

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Bangsa Indonesia merupakan bangsa yang besar. Pembangunan yang berlangsung sampai saat ini tidak hanya membangun secara fisik semata, tetapi juga non fisik berupa peningkatan kualitas sumber daya manusia. Dalam persaingan global saat ini, dunia kerja sangat membutuhkan orang yang bisa berfikir untuk maju, cerdas, inovatif dan mampu berkarya dengan semangat tinggi dalam menghadapi kemajuan jaman. Tidak hanya itu, dalam kondisi saat ini peran dari sumber daya manusia sendiri yang mempunyai peran penting dalam suatu lembaga, juga diprioritaskan pada aspek manajerial yang matang dalam pengelolaan organisasi. Berbagai organisasi, lembaga dan instansi berusaha meningkatkan kinerja dari seluruh elemen yang ada dalam organisasi masing-masing dengan tujuan mencapai kelangsungan hidup organisasi.

Persaingan diberbagai sektor membuat proses pengelolaan, dan pemeliharaan manajemen organisasi semakin mendapatkan perhatian yang serius dari seluruh elemen yang ada dalam organisasi untuk menciptakan sebuah sistem manajerial yang tangguh dan mampu mengikuti perkembangan saat ini. Sumber daya manusia yang dalam hal ini adalah para pegawai/karyawan pada sebuah lembaga/organisasi, tentunya berusaha bekerja dengan kemampuan yang mereka miliki agar dapat mencapai kepuasan kerja yang diinginkan. Semakin banyak aspek – aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan karyawan, semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya.

Pelaksanaan fungsi organisasi perlu didukung serta ditopang dengan fungsi manajemen dan perencanaan, personalia, pengarahan, perorganisasian serta pengawasan. Sumber daya manusia adalah aset terpenting yang harus dimiliki oleh organisasi dalam mencapai tujuan organisasi tersebut, oleh karena itu pegawai harus dimanfaatkan semaksimal dan seefektif mungkin untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Mudiarta dalam (Rahyuda, 2018) menyatakan, sumber daya manusia adalah harta yang paling berharga dan paling penting yang dimiliki oleh suatu organisasi karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia. Berperan sebagai perencana, pelaksana, dan sekaligus pengendali terwujudnya suatu organisasi.

Rasa aman akan suasana kerja yang mampu mendorong pegawai/karyawan untuk lebih berdedikasi tinggi dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pimpinan baik suasana aman sebelum kerja, saat kerja maupun setelah kerja. Kondisi kerja yang aman semacam ini, serta didukung rekan kerja yang dapat diajak untuk bekerjasama dalam berbagai aktifitas merupakan keinginan dari setiap karyawan / pegawai di suatu instansi/organisasi. Dengan situasi semacam itu diharapkan para karyawan dapat bekerja secara maksimal dan senang terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Kepuasan kerja merupakan cerminan dari perasaan orang/ karyawan terhadap pekerjaannya. Pegawai/karyawan tidak hanya secara formalitas bekerja di kantor, tetapi harus mampu merasakan dan menikmati pekerjaannya, sehingga ia tidak akan merasa bosan dan lebih tekun dalam beraktifitas. Para karyawan akan lebih senang dalam bekerja apabila didukung oleh berbagai situasi yang kondusif, sehingga dapat mengembangkan keterampilan yang dimilikinya.

Di sisi lain, kebutuhan karyawan dalam memenuhi keinginannya semakin meningkat. Para karyawan bekerja dengan harapan akan memperoleh upah/gaji yang dapat untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Kebutuhan yang saat ini sangat begitu kompleks dari hal yang paling pokok/primer terutama masalah kebutuhan sandang, pangan, perumahan, pendidikan, istirahat kerja yang cukup, perlu mendapatkan skala prioritas utama dalam hal pemenuhannya. Selain itu, pemenuhan kebutuhan dari para pegawai akan pelayanan dan penghargaan oleh atasan terhadap prestasi kerja yang dihasilkannya yang sesuai dengan prinsip keadilan dapat memotivasi kerja mereka. Sehingga dengan seringnya para pegawai/karyawan termotivasi untuk melakukan pekerjaannya dengan baik, akan meningkatkan kualitas dan kepuasan kerja yang diinginkan.

