

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada berbagai bidang khususnya kehidupan berorganisasi, factor manusia merupakan masalah utama disetiap kegiatan yang ada didalamnya. Organisasi merupakan kesatuan social yang di koordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang reaktif dapat diidentifikasi, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan (Robbins, 2006 : 3). Semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan diprakarsai dan ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota Perusahaan. Perusahaan membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun karyawan pada pola tugas dan pengawasan yang merupa kan penentu tercapainya tujuan perusahaan.

Kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain (Suranta, 2002 : 120). Kepemimpinan cocok apabila tujuan perusahaan telah dikomunikasikan dan bawahan telah menerimanya. Seorang pemimpin harus menerapkan kepemimpinan untuk mengola bawahannya, karena seorang pemimpin harus menerapkan kepemimpinan untuk mengolah bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya (Wariddin dan Guritno, 2005 : 182). Perusahaan menggunakan penghargaan atau hadiah dan ketertiban sebagai alat untuk memotivasi karyawan. Pemimpin mendengar ide-ide dari para bawahan sebelum mengambil keputusan. Kepemimpinan yang ditetapkan menimbulkan motivasi seseorang untuk berprestasi. Sukses

tidaknya karyawan dalam prestasi kerja dapat dipengaruhi oleh kepemimpinan atasannya (Hardini, 2001 dalam Suranta 2002 : 121). Suranta, (2002 : 136) dan Tampubolon, (2007 : 115) telah meneliti pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja, menyatakan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain adanya kepemimpinan, motivasi juga merupakan suatu dorongan, upaya, keinginan yang ada didalam diri manusia yang memberi daya dan mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik dalam lingkungan pekerjaannya (Hakim, 2006). Motivasi sebagai proses yang bermula dari kekuatan atau kebutuhan yang mengakibatkan perilaku atau dorongan yang ditujukan pada sebuah tujuan atau insentif.

Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berkecakupan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Menurut Setyawan dan Wariddin (2006 : 181) kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah di harapkan oleh perusahaan tersebut, semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja yang tinggi, maka produktifitas karyawan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global.

Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Keberhasilan karyawan di ukur melalui kepuasan konsumen, berkurangnya jumlah keluhan dan tercapainya target yang optimal. Kinerja karyawan PT. Kelman Sumber Bahari Jembrana juga dapat melalui penyelesaian tugasnya secara efektif dan efisien serta melakukan peran dan fungsinya dan itu semua berhubungan linier dan berhubungan positif bagi keberhasilan suatu perusahaan.

Terdapat faktor yang memnurunkan kinerja karyawan, diantaranya adalah menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, pengaruh yang berasal dari lingkungannya, teman sekerja yang juga menurun semangatnya dan tidak adanya contoh yang harus dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik. Semua itu merupakan sebab menurunnya kinerja karyawan saat bekerja. Faktor-faktor

yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja diantaranya adalah kepemimpinan, motivasi dan iklim kerja.

PT. Kelman Sumber Bahari adalah sebuah perusahaan swasta yang bergerak dalam bidang penyedia ikan berkualitas ekspor dengan tujuan industri perhotelan dan restoran, perusahaan ini juga akan melakukan ekspor produk-produk ikan ke mancanegara, diantaranya Jepang, Australia, Timur Tengah, Amerika dan Taibe. Masyarakat lokal juga bisa membeli ikan hasil tangkapan ikan segar di lokasi budidaya ikan. Perusahaan ini didirikan dan telah beroperasi sejak tahun 2019. Dengan mengedepankan prinsip mutu dan kualitas terbaik, serta didukung oleh staf yang profesional.

