

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Negara yang memiliki pertumbuhan ekonomi yang meningkat tentu ada hubungannya dengan peran lembaga keuangan. Keberadaan lembaga keuangan memiliki peranan penting dalam pertumbuhan dan perkembangan perekonomian pada suatu daerah. Lembaga keuangan diperlukan untuk menyediakan dana yang dibutuhkan oleh masyarakat baik untuk keperluan sehari-hari atau keperluan modal untuk pengembangan usaha. Lembaga keuangan memiliki fungsi utama yaitu sebagai lembaga yang dapat menghimpun dana nasabah atau masyarakat ataupun sebagai lembaga yang menyalurkan dana pinjaman untuk nasabah untuk masyarakat. Salah satu lembaga keuangan yang beroperasi dan menunjukkan perkembangan yang sangat signifikan di Provinsi Bali adalah Lembaga Perkreditan Desa (LPD). LPD didirikan oleh desa adat atau desa pakraman untuk kepentingan pelayanan umum, khususnya di bidang perekonomian yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat desa pakraman. Pada dasarnya LPD berfungsi sebagai pengumpulan dana, pemberi kredit, dan menjadi perantara di dalam lalu lintas pembayaran pada umumnya dan merupakan sumber pembiayaan pembangunan di wilayah desa adat yang ada di Bali.

Salah satu faktor yang sangat memiliki peran untuk mempengaruhi perusahaan dalam mencapai target dalam berkompetisi adalah perusahaan diharapkan mempunyai sumber daya manusia yang kompeten. Sumber daya manusia merupakan kebutuhan utama untuk dapat menjalankan segala

kegiatan yang ada di berbagai bidang organisasi dalam perusahaan. Menurut Sinambela et al., (2022) sumber daya manusia sebagai potensi dan penggerak organisasi mempunyai peranan penting peran. Setiap individu sebagai subjek yang perlu diberdayakan memberikan kontribusinya kemajuan organisasi karena merupakan aset organisasi. Karyawan tidak hanya dilihat sebagai sumber daya belaka tetapi sebagai aset, modal, dan bahkan investasi bagi suatu organisasi atau perusahaan, sehingga sangat penting bagi suatu perusahaan untuk mengembangkan manusia yang hebat dan berkualitas. Menurut Hermansyah et al., (2022) manajemen sumber daya manusia sebagai kumpulan praktik, kebijakan, dan strategi organisasi yang terintegrasi untuk mengelola sumber daya manusia yang mempengaruhi atau dipengaruhi oleh strategi bisnis, faktor organisasi, dan faktor ekonomi-sosial. Manajemen sumber daya manusia memegang peranan yang penting untuk membantu perusahaan memperoleh sumber daya manusia yang tepat. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan karyawan yang sesuai dengan persyaratan yang ada di dalam perusahaan dan karyawan juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh perusahaan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

LPD Desa Adat Sanur merupakan salah satu LPD yang berada di daerah Denpasar. LPD Desa Adat Sanur sangat berkontribusi bagi perekonomian Desa Sanur. Kemajuan perekonomian dapat dimulai dari desa yang nantinya jika sudah merata keadaan ekonomi di setiap desa maka otomatis berdampak pada

keadaan ekonomi di kota dan akan mengalami kestabilan di segala bidang. LPD Adat Sanur dapat berperan besar bagi kemajuan perekonomian desa, hal tersebut dapat dilihat dari seberapa besar peluang pasar bagi LPD Desa Adat Sanur untuk memajukan perekonomian masyarakat Desa Adat Sanur.

