

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam suatu organisasi tentu terdapat suatu tujuan yang ingin dicapai. Salah satu faktor yang mendukung dalam pencapaian tujuan tersebut adalah sumber daya manusia didalam organisasi itu sendiri. Sumber daya manusia adalah aset yang paling berharga dalam sebuah organisasi karna keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia.

Setiap organisasi di dalam perusahaan tentu selalu mempunyai tujuan dan menginginkan adanya suatu keberhasilan dalam usahanya. Suatu organisasi, baik pemerintah maupun swasta untuk mencapai tujuannya, harus melalui sarana dalam bentuk organisasi yang digerakkan sekelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Tanpa kemampuan yang baik dari pegawai, tujuan yang ditetapkan tidak akan pernah tercapai. Hal ini dapat terjadi karena banyak pegawai yang tidak berusaha maksimal dalam pekerjaannya, sehingga target yang ditetapkan perusahaan tidak tercapai sebagai akibat dari Kinerja Pegawai yang tidak maksimal kinerja pegawai berasal.

Dalam hal ini pegawai yang bekerja merupakan salah satu unsur yang harus berperan secara aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional sesuai dengan tuntutan masyarakat yang semakin berkembang.

Kelengkapan dari jumlah dan kualitas dari pegawai akan mempengaruhi keberhasilan dari kinerja pegawai yang berujung pada peningkatan kinerja pegawai. Untuk itu pegawai dituntut profesional dalam menjalankan tugasnya.

Menurut **Wijaya & Susanty (2017)** kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang di suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Menurut **Rio dkk., (2018)** menjelaskan kinerja pegawai sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Selanjutnya **Hendro (2017)**, juga berpendapat bahwa kinerja pegawai didapatkan dari hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Menurut **Sedarmayanti (2017)**, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain; sikap dan mental (motivasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja), pendidikan, keterampilan, manajemen kepemimpinan, tingkat penghasilan, gaji dan kesehatan, jaminan sosial, iklim kerja, sarana dan prasarana, teknologi, dan kesempatan berprestasi. Sedangkan menurut **Wijaya & Susanty (2017)** faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah ; faktor kemampuan, meliputi kerja sama, keterampilan dan kreativitas, pengalaman dalam bekerja, tingkat ketelitian dan komunikasi organisasi kemudian faktor motivasi, meliputi disiplin kerja, pendidikan, dan semangat kerja dan kepribadian. Menurut **Sari et al., (2020)** mengatakan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja ; *Personal Factors*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu. *Leadership Factor*, ditentukan oleh kualitas

dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan *team leader*. *Team Factors*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja. *System Factor*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi. *Contextual Situational*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal. Kemudian menurut **Ayu (2020)** menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah ; variabel individu, variabel psikologis dan variabel organisasi.

Penilaian kinerja pegawai Negeri Sipil adalah penilaian secara periodik pelaksanaan pekerjaan seorang Pegawai Negeri Sipil. Tujuan penilaian kinerja adalah untuk mengetahui keberhasilan atau ketidak berhasilan seorang Pegawai Negeri Sipil, dan untuk mengetahui kekurangan-kekurangan dan kelebihan-kelebihan yang dimiliki oleh Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan dalam melaksanakan tugasnya.

Hasil penilaian kinerja digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pembinaan Pegawai Negeri Sipil, antara lain pengangkatan, kenaikan pangkat, pengangkatan dalam jabatan, pendidikan dan pelatihan, serta pemberian penghargaan. Penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil dilaksanakan berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1979 tentang Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil. Sedangkan pokok permasalahan yang teramati dilapangan bahwa masih terlihat adanya indikasi rendahnya kinerja pegawai di Kantor Bupati Pesisir Selatan.

Pencapaian target dan realisasi kinerja secara keseluruhan untuk tahun 2021 adalah sebagai berikut :

Tabel 1.1**Lakip Hasil Pengukuran Kinerja Pemerintah Kabupaten Pesisir Selatan
Tahun 2021**