Tabel 1.1
Target Kinerja Karyawan (Pendapatan) PT. Kelamn Sumber Bahari
Jembrana Tahun 2020

Bulan Tahun	Jumlah Karyawan	Target Pendapatan (Rp)	Pencapaian Pendapatan (Rp)	Presentase Pendapatan (%)
1	2	3	4	5
Januari	33	1.200.000.000	1.056.500.000	88,04
Februari	33	1.200.000.000	1.072.300.000	89,36
Maret	33	1.200.000.000	1.156.400.000	96,37
April	33	1.200.000.000	1.189.500.000	99,13
Mei	33	1.200.000.000	1.292.300.000	107,69
Juni	33	1.200.000.000	1.299.500.000	108,29
Juli	33	1.200.000.000	1.212.600.000	101,05
Agustus	33	1.200.000.000	1.121.500.000	93,46
September	33	1.200.000.000	1.022.500.000	85,21
Oktober	33	1.200.000.000	1.045.700.000	87,14
November	33	1.200.000.000	1.052.300.000	87,69
Desember	33	1.200.000.000	1.189.300.000	99,11

Sumber : PT. Kelman Sumber Bahari Jembrana

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas realisasi pencapaian target penjualan pada PT. Kelman Sumber Bahari tidak tercapai secara maksimal diduga karena rendahnya kinerja karyawan salah satunya dipengaruhi oleh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Ekstrinsik.

Fenomena rendahnya kinerja karyawan pada PT. Kelman Sumber Bahari diperkirakan disebabkan oleh kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional diduga dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Kelman Sumber Bahari. Terutama bagaimana pimpinan mampu mendedikasikan kompetensi, kekuatan dan keahliannya dalam mengatur dan membangkitkan semangat kerja dan kinerja bawahannya, sehingga visi, misi, tugas pokok dan fungsi PT. Kelman Sumber Bahari dapat dipenuhi sesuai yang dicita – citakan. Berdasarkan data wawancara dengan 5 karyawan fenomena yang terjadi pada karyawan PT. Kelman Sumber Bahari yaitu diduga peran seorang pemimpin yang tidak optimal dalam memberikan arahan, contohnya pimpinan hanya bisa memberikan pengarahan pada saat *metting* evaluasi pencapaian target, tanpa memberikan dorongan dan masukan baik secara langsung ataupun tidak langsung, keluhan ini langsung disampaikan oleh karyawan pada saat melakukan wawancara langsung keperusahaan, sehingga dalam hal ini PT. Kelman Sumber Bahari masih dihadapkan pada permasalahan peran kepemimpinan dalam menjalankan perusahaan.

Selain kepemimpinan transformasional, motivasi ekstrinsik diduga juga dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Kelman Sumber Bahari. motivasi kerja di dalam suatu organisas. Motivasi merupakan suatu

dorongan baik dari orang lain maupun dari diri sendiri untuk mengerjakan suatu pekerjaan dengan sadar dan semangat untuk mencapai target tertentu (Mulyadi, 2015 : 87). Untuk menggerakkan karyawan sesuai dengan yang dikehendaki perusahaan, maka haruslah dipahami motivasi karyawan itu sendiri yang menentukan perilakunya dalam bekerja. Motivasi untuk bekerja ini sangat penting bagi tinggi rendahnya produktifitas perusahaan. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Salah Satu permasalahan dasar adalah bagaimana meningkatkan efektivitas dan efisiensi dari organisasi di dalam menjalankan kegiatan dan pekerjaan yang telah direncanakan dan diprogramkan. Berdasarkan data wawancara dengan 5 karyawan fenomena yang terjadi pada PT. Kelman Sumber Bahari yaitu diduga motivasi karyawan cukup rendah. Motivasi kerja yang rendah ini disebabkan oleh kurangnya pengakuan hasil kerja karyawan oleh atasan, kebutuhan pokok karyawan yang kurang dipenuhi dan karyawan tersebut merasa kurang ada pujian dari atasan. Hal ini juga menyebabkan kurang puasnya karyawan terhadap kondisi PT. Kelman Sumber Bahari Jembrana.