Untuk mencapai tujuan perusahaan maka perlu meningkatkan kinerja setiap karyawan untuk mendapatkan hasil yang lebih baik dengan memahami dan mengelola kinerja dalam sebuah kerangka kerja yang disepakati, yang memuat tujuan, standar dan persyaratan kompetensi yang terencana. Menurut Atatsi et al., (2019) kinerja karyawan merupakan teori fokus dalam psikologi industri/organisasi sulit untuk didefinisikan atau diukur karena berbagai atau beberapa aspek perilaku peran pekerjaan penilaian. Dalam beberapa konteks, ini disebut sebagai tugas atau kinerja dalam peran yang berkaitan eksklusif untuk penyelesaian tugas yang ditentukan dalam uraian tugas. Kinerja karyawan menjadi suatu hal yang penting karena dapat mempengaruhi kelangsungan organisasi. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik akan selalu loyal dan memandang pekerjaannya sebagai hal yang menyenangkan, sedangkan karyawan yang memiliki kinerja yang tidak baik akan melihat pekerjaannya sebagai sesuatu yang membosankan sehingga karyawan tersebut bekerja dalam keadaan terpaksa. Kinerja seorang karyawan dapat diukur dari hasil kegiatan dalam kurun waktu tertentu terhadap apa yang dapat dikerjakan sesuai dengan tugas dan fungsinya. Kinerja dapat pula dipandang sebagai perpaduan dari hasil kerja dan kompetensi. Setiap perusahaan harus meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan agar tujuan perusahaan dapat segera tercapai.

Hasil wawancara dan observasi yang telah di lakukan dengan kepala LPD Desa Adat Sanur, ditemukan fenomena bahwa kinerja karyawan mengalami penurunan yang berakibat pada tugas - tugas yang diberikan kepada karyawan tidak selesai tepat waktu, karyawan sering menunda pekerjaan yang diberikan, sering terjadi komplain dari nasabah karena karyawan melakukan pekerjaannya dengan lambat atau kurang cekatan, keterampilan dan kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaan tidak berkembang, karyawan sering lepas dari tanggung jawab yang diberikan, selain itu masih banyak karyawan yang absen kerja dan tanpa alasan yang jelas . Berikut adalah absensi karyawan LPD Desa Adat Sanur pada Tahun 2022.

Tabel 1. 1
Data Absensi LPD Desa Adat Sanur
Tahun 2022

No.	Bulan	Jumlah Tenaga Kerja (orang)	Jumlah Hari Kerja (Hari)	Jumlah Hari Kerja/Bulan (Hari)	Jumlah Absensi (Orang)	Persentase (%)
1	2	3	4	5=3x4	6	7=(6:5)x100%
1	Januari	35	25	875	16	1,8
2	Februari	35	22	770	12	1,6
3	Maret	35	26	910	15	1,6
4	April	35	25	875	14	1,6
5	Mei	35	22	770	14	1,8
6	Juni	35	20	700	18	2,6
7	Juli	35	24	840	15	1,8
8	Agustus	35	26	910	15	1,6
9	September	35	26	910	10	1,1
10	Oktober	35	24	840	16	1,9
11	November	35	26	910	15	1,6
12	Desember	35	25	875	17	1,9
Jumlah		420	219	10185	177	21
Rata - rata		35	24	849	15	1,8

Sumber: LPD Desa Adat Sanur (2023).

Berdasarkan Tabel 1.1, dapat dijelaskan jumlah karyawan LPD Desa Adat Sanur adalah 35 orang. Pada tahun 2022 absensi kerja karyawan

mengalami fluktuasi dengan tingkat absensi paling rendah di tahun 2022 pada bulan September yaitu sebanyak 10 orang atau 1,1%. Sedangkan absensi kerja karyawan paling tinggi di tahun 2022 pada bulan Juni yaitu sebanyak 18 orang atau 2,6%. Selama tahun 2022, rata - rata absensi kerja LPD Desa Adat Sanur adalah 1,8%. Dengan demikian dengan tingkat absensi kerja yang tinggi mengindikasikan kinerja LPD Desa Adat Sanur semakin berkurang ini merupakan dampak menurunnya kinerja karyawan. Untuk itu perlu adanya suatu perhatian khusus dari pengawas LPD Desa Adat Sanur untuk memperhatikan dan memperbaiki strategi - strategi yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepemimpinan transformasional. Menurut Kotamena et al., (2020) kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang didasarkan pada kepercayaan, penghargaan, dan rasa hormat di antara keduanya yaitu antara pemimpin dan karyawan. Pemimpin transformasional dikatakan sebagai pemimpin yang mementingkan kerja sama tim, rasa hormat, kerja sama, dan referensi untuk mencapai tujuan individu dan tujuan organisasi. Sehubungan dengan tindakan inspiratif dan motivasi terhadap pengikut, asal muasal gaya kepemimpinan ini dapat ditelusuri jauh ke dalam nilai-nilai etika dan kebenaran. Pemimpin yang transformasional adalah seorang pemimpin yang dapat menginspirasi bawahannya agar dapat meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik lagi demi mendapatkan keuntungan organisasi yang diharapkan. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin di dalam suatu perusahaan memegang kunci utama dalam tercapainya lingkungan kerja yang

