

**KETERKAITAN ANTARA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI,
KEPUASAN KERJADENGAN KINERJA KARYAWAN
DI RSUD Dr. H. CHASAN BOESOIRI KOTA TERNATE**

TESIS

**Untuk memenuhi sebagian persyaratan
mencapai derajat Sarjana Strata 2**



**oleh:
Muhammad Zulfian A. Disi
SBF101340239**

**PROGRAM STUDI S-2 ILMU FARMASI
FAKULTAS FARMASI
UNIVERSITAS SETIA BUDI
SURAKARTA
2014**

**KETERKAITAN ANTARA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI,
KEPUASAN KERJADENGAN KINERJA KARYAWAN
DI RSUD Dr. H. CHASAN BOESOIRI KOTA TERNATE**

TESIS

*Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat mencapai
derajat Sarjana Strata-2
Program Pascasarjana Ilmu Farmasi
Minat Manajemen Farmasi Rumah Sakit*



Oleh:

**Muhammad Zulfian A. Disi
SBF101340239**

**PROGRAM PASCASARJANA ILMU FARMASI
FAKULTAS FARMASI
UNIVERSITAS SETIA BUDI
SURAKARTA
2015**

PENGESAHAN TESIS

Berjudul :

**KETERKAITAN ANTARA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, KEPUASAN
KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN DI RSUD Dr. H. CHASAN
BOESOIRI KOTA TERNATE**

Oleh :

Nama : **Muhammad Zulfian A. Disi**
NIM : **SBF 101340239**

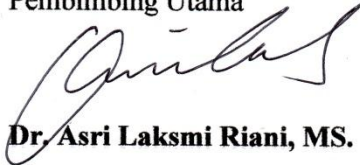
Dipertahankan dihadapan Dewan Penguji Tesis
Program Pascasarjana Ilmu Farmasi
Minat Manajemen Farmasi Rumah Sakit
Pada tanggal : 19 Desember 2014



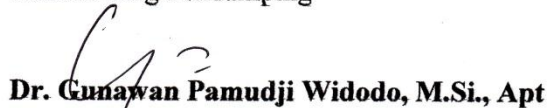
Mengetahui
Fakultas Farmasi
Universitas Setia Budi
Dekan,

(Prof. Dr. RA. Oetari, SU., MM., M.Sc Apt)

Pembimbing Utama

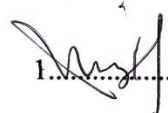

Dr. Asri Laksmi Riani, MS.

Pembimbing Pendamping


Dr. Gunawan Pamudji Widodo, M.Si., Apt

Dewan Penguji :

Dr. Chairun W., M.Kes., M.App.Sc., Apt

1. 

Prof. Ediati Sasmito, SE., Apt

2. 

Dr. Gunawan P.W., M.Si., Apt

3. 

Dr. Asri Laksmi Riani., MS

4. 

PERSEMBAHAN

Alhamdulillah rabbil' alamin, segala puji dan syukur ke hadirat Allah SWT. Karena dengan rezeqi dan ijinnyalah saya dapat menyelesaikan pendidikan kuliah Program Magister S2 Manajemen Farmasi Rumah Sakit di Universitas Setia Budi.

Ucapan Terima Kasih yang sebesar-besarnya Untuk kedua orang tua Papa dan Mama Tercinta, atas dukungan tenaga dan materil yang diberikan dan selalu yakin bahwa anaknya ini mampu sukses dalam menjalani pendidikan, serta doa yang tidak pernah putus darimu, dan selalu memberikan dukungan semangat kepada anaknya ini.

Terima kasih buat Kaka dan Adik-adik aku tercinta yang selalu memberikan semangat motifasi dan perhatian untuk menyelesaikan kulia S2 ini.

ucapan terimakasih juga kepada Ai Jhigarow Kasri yang telah meminjamkan lebtopnya sehingga saya bisa menyelesaikan tesis saya hingga selesai.