1.2 Rumusan Masalah

Manusia merupakan sumber daya yang paling menentukan dalam mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan. Permasalahan dari perusahaan ini adalah tinggi rendahnya kinerja karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan permasalahan tersebut, diduga faktor kepemimpinan

transformatif dan motivasi ekstrinsik mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka pokok masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Kelman Sumber Bahari Jembrana ?
- 2) Apakah motivasi ekstrinsik kerja berpengaruh terhadap kinerja kerja di PT. Kelman Sumber Bahari Jembrana ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran yang mendalam dan memberikan bukti empiris mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional, motivasi ekstrinsik, dan iklim kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan:

- 1) Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja kerja pada PT. Kelman Sumber Bahari Jembrana.
- 2) Untuk Menganalisis pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kinerja kerja pada PT. Kelman Sumber Bahari Jembrana.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan tujuan penelitian di atas maka kegunaan penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Manfaat Teoritis

Sebagai peningkatan pengetahuandan wawasan bagi peneliti dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya yang berkaitan dengan pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan. Hasil dari penelitian ini juga diharapkan mampu memberikan manfaat bagi semua kalangan untuk mrnambah wawasan.

2) Manfaat praktis

a) Bagi penulis

Dapat menabab pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh dibangku kuliah dalam dunia kerja yang sesungguhnya.

b) Bagi perusahaan

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan dalam pengolaan SDM beserta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek SDM secara lebih baik.

c) Bagi mahasiswa

Diharapkan mengaplikasikan teori yang dapat dibangku kuliah dan juga memperoleh tambahan pengetahuan dan informasi dari penelitian ini.

d) Bagi Fakultas

Hasil penelitian ini dapat menambah refrensi bacaan perpustakaan di fakultas sehingga dapat di pergunakan penelitian yang sejenis lebih lanjut.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Goal Setting Theory*

Goal setting theory yang dikembangkan oleh Locke sejak 1968 telah mulai menarik minat dalam berbagai masalah dan isu organisasi. Menurut *goal setting theory*, individu memiliki beberapa tujuan, memilih tujuan, dan mereka termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut (Srimindarti, 2017). Teori ini mengasumsikan bahwa faktor utama yang memengaruhi pilihan yang dibuat individu adalah tujuan yang mereka miliki. *Goal setting theory* telah menunjukkan adanya pengaruh signifikan dalam perumusan tujuan (Arsanti, 2017).

Salah satu karakteristik dari *goal setting* adalah tingkat kesulitan tujuan. Tingkat kesulitan tujuan yang berbeda akan memberikan motivasi yang berbeda bagi individu untuk mencapai kinerja tertentu. Tingkat kesulitan tujuan yang rendah akan membuat individu memandang bahwa tujuan sebagai pencapaian rutin yang mudah dicapai sehingga akan menurunkan motivasi individu untuk berkreaitivitas dan mengembangkan kemampuannya. Sedangkan pada tingkat kesulitan tujuan yang lebih tinggi tetapi mungkin untuk dicapai, individu akan termotivasi untuk berfikir cara pencapaian tujuan tersebut.

2.1.2 Kepemimpinan Transformasional

- 1) Pengertian Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional berasal dari kata “*to transform*” yang berarti mentransformasikan atau mengubah sesuatu menjadi bentuk yang berbeda. Misalnya mentransformasi visi menjadi realita, potensi menjadi actual, laten menjadi manifest dan sebagainya. Dengan demikian, kepala sekolah dapat dikategorikan menerapkan kaidah ini, apabila dia mampu mengubah energi sumber daya manusia, Sudarwan Danim (2009: 59). Terry Kartono (1998: 38) dikatakan bahwa kepemimpinan transformasional adalah aktifitas mempengaruhi orang-orang bekerja sama untuk mencapai tujuan-tujuan yang mereka inginkan. Blass (1998) dalam Swandari (2003) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional sebagai pemimpin yang mempunyai kekuatan untuk mempengaruhi bawahan dengan cara-cara tertentu. Dengan penerapan kepemimpinan transformasional bawahan akan merasa dipercaya, dihargai, loyal dan respek kepada pimpinannya. O’Leary (2001) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang digunakan oleh seorang manajer bila ia ingin suatu kelompok melebarkan batas dan memiliki kinerja melampaui status quo atau mencapai serangkaian sasaran organisasi yang sepenuhnya baru. Kepemimpinan transformasional pada prinsipnya memotivasi bawahan untuk berbuat lebih baik dari apa yang bias dilakukan, dengan kata lain dapat meningkatkan kepercayaan atau keyakinan diri bawahan yang akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja.