baik. Dalam rangka peningkatan kinerja karyawan yang berdampak pada peningkatan produktivitas sehingga tujuan utama yang ingin dicapai oleh perusahaan dapat terwujud. 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. Pemimpin yang melihat dari perspektif manajemen organisasi adalah salah satu agen penting bagi perusahaan, suatu organisasi membutuhkan pemimpin yang kompeten untuk memimpin, mengubah dan motivasi karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan serta mencapai tujuan dan sasaran yang ditetapkan. Selain itu seorang pemimpin juga harus bisa memikirkan bahwa peran kinerja karyawan menjadi salah satu keberhasilan perusahaan mencapai tujuan yang ingin dicari perusahaan (Rihayana et al., 2022).

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh karyawan LPD Desa Adat Sanur, ditemukan permasalahan mengenai *transformational leadership* yaitu kurangnya dorongan motivasi yang diberikan pimpinan dengan karyawan yang menyebabkan karyawan merasa tidak nyaman dalam melakukan pekerjaan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Mahmood et al., (2019) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian juga dilakukan oleh Li et al., (2019) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian berbeda diperoleh dari penelitian yang dilakukan oleh Faupel & Süß, (2019) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh

signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain juga dilakukan oleh Khan et al., (2020) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompetensi. Menurut Salman et al., (2020) kompetensi adalah kemampuan dan kemauan karyawan dalam melakukan sebuah pekerjaan dengan baik, sehingga akan menghasilkan kinerja yang efektif dan efisien guna mencapai tujuan dari perusahaan. Kompetensi sangat penting dimiliki untuk dapat meningkatkan kinerja di suatu perusahaan atau organisasi. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan dan pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting atau sebagai unggulan bidang tersebut. Dalam meningkatkan kinerja pegawai diperlukan kompetensi yang memadai. Kompetensi mempunyai peranan yang amat penting, karena pada umumnya kompetensi menyangkut kemampuan dasar seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. Salah satu faktor yang menyebabkan kebangkrutan suatu perusahaan yaitu kurangnya kompetensi yang dimiliki pegawai dan sedikitnya pegawai yang menguasai pekerjaan. Tidak semua pegawai memiliki kompetensi yang sama sehingga beberapa pegawai yang kurang memahami perkembangan dan kurang memiliki kemampuan dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya karena tidak dapat mengikuti setiap perubahan, akibatnya harus mengandalkan pegawai lainnya dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut. Untuk mencapai hasil kerja yang maksimal dan memuaskan diperlukan kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas kerjanya agar kinerja pegawai dapat

meningkat.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh karyawan LPD Desa Adat Sanur, ditemukan permasalahan mengenai kompetensi yaitu tugas atau jobdes yang diberikan kepada karyawan tidak sesuai dengan kompetensi karyawan sehingga menyebabkan karyawan menjadi tertekan dalam melakukan pekerjaan diluar kompetensi yang dimiliki oleh karyawan. Selain itu pengetahuan karyawan masih kurang terhadap tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Swanson et al., (2020) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian juga dilakukan oleh Sabuhari et al., (2020) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian berbeda diperoleh dari penelitian yang dilakukan oleh Rosmaini & Tanjung, (2019) yang menyatakan bahwa kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain juga dilakukan oleh Pariesti et al., (2022) yang menyatakan bahwa kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain faktor kepemimpinan transformasional dan kompetensi, faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Menurut Yusuf Iis et al., (2022) lingkungan kerja merupakan suatu keadaan dimana pegawai atau pekerja melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memudahkan karyawan untuk bekerja secara optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan. Lingkungan kerja mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta

lingkungan fisik tempat karyawan bekerja. Terciptanya lingkungan kerja yang sehat serta nyaman akan meningkatkan kinerja karyawan. Dimana hal tersebut akan membantu serta mempermudah perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, apabila lingkungan kerja yang tercipta tidak memberikan kenyamanan bagi karyawan, maka akan memberikan dampak negatif terhadap kinerja karyawan. Dengan memiliki keadaan lingkungan kerja yang aman, sehat dan tentunya membuat nyaman, hal ini bisa mempengaruhi semangat serta dapat membantu pegawai agar bekerja secara optimal. Oleh karena itu penentuan dengan adanya lingkungan kerja yang baik maka pegawai akan merasa senang dan nyaman ditempat kerjanya, sehingga mempengaruhi aktivitas yang dilakukan pegawai menjadi produktif.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh karyawan LPD Desa Adat Sanur, ditemukan permasalahan mengenai lingkungan kerja yaitu kurangnya pencahayaan ditempat kerja yang menyebabkan karyawan sulit dalam melakukan pekerjaan, selain itu adanya kebisingan ditempat kerja yang disebabkan oleh suara kendaraan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Badrianto & Ekhsan, (2019) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian juga dilakukan oleh Yusuf Iis et al., (2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian berbeda diperoleh dari penelitian yang dilakukan oleh Bukhari, (2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang dan perbedaan hasil penelitian terdahulu diatas, maka peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Transformational Leadership*, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Adat Sanur Di Kecamatan Denpasar Selatan”**.

1.2 Rumusan Masalah :

Berdasarkan latar belakang tersebut, adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: maka dirumuskan masalah sebagai berikut:

- 1) Apakah *Transformational Leadership* memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Lembaga Perkreditan Desa Adat Sanur?
- 2) Apakah Kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Lembaga Perkreditan Desa Adat Sanur?
- 3) Apakah Lingkungan Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Lembaga Perkreditan Desa Adat Sanur?

1.3 Tujuan Masalah :

Sesuai dengan perumusan masalah sebelumnya, penelitian ini bertujuan untuk Mengetahui:

- 1) Pengaruh *Transformational Leadership* terhadap Kinerja Karyawan pada Lembaga Perkreditan Desa Adat Sanur
- 2) Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada Lembaga Perkreditan Desa Adat Sanur
- 3) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Lembaga Perkreditan Desa Adat Sanur

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat secara teoritis dan praktis, diantaranya:

1. Secara Teoritis

- a. Bagi perusahaan, diharapkan bisa memberikan informasi sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan melalui peningkatan transformational leadership, kompetensi dan lingkungan kerja.
- b. Bagi pihak akademik, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kepustakaan dan menyajikan informasi mengenai transformational leadership, kompetensi, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Secara Praktis

- a. Bagi penulis, diharapkan mampu menambah pengetahuan dan kesiapan penulis bila nantinya terjun ke dunia kerja dan memperluas pengetahuan terutama yang berhubungan antara transformational leadership, kompetensi, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan.
- b. Bagi pihak luar, penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan dalam melaksanakan penelitian selanjutnya.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan teori

2.1.1 Goal Setting Theory

Goal Setting Theory atau teori penetapan tujuan merupakan teori yang dikemukakan oleh Dr. Edwin Locke pada akhir tahun 1960 melalui publikasi artikelnya yaitu *Toward a Theory of Task Motivation and Incentives*. Locke & Latham, (2019) mengungkapkan bahwa teori penetapan tujuan merupakan teori yang menunjukkan adanya keterkaitan antara tujuan dan kinerja seorang individu terhadap tugasnya. Dalam teori ini, juga diungkapkan bahwa tujuan yang spesifik dan sulit akan memberikan hasil kinerja tugas yang lebih baik daripada hasil kinerja tugas dengan tujuan yang mudah.