Mathis dan Jackson dalam (Rahyuda, 2018) menyatakan, kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) mengacu kepada sikap individu secara umum terhadap pekerjaannya. Pegawai kontrak dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya, pegawai yang tidak puas dengan pekerjaannya mempunyai sikap negatif terhadap pekerjaan tersebut. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda - beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya, semakin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat disimpulkan kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya puas atau tidak puas, senang atau tidak senang dalam bekerja. Kepuasan kerja merupakan cerminan dari perasaan pegawai terhadap pekerjaannya.

Pegawai tidak hanya secara formalitas bekerja dikantor, tetapi harus mampu merasakan dan menikmati pekerjaannya, sehingga ia tidak merasa bosan maupun jenuh dan lebih tekun dalam beraktifitas. Para pegawai akan lebih senang bekerja apabila didukung oleh berbagai situasi yang kondusif, sehingga dapat mengembangkan keterampilan dan potensi yang dimilikinya.

Organisasi/instansi juga berperan dalam mengelola karyawan agar mematuhi segala peraturan, norma yang telah ditetapkan oleh organisasi sehingga para karyawan bekerja dengan disiplin dan efektif. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati semua peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku.

Selain itu, berbagai aturan/norma yang ditetapkan oleh suatu lembaga memiliki peran yang sangat penting dalam menciptakan kedisiplinan agar para pegawai/ karyawan dapat mematuhi dan melaksanakan peraturan tersebut. Aturan /norma itu biasanya diikuti sanksi yang diberikan bila terjadi pelanggaran. Sanksi tersebut bisa berupa teguran baik lisan/tertulis, skorsing, penurunan pangkat bahkan sampai pemecatan kerja tergantung dari besarnya pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai/ karyawan. Hal itu dimaksudkan agar para pegawai bekerja dengan disiplin dan bertanggungjawab atas pekerjaannya.

Perusahaan harus mempunyai kelebihan dalam berinovasi sehingga dapat berkompetisi dengan perusahaan lainnya. Kelebihan tersebut dapat diperoleh perusahaan dari karyawannya yang produktif, kreatif, inovatif, dan loyal terhadap perusahaan. Hal tersebut dapat terbentuk dengan baik jika perusahaan mampu menerapkan konsep dan teknik manajemen sumber daya manusia dengan tepat. Oleh karena itu diperlukan peran pemimpin yang memiliki kemampuan dan keahlian dalam mengatur sumber daya manusia agar dapat bekerja secara optimal. Pengelolaan sumber daya manusia penting dilakukan untuk dapat meningkatkan kualitas dalam menunjang kemajuan organisasi.

Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku bawahannya agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi (Hasibuan, 2019). Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi kegiatan individu atau kelompok terorganisir sehingga mereka rela mengikuti dan melakukan apa yang pemimpin perintahkan. Pada setiap organisasi atau kelompok selalu mempunyai pemimpin dan apabila suatu kelompok tidak ada pemimpin, kegiatan yang dilakukan tidak akan terarah. Pemimpin ialah seorang yang mempunyai bawahan dan mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi bawahan. Pengaruh positif pemimpin akan menjadi acuan bagi pengikutnya (Lantu & Irfana, 2019)

Kepemimpinan yang efektif bisa membantu organisasi untuk bisa bertahan dalam situasi ketidakpastian di masa datang. Seorang pemimpin yang efektif harus tanggap terhadap perubahan, mampu menganalisis kekuatan dan kelemahan sumber daya manusianya sehingga mampu memaksimalkan kinerja perusahaan dan memecahkan masalah dengan tepat. Pemimpin yang efektif sanggup mempengaruhi para pengikutnya untuk mempunyai optimisme yang lebih besar, rasa percaya diri, serta komitmen kepada tujuan dan misi organisasi. Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi Hasibuan, dalam (Lusigita, 2017). Seorang pemimpin adalah orang yang memberi inspirasi, membujuk, mempengaruhi dan memotivasi kerja orang lain. Peranan seorang pemimpin dalam suatu organisasi sangat dominan,