Terima kasih kepada teman-teman Magister Ilmu Farmasi angkatan X Universitas Setia Budi, atas kebersamaan dan kekeluargaan yang diberikan.

PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa tesis ini adalah hasil pekerjaan saya sendiri dan tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi dan sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan dapat disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila tesis ini merupakan jiplakan dari penelitian/karya ilmiah/skripsi/tesis/disertasi orang lain, maka saya siap menerima sanksi, baik secara akademis maupun hukum.

Surakarta, 26 Januari 2015

Muhammad Zulfian A. Disi

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Kuasa atas segala berkat dan rahmat-Nya, penulis dapat menyelesaikan tesis dengan judul **“KETERKAITAN ANTARA GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, MOTIVASI, *BURNOUT* DENGAN KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA KARYAWAN DI RUMAH SAKIT UMUM DATU SANGGUL RANTAU KALIMANTAN SELATAN)”**.

Tesis ini disusun sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar Magister Sains pada Program Pascasarjana Fakultas Farmasi Universitas Setia Budi Surakarta.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa tanpa bantuan dari berbagai pihak maka tesis ini tidak dapat terselesaikan dengan baik, untuk itu atas segala bantuan serta bimbingan yang telah diberikan sampai tersusunnya tesis ini penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Winarso Soeryolegowo, SH, M.Pd. selaku Rektor Universitas Setia Budi.
2. Prof. Dr. R.A. Oetari, SU., MM., M.Sc., Apt., selaku Dekan Fakultas Farmasi Universitas Setia Budi.
3. Dr. Asri Laksmi Riani, MS, selaku Pembimbing Utama yang telah meluangkan waktu, perhatian dan keikhlasannya dalam memberikan ilmu dan bimbingannya kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan tesis ini.
4. Dr. Gunawan Pamudji W, M.Si., Apt., selaku Ketua Program Pascasarjana Fakultas Farmasi Universitas Setia Budi dan sekaligus Pembimbing

Pendamping yang telah sabar membantu dan memberi masukan serta membimbing penulis dalam menyelesaikan tesis ini.

5. Dr. Chairun W, M.Kes., M.App.Sc., Apt selaku penguji pertama yang telah meluangkan waktu sehingga ujian tesis dapat terlaksana.
6. Prof. Dr. Ediati Sasmito, SE., Apt selaku penguji kedua yang telah meluangkan waktu sehingga ujian tesis dapat terlaksana.
7. Seluruh Staf Pengajar Program Magister Manajemen Farmasi Rumah Sakit Universitas Setia Budi yang telah memberikan ilmu pengetahuan selama masa perkuliahan, sehingga dapat membantu dalam penyelesaian Tesis ini.
8. Keluargaku, Bapak H. Ajaban Disi S.Pd dan Ibu Hj. Rusmini Usman, S.Pd, terima kasih untuk dukungan do'a dan semangat serta materi dari kalian.
9. Teman-teman seperjuangan, mahasiswa Program S2 Ilmu Farmasi Universitas Setia Budi angkatan X.
10. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu menyelesaikan tesis ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan tesis ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu dengan rendah hati penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun guna perbaikan di masa mendatang.

Akhirnya penulis berharap semoga tesis ini dapat berguna dan bermanfaat bagi pihak yang berkepentingan.