No	Sasaran	Indikator	Target	Realisasi	Capaian
1	Terwujudnya pemerintahan yang akuntabel dan berkinerja	Penilaian LKD (opini BPK)	WTP	WTP	WTP
		Kualifikasi penilaian akuntabilitas kinerja instansi pemerintah	B (68,00)	B (66,88)	98.35
2	Meningkatnya perlindungan kesehatan masyarakat	Persentase masyarakat yang terlindungi hak layanan kesehatan	75	64.7	86.27
3	Meningkatnya ekonomi masyarakat miskin dan rentan miskin	Pencapaian skor pola pangan harapan	86.5	81.7	94.45
4	Meningkatnya PDRB sector unggulan	Nilai PDRB sector Pertanian (ADHK)	3.55	3.60	101.41
5	Menurunnya pengangguran	Tingkat pengangguran terbuka	6.93	5.97	86.15
6	Pesisir Selatan menjadi daerah tujuan wisata favorit dan pantai barat Indonesia	Jumlah kunjungan wisatawan	1,000,000	344,297	34.43
7	Berkembangnya ekonomi kreatif	Jumlah omset usaha ekonomi kreatif	12	7.2	60.00
8	Meningkatnya SDM kreatif dan berdaya saing	Jumlah pemuda berprestasi tingkat provinsi dan nasional	10	10	100.00
9	Meningkatnya partisipasi masyarakat dalam pembangunan dan menjaga Lingkungan secara mandiri	Indeks pemberdayaan gender (IDG)	56.93	56.93	100.00

Sumber: Kantor Bupati Pesisir Selatan Sumatera Barat

Berdasarkan tabel 1.1 di atas dapat dilihat bahwa masih banyaknya kinerja yang tidak tercapai sesuai target kinerja pegawai pada Kantor Bupati Pesisir

Selatan, seperti pada sasaran terwujudnya pemerintahan yang akuntabel dan berkinerja dengan capaian 98,35%, kemudian pada sasaran meningkatnya perlindungan kesehatan masyarakat dengan capaian 86,27%, meningkatnya ekonomi masyarakat miskin dan rentan miskin dengan capaian 94,45%, sasaran menurunnya pengangguran dengan capaian 86,15%, lalu pada sasaran Pesisir Selatan menjadi daerah tujuan wisata favorit dan pantai barat Indonesia dengan capaian 34,43%, dan pada sasaran berkembangnya ekonomi kreatif dengan capaian 60,0%, yang menyebabkan beberapa indikator tidak tercapai sesuai yang ditargetkan dimana hal ini disinyalir disebabkan karena gaya kepemimpinan yang kurang optimal dilakukan kepada pegawai, ditambah lagi rendahnya disiplin kerja pada pegawai dan motivasi kerja yang kurang bagus.

Berdasarkan observasi awal bahwa masih terdapat beberapa pegawai yang cenderung lambat terhadap perubahan, sehingga usaha untuk mengembangkan diri masih kurang. Kondisi ini menarik bagi peneliti untuk melakukan penelitian lebih lanjut. kinerja pegawai dan sekaligus memberikan kontribusi positif terhadap kemajuan organisasi di Kantor Bupati Pesisir Selatan. Secara umum kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh faktor individu pegawai dan faktor organisasi.

Gaya kepemimpinan merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja. Menurut **Gede & Priartini (2018)** menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah sebagai proses dimana seseorang individu mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan bersama. Menurut **Barkhowa dkk., (2017)** gaya kepemimpinan merupakan salah satu unsur penentu keberhasilan organisasi, terutama dalam menuju perubahan. Menurut **Jamaludin (2017)** gaya kepemimpinan merupakan

kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran.

Berikut survey awal mengenai gaya kepemimpinan dengan melakukan penyebaran kuesioner awal pada 30 orang pegawai pada Kantor Bupati Pesisir Selatan :

Tabel 1.2

Hasil Kuesioner Awal Variabel Gaya Kepemimpinan Pada Kantor Bupati Pesisir Selatan

No	Pernyataan	Ya	Tidak	Ya %	Tidak %
1	Pemimpin mampu mengambil keputusan dengan baik	17	13	56,7%	43,3%
2	Pemimpin mampu memotivasi pegawai dengan baik	14	16	46,7%	53,3%
3	Pemimpin mampu berkomunikasi dengan baik pada pegawai	16	14	53,3%	46,7%
4	Pemimpin sangat pandai mengendalikan bawahan	17	13	56,7%	43,3%
5	Pemimpin sangat bertanggung jawab pada pegawainya	18	12	60,0%	40,0%

Sumber :30 Pegawai Kantor Bupati Pesisir Selatan

Berdasarkan tabel 1.2 hasil survey awal terhadap pegawai Kantor Bupati Pesisir Selatan, bahwa terlihat gaya kepemimpinan pada Kantor Bupati Pesisir Selatan masih belum memuaskan, hal ini bisa dilihat berdasarkan kemampuan pemimpin dalam memotivasi pegawai yang masih rendah yaitu yang memilih yang memilih ya bernilai 46,7%, dan jawaban dari semua pernyataan di atas yang menjawab ya masih belum mencapai 100%, masih banyak yang menjawab tidak.

Faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu disiplin kerja. Menurut **Syarkani (2017)** disiplin merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja

disebuah organisasi. Tindakan disipliner menuntut suatu hukuman terhadap karyawan yang gagal memenuhi standar-standar yang ditentukan. Tindakan disiplin yang dilaksanakan secara tidak benar adalah destruktif bagi karyawan dan organisasi. Menurut **Suherman (2018)** disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Berikut ini absensi pegawai pada Kantor Bupati Pesisir Selatan :

Tabel 1.3
Absensi Pegawai Pada Kantor Bupati Pesisir Selatan Tahun 2021

Bulan	Jumlah Pegawai	Keterangan				
		Hadir Tepat Waktu	Terlambat	Alpha	Izin	Sakit
Januari	113	104	6	-	2	1
Februari	113	101	5	4	2	1
Maret	113	106	4	-	2	1
April	113	111	1	-	1	-
Mei	113	106	3	-	3	1
Juni	113	102	7	-	2	2
Juli	113	99	7	3	2	2
Agustus	113	102	7	-	1	3
September	113	105	6	-	-	2
Oktober	113	107	2	-	3	1
November	113	110	1	-	2	-
Desember	113	108	2	-	2	1

Sumber: Kantor Bupati Pesisir Selatan

Dari tabel 1.3 diatas dapat dilihat bahwa tingkat disiplin pegawai masih rendah dapat dilihat dari tingkat kehadiran pegawai, dan pegawai yang datang terlambat. Disiplin kerja yang rendah akan berpengaruh pada kinerja pegawai Kantor Bupati Pesisir Selatan.

Selain itu, motivasi juga merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Dimana menurut **Fachreza et al., (2018)** kata motivasi kerja (*motivation*) kata dasarnya adalah motif (*motive*) yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Dengan demikian motivasi kerja berarti sesuatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan, yang berlangsung secara sadar.

Menurut **Nafi' Atqiya (2017)** motivasi adalah kunci dari organisasi yang sukses untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dalam organisasi dengan cara dan bantuan yang kuat untuk bertahan hidup. Motivasi adalah memberikan bimbingan yang tepat atau arahan, sumber daya dan imbalan agar mereka terinspirasi dan tertarik untuk bekerja dengan cara yang anda inginkan. Sedangkan menurut **Kalika (2017)** motivasi adalah proses membangkitkan perilaku, mempertahankan kemajuan perilaku, dan menyalurkan perilaku tindakan yang spesifik. Dengan demikian, motif (kebutuhan, keinginan) mendorong pegawai untuk bertindak. Motivasi adalah suatu proses yang dimulai dengan kebutuhan dalam diri manusia yang menciptakan kekosongan dalam diri seseorang.

Berikut survey awal mengenai motivasi kerja dengan melakukan penyebaran kuesioner awal pada 30 orang pegawai pada Kantor Bupati Pesisir Selatan :

Tabel 1.4
Hasil Kuesioner Awal Variabel Motivasi Kerja Pada Kantor Bupati Pesisir Selatan

No	Pernyataan	Ya	Tidak	Ya %	Tidak %
1	Gaji dapat member dorongan untuk bekerja dengan baik	19	11	63,3%	36,7%
2	Instansi memberi penghargaan atas prestasi yang diraih	17	13	56,7%	43,3%
3	Mendapatkan jaminan kesehatan dah hari tua	19	11	63,3%	36,7%
4	Merasa aman dalam melakukan pekerjaan	16	14	53,3%	46,7%
5	Pernah dipromosikan oleh pimpinan	17	13	56,7%	43,3%

Sumber :30 Pegawai Kantor Bupati Pesisir Selatan

Berdasarkan tabel 1.4 hasil survey awal terhadap pegawai Kantor Bupati Pesisir Selatan, hal ini mengetahui fenomena tentang motivasi kerja pegawai di Kantor Bupati Pesisir Selatan, motivasi kerja belum memuaskan, hal ini bisa dilihat dari beberapa jawaban pernyataan di atas yang menjawab ya tidak mencapai 100%, masih banyak yang menjawab tidak.

