

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Menurut Nurhayati (2018:6) menyebutkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen mulai dari *planning, organizing, leading, and controlling* dalam setiap aktivitas atau fungsi operasional sumber daya manusia mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi, transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrialisasi, hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditujukan bagi peningkatan kontribusi produktif dari SDM organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien.

Manusia memiliki peran aktif dan dominan dalam setiap kegiatan, karena manusia adalah faktor produksi yang dapat mengelola faktor produksi lainnya, termasuk manusia itu sendiri sehingga manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan perusahaan (Lesmana, 2019). Maka dari itu, manusia ataupun karyawan memiliki peranan yang penting dalam pencapaian tujuan yang dimiliki oleh perusahaan, dikarenakan manusia menjadi penggerak dalam pemanfaatan dan pengelolaan seluruh sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan. Tujuan utama dari manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan dukungan guna meningkatkan efektivitas sumber daya manusia terhadap perusahaan. Suksesnya sebuah perusahaan dalam mencapai tujuan-tujuannya tergantung pada sumber daya manusia yang

terlibat di dalamnya, karena sumber daya manusia merupakan kekayaan utama bagi perusahaan (Sofyandi , 2019).

Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan (Hermawati, 2019). Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil, oleh karena itu upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya (Damayanti, *et al.*, 2018).

Kinerja adalah kualitas dan kuantitas kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka (Kawiana, *et al.*, 2018:37). Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis organisasi (Dalimunthe, 2018:55). Menurut Afandi (2018:83) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Menurut Mitrani dalam Kurniawati

(2018) mengatakan bahwa kinerja sebagai pernyataan sejauh mana seseorang telah memainkan perannya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peranan perseorangan atau dengan memperlihatkan kompetensi - kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi dalam suatu peranan tertentu atau secara lebih umum. Dalam mencapai pelaksanaan tugas, kinerja karyawan tidak hanya berupa kuantitas namun juga kualitas. Kinerja yang rendah akan berdampak negatif seperti penurunan sistem kerja yang membuat pekerjaan semakin lamban untuk diselesaikan. Keberhasilan kinerja karyawan secara langsung akan membentuk keberhasilan organisasi (Hariawan, 2018).

Faktor kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah motivasi kerja (Mangkunegara, 2019). Ricardianto (2018) mendefinisikan motivasi sebagai kekuatan yang nantinya memberi energi untuk dapat mengarahkan dan menopang perilaku individu. (Winardi, 2019) mengemukakan bahwa motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kerjanya secara positif atau negatif. Motivasi adalah dorongan dalam diri manusia, yaitu untuk mengambil tindakan, berpikir bahwa tindakan itu dapat memberikan apa yang dibutuhkan atau diharapkan oleh karena itu, jika interaksi seseorang dengan orang lain atau lingkungan dapat mendorongnya untuk melakukannya,

maka akan ada motivasi (Vidada, 2020). Dengan demikian pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan mendorong pegawai tersebut bekerja lebih semangat akan memberikan kontribusi yang positif terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dan lebih bergairah dalam bekerja tentunya meningkatkan kinerja pegawai.

Hal ini diperkuat berdasarkan penelitian Festingtyas dan Gilang (2020) mendapatkan hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya motivasi akan berdampak terhadap peningkatan kebahagiaan kehidupan pegawai dan peningkatan kinerjanya. Penelitian Susila, *et al.*, (2019) mendapatkan hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin meningkatnya motivasi di masing-masing bidang, karyawan dengan atasan maka akan kinerja karyawan juga akan meningkat. Penelitian Pangastuti, *et al.*, (2020) mendapatkan hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya dengan adanya motivasi maka karyawan dapat mengerjakan suatu pekerjaan dengan antusias. Penelitian Wardani, *et al.*, (2020) mendapatkan hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin kuat dorongan atau motivasi, maka semakin tinggi pula kinerjanya. Berbeda dengan penelitian Irawan, *et al.*, (2020) mendapatkan hasil bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya agar

perusahaan segera untuk meningkatkan motivasi agar dapat mencapai kinerja yang maksimal.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah komitmen (Porter, *et al.*, dalam Rivai, 2019). Mowday, dkk (2018) mengidentifikasi komitmen organisasi sebagai derajat seberapa jauh karyawan mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan keterlibatannya dalam organisasi tertentu. Menurut Ramadhan (2018) menyatakan bahwa komitmen berperan penting pada kinerja karyawan yang dapat menjadi motivasi atau mendorong seseorang untuk bertanggung jawab terhadap kewajibannya sehingga karyawan dapat menghadapi setiap tantangan dan kesulitan yang dihadapi. Menurut Mardiana dan Syariff (2018), komitmen organisasi merupakan salah satu topik yang akan selalu menjadi tinjauan baik bagi pihak manajemen dalam sebuah organisasi maupun bagi para peneliti yang khususnya berfokus pada perilaku manusia. Haryono dan Warso (2018) menyatakan bahwa komitmen organisasional terbentuk karena adanya kepercayaan, kemauan dan keinginan untuk mencapai suatu tujuan agar dapat mempertahankan eksistensinya sebagai bagian dari organisasi dalam kondisi baik ataupun buruk.

Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan Edward, *et al.*, (2020) dalam tulisannya menemukan bahwa, komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin baik komitmen organisasinya, akan meningkatkan kinerja karyawan. Mukaromah dan Artaya (2018) mendapatkan hasil bahwa komitmen organisasi

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan artinya, apabila komitmen organisasi tinggi maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Simatupang dan Saroyeni (2018) mendapatkan hasil bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai artinya, semakin besar komitmen organisasi yang dimiliki pegawai akan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Paramita, *et al.*, (2020) mendapatkan hasil bahwa komitmen organisasi berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan artinya, komitmen organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hasil yang berbeda ditemukan oleh Gamage, *et al.*, (2019) mendapatkan hasil bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja, artinya semakin menurunnya kesetiaan kerja karyawan terhadap organisasi maka semakin tidak adanya komitmen organisasi karyawan terhadap organisasi.

Selain komitmen organisasi, faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kepemimpinan transformasional (Swandari dan Sukma, 2019). Menurut Arsyad,dkk (2018) menyebutkan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan kepemimpinan yang mampu mengubah lingkungan kerja, motivasi kerja, nilai-nilai kerja dan pola kerja yang dipersepsikan bawahan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam organisasi. Sedangkan menurut Atika (2018) mengatakan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan transformasional maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan atau sebaliknya jika gaya kepemimpinan transformasional semakin

buruk maka kinerja karyawan juga mengalami penurunan, kebutuhan untuk membuat keputusan, kebutuhan memotivasi bawahan untuk berbuat lebih baik, dengan kata lain dapat meningkatkan kepercayaan atau keyakinan diri bawahan yang akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja.

Hal ini di dukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Zohra, *et al.*,(2018) mendapatkan hasil bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya kepemimpinan transformasional adalah gaya kunci yang menjadi sangat penting dalam beberapa dekade terakhir, setiap pemimpin yang memiliki motivasi yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian Putra, *et al.*,(2019) yang menyatakan bahwa, kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin baik pemimpin menerapkan gaya kepemimpinan transformasional, maka akan mendorong peningkatan kinerja karyawan secara langsung. Hasil penelitian sebelumnya yang di lakukan oleh Salustiano , *et al.*, (2019) mendapatkan hasil bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya untuk meningkatkan kinerja pegawai perlunya kepemimpinan tranformasional yang tepat sesuai dengan indikator. Penelitian Siagian, *et al.*, (2020) mendapatkan hasil bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya kepemimpinan transformasional yang efektif dan perubahan organisasi menyebabkan adanya peningkatan kinerja karyawan. Berbeda

dengan penelitian Tiksnayana, *et al.*, (2018) mendapatkan hasil bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya kepemimpinan transformasional sebaiknya lebih diutamakan oleh manajer karena berdasarkan hasil penelitian bahwa variabel kepemimpinan transformasional berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Kelurahan Peguyangan merupakan salah satu bagian perangkat daerah Kecamatan Denpasar Utara sebagai pelaksana teknis kewilayahan yang mempunyai wilayah kerja tertentu sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 73 Tahun 2005 tentang Kelurahan dan Peraturan Daerah Kota Denpasar Nomor 9 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kecamatan dan Kelurahan Kota Denpasar. Kelurahan Peguyangan sebagai bagian dari Kecamatan Denpasar Utara yang merupakan pusat Ibu Kota Provinsi Bali dan pusat berbagai kegiatan berada pada posisi yang sangat strategis. Posisi yang strategis ini menyebabkan pertumbuhan yang sangat pesat dalam bidang ekonomi, sosial budaya termasuk sisi lingkungan fisiknya. Pertumbuhan ekonomi yang sangat pesat masih menyisakan permasalahan yang menjadi isu mendasar dalam pembangunan Kelurahan Peguyangan yang perlu penanganan dari Pemerintah Kelurahan Peguyangan. Dengan bertambahnya jumlah penduduk setiap tahunnya maka akan membawa konsekuensi bertambahnya volume sampah serta kerawanan sosial. Selain itu, Tingginya pertumbuhan penduduk dapat menimbulkan permasalahan-permasalahan sosial, untuk itu

perlu dilakukan penataan administrasi kependudukan dan tertib administrasi kependudukan. Oleh sebab itu, untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam pelayanan kepada masyarakat maka dibutuhkan Aparatur Negara yang memiliki kemampuan pengetahuan dan ketrampilan yang handal melakukan antisipasi, menggali potensi dan cara baru dalam menghadapi penyelesaian permasalahan melalui peningkatan kualitas kinerja serta peningkatan kualitas pelayanan publik diperlukan guna memenuhi perkembangan kebutuhan masyarakat yang semakin meningkat. Terkait dengan hal tersebut penanganan yang dilakukan adalah peningkatan kualitas sumber daya manusia dan sikap mental aparatur sebagai pelayan masyarakat dan penyelenggara pemerintahan menuju aparatur dan abdi masyarakat yang profesional serta peningkatan sarana dan prasarana untuk meningkatkan kinerja aparatur.