Surakarta, Januari 2015

Penulis

DAFTAR ISI

| | Halaman |
|---|-----------|
| HALAMAN JUDUL..... | i |
| HALAMAN PENGESAHAN..... | ii |
| HALAMAN PERSEMBAHAN | iii |
| HALAMAN PERNYATAAN | iv |
| KATA PENGANTAR | v |
| DAFTAR ISI..... | vi |
| DAFTAR GAMBAR | ix |
| DAFTAR TABEL..... | x |
| DAFTAR LAMPIRAN..... | xi |
| INTISARI..... | xii |
| ABSTRACT..... | xiii |
| BAB I PENDAHULUAN..... | 1 |
| A. Latar Belakang..... | 1 |
| B. Perumusan Masalah..... | 3 |
| C. Tujuan Penelitian..... | 4 |
| D. Manfaat Penelitian..... | 5 |
| E. Keaslian Penelitian | 5 |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA..... | 7 |
| A. Kepemimpinan..... | 7 |
| B. Motivasi..... | 9 |
| C. Kepuasan Kerja..... | 13 |
| D. Kinerja Karyawan..... | 15 |
| E. Landasan Teori | 18 |
| F. Paradigma Penelitian | 20 |
| G. Hipotesis | 21 |
| BAB III METODE PENELITIAN..... | 23 |
| A. Rancangan Penelitian | 23 |
| B. Subjek, Lokasi dan Jadwal Penelitian | 24 |
| C. Populasi dan Sampel..... | 24 |

| | |
|--|--------|
| 1. Populasi | 24 |
| 2. Sampel | 24 |
| D. Metode Pengumpulan Data | 24 |
| 1. Teknik sampling | 24 |
| 2. Data | 25 |
| E. Variabel Penelitian | 25 |
| F. Definisi Operasional Variabel | 26 |
| G. Alat Penelitian | 28 |
| H. Analisis Data | 28 |
| 1. Analisis Deskriptif | 28 |
| 2. Pengujian Instrumen Penelitian..... | 28 |
| 2.1 Uji Validitas | 28 |
| 2.2 Uji Reliabilitas | 29 |
| 2.3 Uji Hipotesis | 29 |
| I. Skema Alur Penelitian | 30 |
| BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN | 31 |
| A. Analisis Deskriptif..... | 31 |
| B. Uji Validitas..... | 32 |
| C. Uji Reliabilitas..... | 33 |
| D. Uji Asumsi Model | 34 |
| 1. Normalitas Data..... | 34 |
| 2. Evaluasi <i>Outliers</i> | 35 |
| E. Uji Hipotesis | 36 |
| 1. Analisis Kesesuaian Model (<i>Goodness-of-Fit</i>)..... | 36 |
| 2. Analisis Koefisien Jalur | 38 |
| F. Pembahasan Hipotesis | 39 |
| 1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja | 39 |
| 2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja | 40 |
| 3. Pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja | 40 |
| 4. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan | 40 |
| 5. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja karyawan | 41 |
| 6. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan | 41 |
| G. Keterbatasan Penelitian | 42 |
| BAB V KESIMPULAN DAN SARAN | 43 |
| A. Kesimpulan..... | 43 |
| B. Saran | 44 |
| BAB VI RINGKASAN..... | 45 |
| DAFTAR PUSTAKA | 49 |

DAFTAR GAMBAR

| | Halaman |
|---------------------------------------|---------|
| Gambar 1. Paradigma Penelitian..... | 20 |
| Gambar 2. Skema Tahap Penelitian..... | 30 |

DAFTAR TABEL

| | Halaman |
|---|---------|
| Tabel 1. Deskripsi Responden..... | 32 |
| Tabel 2. Hasil Pengujian Validitas..... | 33 |
| Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas..... | 34 |
| Tabel 4. Hasil Normalitas | 35 |
| Tabel 5. Jarak Mahalanobis Data Penelitian | 36 |
| Tabel 6. Hasil <i>Goodness-of-Fit</i> Model | 37 |
| Tabel 7. Hasil Modifikasi Goodness-of-Fit Model | 38 |
| Tabel 8. <i>Regression Weights</i> | 38 |

DAFTAR LAMPIRAN

| | Halaman |
|---|---------|
| Lampiran 1. Surai ijin penelitian (Kesbangpol provinsi Maluku utara) | 53 |
| Lampiran 2. Surat keterangan selesai penelitian (RSUD Dr. H. Chasan Boesoiri Kota Ternate) | 54 |
| Lampiran3. Kuesioner penelitian | 55 |
| Lampiran 4. Nilai responden | 58 |
| Lampiran 5. Uji SEM | 64 |

INTISARI

A.DISI M, Z, 2014, KETERKAITAN ANTARA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, KEPUASAN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN DI RSUD Dr. H. CHASAN BOESOIRI KOTA TERNATE, TESIS, FAKULTAS FARMASI, UNIVERSITAS SETIA BUDI.