tetapi walaupun demikian seorang pemimpin tidak boleh mengabaikan pentingnya peranan para tenaga kerja atau karyawan. Kepemimpinan yang sesuai dengan lingkungan perusahaan akan memberikan kenyamanan kerja dan dapat memberikan motivasi bagi pegawainya untuk bekerja sehingga dapat memberikan kepuasan terhadap pekerjaannya. Penelitian terdahulu membuktikan bahwa, Anggraeni dan Antosa dalam (Dewi, 2017) dalam penelitiannya menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Kepemimpinan yang sesuai dengan lingkungan perusahaan akan memberikan kenyamanan kerja dan dapat memberikan motivasi bagi pegawainya untuk bekerja sehingga dapat memberikan kepuasan terhadap pekerjaannya. berdasarkan hasil penelitian Ida Ayu dalam (Lusiana, 2018), dinyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja, artinya hasil dari pelaksanaan aktivitas manajerial kepemimpinan yang dijalankan belum tentu memberikan dampak yang selalu positif atau baik bagi organisasi, sebab semakin tinggi pelaksanaan aktivitas manajerial kepemimpinan dilakukan, maka akan berdampak pada penurunan kinerja perusahaan dari waktu ke waktu.

Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, antaranya yaitu factor insentif, misalnya dengan memberi perangsang dalam bentuk insentif terhadap bawahannya atau karyawannya agar memiliki semangat dan kemampuan yang tinggi sehingga dapat bekerja lebih baik. Tenaga kerja merupakan kekayaan utama dari setiap perusahaan karena peranan mereka sangat menentukan berhasil tidaknya perusahaan dalam mencapai sasarannya dan merupakan factor penting bagi manajemen untuk melaksanakan aktivitas perusahaan. Oleh sebab itu setiap perusahaan perlu memperhatikan kesejahteraan karyawan agar para karyawan dapat bekerja dengan penuh semangat. Kepuasan orang dalam pelayanan akan terpenuhi saat karyawan memberikan apa yang mereka harapkan (Siahaan, 2017).

Pemberian insentif yang tepat memberikan dampak menguntungkan bagi karyawan dan perusahaan. Bagi karyawan, mereka merasa bahwa dirinya mempunyai peranan yang besar dan membuat dirinya merasa dibutuhkan oleh perusahaan. Sedangkan bagi perusahaan, pemberian insentif dapat digunakan sebagai media bagi karyawan untuk berprestasi.

Sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai semaksimal mungkin. Insentif dapat menjadi perangsang atau pendorong bagi karyawan, sebab insentif memiliki peran yang sangat vital dalam pengelolaan dan pemeliharaan sumber daya manusia dalam perusahaan. Pemberian insentif yang adil dan tepat oleh pihak manajemen perusahaan mampu memberikan dorongan kerja yang pada akhirnya mempengaruhi motivasi kerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan perusahaan.

Tabel 1.1 Data Insentif Pegawai sesuai golongan.

NO.	JABATAN STRUKTURAL/FUNGSIONAL	INSENTIF			
		Tunjangan Kinerja	TRANSPORT	THR/APRESIASI	BPJS
1	Eselon III	Rp 32.000.000	Rp 6.000.000	Rp 32.000.000	Kelas I (satu)
2	Eselon IV	Rp 26.000.000	Rp 4.000.000	Rp 26.000.000	Kelas I (satu)
3	Teknis Ahli	Rp 19.700.000		Rp 19.700.000	Kelas I (satu)
4	Teknis Trampil	Rp 17.400.000		Rp 17.400.000	Kelas I (satu)
5	Administrasi Ahli	Rp 15.300.000		Rp 15.300.000	Kelas I (satu)
6	Administrasi Trampil	Rp 13.500.000		Rp 13.500.000	Kelas I (satu)

Sumber : SUDIN Parekraf Jak-Tim, 2023

Menurut Hasibuan (2001 : 117) mengemukakan bahwa "Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang di pergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi".

Pemberian insentif merupakan salah satu hal pokok yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Semangat tidaknya karyawan bisa juga disebabkan oleh besar kecilnya insentif yang diterima. Apabila karyawan tidak mendapatkan insentif yang sesuai dengan besarnya pengorbanan dalam bekerja, maka karyawan tersebut cenderung malas bekerja dan tidak bersemangat yang ada akhirnya mereka bekerja semata tanpa ada motivasi yang tinggi. Dengan adanya pemberian insentif yang tepat serta cara kerja yang baik Sehingga ke depannya, proses kerja organisasi dapat berjalan sesuai tujuan organisasi.