Penelitian yang dilakukan oleh **Ode & Muizu (2017)**, Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai variabel intervening. Metode penelitian yang digunakan Deskriptif Kuantitatif. Hasil penelitian bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh **Bahrum & Sinaga (2017)**, Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai. Metode penelitian yang digunakan Deskriptif Kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh **Prabasari & Netra (2017)**, Pengaruh Gaya

Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai. Metode penelitian yang digunakan Deskriptif Kuantitatif. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh **Syarkani (2017)**, Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Metode penelitian yang digunakan Deskriptif Kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh **Hajrina & Mariam (2017)**, Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Metode penelitian yang digunakan Deskriptif Kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh **Maduningtias (2018)** *The Effect of Working Discipline and Training on Employee Performance (at PT . Transkom Indonesia in Tangerang)*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh **Ma'ruf et al., (2020)** Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pada pt. nirha jaya tehnik makassar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh **Erica et al., (2020)** Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Aneka Gas Industri Tbk. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh **Puspitasari (2022)** *The Effect of Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance Through Work Procedures As*

Intervening Variables. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, dapat dilihat terdapat perbedaan hasil penelitian, dengan adanya perbedaan hasil penelitian ini penulis tertarik melakukan penelitian dengan menambah variabel baru dan objek penelitian yang juga berbeda, dengan judul penelitian **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Bupati Pesisir Selatan”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Dari uraian latar belakang, maka penulis dapat menentukan identifikasi masalahnya sebagai berikut :

1. Capaian kinerja Pada Kantor Bupati Pesisir Selatan belum tercapai sesuai target.
2. Gaya kepemimpinan yang masih kurang baik menyebabkan kinerja pegawai menurun.
3. Disiplin kerja pegawai yang masih rendah akan berdampak pada menurunnya kinerja pegawai.
4. Motivasi kerja pegawai masih rendah akan menyebabkan menurunnya kinerja pegawai.
5. Semangat kerja masih kurang akan berdampak pada kinerja pegawai.
6. Kurangnya komunikasi antara sesama pegawai akan menyebabkan menurunnya kinerja pegawai.

7. Lingkungan kerja yang kurang nyaman akan menyebabkan rendahnya kinerja pegawai.
8. Kurangnya tolong menolong antar sesama rekan kerja akan menyebabkan rendahnya kinerja pegawai.
9. Banyaknya penurunan kehadiran yang menunjukkan bahwa komitmen para pegawai mengalami penurunan sehingga mengakibatkan pada kinerja perusahaan yang semakin menurun.
10. Keterampilan kerja pegawai yang belum optimal

1.3. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah dan agar penelitian ini terfokus dan terarah, penulis perlu membatasi masalah yang diteliti sebagai variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan (X1) dan disiplin kerja (X2), dan motivasi kerja (Z) sebagai variabel intervening serta sebagai variabel terikatnya yaitu kinerja pegawai (Y) di Kantor Bupati Pesisir Selatan Tahun 2022.

1.4 Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang, identifikasi masalah dan batasan masalah diatas perumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja pada Kantor Bupati Pesisir Selatan?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja pada Kantor Bupati Pesisir Selatan ?
3. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bupati Pesisir Selatan?

4. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bupati Pesisir Selatan ?
5. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bupati Pesisir Selatan ?
6. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada Kantor Bupati Pesisir Selatan?
7. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada Kantor Bupati Pesisir Selatan?

1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian diatas adalah :

1. Untuk menganalisis dan mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja pada Kantor Bupati Pesisir Selatan
2. Untuk menganalisis dan mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi kerja pada Kantor Bupati Pesisir Selatan
3. Untuk menganalisis dan mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bupati Pesisir Selatan
4. Untuk menganalisis dan mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bupati Pesisir Selatan
5. Untuk menganalisis dan mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bupati Pesisir Selatan

6. Untuk menganalisis dan mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada Kantor Bupati Pesisir Selatan
7. Untuk menganalisis dan mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel sebagai variabel intervening pada Kantor Bupati Pesisir Selatan

1.5.3 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat member kegunaan yang dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Bagi Kantor Bupati Pesisir Selatan

Untuk dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan masukan kepada Kantor Bupati Pesisir Selatan yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan, disiplin kerja, kinerja pegawai dan motivasi pada Kantor Bupati Pesisir Selatan, bagi pegawai agar mereka dapat meningkatkan kinerja pegawainya dalam bekerja dengan tujuan untuk dapat tercapainya tujuan instansi seperti yang diinginkan.

2. Bagi Peneliti

Diharapkan dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan dalam penerapan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai faktor-faktor yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening.

3. Bagi Peneliti selanjutnya

Penelitian ini menjadi kontribusi dan bahan perbandingan serta reservasi bagi peneliti lain yang merasa tertarik untuk melakukan penelitian berikutnya.

4. Bagi pembaca

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan pengetahuan tentang Gaya Kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening