



## **FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI: KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA (STUDI LITERATURE REVIEW MSDM)**

**Zulkifli Zulkifli<sup>1</sup>**

<sup>1</sup>Mahasiswa Magister Manajemen, Universitas Terbuka, email: [zoelmandai@gmail.com](mailto:zoelmandai@gmail.com)

**Corresponding Author: Zulkifli Zulkifli<sup>1</sup>**

**Abstract:** Penelitian sebelumnya atau yang terkait sangat penting dalam sebuah penelitian atau disertasi akademik. Studi sebelumnya atau terkait dapat membantu memperkuat teori dan fenomena hubungan atau efek antar variabel. Tujuan penulisan artikel ini untuk membangun hipotesis pengaruh antar variabel untuk digunakan pada riset yang selanjutnya. Hasil dari studi literatur ini adalah sebagai berikut: 1) Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, 2) Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dan 3) Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

**Keyword:** Kinerja Pegawai, Kepemimpinan, Motivasi, Kepuasan kerja

### **PENDAHULUAN**

#### **Latar Belakang Masalah.**

Pada saat ini, banyak ditemui pegawai ataupun karyawan pada suatu lembaga atau perusahaan yang memiliki tingkat kinerja yang tidak stabil, terkadang bisa meningkat atau malah menurun tanpa diketahui dengan jelas penyebab pastinya. Karena itu, penulis di sini berinisiatif mengkaji lebih dalam, apa saja penyebab terjadinya fenomena yang demikian tersebut dengan cara mengkaji hasil penelitian-penelitian sebelumnya.

Dalam jurnal ilmiah ini, penulis banyak mengutip hasil-hasil kajian dari peneliti sebelumnya, yang dianggap relevan dan berkaitan dengan judul dari studi literatur ini untuk memperkuat teori yang diteliti, mengkonfirmasi hubungan antar variabel, dan mengajukan hipotesis yang sangat diperlukan saat membahas hasil penelitian yang dimaksud. Sehingga kesimpulan yang nantinya akan dihasilkan pun akan lebih sesuai dan sinkron dengan keadaan sebenarnya.

Jurnal ilmiah ini membahas tentang pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja Pegawai, yang kiranya akan berguna dalam studi literatur tentang manajemen sumber daya manusia.

#### **Rumusan Masalah.**

Berdasarkan latar belakang, maka dapat di rumuskan permasalahan yang akan dibahas guna membangun hipotesis untuk riset selanjutnya yaitu:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai ?

## KAJIAN PUSTAKA

### Kinerja Pegawai

Dari segi istilah, kinerja diartikan sebagai manifestasi dari pekerjaan yang dilakukan oleh seorang pegawai, dan istilah kinerja biasa digunakan sebagai acuan untuk mengevaluasi pegawai dalam suatu perusahaan atau organisasi. Pengertian lainnya dari kinerja yaitu dapat diartikan sebagai keseluruhan keberhasilan seseorang dalam jangka waktu tertentu, atau singkatnya, menjadi ukuran output kerja, target, atau tujuan yang sudah disepakati sebelumnya.

Kinerja Menurut Para Ahli:

- Miner (1990), Kinerja adalah bagaimana orang diharapkan untuk berfungsi dan bertindak sesuai dengan tugas yang diberikan kepada mereka.
- Prawirosentono (1999), Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dilakukan oleh setiap individu atau kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing, tidak secara melawan hukum, moralitas atau pun etika, tetapi secara legal, untuk mencapai tujuan organisasi
- Wirawan (2009), Kinerja berasal dari kata *performance* (Bahasa Inggris), yang sering diartikan dalam Bahasa Indonesia sebagai performa
- Mangkuprawira dan Hubeis (2007:153), Kinerja pegawai sebagai hasil dari proses kerja yang direncanakan oleh waktu dan tempat berdasarkan organisasi yang berhubungan dengan pegawai tersebut.
- Tika (2006:121), Kinerja didefinisikan sebagai apa yang berasal dari pekerjaan anda untuk mencapai tujuan perusahaan anda selama periode waktu tertentu.

Kinerja pegawai ini sudah banyak diteliti oleh peneliti sebelumnya diantaranya adalah: (Riyanto, Sutrisno, et al., 2017), (Prayetno & Ali, 2017), (Ridwan et al., 2020), (Djoko Setyo Widodo, P. Eddy Sanusi Silitonga, 2017) and (Agussalim et al., 2016).

### Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah proses dimana pemimpin memberikan pengaruh dan memberi contoh dalam mencapai tujuan perusahaan. Cara alami untuk mempelajari kepemimpinan adalah dengan benar-benar "bekerja" dalam praktek, seperti berlatih melalui pelatihan dengan praktisi, pengrajin, dan seniman yang berkualitas. Dalam kaitan ini, profesional diharapkan menjadi bagian dari kegiatan pendidikan/pelatihan yang relevan.

### Kepemimpinan Menurut Para Ahli

- Rauch dan Behling, kepemimpinan adalah proses memengaruhi aktivitas kelompok yang terorganisir terhadap pencapaian tujuan.
- Chester Irving Barnard, kepemimpinan adalah kemampuan pengambilan keputusan pribadi yang menyediakan aspek kualitatif dan moral untuk mengkoordinasikan kegiatan organisasi dan menetapkan tujuan.
- Weschler dan Massarik, kepemimpinan adalah pengaruh antar pribadi, yang dijalankan dalam situasi tertentu, dan diarahkan melalui proses komunikasi, untuk mencapai tujuan tertentu.
- F. A. Nigro, kepemimpinan adalah cara khusus untuk memengaruhi aktivitas orang lain.
- Hemhill dan Coon, kepemimpinan adalah sikap individu yang memimpin berbagai kegiatan kelompok terhadap tujuan yang akan dicapai bersama-sama.

- P. Pigors, kepemimpinan adalah proses mendorong dan mendorong melalui interaksi yang berhasil dari perbedaan individu, pengendalian kekuatan seseorang dalam mengejar tujuan bersama.

Kepemimpinan sudah banyak di teliti oleh peneliti sebelumnya di antaranya adalah (Limakrisna et al., 2016), (Bastari et al., 2020), (Anwar et al., 2020), (Ali et al., 2016), (Djoko Setyo Widodo, P. Eddy Sanusi Silitonga, 2017), (Chauhan et al., 2019), (Elmi et al., 2016).

### **Motivasi**

Motivasi berasal dari kata motif. Hal ini dapat diartikan sebagai daya penggerak yang ada dalam diri seseorang untuk melakukan suatu kegiatan tertentu demi mencapai suatu tujuan. Motivasi juga dapat diartikan sebagai keadaan internal (persiapan). Sedangkan menurut Mc. Donald, motivasi adalah perubahan energi manusia yang ditandai dengan munculnya “emosi” yang didahului oleh reaksi terhadap adanya tujuan.. Dari pemahaman Mc. Donald ini, dalam motivasi itu, terkandung tiga unsur utama yakni, motivasi mulai mengubah energi, ditandai dengan adanya emosi, dan dirangsang oleh tujuan. Motivasi pada hakikatnya adalah keadaan psikologis yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu.

#### Motivasi Menurut Para Ahli

- Mulyasa, motivasi adalah daya penggerak atau daya tarik yang mendorong tindakan menuju tujuan tertentu.
- Uno, motivasi adalah dorongan internal dan eksternal seseorang yang ditunjukkan dengan adanya keinginan dan minat; dorongan juga kebutuhan; harapan juga cita-cita; penghargaan dan juga penghormatan.
- Sardiman, motivasi adalah perubahan energi seseorang yang ditandai dengan munculnya emosi yang didahului oleh reaksi terhadap adanya suatu tujuan.
- Soemanto, motivasi adalah perpindahan energi yang ditandai dengan dorongan dan respon yang efektif terhadap pencapaian tujuan.
- Hamalik, Motivasi adalah perubahan energik dalam diri atau kepribadian seseorang yang ditandai dengan munculnya emosi dan reaksi untuk mencapai suatu tujuan.
- Moh. Uzer Usman, motivasi adalah proses pengaktifan suatu perbuatan/motivasi perilaku untuk memenuhi suatu kebutuhan, mencapai suatu tujuan/keadaan dan mempersiapkan seseorang untuk berperilaku melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan.

Faktor motivasi ada 2, yaitu:

Faktor internal

Beberapa faktor internal tersebut antara lain:

- Harga diri dan prestasi, merupakan motivasi bagi mereka yang menghabiskan tenaganya untuk mencapai prestasi, mengembangkan kreativitas, dan meningkatkan harga diri.
- Kebutuhan, adalah segala bentuk motivasi yang dibutuhkan manusia untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya secara alamiah melalui pencapaian kesejahteraan.
- Harapan, adalah bentuk dasar keyakinan dan motivasi akan apa yang ingin dicapai dan apa yang akan berbuah di masa depan.
- Tanggung jawab adalah motivasi mereka yang ingin bekerja dengan baik dan motivasi mereka yang ingin memastikan bahwa sesuatu yang berkualitas tinggi dihasilkan.
- Kepuasan kerja, merupakan motivasi seseorang untuk melakukan pekerjaan tertentu.

### Faktor Eksternal

Beberapa faktor eksternal tersebut antara lain:

- Jenis dan sifat pekerjaan, merupakan dorongan seseorang untuk mengerjakan jenis serta sifat pekerjaan tertentu.
- Kelompok kerja adalah organisasi dimana orang-orang ingin bekerja untuk menghasilkan pendapatan untuk kebutuhan sehari-hari mereka.
- Kondisi kerja, adalah kondisi yang memungkinkan Anda untuk bekerja seperti yang diharapkan (berguna) dan bekerja dengan baik.
- Keamanan dan keselamatan kerja, adalah perlindungan yang diberikan oleh organisasi untuk memastikan keselamatan dan keamanan orang-orang di tempat kerja.
- Hubungan interpersonal, adalah hubungan dengan di lingkungan kerja antar rekan kerja, atasan, ataupun bawahan. Dalam hal ini, kita ingin setiap orang dalam organisasi dihargai dan dihormati untuk menciptakan lingkungan kerja yang harmonis.

Motivasi sudah banyak di teliti oleh peneliti sebelumnya di antaranya adalah: (Riyanto, Sutrisno, et al., 2017), (Prayetno & Ali, 2017), (Chauhan et al., 2019), (Rivai et al., 2017), (Prayetno & Ali, 2017), (Bastari et al., 2020), (Chauhan et al., 2019), (Masydzulhak et al., 2016), (Aima et al., 2017)

### Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah perasaan senang atau tidak senang yang relatif, berbeda dari pemikiran objektif dan keinginan perilaku. Kepuasan kerja pada umumnya berkaitan dengan pekerjaan seorang karyawan. Kepuasan kerja juga terkait erat kaitannya dengan teori keadilan, kewajiban psikologis, dan motivasi, karena kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang dan upah kerja. Ada banyak aspek untuk kepuasan kerja. Ini bisa menjadi sikap umum atau dapat dikaitkan dengan bagian dari pekerjaan. Survei kepuasan kerja berfokus pada hal ini dan memilih yang terkait langsung dengan deskripsi pekerjaan (jenis tugas yang dilakukan pegawai) dan konteks kerja (perasaan pegawai tentang lingkungan tugasnya – penyelia, rekan kerja, dan organisasi). Kepuasan kerja merupakan bagian dari bagian kepuasan hidup. Karena pekerjaan merupakan bagian penting dari kehidupan, kepuasan kerja juga mempengaruhi kepuasan hidup seseorang. Konsekuensinya, para manajer mungkin tidak dapat membantu dalam bekerja dengan lingkungan lainnya.

Kepuasan Kerja Menurut Para Ahli:

- Agus Suntoyo, Kepuasan kerja merupakan sikap seorang pegawai terhadap pekerjaannya.
- Abdurrahmat, Kepuasan kerja adalah suatu bentuk sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan yang digelutinya.
- Handoko, Kepuasan kerja merupakan salah satu variabel yang dapat mempengaruhi produktivitas dan prestasi kerja para karyawan.
- Achmad dkk, kepuasan kerja digunakan untuk meningkatkan semangat kerja, meningkatkan produktivitas, mengurangi ketidakhadiran, meningkatkan loyalitas karyawan, dan mempertahankan karyawan di perusahaan.
- Davis, kepuasan kerja adalah kepuasan karyawan terhadap pekerjaan antara apa yang mereka harapkan dari pekerjaan/kantornya dan apa yang mereka dapatkan.
- Susilo Martoyo, kepuasan kerja merupakan salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaan, keterampilannya, kemampuannya, dan kepuasannya terhadap kesesuaian harapannya terhadap pekerjaan yang dihadapinya.
- Vecchio, kepuasan kerja dinyatakan sebagai pikiran, perasaan, dan kecenderungan perilaku seseorang yang menggambarkan sikap seseorang terhadap pekerjaan.

Kepuasan kerja sudah banyak diteliti oleh peneliti sebelumnya diantaranya adalah Yosep Guntur Gathut Sujati (2018), Sara Elvani (2019), serta Nur Fitriani (2017), (Harini et al., 2020), (Silitonga et al., 2017), and (Masydzulhak et al., 2016).

**Tabel 1: Penelitian terdahulu yang relevan**

No	Author (tahun)	Hasil Riset terdahulu	Persamaan dengan artikel ini	Perbedaan dengan artikel ini
1	Monce Brury (2016)	X1, X2, dan X3 memiliki pengaruh positif terhadap Y.	X1, X2 dan X3 berpengaruh signifikan terhadap Y	X4 berpengaruh terhadap Y
2	Yandra Rivaldo ,Sri Langgeng Ratnasari (2020)	X1, X2 dan X3 berdampak positif terhadap Y	X1 berpengaruh dominan terhadap Y	X1 tidak berpengaruh signifikan terhadap X3
3	Akhbar Faisal Harahap (2020)	X1, X5 dan X6 memiliki efek yang signifikan terhadap Y	X1 berpengaruh positif dan signifikan terhadap Y	X5 dan X6 berpengaruh terhadap Y
4	Hentry Sukmasari (2011)	X2, X3 dan X4 memiliki pengaruh positif terhadap Y.	X2 dan X3 berpengaruh signifikan terhadap Y	X1 tidak berpengaruh terhadap Y
5	Hariman Syaleh (2019)	X1 dan X2 berdampak positif terhadap Y	X1 dan X2 berdampak positif terhadap Y	X3 berpengaruh signifikan terhadap Y
6	Hendra Jayusman dan Siti Khotimah (2012)	X1 dan X2 memiliki dampak positif terhadap Y	X1 dan X2 berpengaruh positif dan signifikan terhadap Y	Ada variabel lain yang berpengaruh terhadap Y
7	Jelita Caroline Inaray (2016)	X1 dan X2 memiliki pengaruh positif terhadap Y.	X1 dan X2 berpengaruh signifikan terhadap Y	X4 berpengaruh positif terhadap Y
8	Imelda Andayani (2019)	X1 dan X2 berdampak positif terhadap Y	X1 berpengaruh dominan terhadap Y	X4 berpengaruh signifikan terhadap Y
9	Ujang Wawan Sam Adinata (2015)	X1, X2 dan X4 memiliki efek yang signifikan terhadap Y	X1 dan X2 berpengaruh positif dan signifikan terhadap Y	X3 berpengaruh signifikan terhadap Y
10	Endri Sukmana (2015)	X1 dan X2 memiliki pengaruh positif terhadap Y.	X1 dan X2 berpengaruh signifikan terhadap Y	X3 berpengaruh positif terhadap Y
11	M. Edi Syahputra, Syaiful Bahri, Muis Fauzi Rambe (2020)	X1 dan X2 berdampak positif terhadap Y	X1 dan X2 berdampak positif terhadap Y	X3 memiliki pengaruh signifikan terhadap Y

**Keterangan:**

- Y = Kinerja Pegawai
- X1 = Kepemimpinan
- X2 = Motivasi
- X3 = Kepuasan kerja
- X4 = Budaya Organisasi
- X5 = Sinisme
- X6 = Kualitas Kehidupan