Suatu insentif yang bersifat financial maupun non financial merupakan wujud penghargaan atas jasa karyawan pada perusahaan. Disadari bahwa insentif akan

dapat meningkatkan ataupun menurunkan kepuasan kerja. Sebab apabila karyawan memandang insentif dan lingkungan kerja mereka tidak memadai, maka kepuasan kerja mereka dapat menurun secara drastis. Hal ini berakibat tidak tercapainya misi perusahaan untuk mendapatkan laba yang tinggi.

Insentif merupakan pemberian uang diluar gaji yang dilakukan oleh pihak perusahaan sebagai pengakuan terhadap prestasi kerja dan kontribusi karyawan kepada perusahaan. Tujuan pemberian insentif adalah untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan.

Adanya fenomena yang terjadi mengenai kepemimpinan, beberapa Pegawai juga mengatakan bahwa mereka kurang menyukai gaya kepemimpinan dari atasan mereka. Menurut mereka pemimpin yang sekarang kurang memberikan motivasi kepada karyawannya dan tidak terlalu mengarahkan mereka untuk meningkatkan kinerjanya serta kurangnya memberikan andil kepada karyawan dalam proses pengambilan keputusan. Bagi mereka, atasan yang dapat meningkatkan kepuasan kerja tidak hanya atasan yang memiliki kepemimpinan tegas dan berwibawa, tetapi juga harus mampu mengayomi karyawannya dengan memberikan motivasi dalam pekerjaan dan dapat melibatkan karyawannya dalam setiap pengambilan keputusan.

Motivasi juga merupakan keinginan dan kesungguhan seorang pekerja untuk mengerjakan pekerjaan dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Motivasi ada proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan, motivasi atau dorongan (*driving force*) dimaksudkan sebagai desakan yang dialami untuk memuaskan dan mempertahankan kehidupan Samsuddin dalam (Bahagia & Sinaga, 2021).

Motivasi kerja merupakan faktor pendorong sekaligus pemancing semangat kerja karyawan. Seorang pemimpin organisasi wajib memberikan motivasi kepada karyawannya, hal tersebut bermanfaat untuk mendorong kemauankaryawan dalam bekerja dan karyawan mampu bekerja dengan segala daya dan upaya yang dimiliki karyawan tersebut. Penelitian terdahulu membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. hal ini di buktikan melalui penelitian yang dilakukan Murti dalam (Tarigan, 2017) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa semakin baik pemenuhan kebutuhan para pegawai maka akan semakin baik pula motivasi kerja yang diberikan kepada para pegawai dan pada akhirnya mereka mendapatkan kepuasan kerja yang tinggi pula, Penelitian Tjahyanti

dalam (Pada et al., 2019) menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai.

Peningkatan motivasi kerja juga dapat dilakukan dengan memberi penghargaan atas prestasi kerja, penghargaan tersebut dapat berupa kenaikan gaji, kenaikan pangkat atau jabatan yang dapat memotivasi karyawan untuk memberikan kepuasan dalam bekerja.

Sedangkan penelitian Bagus et al., dalam (Pada et al., 2019) menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja pegawai. menunjukkan bahwa karyawan termotivasi untuk bekerja dengan baik, tetapi tidak merasa puas dengan kerja mereka, Beberapa alasan yang memungkinkan adalah karyawan membutuhkan pekerjaan dan uang, Uang dan pekerjaan tergantung pada kinerja yang baik, di satu sisi karyawan merasa bahwa mereka berhak mendapatkan gaji yang lebih atas kinerja yang diberikan kepada perusahaan, namun tidak mendapatkannya.

Keadilan dalam pemberian gaji tersebut. Gaji atau upah yang diberikan kepada Pegawai merupakan suatu indikator terhadap keyakinan seseorang pada besarnya upah yang harus diterima. di satu sisi Pegawai merasa bahwa mereka berhak mendapatkan gaji yang lebih atas kinerja yang diberikan kepada perusahaan, namun tidak mendapatkannya. Oleh karena itu terdapat fenomena pada variabel Motivasi yaitu pegawai merasa kurang puas dengan gaji yang diberikan oleh instansi dikarenakan kurang sesuai dengan apa yang sudah dikerjakan.