Berdasarkan observasi dan pengamatan yang dilakukan pada pegawai memang benar terdapat permasalahan pada kinerja pegawai, yaitu kurangnya kualitas dan kuantitas dari para pegawai yang menyebabkan pekerjaan yang seharusnya diselesaikan tepat waktu menjadi terhambat karena kinerja yang semakin menurun serta kinerja pegawai berada pada kondisi belum optimal. Lurah selaku pemimpin perlu menilai faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja. Simanjuntak (2018) menyatakan bahwa penilaian kinerja atau sering disebut dengan evaluasi kinerja merupakan suatu metode dan proses penilaian pelaksanaan tugas seseorang, sekelompok orang, unit-unit kerja dalam suatu organisasi atau perusahaan sesuai dengan standar kinerja. Di dalam melakukan

penilaian kinerja pegawai, Lurah selaku pemimpin harus memilih standar penilaian kinerja sendiri, sehingga penilaian kinerja pegawai di kelurahan dapat dilakukan se-objektif mungkin. Adapun data yang diperoleh penulis mengenai kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1
Standar Penilaian Kinerja Pegawai
Pada Kantor Kelurahan Peguyangan

No	Kategori	Persentase
1.	Sangat baik	80%-100%
2.	Baik	71%-85%
3.	Sedang	57%-70%
4.	Buruk	31%-56%
5.	Sangat buruk	≤ 27%

Sumber : Kantor Kelurahan Peguyangan,(2021)

Berdasarkan Tabel 1.1 menurut data Kelurahan Peguyangan menjelaskan bahwa standar penilaian di organisasi dilihat berdasarkan persentase, kinerja yang sangat baik mendapatkan persentase antara 86% - 100%, kriteria baik mendapatkan persentase sebesar 71% - 85%, kategori sedang mendapatkan persentase 57% - 70%, serta kategori rendah dan sangat rendah berada pada persentase 31% - 56% dan dibawah 27%. Dari standar penilaian kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Peguyangan, didapatkan hasil rekapitulasi kinerja tahunan periode tahun 2019 hingga 2021 sebagai berikut:

Tabel 1.2
Hasil Penilaian Kinerja Pegawai
Kelurahan Peguyangan Periode Tahun 2019– 2021

No	Tahun	Hasil Penilaian	Kategori
1	2019	73,34 %	Baik
2	2020	64 %	Sedang
3	2021	53,33 %	Buruk

Sumber : Kantor Kelurahan Peguyangan (2021)

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat dilihat hasil rekapitulasi penilaian kinerja pegawai selama 3 (tiga) tahun terakhir terhitung mulai tahun 2019 sampai dengan tahun 2021. Bahwa kinerja pegawai pada Kelurahan Peguyangan mengalami penurunan dari tahun 2019 sebesar 73,34%, kemudian di tahun 2020 terjadi penurunan sebesar 64% (9,34%) dan pada tahun 2021 kinerja pegawai mengalami penurunan kembali menjadi 53,33% (10,67%). Berdasarkan wawancara terhadap I Gede Sudi Arcana, S.sn, M.Si., bahwa adanya penurunan sebesar 10,67% dari tahun 2020 ke tahun 2021 karena permasalahan pada kinerja pegawai dimana masih ditemukannya pegawai yang sering terlambat dan tugas – tugas yang diberikan tidak dapat diselesaikan tepat waktu sehingga menyebabkan penurunan kinerja pegawai.

Berdasarkan wawancara dengan beberapa pegawai, penurunan kinerja pegawai disebabkan oleh beberapa faktor salah satunya adalah rendahnya motivasi kerja yang ada seperti rekan kerja seringkali keberatan diminta untuk menggantikan tugas apabila pegawai yang bersangkutan berhalangan hadir yang membuat kurang terjaganya hubungan baik pegawai dengan sesama rekan kerja. Selain itu, pegawai merasa adanya hubungan yang kurang baik dalam

operasional pada Kelurahan Peguyangan baik hubungan dengan sesama rekan kerja maupun dengan atasan. Pimpinan seringkali terlalu sibuk dengan pekerjaan yang membuat pegawai enggan untuk sekedar bertegur sapa dengan pimpinan.

Berdasarkan wawancara dengan beberapa pegawai, penurunan kinerja pegawai juga disebabkan oleh rendahnya komitmen organisasi yang ada. Rendahnya komitmen organisasi dapat dilihat dari tingkat absensi pegawai yang cukup tinggi. Berikut data absensi pegawai pada Kelurahan Peguyangan 2021:



Tabel 1.3
Tingkat Absensi Pegawai
Kelurahan Peguyangan 2021

No	Bulan	Jumlah karyawan (orang)	Jumlah Hari Kerja (hari)	Jumlah Hari Kerja Seharusnya (hari)	Absensi	Jumlah Hari Kerja Senyatanya (hari)	Persentase Absensi (%)
1	2	3	4	$5 = 3 \times 4$	6	$7 = 5 - 6$	$8 = 6:5 \times 100$ (%)
1	Januari	35	22	770	25	745	3,25
2	Februari	35	20	700	24	676	3,43
3	Maret	35	23	805	27	778	3,36
4	April	35	24	840	29	811	3,46
5	Mei	35	22	770	27	743	3,51
6	Juni	35	22	770	29	741	3,77
7	Juli	35	21	735	24	711	3,27
8	Agustus	35	22	770	28	742	3,63
9	September	35	21	735	24	711	3,27
10	Oktober	35	22	770	29	741	3,77
11	November	35	21	735	26	709	3,54
12	Desember	35	20	700	25	675	3,58
Jumlah			260	9100	317	8783	41,84
Rata rata		35	22	759	27	732	3,49