Jadi, kepemimpinan transformasional (*transformational leadership*) istilah transformasional berinduk dari kata to transform, yang bermakna mentransformasikan atau mengubah sesuatu menjadi bentuk yang berbeda. Seorang pemimpin transformasional harus mampu mentransformasikan secara optimal sumber daya organisasidalam rangka mencapai tujuan yang bermakna sesuai dengan target yang telah ditentukan. Sumber daya yang dimaksud berupa sumber daya manusia, Fasilitas, dana dan faktr eksternal organisasi.

2) Indikator Kepemimpinan Transformasional

Ada beberapa indicator kepemimpinan transformasional menurut Indra kharis (2015) :

a) Kharisma

Kharisma dianggap kombinasi dari pesona dan daya tarik pribadi yang berkontribusi terhadap kemampuan luar biasa untuk membuat orang lain mendukung visi dan juga mempromosikannya dengan bersemangat.

b) Motivasi Inspiratif

Motivasi inspiratif menggambarkan pemimpin bergairah dalam mengkomunikasikan masa depan organisasi yang idealis. Pemimpin menggunakan komunikasi verbal atau penggunaan simbol-simbol yang ditujukan untuk memacu semangat bawahan. Pemimpin memotivasi bawahan akan arti penting visi dan misi organisasi sehingga seluruh bawahannya terdorong untuk

memiliki visi yang sama. Kesamaan visi ini memacu bawahan untuk bekerja sama mencapai tujuan jangka panjang dengan optimis. Sehingga pimpinan tidak saja membangkitkan semangat individu tapi juga semangat tim.

c) Stimulasi Intelektual

Stimulasi intelektual menggambarkan pemimpin mampu mendorong karyawan untuk memecahkan masalah lama dengan cara yang baru. Pemimpin berupaya mendorong perhatian dan kesadaran bawahan akan permasalahan yang dihadapi. Pemimpinan kemudian berusaha mengembangkan kemampuan bawahan untuk menyelesaikan permasalahan dengan pendekatan-pendekatan atau perspektif baru.

d) Perhatian yang Individual

Perhatian yang individual menggambarkan bahwa pimpinan selalu memperhatikan karyawannya, memperlakukan karyawan secara individual, melatih dan menasehati. Pemimpin mengajak karyawan untuk jeli melihat kemampuan orang lain. Pemimpin memfokuskan karyawan untuk mengembangkan kelebihan pribadi.

2.1.3 Motivasi Ekstrinsik

1) Pengertian motivasi ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik merupakan motivasi yang timbul dari keinginan untuk mendapatkan pujian atau hadiah dan menghindari hukuman. (Woolfolk, 1993: 337). (Winkel, 1084 : 27). Motivasi

ekstrinsik merupakan bentuk motivasi yang di dalamnya terkadang aktivitas dimulai dan diteruskan berdasarkan suatu dorongan dan diteruskan berdasarkan suatu dorongan yang tidak secara mutlak berkaitan dengan pencapaian tertentu. (Permana, 2009). Menjelaskan motivasi ekstrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari luar diri pekerja sebagai individu, berupa suatu kondisi yang mengharuskan melaksanakan pekerjaan secara maksimal. (Manullang, 2001) dinyatakan bahwa jika perusahaan menyediakan kondisi-kondisi kerja, upah, tunjangan atau keselamatan kerja yang tidak mencukupi, maka ia akan mendapat kesulitan dalam menarik karyawan-karyawan yang baik dan perputaran dan kemangkiran akan meningkat. Motivasi ekstrinsik adalah segala sesuatu yang diperoleh melalui pengamatan sendiri, ataupun melalui saran, ajuran atau dorongan orang lain menurut Gunarsa (2008: 51)

Berdasarkan pengertian dan penjelasan disimpulkan bahwa motivasi ekstrinsik merupakan motivasi yang berasal dari luar atau rangsangan yang didapatkan seseorang dari luar. Motivasi ini muncul karena seseorang yang ingin mendapatkan sesuatu karena perintah orang lain.