## METODE PENELITIAN

Metode penulisan artikel ilmiah ini adalah dengan metode kualitatif dan kajian pustaka (**Library Research**). Mengkaji teori dan hubungan atau pengaruh antar variabel dari buku-buku dan jurnal baik secara *off line* di perpustakaan dan secara *online* yang bersumber dari **Mendeley**, **Scholar Google** dan media online lainnya. Dalam penelitian kualitatif, kajian pustaka harus digunakan secara konsisten dengan asumsi-asumsi metodologis. Artinya harus digunakan secara induktif sehingga tidak mengarahkan pertanyaan-pertanyaan yang diajukan oleh peneliti. Salah satu alasan utama untuk melakukan penelitian kualitatif yaitu bahwa penelitian tersebut bersifat eksploratif, (Ali & Limakrisna, 2013).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Sebuah penelitian dari Putri Budi Utami (2016) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kekuatan untuk mempengaruhi seseorang, baik mereka melakukan sesuatu atau tidak. Jika seseorang memiliki pengikut atau bawahan, maka orang itu disebut pemimpin. Bawahan pemimpin dapat diperintahkan untuk berbuat atau tidak untuk mencapai tujuan bersama yang telah ditentukan. Seorang pemimpin selalu melayani bawahannya lebih baik dari bawahannya tersebut melayani dia. Pemimpin menghubungkan kebutuhan dari bawahannya dengan kebutuhan organisasi dan kebutuhan masyarakat secara keseluruhan. Oleh karena itu, konsep kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mengarahkan tindakan orang lain untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut penelitian Wa Ode Zusnita Muizu (2014), kepemimpinan merupakan faktor penting dalam keberhasilan atau kegagalan kinerja karyawan. Hasil ini mendukung pernyataan Shamir et.al,(1991) yang menjelaskan perspektif kepemimpinan Bass dan Avolio, yang mengevaluasi pengembangan visi, memperhatikannya, dan mendorong pengikut untuk mengejar visi itu.

Menurut penelitian Ajeng Retno Kusumawati (2015), kepemimpinan adalah seni dan proses yang mempengaruhi sekelompok orang dengan cara yang ingin mereka lakukan secara serius untuk mencapai tujuan mereka. Proses ini menentukan jalannya roda bagi suatu organisasi atau perusahaan. Melalui proses kepemimpinan, pemimpin dapat mempengaruhi karyawan untuk dapat meningkatkan kinerja guna mencapai tujuan perusahaan. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai sudah banyak di teliti oleh peneliti sebelumnya diantaranya adalah Emilia Ika Andriyani (2016), Dewi Wara Arimbi Pringgandani (2014), serta Ade Aah Musaroah (2021)

### Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Menurut sebuah studi oleh Rido Sanjaya (2018), motivasi kerja adalah kekuatan potensial yang ada pada orang dan dapat berdampak positif atau negatif pada hasil kinerja. Disini, peran motivasi sangat penting untuk membimbing dan mengarahkan seseorang dalam hal perilaku kerja. Menurut penelitian Darmawan Widiyanto (2018), pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang perlu memberikan gerakan mental dan fisik, dorongan, atau energi untuk bertindak, dan kekuatan pendorong ini disebut motivasi. Oleh karena itu, motivasi kerja biasa disebut sebagai faktor pendorong semangat kerja, dan tingkat motivasi itu sendiri menentukan tingkat prestasi kerja dari karyawan itu sendiri.

Menurut penelitian Nur Huda (2011), motivasi kerja karyawan dan penerapannya terhadap kinerja karyawan merupakan kekuatan pendorong di balik efisiensi kerja yang optimal. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif (satu arah) yang signifikan antara motivasi kerja karyawan dengan kinerja karyawan. Pengaruh Motivasi terhadap kinerja pegawai sudah banyak di teliti oleh peneliti sebelumnya diantaranya adalah



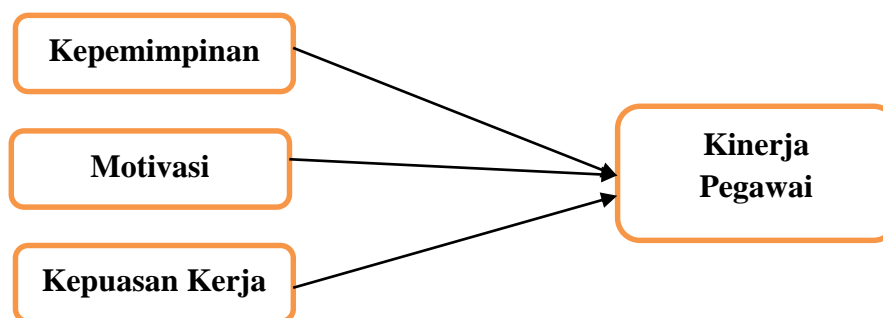
Rahman Rais (2019), Stephanus Benedictus Bera Liwun dan Alvyva Agasvyra Devania Putri (2021) dan Fransiskus Ady dan Djoko Wijono (2013)

### **Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Menurut penelitian Riski Damayanti (2018), kepuasan kerja dapat secara langsung atau tidak langsung mempengaruhi pekerjaan seseorang, pengalaman kerja, keadaan emosional yang bahagia, atau kinerja karyawan, yang muncul dari evaluasi. Menurut penelitian Gusriani (2018) menyatakan bahwa kepuasan kerja dan kepuasan terhadap rekan kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja karyawan, dan kepuasan kerja memiliki hubungan yang lebih dominan dengan kinerja karyawan. Menurut penelitian Ririn Triwahyuni (2017), kepuasan kerja dapat ditingkatkan dan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Perusahaan perlu berhati-hati untuk lebih meningkatkan kepuasan kerja karyawan khususnya dalam sistem pembayaran. Kepuasan kerja yang lebih tinggi menghasilkan kinerja yang lebih tinggi, dan kepuasan kerja yang lebih rendah menghasilkan kinerja yang lebih buruk. Dampak Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai sebelumnya sudah banyak diteliti oleh beberapa peneliti terdahulu diantaranya adalah Agus Santoso (2013), Alim Khoiruddin Rambe (2020), Serta Anita Ayu Pangestu (2014)

### **Conceptual Framework**

Berdasarkan rumusan masalah dalam penulisan artikel ini dan kajian literature review baik dari buku maupun artikel terkait, maka struktur artikel ini adalah sebagai berikut:



**Figure 1: Conceptual Framework**

Berdasarkan penelitian teoritis dan hasil artikel terkait serta tinjauan terhadap gambar conceptual framework, berlaku hal-hal sebagai berikut: Kepemimpinan, motivasi, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Selain ketiga variabel yang telah disebutkan di atas, masih banyak variabel lain yang mempengaruhi kinerja pegawai, diantaranya:

- 1) Kompetensi: Simanjuntak (2005), (Ansori & Ali, 2017), and (Ridwan et al., 2020).
- 2) Budaya Organisasi: Tobing (2015), (Harini et al., 2020), (Elmi et al., 2016).
- 3) Kompensasi: Dwianto (2019), (Riyanto, Pratomo, et al., 2017), dan (Purba et al., 2017),
- 4) Disiplin: Rambe (2020), (Elmi et al., 2016), (Ali, 1926), (Agussalim et al., 2016), (Anwar et al., 2020),

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan teori, artikel yang relevan dan pembahasan maka dapat dirumuskan hipotesis untuk reset selanjutnya.

1. Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Semakin baik kebijakan pimpinan, semakin nyaman dan baik pegawai dalam melakukan pekerjaannya.

2. Motivasi memiliki efek yang kuat terhadap kinerja pegawai. Artinya, dengan motivasi yang tinggi akan semakin semangat pegawai dalam bekerja, dengan begitu akan meningkat pula kinerja pegawai.
3. Kepuasan kerja sangat berdampak terhadap kinerja karyawan. Ketika karyawan senang dengan pekerjaannya, produktivitas dan kinerja pasti meningkat.