Suatu organisasi membutuhkan pemimpin yang efektif, yang mempunyai kemampuan mempengaruhi perilaku anggotanya atau anak buahnya. Seorang pemimpin organisasi akan diakui sebagai seorang pimpinan apabila ia dapat memberi pengaruh dan mampu mengarahkan bawahannya ke arah tujuan organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui keterkaitan antara kepemimpinan, motivasi kerja, kepuasan kerja dengan kinerja karyawan di RSUD Dr. H. Chasan Boesoiri Kota Ternate.

Penelitian ini menggunakan rancangan penelitian kausatif untuk mengukur hubungan antar variabel atau untuk menganalisis bagaimana pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya, variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah kepemimpinan, motivasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Sampel dalam penelitian adalah sebagian karyawan di RSUD Dr. H. Chasan Boesoiri Kota Ternate. Data dianalisis secara deskriptif untuk mengetahui tanggapan yang diberikan responden pada kuesioner. Uji reliabilitas untuk melihat suatu pengukuran dapat terbebas dari kesalahan (error), sehingga memberikan hasil pengukuran yang konsisten pada kondisi yang berbeda dan uji hipotesis menggunakan metode *Structural Equation Modeling* (SEM).

Hasil penelitian menunjukkan dari semua variabel yang diujikan di RSUD Dr. H. Chasan Boesoiri Kota Ternate memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tiap-tiap variabel, kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja dengan nilai C.R sebesar 3,099, motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai C.R sebesar 2,760, kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai C.R sebesar 3,506, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai C.R sebesar 2,997, motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai C.R sebesar 2,076, dan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai C.R sebesar 2,060.

Kata kunci : Keterkaitan kepemimpinan, motivasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan

ABSTRACT

A.DISI M, Z, 2014, RELATIONSHIP BETWEEN LEADERSHIP, MOTIVATION, JOB SATISFACTION WITH THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES IN Dr. H. CHASAN BOESOIRI HOSPITAL TERNATE CITY, THESIS, PHARMACYFACULTY,SETIA BUDI UNIVERSITY.

A company needs an effective leader who has influenced in a position to the behavior of its members or his men. A leader of the organization will be recognized as a leader if he is to make an impact and draw in a position subordinate to organizational goals. This study aims at the relationship between leadership, work motivation, job satisfaction and employee performance in the clinic of Dr H. Chasan determine Boesoiri Ternate.

In this study, the research design used to measure the relationship between variables and to analyze the influence of one variable to another variable, the variables used in this study new leadership, motivation, job satisfaction and employee performance. Samples are some people in the hospital Dr H. Chasan Boesoiri Ternate. Data were descriptively analyzed to determine the response of responses to the questionnaire. Try a measurement reliability can be free of errors (error), creating a consistent measurement results under various conditions and test hypotheses using structural equation modeling (SEM).

The results show ad all the variables tested in the hospital Dr. H. Chasan Boesoiri Ternate a significant impact on the individual variables, leadership significant effect on work motivation and CR values of 3.099, motivation significant effect on satisfaction with C.R-value of 2.760, leadership significant effect on satisfaction with C.R rate of 3.506 have job satisfaction have a significant effect on the performance of employees with a C.R rate of 2.997, motivation significant impact on the performance of employees with a CR rate of 2.076 and guide a significant impact on employee performance wits C.R value note of 2.060.