2) Indikator Motivasi Ekstrinsik

Menurut Herzberg dalam Mangkunegara Indikator motivasi ekstrinsik adalah :

a) Kompensasi

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima agen sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

b) Kondisi kerja

Kondisi kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas kerja.

c) Sistem administrasi dan kebijakan perusahaan

Sistem administrasi perusahaan yang mudah bagi para agen untuk melakukan transaksi yang berhubungan dengan pekerjaan dan kepentingannya, serta kebijakan perusahaan yang pantas untuk dijalankan atau dipatuhi oleh seseorang agen untuk mencapai tujuan perusahaan.

d) Kesempatan untuk berkembang

Pengembangan merupakan perencanaan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi. Pengembangan agen asuransi penting dilakukan dengan terencana dan berkesinambungan agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Perusahaan diharapkan mampu untuk berkembang mencari ilmu atau wawasan yang lebih luas.

2.1.4 Kinerja Karyawan

1) Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh seorang karyawan atau pegawai dalam mengemban tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.

Yang dimaksud dengan kualitas di sini adalah dilihat dari segi kebersihan, kehalusan dan ketelitian dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya. Sedangkan, yang dimaksud dengan kuantitas itu dilihat dari banyaknya jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh pegawai atau karyawan tersebut menurut (Mangkunegara, 2001 : 67). Kinerja diartikan sebagai sesuatu yang dihasilkan dari pekerjaan seseorang guna mencapai tujuan suatu organisasi dalam kurun waktu tertentu menurut (Tika, 2006 : 121). Sedangkan menurut Mangkuprawira dan Hubeis (2007 : 153), beliau mendefinisikan kinerja karyawan sebagai hasil dari proses pekerjaan yang terencana sesuai dengan waktu serta tempat berdasarkan karyawan dan organisasi yang bersangkutan.

Berdasarkan dari sekian banyak pendapat kinerja menurut para ahli di atas, kinerja dapat diartikan sebagai suatu hasil kerja yang telah dilakukan oleh seseorang dalam suatu perusahaan ataupun organisasi agar dapat tercapainya tujuan dari suatu perusahaan atau organisasi tersebut serta dapat meminimalisir kerugian. Dengan kata lain, kinerja dapat kita artikan sebagai suatu kesediaan dari individu ataupun kelompok individu untuk dapat melakukan tugasnya serta menyelesaikannya sesuai dengan tanggung jawab dan dengan seperti yang diharapkan.

2) Indikator kinerja karyawan

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, yaitu (Robbins, 2006 : 260) :

a) Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

b) Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

c) Ketepatan waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

d) Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

e) Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Ada beberapa hasil penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan kepemimpinan Multifungsional dan motivasi Ekstrinsik terhadap kinerja karyawan :

- 1) Penelitian oleh Sjahrudin (2017) dengan judul penelitian Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Utama Duta Harapan Makasar. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja kerja karyawan pada PT. Utama Duta Harapan Makasar. Pengumpulan data menggunakan data primer yang di peroleh dari hasil penyebaran kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Utama Duta Harapan Makasar yang berjumlah 110 orang karyawan tetap, penentuan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik stratified random sampling sebesar 10% sehingga di peroleh jumlah sampel sebanyak 50 responden. Penguji hipotesis dilakukan dengan menggunakan teknik Structural Equation Modelling (SEM) dengan bantuan software Warp PLS Ver.5.0 hasil penelitian ini membuktikan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja, sedangkan pada pengujian pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kepuasan kerja ditemukan bahwa stress kerja yang di miliki karyawan tergolong rendah namun tidak memberikan pengaruh yang nyata terhadap peningkatan kinerja kerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sama sama menggunakan gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi ekstrinsik sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat dan teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Perbedaan penelitian ini

dengan penelitian sebelumnya adalah lokasi penelitian sebelumnya dilakukan di PT. Utama Duta Harapan Makasar sedangkan lokasi penelitian ini dilakukan di Kelman Sumber Bahari Jembrana

