimpinan transaksional:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Menjanjikan penghargaan untuk kinerja yang bagus dan mengakui pencapaian yang diperoleh</li> <li>2. Mengamati dan mencari penyimpangan dari aturan aturan dan standar</li> <li>3. Melakukan Tindakan perbaikan</li> <li>4. Melakukan perbaikan system apa bila standar tidak tercapai</li> <li>5. Memberikan kesempatan pada para bawahan untuk tanggung jawab pribadi</li> </ol> <p>Kepuasan kerja:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Satisfaction with the work itself</li> <li>2. Satisfaction with pay</li> <li>3. Satisfaction with promotion</li> <li>4. Satisfaction with supervision.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kepemimpinan transaksional berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja dosen Universitas Tanjungpura Pontianak.</li> <li>2. Kepemimpinan transaksional berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja dosen Universitas Tanjungpura Pontianak.</li> <li>3. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja dosen Universitas Tanjungpura Pontianak.</li> <li>4. Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja dosen Universitas Tanjungpura Pontianak.</li> <li>5. Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja dosen Universitas Tanjungpura Pontianak.</li> </ol>

NO	JUDUL	INDIKATOR	HASIL
2	<p>Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan (Jurnal Akuntansi, Manajemen Bisnis dan Sektor Publik Vol.5 No.3 – Juni 2016: 349-368 (JAMBSP))</p> <p>Marline Merke Mememsah dan Amiartuti Kusumaningtyas</p>	<p>Kinerja: pendidikan dan pengajaran, penelitian dan pengabdian pada masyarakat. Gaya kepemimpinan transformasional:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. karisma</li> <li>2. inspirasi</li> <li>3. stimulasi intelektual</li> <li>4. Perhatian individual</li> </ol> <p>Gaya kepemimpinan transaksional:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.contingent reward</li> <li>2.active management by exception, dan</li> <li>3. passive management by exception.</li> </ol> <p>kepuasan kerja:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Dimensi kepuasan yang bersifat intrinsik</li> <li>2. Dimensi kepuasan yang bersifat ekstrinsik.</li> </ol> <p>Kinerja karyawan:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.individual task outcomes</li> <li>2.behaviors traits</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja .</li> <li>2. Terdapat pengaruh yang signifikan dari gaya kepemimpinan transaksional terhadap kepuasan kerja.</li> <li>3. Gaya kepemimpinan transformasional tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.</li> <li>4. Gaya kepemimpinan transformasional tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.</li> <li>5. Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.</li> <li>6. Gaya kepemimpinan transformasional tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.</li> <li>7. Gaya kepemimpinan transaksional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.</li> </ol>
3	<p>Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin kerja</p>	<p>Motivasi Kerja:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kebutuhan akan aktualisasi diri</li> <li>2. Kebutuhan akan harga diri</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap</li> </ol>



NO	JUDUL	INDIKATOR	HASIL
	serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. PLN (PERSERO) APD Semarang) (J@TI Undip, Vol VII, No 2, Mei 2014) Aries Susanty dan Sigit Wahyu Bskoro.	<p>3. Kebutuhan social</p> <p>4. Kebutuhan akan keamanan dan rasa aman</p> <p>5. Kebutuhan fisiologis</p> <p>Gaya kepemimpinan:</p> <p>1. Telling atau kemampuan untuk memberitahu anggota atas apa yang harus mereka kerjakan</p> <p>2. Selling atau kemampuan untuk memberikan pemikiran kepada anak buahnya tentang ide-ide yang dapat digunakan untuk menyelesaikan pekerjaannya</p> <p>3. Participating atau kemampuan untuk terlibat dalam pembuatan Keputusan melalui komunikasi dua arah yang sebenarnya</p> <p>4. Delegating atau Tingkat kepercayaan yang tinggi dari pemimpin kepada bawahan untuk melakukan tugas sendiri dengan sedikit pengarahan</p> <p>Kinerja karyawan :</p> <p>1. Kualitas dalam melakukan suatu pekerjaan</p> <p>2. Kuantitas yang dihasilkan dari suatu pekerjaan</p> <p>3. Ketepatan waktu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan</p> <p>4. Efektivitas untuk menyelesaikan suatu pekerjaan</p> <p>5. Komitmen kerja yang ditunjukkan oleh karyawan terhadap organisasi tempat ia bekerja.</p> <p>Disiplin kerja:</p> <p>1. Sikap tepat waktu atau kesanggupan para karyawan untuk datang dan pulang sesuai dengan waktu yang ditetapkan secara tertib dan teratur</p> <p>2. Sikap kehati-hatian dalam menggunakan dan merawat</p>	<p>disiplin kerja</p> <p>2. Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja</p> <p>3. Gaya kepemimpinan dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p> <p>4. Motivasi kerja memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>