Sumber : Kantor Kelurahan Peguyangan, (2021)

Menurut Ardana dkk (2017:3) tingkat absensi 3-10% dikategorikan tinggi dan dibawah 3% dikategorikan rendah. Berdasarkan tabel 1.3 diatas dapat dijelaskan bahwa rata-rata tingkat absensi pegawai Kelurahan Peguyangan sebesar 3,49% yang tergolong tinggi. Hal ini menunjukkan rendahnya komitmen organisasi pada Kantor Kelurahan Peguyangan. Beberapa pegawai juga menyatakan keberatan jika diminta bekerja lembur atau menggantikan tugas pegawai lain.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara terhadap pegawai Kelurahan Peguyangan, ditemukan suatu permasalahan terkait kepemimpinan transformasional dimana pimpinan masih memiliki sikap otoriter kepada bawahan dengan memberikan perintah kepada pegawai, pemimpin hanya berorientasi pada hasil kerja sehingga kurang memperhatikan proses pegawai dalam bekerja, karena pada hakekatnya pegawai tidak bisa ditekan dalam bekerja. Ketidakstabilan pemimpin memiliki efek bagi pegawai diantaranya terjadi kejenuhan pegawai dalam melakukan suatu pekerjaan serta terjadinya penurunan kinerja pegawai.

Berdasarkan permasalahan tersebut penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut untuk mendapatkan hasil penelitian yang lebih akurat dan terbaru yang berfokus pada “Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi, dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kelurahan Peguyangan”.

1.2 Rumusan Permasalahan

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka permasalahan yang diangkat dalam penulisan ini adalah:

- 1) Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kelurahan Peguyangan?
- 2) Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kelurahan Peguyangan?

- 3) Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kelurahan Peguyangan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan pokok permasalahan yang tertera di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Kelurahan Peguyangan
- 2) Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Kelurahan Peguyangan
- 3) Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai Kelurahan Peguyangan

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang dijelaskan, adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Secara Teoritis.

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi sebagai pengembangan ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan pengaruh motivasi kerja, komitmen organisasi dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai Kelurahan Peguyangan.

2) Secara Praktis.

Sebagai bahan pertimbangan dalam dalam mempertimbangkan variabel-variabel penelitian ini untuk meningkatkan motivasi kerja , komitmen organisasi, dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai Kelurahan Peguyangan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 *Grand Theory*

2.1.1 *Goal Setting Theory*

Teori penetapan tujuan atau *Goal Setting Theory* awalnya dikemukakan oleh Locke (1968), yang menunjukkan adanya keterkaitan antara tujuan dan kinerja seseorang terhadap tugas. Teori ini menjelaskan bahwa perilaku seseorang ditentukan oleh dua buah cognition yaitu *content (values)* dan *intentions* (tujuan). Orang telah menentukan *goal* atas perilakunya di masa depan dan *goal* tersebut akan mempengaruhi perilaku yang sesungguhnya terjadi. Perilakunya akan diatur oleh ide (pemikiran) dan niatnya sehingga akan mempengaruhi tindakan konsekuensi kinerjanya. Proses penetapan tujuan (*Goal setting theory*) dapat dilakukan berdasarkan prakarsa sendiri/diwajibkan oleh organisasi sebagai satu kebijakan (Wangmuba dalam Ramandei, 2019). *Goal setting theory* menjelaskan hubungan antara tujuan yang diterapkan dengan prestasi kerja (kinerja). Dengan penentuan sasaran (*goal*) yang spesifik, seseorang akan mampu membandingkan apa yang telah dilakukan dengan sasaran (*goal*) yang spesifik. Berdasarkan penelitian-penelitian yang dilakukan, temuan utama dari *goal-setting theory* adalah bahwa orang yang diberi tujuan yang spesifik, sulit tetapi dapat dicapai, memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan orang-orang yang menerima tujuan sama sekali. Pada saat yang sama, seseorang juga harus memiliki kemampuan yang cukup, menerima tujuan yang ditetapkan dan menerima umpan balik yang berkaitan dengan kinerja.

Berdasarkan uraian di atas, maka diasumsikan bahwa untuk mencapai kinerja yang optimal harus ada kesesuaian tujuan individu dan organisasi. Dengan menggunakan pendekatan *Goal setting theory*, kinerja karyawan yang baik dalam menyelenggarakan pelayanan publik diindentikkan sebagai tujuannya.

2.2 Kinerja

2.2.1 Pengertian Kinerja

Menurut Afandi (2018) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Menurut Kaswan (2018) mengemukakan bahwa kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak/besar mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Maka untuk mendapatkan kinerja yang baik dari seseorang karyawan, sebuah organisasi harus dapat memberikan saran dan prasarana sebagai penunjang dalam penyelesaian pekerjaan.