Fenomena yang terjadi Pada penelitian ini yaitu para pegawai selalu termotivasi untuk bekerja dengan baik, tetapi tidak merasa puas, hal ini berdasarkan riset dan pengamatan saya selama saya menjalani program magang kerja di Suku Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Kota Administrasi Jakarta Timur. Berdasarkan riset tersebut, hal yang dapat saya simpulkan adalah pegawai tidak merasa puas dalam menjalankan pekerjaannya. Hal ini bisa terlihat dari Beberapa alasan yang memungkinkan adalah pegawai membutuhkan kepemimpinan yang mengakomodasi pendapat dari bawahannya dan selalu melibatkan bawahannya dalam pengambilan keputusan. Hal lainnya adalah pekerjaan dan uang, Uang dan pekerjaan tergantung pada kinerja yang baik, di satu sisi pegawai merasa bahwa mereka berhak mendapatkan gaji dan insentif yang lebih atas kinerja yang diberikan kepada Instansi.

Objek penelitian ini dilakukan pada pegawai Suku Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Kota Administrasi Jakarta Timur. Tugas utama dari adanya Suku Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Kota Administrasi Jakarta Timur adalah membantu walikota dalam pelaksanaan urusan pemerintah dengan menyelenggarakan sebagian urusan pemerintahan bidang pariwisata, pengembangan ekonomi kreatif melalui pemanfaatan dan perlindungan hak kekayaan intelektual serta pengembangan sumber daya pariwisata dan ekonomi kreatif pada wilayah kota.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai pada Suku Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Kota Administrasi Jakarta Timur?
2. Apakah insentif berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan pegawai pada Suku Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Kota Administrasi Jakarta Timur?
3. Apakah motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai pada Suku Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Kota Administrasi Jakarta Timur?
4. Apakah kepemimpinan, insentif dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Suku Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Kota Administrasi Jakarta Timur?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh insentif terhadap kepuasan kerja pegawai.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan, insentif dan motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai.

1.4. Manfaat Penelitian

Dengan dilakukannya penelitian ini, peneliti berharap adanya manfaat yang didapat dalam penelitian antara lain:

1. Bagi peneliti

Sebagai syarat dalam menyelesaikan tugas akhir atau skripsi. Penelitian ini diharapkan bisa menambah dan memperbanyak wawasan peneliti. Utamanya dalam bidang ilmu manajemen sumber daya manusia mengenai kepemimpinan, insentif dan motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai.\

2. Bagi umum

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi sebuah hasil karya yang mampu dipercaya dan bisa dijadikan referensi atau penambahan pustaka bagi peneliti lain yang mengangkat permasalahan ini.

3. Bagi Suku Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Kota Administrasi Jakarta Timur

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi masukan yang baik untuk pihak manajerial dalam mewujudkan kepuasan kerja pegawai yang lebih baik lagi. Dan juga bisa mengulas berbagai macam faktor yang dapat mempengaruhi dalam mencapai tujuan perusahaan/Instansi.

1.5. Batasan Masalah

Pembahasan masalah yang digunakan guna meminimalisir adanya kekeliruan ataupun perluasan mengenai pokok masalah supaya penelitian ini sesuai dengan tujuan dan mempermudah dalam membahas maka tujuan penelitian akan terwujud. Beberapa Batasan masalah dalam penelitian ini yaitu:

Peneliti hanya memfokuskan pembahasan mengenai kepemimpinan, insentif dan motivasi serta kepuasan kerja pegawai pada Suku Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Kota Administrasi Jakarta Timur

1.6. Sistematika Penulisan

Adanya penulisan sistematika bertujuan untuk mempermudah pembahasan dalam penulisan. Sistematika penulisan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini membahas latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, Batasan masalah dan

sistematika penulisan yang berupa isi bab yang terdapat dalam skripsi.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini membahas mengenai landasan teori yang berhubungan dengan topik penelitian, yaitu pengaruh kepemimpinan, insentif, dan motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai serta kerangka pemikiran dan hipotesis yang menjelaskan secara ringkas hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat yang akan diteliti.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bab ini peneliti membahas mengenai bagaimana peneliti melakukan desain penelitian, tahapan penelitian, jenis data dan cara pengambilan sampel, metode analisa data, teknik pengumpulan data.

BAB IV : HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini peneliti membahas mengenai objek penelitian, deskripsi data, analisis data dan pembahasan penelitian.

BAB V : PENUTUP

Dalam bab terakhir peneliti akan menyajikan kesimpulan dari hasil penelitian dan pembahasan serta saran-saran yang diharapkan dapat bermanfaat untuk berbagai pihak