NO	JUDUL	INDIKATOR	HASIL
		peralatan kantor 3. Sikap tanggung jawab atau kesanggupan karyawan untuk senantiasa menyelesaikan tugas yang di bebaskan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab atas hasil kerja 4. Sikap ketaatan terhadap aturan kantor seperti ketaatan karyawan untuk memakai seragam kantor, menggunakan identitas, membuat ijin bila tidak masuk kantor, dan lain-lain sesuai dengan aturan yang berlaku.	
4	Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia Vol. 1 Desember 2016 : 1 - 14) Amin Wahyudi dan Jarot Suryono	Gaya kepemimpinan: 1. Telling atau kemampuan untuk memberitahu anggota atas apa yang harus mereka kerjakan 2. Selling atau kemampuan untuk memberikan pemikiran kepada anak buahnya tentang ide-ide yang dapat digunakan untuk menyelesaikan pekerjaanya 3. Participating atau kemampuan untuk terlibat Dalam pembuatan Keputusan melalui komunikasi dua arah yang sebenarnya 4. Delegating atau Tingkat kepercayaan yang tinggi dari pemimpin kepada bawahan untuk melakukan tugas sendiri dengan sedikit pengarahan  Motivasi kerja: 1. Kebutuhan fisiologis 2. Kebutuhan rasa aman	1. gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. 2. Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. 3. hubungan antara gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan adalah kuat

NO	JUDUL	INDIKATOR	HASIL
		3. Kebutuhan sosial 4. Kebutuhab penghargaan 5. Aktualisasi diri  Lingkungan kerja: 1. Fisik 2. Kimia 3. Biologis 4. Fisiologis 5. Mental	
5	Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia, tbk (Regional) Sales Manado (Journal "Acta Diurna" Volume III. No.4.Tahun 2014) Bryan Johannes Tampi	Gaya kepemimpinan 1. Otokrati 2. Militeristik 3. Laissez-faire 4. Khrismatik 5. Demokratik  Motivasi kerja 1. Fisiologis 2. Keamanan 3. Sosial 4. Penghargaan 5. Aktualisasi diri  Kinerja pegawai: 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektifitas 5. Kemandirian	1. gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. 2. motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. 3. hubungan antara gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan adalah kuat.
6	Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan dengan pendekatan yang relevan untuk penelitian keaslian dalam bidang tersebut. (jurnal International Journal of Economics, Commerce and Management 2020) N. G. K. Utami, A. K. T. Y. Setiawan	1. Kuantitas Kerja Jumlah gas atau proyek yang diselesaikan dalam periode tertentu, menunjukkan produktivitas karyawan. 2 Kualitas Kerja Tingkat keakuratan, ketelitian, dan kualitas hasil pekerjaan yang memenuhi standar yang ditetapkan. 3 Ketepatan Waktu Kemampuan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai dengan	1. Gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. 2. motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. 3. hubungan antara gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan

NO	JUDUL	INDIKATOR	HASIL
		<p>jadwal atau deadline yang diberikan.</p> <p>4 Inisiatif dan Kreativitas Tingkat kemampuan karyawan untuk berinovasi, menyarankan ide-ide baru, dan memperbaiki proses kerja.</p>	adalah kuat.
7	Pengaruh Kesejahteraan Karyawan terhadap Prestasi Kerja di Perusahaan ( <i>Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indonesia</i> , 17(2), 225-240)	<p><b>Produktivitas:</b></p> <p>1. Jumlah tugas yang dapat diselesaikan dalam waktu tertentu.</p> <p>2. Efisiensi dalam penggunaan sumber daya untuk menyelesaikan tugas.</p> <p><b>Kualitas Kerja:</b></p> <p>1. Tingkat akurasi, ketelitian, dan kepatuhan terhadap standar kualitas.</p> <p>2. Frekuensi kesalahan atau revisi yang diperlukan dalam pekerjaan.</p> <p><b>Komitmen terhadap Organisasi:</b></p> <p>1. Tingkat kehadiran karyawan di tempat kerja.</p> <p>2. Kesiapan untuk bekerja lembur atau memenuhi tenggat waktu yang ketat.</p> <p><b>Inisiatif dan Kreativitas:</b></p> <p>1. Kemampuan untuk mengajukan ide baru atau solusi inovatif untuk masalah yang dihadapi organisasi.</p> <p>2. Partisipasi aktif dalam perbaikan proses atau pengembangan produk/layanan.</p> <p><b>Kepuasan Kerja:</b></p> <p>1. Tingkat kepuasan terhadap pekerjaan dan kondisi kerja secara keseluruhan.</p> <p>2. Perasaan karyawan mengenai pengakuan dan penghargaan dari manajemen atas kerja</p>	<p>1. <b>kesejahteraan fisik</b> yang baik, seperti lingkungan kerja yang nyaman dan fasilitas kesehatan yang memadai, memiliki <b>pengaruh positif signifikan</b> terhadap produktivitas karyawan.</p> <p>2. <b>Hubungan sosial yang sehat</b> antara karyawan dan atasan atau sesama rekan kerja terbukti meningkatkan <b>kualitas kerja</b>.</p> <p>3. <b>Kompensasi yang adil dan insentif yang menarik</b> memiliki pengaruh yang cukup kuat terhadap <b>komitmen karyawan</b> dan keinginan mereka untuk bekerja lebih keras.</p> <p>4. Kesejahteraan psikologis, yang mencakup dukungan mental dan pengakuan atas pencapaian, menunjukkan <b>pengaruh positif signifikan</b> terhadap <b>inovasi dan kreativitas</b> karyawan.</p>

NO	JUDUL	INDIKATOR	HASIL
		keras mereka.	
8	Pengaruh Kompensasi dan Penghargaan terhadap Prestasi Kerja Karyawan di Perusahaan Multinasional, ( jurnal Manajemen dan Bisnis, 12(4), 120-134.	<p><b>Produktivitas:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Jumlah tugas yang dapat diselesaikan dalam waktu tertentu.</li> <li>2. Efisiensi dalam penggunaan sumber daya untuk menyelesaikan tugas.</li> </ol> <p><b>Kualitas Kerja:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tingkat akurasi, ketelitian, dan kepatuhan terhadap standar kualitas.</li> <li>2. Frekuensi kesalahan atau revisi yang diperlukan dalam pekerjaan.</li> </ol> <p><b>Komitmen terhadap Organisasi:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tingkat kehadiran karyawan di tempat kerja.</li> <li>2. Kesiapan untuk bekerja lembur atau memenuhi tenggat waktu yang ketat.</li> </ol> <p><b>Inisiatif dan Kreativitas:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kemampuan untuk mengajukan ide baru atau solusi inovatif untuk masalah yang dihadapi organisasi.</li> <li>2. Partisipasi aktif dalam perbaikan proses atau pengembangan produk/layanan.</li> </ol> <p><b>Kepuasan Kerja:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tingkat kepuasan terhadap pekerjaan dan kondisi kerja secara keseluruhan.</li> <li>2. Perasaan karyawan mengenai pengakuan dan penghargaan dari manajemen atas kerja keras mereka.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>kesejahteraan fisik</b> yang baik, seperti lingkungan kerja yang nyaman dan fasilitas kesehatan yang memadai, memiliki <b>pengaruh positif signifikan</b> terhadap produktivitas karyawan.</li> <li>2. <b>Hubungan sosial yang sehat</b> antara karyawan dan atasan atau sesama rekan kerja terbukti meningkatkan <b>kualitas kerja</b>.</li> <li>3. <b>Kompensasi yang adil dan insentif yang menarik</b> memiliki pengaruh yang cukup kuat terhadap <b>komitmen karyawan</b> dan keinginan mereka untuk bekerja lebih keras.</li> <li>4. Kesejahteraan psikologis, yang mencakup dukungan mental dan pengakuan atas pencapaian, menunjukkan <b>pengaruh positif signifikan</b> terhadap <b>inovasi dan kreativitas</b> karyawan.</li> </ol>
9	Pengaruh Kepemimpinan Otokratis dan Partisipatif terhadap Prestasi Kerja Karyawan ( <i>Jurnal</i>	<p><b>Produktivitas:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Jumlah tugas yang dapat diselesaikan dalam waktu tertentu.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>kesejahteraan fisik</b> yang baik, seperti lingkungan kerja yang nyaman dan fasilitas</li> </ol>