Kinerja adalah kualitas dan kuantitas kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka (Kawiana, *et al.*, 2018). Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis organisasi (Dalimunthe, 2018),

kinerja yang rendah akan berdampak negatif seperti penurunan sistem kerja yang membuat pekerjaan semakin lamban untuk diselesaikan. Berbagai usaha yang dilakukan oleh organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawannya, misalnya melalui pendidikan, pelatihan, kompensasi, motivasi, dan gaya kepemimpinan. Menurut Mitrani dalam Kurniawati (2018) mengatakan bahwa kinerja sebagai pernyataan sejauh mana seseorang telah memainkan perannya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peranan perseorangan atau dengan memperlihatkan kompetensi - kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi dalam suatu peranan tertentu atau secara lebih umum.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu prestasi yang dicapai seseorang dalam kurun waktu tertentu yang merupakan bentuk kualitas dirinya terhadap tanggung jawab dan peran yang diberikan. Jadi kinerja merupakan suatu hasil kerja atau prestasi kerja dalam bentuk kegiatan yang telah direncanakan berdasarkan sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan dan dilaksanakan dalam jangka waktu tertentu.

2.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Sanjaya (2019) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah :

a) Faktor Internal Pegawai

Faktor-faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Faktor-faktor bawaan, misalnya bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Sementara itu,

faktor-faktor yang diperoleh, misalnya kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, dan komitmen kerja.

b) Faktor-faktor Lingkungan Internal Organisasi

Dalam melaksanakan tugasnya, pegawai memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Dukungan tersebut sangat memengaruhi tinggi rendahnya pegawai. Sebaliknya, jika sistem kompensasi dan iklim kerja organisasi buruk, kinerja karyawan akan menurun. Faktor internal organisasi lainnya misalnya strategi organisasi, dukungan sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan, serta sistem manajemen dan kompensasi. Oleh karena itu, manajemen organisasi harus menciptakan lingkungan internal organisasi yang kondusif sehingga dapat mendukung dan meningkatkan produktivitas karyawan.

c) Faktor Lingkungan Eksternal Organisasi

Faktor-faktor lingkungan eksternal organisasi adalah keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang memengaruhi kinerja karyawan.

2.2.3 Indikator Kinerja Karyawan

Adapun indikator Kinerja Karyawan menurut Sanjaya (2019) adalah

a) Kualitas Kerja

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

b) Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

c) Pelaksanaan Tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

d) Tanggung Jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melakukan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan/instansi.

Sedangkan menurut Menurut Diputra, *et al.*, (2018) indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima indikator, yaitu:

a) Kualitas Kerja

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

b) Kuantitas Pekerjaan

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

c) Ketepatan Waktu

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) Efektifitas Kerja

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

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.

2.3 Motivasi Kerja

2.3.1 Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Syamsiah (2018), motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar seseorang mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. motivasi kerja merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal. Menurut Afandi (2018) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individual karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dilakukan mendapat hasil

yang baik dan berkualitas. Motivasi menurut Kaengke (2018) adalah suatu tindakan untuk memenuhi orang lain berperilaku (*to behave*) secara teratur.

Ricardianto (2018) mendefinisikan motivasi sebagai kekuatan yang nantinya memberi energi untuk dapat mengarahkan dan menopang perilaku individu. (Winardi, 2019) mengemukakan bahwa motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau negatif. Motivasi adalah dorongan dalam diri manusia, yaitu untuk mengambil tindakan, berpikir bahwa tindakan itu dapat memberikan apa yang dibutuhkan atau diharapkan oleh karena itu, jika interaksi seseorang dengan orang lain atau lingkungan dapat mendorongnya untuk melakukannya, maka akan ada motivasi (Vidada, 2020).

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan pengertian motivasi kerja adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan, dan energi tersebut menimbulkan semangat atau dorongan untuk bekerja.

2.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Syamsiah (2018) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seorang karyawan berasal dari 2 faktor, yaitu:

a) Faktor Internal

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam diri seorang karyawan.

Faktor internal terdiri dari persepsi mengenai diri sendiri, harga diri, prestasi,

harapan, kebutuhan, pembawaan individu, tingkat pendidikan, dan pengalaman masa lalu.

b) Faktor Eksternal

Faktor eksternal adalah faktor yang berasal dari luar diri karyawan. Faktor ini terdiri dari lingkungan kerja, pemimpin dan gaya kepemimpinannya, tuntutan perkembangan organisasi, dan dorongan atasan.

2.3.3 Indikator Motivasi Kerja

Menurut Afandi (2018) menyebutkan beberapa indikator dari motivasi kerja yaitu sebagai berikut :

a) Balas Jasa

Kompensasi yang diterima pegawai yang berbentuk barang, jasa dan uang karena jasanya yang dilibatkan pada organisasi.

b) Kondisi Kerja

Kondisi atau keadaan lingkungan kerja yang baik dimana kondisi kerja tersebut memberikan rasa nyaman dalam bekerja dan mendukung pegawai untuk menjalankan aktivitasnya dengan baik.

c) Fasilitas Kerja

Segala sesuatu yang terdapat dalam organisasi yang ditempati dan dinikmati oleh pegawai, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.

d) Prestasi Kerja

Suatu capaian atau hasil kerja yang didapat pegawai dari pekerjaannya dalam upaya untuk mendapatkan penghargaan pada perusahaan di tempatnya bekerja.

e) Pengakuan Dari Atasan

Pernyataan atau pengakuan yang diberikan dari atasan kepada karyawan atas hasil kerja yang telah dicapai oleh karyawan itu sendiri.

f) Pekerjaan Itu Sendiri

Dimana pekerjaan tersebut memberikan kesempatan untuk belajar, kesempatan untuk pegawai dapat menerima tanggung jawab dalam bekerja dan kemajuan untuk setiap pegawai dalam suatu organisasi.

Sedangkan menurut Hasibuan (2017) menyebutkan bahwa indikator dari motivasi kerja adalah sebagai berikut:

a) Kebutuhan Akan Berprestasi

Suatu keinginan untuk mengatasi/mengalahkan suatu tantangan, untuk kemajuan, dan pertumbuhan.

b) Kebutuhan Akan *Afiliasi*

Dorongan untuk melakukan hubungan dengan orang lain.

c) Kebutuhan Akan Kompetensi

Dorongan untuk melakukan pekerjaan yang bermutu.

d) Kebutuhan Akan Kekuasaan.

Dorongan yang dapat mengendalikan suatu keadaan. Dalam hal ini ada kecenderungan untuk mengambil resiko dan menghancurkan rintangan yang terjadi.

2.4 Komitmen Organisasi

2.4.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Mowday, dkk (2018) mengidentifikasi komitmen organisasi sebagai derajat seberapa jauh karyawan mengidentifikasi dirinya dengan organisasi

dan keterlibatannya dalam organisasi tertentu. Menurut Ramadhan (2018) menyatakan bahwa komitmen berperan penting pada kinerja karyawan yang dapat menjadi motivasi atau mendorong seseorang untuk bertanggung jawab terhadap kewajibannya sehingga karyawan dapat menghadapi setiap tantangan dan kesulitan yang dihadapi. Menurut Mardiana dan Syariff (2018), komitmen organisasi merupakan salah satu topik yang akan selalu menjadi tinjauan baik bagi pihak manajemen dalam sebuah organisasi maupun bagi para peneliti yang khususnya berfokus pada perilaku manusia.

Haryono dan Warso (2018) menyatakan bahwa komitmen organisasional terbentuk karena adanya kepercayaan, kemauan dan keinginan untuk mencapai suatu tujuan agar dapat mempertahankan eksistensinya sebagai bagian dari organisasi dalam kondisi baik ataupun buruk. Menurut Luthans (2019) komitmen organisasi sering didefinisikan sebagai sebuah keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tertentu, keinginan untuk mendesak usaha pada tingkat tinggi atas nama organisasi, keyakinan yang pasti dalam dan penerimaan atas nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah suatu hubungan antara individu karyawan dalam sebuah organisasi yang memberikan kesetiiaannya yang akan tetap bertahan di dalam organisasi tersebut, berkorban dan bertanggung jawab demi memperlancar tujuan organisasi.

2.4.2 Faktor – faktor Komitmen Organisasi

Darmadi (2018) mengemukakan faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu:

- a) Faktor Personal, misalnya Usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian, dll. Termasuk faktor kepribadian antara lain etos kerja, kesediaan untuk memberi keuntungan pada organisasi dari apa yang dikerjakan dan keinginan untuk mengaktualisasikan diri dan pengembangan karir.
- b) Faktor *Organisasional*, meliputi kepekaan terhadap loyalitas organisasi, keamanan kerja dan insentif ekonomi.
- c) Faktor *Relasional*, meliputi kepercayaan dari atasan, komunikasi dengan atasan dan rekan kerja serta umpan balik positif dari pimpinan atau klien.

2.4.3 Indikator Komitmen Organisasi

Adapun indikator komitmen organisasi mengacu pada Meyer dan Allen (2017) yaitu:

- a) Komitmen *Afektif* (*affective commitment*), menyangkut keterikatan emosional pekerjaan pada identifikasi dengan dan pelibatan dalam organisasi.
- b) Komitmen *Normatif* (*Normative commitment*), menyangkut perasaan pekerjaan atas kewajiban untuk tetap tinggal dengan organisasi karena itu merupakan perasaan pekerja atas kewajiban untuk dilakukan.
- c) Komitmen *Kontinuan* (*Continuance commitment*), menyangkut komitmen didasarkan pada biaya yang bersangkutan dengan pekerja dengan meninggalkan organisasi. Ini mungkin karena hilangnya senioritas untuk promosi atau tunjangan.

Sedangkan menurut Sopiha (2018) indikator yang digunakan untuk mengukur komitmen organisasi yaitu:

- a) Kemauan karyawan

Kemauan karyawan dilihat dari adanya keinginan karyawan untuk mengusahakan agar tercapainya kepentingan organisasi.

b) Kesetiaan karyawan

Kesetiaan karyawan dilihat dari karyawan berkeinginan untuk mempertahankan keanggotaannya untuk terus menjadi salah satu bagian dari organisasi.

c) Kebanggaan karyawan

Kebanggaan karyawan ditandai dengan karyawan merasa bangga telah menjadi bagian dari organisasi yang diikutinya dan merasa bahwa organisasi tersebut telah menjadi bagian dalam hidupnya.