- 2) Penelitian oleh Subudi (2017) dengan judul penelitian Pengaruh Gaya Kepemimpinan transformasional dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Karyawan pada Fave Hotel Seminyak. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan pada Fave Hotel Seminyak. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif, menggunakan metode kuantitatif serta menggunakan metode sensus dalam menentukan sampel. Kuesioner digunakan sebagai instrument utama penelitian menunjukkan gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Fame Hotel Seminyak. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sama sama menggunakan gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi ekstrinsik sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat dan teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah lokasi penelitian sebelumnya dilakukan di Fame Hotel Seminyak sedangkan lokasi penelitian ini dilakukan di Kelman Sumber Bahari Jembrana
- 3) Penelitian oleh Sjahrudin (2019) dengan judul penelitian Pengaruh Gaya Kepemimpinan transformasional dan Motivasi ekstrinsik terhadap

Kinerja Karyawan di Sekolah Tinggi Penyuluhan Pertanian (STPP). Pengumpulan data menggunakan data primer dengan teknik kuesioner yang populasinya diperoleh dari seluruh karyawan STPP Gowa dengan memakai rumus Slovin, maka diperoleh sampel sejumlah 81 karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis pertama diterima bahwa kepemimpinan transformasional memberikan kontribusi yang nyata terhadap kinerja karyawan. Hipotesis kedua diterima bahwa motivasi ekstrinsik memberikan kontribusi nyata terhadap kinerja karyawan. Pengaruh dominan ditunjukkan pada kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sama-sama menggunakan gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi ekstrinsik sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat dan teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah lokasi penelitian sebelumnya dilakukan di Sekolah Tinggi Penyuluhan Pertanian (STPP) sedangkan lokasi penelitian ini dilakukan di Kelman Sumber Bahari Jembrana.

- 4) Penelitian oleh Zamora (2019) dengan penelitian Pengaruh Gaya Kepemimpinan transformasional dan Motivasi ekstrinsik terhadap Kinerja Pegawai di bidang Pengelolaan Persampahan Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Batam. Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut $Y = 1,596 + 0,805 X_1 + 0,618 X_2 + (-0,471)$. Berdasarkan analisis data statistik, indikator dalam penelitian ini adalah variabel yang valid dan reliabel. Pada uji asumsi klasik,

modelregresi bebas multikoloniaritas, dan berdistribusi normal. Urutan secara individual pada masing-masing variabel yang paling berpengaruh adalah variabel dengan motivasi ekstrinsik, sedangkan kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sama sama menggunakan gaya kepemimpinan transrformasional dan motivasi ekstrinsik sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat dan teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah lokasi penelitian sebelumnya dilakukan di Dinas Lingkungan Hidup Kota Batam sedangkan lokasi penelitian ini dilakukan di Kelman Sumber Bahari Jembrana

- 5) Penelitian oleh Safariski (2019) dengan judul penelitian Pengaruh Kepemimpinan transformasional dan Motivasi ekstrinsik terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada Jamkrida Banten). Dalam penelitian ini Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Ekstrinsik sebagai variabel bebas, Kinerja Karyawan sebagai variabel terikat. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Dalam penelitian ini menggunakan data populasi dengan menggunakan metode sampel jenuh yaitu sebanyak 50 karyawan. Analisis data menggunakan metode uji asumsi klasik, uji parsial (uji t) dengan apilkasi SPSS 20. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Motivasi Ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sama sama menggunakan gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi ekstrinsik sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat dan teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah lokasi penelitian sebelumnya dilakukan di Jamkrida Banten sedangkan lokasi penelitian ini dilakukan di Kelman Sumber Bahari Jembrana