Keywords: Linkage of leadership, motivation, job satisfaction and employee performance

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kepemimpinan yang efektif sangat dipengaruhi oleh kepribadian pemimpin. Setiap pemimpin perlu memiliki aspek-aspek kepribadian yang dapat menunjang usahanya dalam mewujudkan hubungan manusia yang efektif dengan anggota organisasinya. Kesuksesan atau kegagalan suatu organisasi ditentukan oleh banyak hal, yang salah satunya adalah kepemimpinan yang berjalan dalam organisasi tersebut. Pemimpin yang sukses adalah apabila pemimpin tersebut mampu menjadi pencipta dan pendorong bagi bawahannya dengan menciptakan suasana dan budaya kerja yang dapat memacu pertumbuhan dan perkembangan kinerja karyawannya. Pemimpin tersebut memiliki kemampuan untuk memberikan pengaruh positif bagi karyawannya untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diarahkan dalam rangka mencapai tujuan yang ditetapkan.

Yasin (2001) mengemukakan bahwa keberhasilan kegiatan usaha pengembangan organisasi, sebagian besar ditentukan oleh kualitas kepemimpinan atau pengelolanya dan komitmen pimpinan puncak organisasi untuk investasi energi yang diperlukan maupun usaha-usaha pribadi pimpinan.

Konsep kepemimpinan yang berkembang pesat adalah konsep kepemimpinan transaksional dan transformasional yang dipopulerkan oleh Bass pada tahun 1985 (Locander, et al 2002). Kedua konsep kepemimpinan tersebut berbasiskan pada gaya, perilaku dan situasi yang meliputi seorang pemimpin (Locander, et al 2002). Kepemimpinan transaksional berdasarkan prinsip

pertukaran imbalan antara pemimpin dengan bawahan dimana pemimpin mengharapkan imbalan berupa kinerja bawahan yang tinggi sementara bawahan mengharapkan imbalan dan penghargaan secara ekonomis dari pemimpin (Humphreys, 2002 ; Rafferty & Griffin 2004; Sarros & Santora 2001). Sedangkan kepemimpinan transformasional mendasarkan diri pada prinsip pengembangan bawahan (*follower development*). Pemimpin mengembangkan dan mengarahkan potensi dan kemampuan bawahan untuk mencapai bahkan melampaui tujuan organisasi (Dvir 2002).

Menurut Mangkunegara (2000) motivasi kerja merupakan kekuatan penting yang harus ada dalam seorang karyawan sehingga ia memiliki keinginan atau semangat yang kuat untuk berusaha dan bekerja keras sehingga dapat diperoleh keberhasilan bagi dirinya dan instansi dimana ia bekerja.

Kinerja yang optimal dapat diperoleh apabila pegawai tersebut semangat dan bergairah dalam melaksanakan pekerjaannya, dan dapat mencapai target yang telah ditentukan, kualitas kerja yang bermutu dan sesuai dengan standar kerja peningkatan kinerja para pegawai juga tidak terlepas dari beberapa faktor terkait dari sistem yang ada dalam organisasi tersebut (Prihadi, 2004).

RSUD Dr. H. Chasan Boesoirie Ternate merupakan rumah sakit milik pemerintah Propinsi Maluku Utara yang terletak di Ternate. Selain itu RSUD Dr. H. Chasan Boesoirie Ternate merupakan rumah sakit rujukan untuk wilayah Ternate dan sekitarnya. Sebagai salah satu sarana pelayanan kesehatan yang memiliki arti penting bagi masyarakat harus mampu berperan sebagai ujung tombak pembangunan kesehatan dan juga harus mengedepankan aspek

pengabdian terhadap masyarakat melalui pelayanan yang bermutu, keberhasilan tersebut tidak terlepas dari pelayanan yang optimal serta sumber daya manusia yang profesional. Visi dari Rumah Sakit Umum Daerah Dr. H. Chasan Boesoiri Ternate yaitu mewujudkan pelayanan yang paripurna dan bersahabat. Misi dari Rumah Sakit Umum Daerah Dr. H. Chasan Boesoiri Ternate yaitu memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas secara profesional dan terjangkau oleh semua lapisan masyarakat, meningkatkan kualitas Sumber Daya Masyarakat (SDM), meningkatkan kesejahteraan karyawan, mengupayakan kemandirian Rumah Sakit.