2.5 Kepemimpinan Transformasional

2.5.1 Pengertian Kepemimpinan Transformasional

Menurut Arsyad,dkk (2018) menyebutkan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan kepemimpinan yang mampu mengubah lingkungan kerja, motivasi kerja, nilai-nilai kerja dan pola kerja yang dipersepsikan bawahan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam organisasi. Sedangkan menurut Atika (2018) mengatakan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan transformasional maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan atau sebaliknya jika gaya kepemimpinan transformasional semakin buruk maka kinerja karyawan juga mengalami penurunan, kebutuhan untuk membuat keputusan, kebutuhan memotivasi bawahan untuk berbuat lebih baik, dengan kata lain dapat meningkatkan kepercayaan atau keyakinan diri bawahan yang akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja.

Menurut Wardani & Eliyana, (2020) kepemimpinan transformasional yang digagas oleh Bass pada tahun 2003 menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional adalah praktik mengidentifikasi motivasi, nilai dan kebutuhan atasan dan bawahan dengan tujuan untuk memuaskan seluruh kelompok. Menurut (Syabarrudin *et al.*, 2020) kepemimpinan transformasional akan memotivasi orang lain untuk melakukan lebih dari yang seharusnya dan seringkali lebih dari yang mereka pikirkan. Mereka menetapkan ekspektasi yang lebih menantang dan biasanya mencapai kinerja yang lebih tinggi. Jenis kepemimpinan ini diyakini akan menjadi salah satu faktor pendorong bagi karyawan untuk berinovasi atau melakukan perubahan lebih baik dari sebelumnya. Menurut Khoirusnandi (2017), kepemimpinan transformasional merupakan kepemimpinan yang mampu mengubah lingkungan kerja, motivasi kerja, nilai-nilai kerja dan pola kerja yang dipersepsikan bawahan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam organisasi.

Dari beberapa teori tentang kepemimpinan transformasional yang dikemukakan para ahli, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional adalah kemampuan seorang pemimpin dalam mengarahkan, mempengaruhi dan memotivasi bawahannya untuk bekerja diatas ekspektasi yang diharapkan demi kepentingan dan tujuan organisasi.

2.5.2 Faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan Transformasional

Menurut Bass (2017) faktor-faktor kepemimpinan transformasional adalah sebagai berikut:

a) Karisma

Karisma ditandai dengan kekuatan visi dan penghayatan akan misi, menimbulkan hormat, meningkatkan optimisme, menekankan pentingnya tujuan, dan pemimpin akan membuat bawahan memiliki kepercayaan diri.

b) Inspirasional

Inspirasional mencakup kapasitas seorang pemimpin untuk menjadi panutan bagi bawahannya. Pemimpin menyampaikan tujuan yang jelas dan menjadi contoh yang baik bagi bawahannya.

c) Perhatian Individual

Perhatian dapat berupa bimbingan dan mentoring kepada bawahan. Pemimpin memberikan perhatian personal terhadap bawahannya dan memberi perhatian khusus agar bawahan dapat mengembangkan kemampuan.

d) Stimulus Intelektual

Stimulus intelektual yakni kemampuan pemimpin untuk menghilangkan keengganan bawahan untuk mencetuskan ide-ide, mendorong bawahan lebih kreatif dan menstimulus pemikiran dari bawahan dalam memecahkan permasalahan.

2.5.3 Indikator Kepemimpinan Transformasional

Menurut Bass (2017), terdapat empat komponen kepemimpinan transformasional, yaitu:

- a) Idealized Influence (Pengaruh Ideal), adalah perilaku pemimpin yang memberikan visi dan misi, memunculkan rasa bangga, serta mendapatkan respek dan kepercayaan bawahan.

- b) Inspirational Motivation (Motivasi Inspirasional), adalah perilaku pemimpin yang mampu mengkomunikasikan harapan yang tinggi, menyampaikan visi bersama secara menarik, dan menginspirasi bawahan untuk mencapai tujuan yang menghasilkan kemajuan penting bagi organisasi.
- c) Intellectual Stimulation (Stimulasi Intelektual), adalah perilaku pemimpin yang mampu meningkatkan kreativitas dan inovasi bawahan, meningkatkan rasionalitas, dan pemecahan masalah secara cermat.
- d) Individualized Consideration (Pertimbangan Individual), adalah perilaku pemimpin yang memperlakukan masing-masing bawahan sebagai seorang individu dengan kebutuhan, kemampuan, dan aspirasi yang berbeda, serta melatih dan memberikan arahan.

2.6 Penelitian Terdahulu

2.6.1 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

1. Ria Festiningtyas and Alini Gilang (2020) yang berjudul "*The Influence Of Motivation On Employee Performance*". Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 70 karyawan dan sampel yang digunakan yaitu seluruh jumlah populasi Metode analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linier sederhana. Hasil yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama – sama mengkaji pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah tempat penelitian yang berbeda.
2. Silvia Intan Wardani, Yuli Peristiowati and Nurwijayanti (2020) yang berjudul "*The Effect of Motivation, Competence and Work Environment on*

Employee Performance in Brawijaya Hospital Lawang Malang". Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 102 orang dan sampel yang digunakan yaitu seluruh jumlah populasi. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linier. Hasil penelitian ini Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama – sama mengkaji pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah tempat penelitian yang berbeda.

3. Putu Ayu Desy Pangastuti, Sukirno and Riyanto Efendi (2020) yang berjudul *"The Effect of Work Motivation and Compensation on Employee Performance"*. Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 71 karyawan dan sampel yang digunakan yaitu seluruh jumlah populasi. Metode analisis data dalam penelitian menggunakan regresi berganda. Hasil penelitian menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama – sama mengkaji pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah tempat penelitian yang berbeda.
4. Gede Putu Agus Jana Susila, I Nengah Suarmanayasa, Putu Gede Parma (2019) yang berjudul *"The Effect of Training and Work Motivation on Employee Performance"* menggunakan teknik analisis data analisis jalur dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama-sama mengkaji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah tempat penelitian yang berbeda.

5. Damar Aji Irawan, Hanita Marsherina, and Jessica Evasari, Marceline.(2020) yang berjudul “*Employee Performance: The Effect of Work Motivation, Work Discipline, and Job Satisfaction at one of music companies in Indonesia*” menggunakan teknik analisis data analisis regresi linier berganda dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama-sama mengkaji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah tempat penelitian yang berbeda.

2.6.2 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja

1. Siti Sholihatun Mukaromah and I Putu Artaya (2018) yang berjudul “*The Influence of Training, Empowerment, and Organizational Commitment on Employee Performance at PT Rachmat Jaya Sejati Gresik*”. Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 35 karyawan dan sampel yang digunakan yaitu seluruh jumlah populasi. Metode Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil pengujian menunjukkan bahwa Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama – sama mengkaji pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah tempat penelitian yang berbeda.
2. Aprilynn Clarissa Simatupang and Putu Saroyeni (2018) yang berjudul “*The Effect of Discipline, Motivation and Commitment to Employee Performance*”. Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 78 responden dan sampel yang digunakan yaitu seluruh jumlah populasi. Metode Analisis

data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menemukan Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama – sama mengkaji pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah tempat penelitian yang berbeda.

3. Erna Paramita, Prihatin Lumbanraja and Yeni Absah (2020) yang berjudul *“The Influence of Organizational Culture and Organizational Commitment on Employee Performance and Job Satisfaction as a Moderating Variable at PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk”*. Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 40 orang dan sampel yang digunakan yaitu seluruh jumlah populasi. Metode analisis data yang ini menggunakan analisis regresi moderasi. Penelitian ini bahwa komitmen organisasi berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama – sama mengkaji pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah tempat penelitian yang berbeda.
4. Sufia, Sofiyan, Nagian Toni, and Yusuf Ronny Edward (2020) yang berjudul *“Effect of Organizational Commitment and Work Motivation on Employee Performance with Job Satisfaction as an Intervening Variable at PT. Famfit Bugar”*. Teknik analisis data penelitian ini menggunakan teknik analisis data analisis jalur (path analysis) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama-sama

mengkaji pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah tempat penelitian yang berbeda.

5. Thaneswary Raveendran and Aruna Shantha Gamage (2019) yang berjudul *“The Mediating Effect of Organizational Commitment in the Impact of Transformational Leadership Style on Employee Performance: A Study of Divisional Secretariats in the Jaffna District”* menggunakan teknik analisis data analisis faktor eksplorasi dan analisis faktor konfirmatori dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama-sama mengkaji pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah tempat penelitian yang berbeda.

2.6.3 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap kinerja

1. Pandapotan Siagian, Meneth Ginting, and Iskandarini (2020) yang berjudul *“Effect of Transformational Leadership on Employee Performance in PTPN II Oil Palm Plantation, Kebun Bandar Klippa”* menggunakan teknik analisis data analisis regresi linier berganda dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama-sama mengkaji pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah tempat penelitian yang berbeda.
2. Zohra Kalsoom, Mukaram Ali Khan, and Syed Sohaib Zubair (2018) yang berjudul *“Impact of Transactional Leadership and Transformational*

Leadership on Employee Performance: A Case of FMCG Industry of Pakistan". Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel acak yang melibatkan 318 sampel. Menggunakan teknik analisis regresi linier dengan hasil penelitian kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama-sama mengkaji pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah tempat penelitian yang berbeda.

3. G. Ngurah Suteja and I Gusti Ayu Manuati Dewi (2019) yang berjudul "*Effect of Transformational Leadership and Organizational Culture on Employee Performance Mediated by Job Motivation*" menggunakan teknik analisis data analisis Structural Equation Modeling (SEM) dengan pendekatan Partial Least Square (PLS) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang samasama mengkaji pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah tempat penelitian yang berbeda.
4. Salustiano, Dos Reis Piedade I Made Wardana, Gede Riana, and I Gusti Ayu Manuati Dewi (2019) yang berjudul "*The Role of Motivation : The Effect of Transformational Leadership on Employee Performance*" menggunakan teknik analisis data analisis software Program Smart-PLS dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berhubungan positif dan signifikan dengan kinerja karyawan. Persamaan

penelitian ini dengan penelitian sekarang sama-sama mengkaji pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah tempat penelitian yang berbeda.

5. Tiksnayana Vipraprastha, I Nengah Sudja, and Anik Yuesti (2018) yang berjudul "*The Effect of Transformational Leadership and Organizational Commitment to Employee Performance with Citizenship Organization (OCB) Behavior as Intervening Variables (At PT Sarana Arga Gemeh Amerta in Denpasar City)*". Jumlah populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan dengan jumlah sampel 88 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah proportional random sampling. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama-sama mengkaji pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah tempat penelitian yang berbeda.