- 6) Penelitian oleh Riska (2020) dengan judul penelitian Pengaruh Gaya Kepemimpinan transformasional dan Motivasi ekstrinsik terhadap Kinerja Karyawan di PT. Solusky Yogyakarta. Sampel dalam penelitian ini diperoleh dengan menggunakan metode sampel jenuh atau metode sensius pada seluruh karyawan PT. Solusky Yogyakarta. Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 105 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa (1) Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan PT. Solusky Yogyakarta, (2) Motivasi Ekstrinsik berpengaruh terhadap kinerja karyawan di perusahaan PT. Solusky Yogyakarta. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sama sama menggunakan gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi ekstrinsik sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat dan teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian

sebelumnya adalah lokasi penelitian sebelumnya dilakukan di PT. Solusky Yogyakarta sedangkan lokasi penelitian ini dilakukan di Kelman Sumber Bahari Jembrana

- 7) Penelitian oleh Ujianto (2020) dengan judul penelitian Pengaruh Kepemimpinan transformasional dan Motivasi ekstrinsik terhadap Kinerja karyawan PT. Andi Dwi Haryanto Tunas Merapi Wonogiri. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, variabel penelitiannya adalah gaya kepemimpinan transformasional (X1), Motivasi Ekstrinsik (X2) dan kinerja karyawan (Y). populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT. Andi Dwi Haryanto Tunas. Merapi Wonogiri berjumlah 41 orang dan juga dijadikan sebagai sampel penelitian. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan bentuk angket. Menggunakan teknik analisis regresi berganda. Yang didukung dengan uji hipotesis, uji F dan lolos uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteskedastisitas. Berdasarkan hasil penelitian terdapat pengaruh positif yang signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini gaya kepemimpinan transformasional (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dan motivasi ekstrinsik (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sama sama menggunakan gaya kepemimpinan transformasional dan

motivasi ekstrinsik sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat dan teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah lokasi penelitian sebelumnya dilakukan di PT. Andi Dwi Haryanto Tunas. Merapi Wonogiri sedangkan lokasi penelitian ini dilakukan di Kelman Sumber Bahari Jembrana

- 8) Penelitian oleh Saputra (2020) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan transformasional dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Dosen. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa pengaruh dari kedua faktor tersebut baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja dosen. Metode penelitian yang digunakan eksplanatory survey. Temuan studi menemukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel kepemimpinan transformasional (X_1) terhadap kinerja dosen (Y) sebesar 27,39%, terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel terhadap kinerja dosen (Y) sebesar 26,69%, terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel motivasi ekstrinsik (X_2) terhadap kinerja dosen sebesar 21,03%, adapun pengaruh simultan ketiganya sebesar 73% yang berarti semakin baik persepsi dosen pada tiga variabel di atas, kinerjanya akan lebih baik. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sama sama menggunakan gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi ekstrinsik sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat dan teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah lokasi penelitian sebelumnya

dilakukan di Universitas sedangkan lokasi penelitian ini dilakukan di Kelman Sumber Bahari Jembrana

- 9) Penelitian Rivai (2020) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT Federal International Finance-Medan yang berjumlah 60 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Federal International Finance – Medan dan kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Federal International Finance - Medan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sama sama menggunakan gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi ekstrinsik sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat dan teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah lokasi penelitian sebelumnya dilakukan di PT Federal International Finance - Medan sedangkan lokasi penelitian ini dilakukan di Kelman Sumber Bahari Jembrana
- 10) Penelitian Potu dkk (2020) dengan judul Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Air Manado. Populasi sebanyak 224 karyawan dengan sampel sebanyak 70

partisipan yang dihitung dengan rumus Slovin. Pengukuran dengan Skala Likert dan analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda dengan SPSS. Hasil analisa yang telah dilakukan menunjukkan bahwa secara simultan motivasi internal dan motivasi eksternal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Air Manado dan secara parsial motivasi internal dan motivasi eksternal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Air Manado. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sama sama menggunakan gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi ekstrinsik sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat dan teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah lokasi penelitian sebelumnya dilakukan di PT. Air Manado sedangkan lokasi penelitian ini dilakukan di Kelman Sumber Bahari Jembrana