### Saran

Dari beberapa penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, terlihat jelas pengaruh yang positif dan sangat signifikan dari kepemimpinan, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Begitupun dalam jurnal literature review ini, telah dibahas juga tentang pengaruh-pengaruh dari variabel-variabel di atas.

Berdasarkan kesimpulan tersebut, ternyata peneliti menemukan masih banyak faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai, selain dari kepemimpinan, motivasi, dan kepuasan kerja pada semua jenis dan tingkatan organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu, selain variabel-variabel yang dijelaskan dalam artikel ini, diperlukan penelitian lebih lanjut untuk mengidentifikasi faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor lain seperti kompetensi individu, budaya organisasi, kompensasi, disiplin, dan masih banyak yang lainnya.

### DAFTAR RUJUKAN

- Agussalim, M., Ayu Rezkiana Putri, M., & Ali, H. (2016). Analysis work discipline and work spirit toward performance of employees (case study tax office Pratama two Padang). *International Journal of Economic Research*.
- Aima, P. H., Adam, R., & Ali, P. H. (2017). Model of Employee Performance : Competence Analysis and Motivation (Case Study at PT. Bank Bukopin, Tbk Center). *Journal of Research in Business and Management*.
- Ali, H. (1926). Evolution of Tank Cascade Studies of Sri Lanka. *Saudi Journal of Humanities and Social Sciences*. <https://doi.org/10.21276/sjhss>
- Ali, H., Mukhtar, & Sofwan. (2016). Work ethos and effectiveness of management transformative leadership boarding school in the Jambi Province. *International Journal of Applied Business and Economic Research*.
- Ansori, A., & Ali, H. (2017). Analisis Pengaruh Kompetensi Dan Promosi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v15i1.198>
- Anwar, K., Muspawi, M., Sakdiyah, S. I., & Ali, H. (2020). The effect of principal's leadership style on teachers' discipline. *Talent Development and Excellence*.
- Agus Santoso (2013) Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja individual dengan *self esteem* dan *self efficacy* sebagai variabel *mediating* (Study Kasus di Unit Human Resource Development Universitas Muhammadiyah Surakarta)
- Alim Khoiruddin Rambe (2020) Pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus Pada PT. Candika Wastu Pramathana)
- Anita Ayu Pangestu (2014) Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai (Studi Pada BNI KCU Semarang)
- Bastari, A., -, H., & Ali, H. (2020). DETERMINANT SERVICE PERFORMANCE THROUGH MOTIVATION ANALYSIS AND TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP. *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*. <https://doi.org/10.37200/ijpr/v24i4/pr201108>
- Chauhan, R., Ali, H., & Munawar, N. A. (2019). BUILDING PERFORMANCE SERVICE THROUGH TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP ANALYSIS, WORK STRESS AND WORK MOTIVATION (EMPIRICAL CASE STUDY IN STATIONERY