NO	JUDUL	INDIKATOR	HASIL
	<i>Manajemen Sumber Daya Manusia</i> , 9(3), 102-115.	<p>2. Efisiensi dalam penggunaan sumber daya untuk menyelesaikan tugas.</p> <p><b>Kualitas Kerja:</b></p> <p>1. Tingkat akurasi, ketelitian, dan kepatuhan terhadap standar kualitas.</p> <p>2. Frekuensi kesalahan atau revisi yang diperlukan dalam pekerjaan.</p> <p><b>Komitmen terhadap Organisasi:</b></p> <p>1. Tingkat kehadiran karyawan di tempat kerja.</p> <p>2. Kesiediaan untuk bekerja lembur atau memenuhi tenggat waktu yang ketat.</p> <p><b>Inisiatif dan Kreativitas:</b></p> <p>1. Kemampuan untuk mengajukan ide baru atau solusi inovatif untuk masalah yang dihadapi organisasi.</p> <p>2. Partisipasi aktif dalam perbaikan proses atau pengembangan produk/layanan.</p> <p><b>Kepuasan Kerja:</b></p> <p>1. Tingkat kepuasan terhadap pekerjaan dan kondisi kerja secara keseluruhan.</p> <p>2. Perasaan karyawan mengenai pengakuan dan penghargaan dari manajemen atas kerja keras mereka.</p>	<p>kesehatan yang memadai, memiliki <b>pengaruh positif signifikan</b> terhadap produktivitas karyawan.</p> <p>2. <b>Hubungan sosial yang sehat</b> antara karyawan dan atasan atau sesama rekan kerja terbukti meningkatkan <b>kualitas kerja</b>.</p> <p>3. <b>Kompensasi yang adil dan insentif yang menarik</b> memiliki pengaruh yang cukup kuat terhadap <b>komitmen karyawan</b> dan keinginan mereka untuk bekerja lebih keras.</p> <p>4. Kesejahteraan psikologis, yang mencakup dukungan mental dan pengakuan atas pencapaian, menunjukkan <b>pengaruh positif signifikan</b> terhadap <b>inovasi dan kreativitas</b> karyawan.</p>

Berdasarkan uraian di atas, maka walau telah ada penelitian tentang pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja pegawai terhadap prestasi kerja pegawai namun penelitian ini juga memiliki kebaruan. Kebaruan pada penelitian ini adalah variabel yang digunakan peneliti adalah analisis multivariat dimana peneliti ingin mengetahui kepemimpinan dan motivasi



kerja pegawai terhadap prestasi kerja pegawai. Populasi yang diambil dalam penelitian adalah karyawan di Klinik Panasea Medika yang ditentukan peneliti. Variabel yang diteliti adalah kepemimpinan, motivasi kerja dan prestasi kerja. Dengan demikian, maka topik penelitian yang peneliti lakukan ini benar-benar asli.