Alasan dilakukan penelitian tentang keterkaitan antara kepemimpinan, motivasi, kepuasan kerja dengan kinerja karyawan di RSUD Dr. H. Chasan Boesoiri Kota Ternate untuk meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik, dimana kepemimpinan, motivasi dan kepuasan kerja kemungkinan besar sangat mempengaruhi kinerja karyawan di RSUD Dr. H. Chasan Boesoiri Kota Ternate dan guna memajukan kinerja karyawan sehingga visi dan misi dapat tercapai atau terwujud.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas dapat dirumuskan permasalahan-permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi di RSUD Dr. H. Chasan Boesoiri Ternate?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja di RSUD Dr. H. Chasan Boesoiri Ternate?

3. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja di RSUD Dr. H. Chasan Boesoiri Ternate?
4. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di RSUD Dr. H. Chasan Boesoiri Ternate?
5. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di RSUD Dr. H. Chasan Boesoiri Ternate?
6. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di RSUD Dr. H. Chasan Boesoiri Ternate?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi di RSUD Dr. H. Chasan Boesoiri Ternate.
2. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja di RSUD Dr. H. Chasan Boesoiri Ternate.
3. Menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja di RSUD Dr. H. Chasan Boesoiri Ternate.
4. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di RSUD Dr. H. Chasan Boesoiri Ternate.
5. Menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di RSUD Dr. H. Chasan Boesoiri Ternate.
6. Menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di RSUD Dr. H. Chasan Boesoiri Ternate.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi

1. RSUD Dr. H. Chasan Boesoiri Kota Ternate, Maluku Utara dapat digunakan sebagai referensi dalam pengembangan karyawan atau sumber daya manusia yaitu terhadap kepemimpinan, motivasi, kepuasan kerja dengan kinerja karyawan demi menunjang peningkatan pelayanan kesehatan.
2. Dapat membantu peneliti untuk memahami prospek rumah sakit khususnya dalam bidang sumber daya manusia yang ada di RSUD Dr. H. Chasan Boesoiri Kota Ternate.
3. Institusi Fakultas Farmasi Universitas Setia Budi, sebagai bahan pembanding dan pelengkap bagi penelitian selanjutnya.

E. Keaslian Penelitian

Menurut pengetahuan peneliti belum pernah dilakukan penelitian mengenai keterkaitan antara kepemimpinan, motivasi, kepuasan kerja dengan kinerja karyawan di RSUD Dr. H. Chasan Boesoiri Ternate namun peneliti menemukan beberapa penelitian yang sejenis yaitu:

1. Ida Ayu Brahmasari (2008), penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, artinya bahwa motivasi kerja memang sangat diperlukan oleh seorang karyawan untuk mencapai suatu kepuasan kerja yang tinggi meskipun menurut sifatnya kepuasan kerja itu sendiri besarnya sangat relatif atau berbeda antara satu dengan yang lain.

2. Rawung (2013) menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan.
3. Almansour (2012) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.
4. Risambeesy (2012) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja. Hal ini memberikan arti bahwa motivasi memiliki peran yang sangat penting untuk meningkatkan kerja karyawan. Begitu juga dengan motivasi yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini memberikan arti bahwa motivasi memiliki peran yang sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan.
5. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang dilakukan yaitu : waktu penelitian yang berbeda, lokasi penelitian yang berbeda kemudian penelitian ini melakukan modifikasi variabel dari peneliti sebelumnya, variabel dari beberapa peneliti sebelumnya digabungkan menjadi satu untuk diuji kembali.