- DISTRIBUTOR COMPANIES). *Dinasti International Journal of Education Management And Social Science*. <https://doi.org/10.31933/dijemss.v1i1.42>
- Djoko Setyo Widodo, P. Eddy Sanusi Silitonga, & H. A. (2017). Organizational Performance: Analysis of Transformational Leadership Style and Organizational Learning. *Saudi Journal of Humanities and Social Sciences*. <https://doi.org/10.21276/sjhss.2017.2.3.9>
- Dede Suharman (2017) Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Mewujudkan Efektivitas Pelaksanaan Program Kerja pada Dinas Kehutanan Kabupaten Garut
- Erly Erilya Lasut, Victor P. K. Lengkong, dan Imelda W. J. Ogi (2017) Analisis Perbedaan Kinerja Pegawai berdasarkan Gender, Usia dan Masa Kerja
- Endri Sukmana (2015) Pengaruh kepemimpinan transformasional, motivasi dan burnout terhadap kinerja karyawan outsourcing RRI Mataram
- Elsa M. Kereh, Victor P. Lengkong, dan Farlane S. Rumokoy (2018) Pengaruh Masa Kerja, Pengalaman Kerja, Pendidikan, Pelatihan dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan studi pada PT. PLN (Persero) area Manado
- Edduar Hendri & Rismansyaha (2018) Pengaruh kepuasan kerja dan semangat kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Selapan Jaya Ogan Komering Ilir
- Elmi, F., Setyadi, A., Regiana, L., & Ali, H. (2016). Effect of leadership style, organizational culture and emotional intelligence to learning organization: On the Human Resources Development Agency of Law and Human Rights, Ministry of Law and Human Rights. *International Journal of Economic Research*.
- Emilia Ika Andriyani (2016) Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada Karyawan Bagian Administrasi (Non-Medis) Rumah Sakit Panti Rapih Yogyakarta)
- Harini, S., Hamidah, Luddin, M. R., & Ali, H. (2020). Analysis supply chain management factors of lecturer's turnover phenomenon. *International Journal of Supply Chain Management*.
- Hentry Sukmasari (2011) Pengaruh kepemimpinan, motivasi, insentif, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dinas pengelolaan keuangan dan aset daerah kota Semarang
- Hariman Syaleh (2019) Pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai dinas prasarana jalan dan jembatan wilayah Bukit Tinggi
- Hendra Jayusman dan Siti Khotimah (2012) Pengaruh kepemimpinan, komunikasi, motivasi, pengembangan karir, dan promosi jabatan terhadap kinerja pegawai kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kotawaringin Barat
- Harsan, A. S. A., Ramly, M., & Sufri, M. (2020) Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. TASPEN (Persero) Makassar
- Hera Wasiati (2018) Pengaruh Reward, Punishment Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (studi pada pegawai tenaga kependidikan STMIK AKAKOM)
- Imelda Andayani (2019) Pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai.
- Limakrisna, N., Noor, Z. Z., & Ali, H. (2016). Model of employee performance: The empirical study at civil servants in government of west java province. *International Journal of Economic Research*.
- Masydzulhak, P. D., Ali, P. D. H., & Anggraeni, L. D. (2016). The Influence of work Motivation and Job Satisfaction on Employee Performance and Organizational Commitment Satisfaction as an Intervening Variable in PT. Asian Isuzu Casting Center. In *Journal of Research in Business and Management*.

- Prayetno, S., & Ali, H. (2017). Analysis of advocates organizational commitment and advocates work motivation to advocates performance and its impact on performance advocates office. *International Journal of Economic Research*.
- Purba, C. B., Arzio, & Ali, H. (2017). The influence of compensation, working environment and organization culture on working productivity of BPJS (workers social security agency) employment staff in Rawamangun Branch. *Man in India*.
- Ridwan, M., Mulyani, S. R., & Ali, H. (2020). Building behavior and performance citizenship: Perceived organizational support and competence (case study at SPMI private university in west Sumatra). *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*. <https://doi.org/10.37200/IJPR/V24I6/PR260195>
- Rivai, A., Suharto, & Ali, H. (2017). Organizational performance analysis: Loyalty predictors are mediated by work motivation at urban village in Bekasi City. *International Journal of Economic Research*.
- Riyanto, S., Pratomo, A., & Ali, H. (2017). EFFECT OF COMPENSATION AND JOB INSECURITY ON EMPLOYEE ENGAGEMENT (STUDY ON EMPLOYEE OF BUSINESS COMPETITION SUPERVISORY COMMISSION SECRETARIAT). *International Journal of Advanced Research*. <https://doi.org/10.21474/ijar01/4139>
- Riyanto, S., Sutrisno, A., & Ali, H. (2017). International Review of Management and Marketing The Impact of Working Motivation and Working Environment on Employees Performance in Indonesia Stock Exchange. *International Review of Management and Marketing*.
- Rommy Beno Rumondor, Altje Tumbel (2016) Pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kanwil ditjen kekayaan negara Sulawesi Utara
- Silitonga, P. E. S., Widodo, D. S., & Ali, H. (2017). Analysis of the effect of organizational commitment on organizational performance in mediation of job satisfaction (Study on Bekasi City Government). *International Journal of Economic Research*.
- Stephanus Benedictus Bera Liwun dan Alvyta Agasvyra Devania Putri (2021) Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada produksi baja karbon rendah