Menurut Locke & Latham, (2019) *goal setting theory* adalah teknik yang dilakukan dengan benar di implementasikan dan berfungsi dengan meningkatkan kinerja individu dan tim. *Goal Setting Theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya. *Goal Setting Theory* mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan. Ketika seorang individu memiliki komitmen untuk mencapai tujuannya, maka komitmen tersebut akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kerjanya. Capaian atas tujuan yang ditetapkan dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu (Aisyah & Susilowati, 2021).

Penelitian ini menggunakan *Goal Setting Theory* yang menekankan pada tujuan yang dapat mengarahkan perhatian individu untuk lebih fokus pada pencapaian dan dapat memotivasi individu untuk meningkatkan kinerjanya. Tujuan membantu individu untuk menetapkan strategi dan melakukan tindakan sesuai yang direncanakan. Dengan demikian, dengan adanya penetapan tujuan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa untuk mencapai kinerja yang optimal maka diperlukan adanya keselarasan tujuan individu dan organisasi. Dengan pendekatan teori penetapan tujuan (*goal setting theory*) ini, kinerja para pegawai yang baik dan maksimal dalam rangka menyelenggarakan pelayanan publik dapat dianggap sebagai suatu tujuan yang akan dicapai.

2.1.2 Transformational Leadership

1) Pengertian *Transformational Leadership*

Gaya kepemimpinan transformasional dapat menginspirasi perubahan positif pada anggota yang mengikuti. Para pemimpin jenis ini memperhatikan dan terlibat langsung dalam proses termasuk dalam hal membantu para anggota kelompok untuk berhasil menyelesaikan tugas mereka. Menurut Khan et al., (2020) kepemimpinan transformasional didefinisikan sebagai pendekatan kepemimpinan di mana seorang pemimpin mengubah para bawahannya, menginspirasi mereka, membangun kepercayaan, memotivasi bawahan, mengagumi ide-ide inovatif bawahan, dan mengembangkan mereka. Kepemimpinan transformasional sangat dibutuhkan untuk

memotivasi karyawan atau bawahan agar dapat berkerja dengan metode - metode baru yang tidak membosankan serta menciptakan pola pikir karyawan dalam menyelesaikan tanggung jawab yang di berikan untuk mencapai tujuan dalam suatu organisasi tersebut, dan diharapkan dapat menjadikan konsistensi para pegawai dalam menyelesaikan seluruh pekerjaan yang diberikan.

Menurut Faupel & Süß, (2019) kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan terkait perubahan yang bertujuan mentransformasikan organisasi melalui saling meningkatkan moralitas antara pemimpin dan pengikut. Menurut Kotamena et al., (2020) kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang didasarkan pada kepercayaan, penghargaan, dan rasa hormat di antara keduanya yaitu antara pemimpin dan karyawan. Para pendukung kepemimpinan transformasional percaya bahwa para pemimpin transformatif menciptakan kepercayaan, kesetiaan, kekaguman, dan rasa hormat di antara para pengikut, dan di antara para pengikut dan para pemimpin, sehingga mereka bersedia secara sukarela untuk mencapai target, tujuan dan visi organisasi.

2) **Faktor-faktor Yang Mempengaruhi *Transformational Leadership***

Menurut Nur & Sjahrudin, (2021) kepemimpinan transformasional terbagi ke dalam tiga bagian, yaitu orientasi tugas, orientasi hubungan, dan kekuasaan jabatan. Secara jelas hal tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Orientasi Tugas

Jika dalam suatu organisasi berada dalam situasi dimana tugas-tugas telah dirumuskan secara rinci dan jelas, maka gaya kepemimpinan yang berorientasi pada tugas yang diterapkan oleh seorang pemimpin.

Sebaliknya, jika tugas-tugas bawahan kurang terstruktur, maka gaya kepemimpinan yang berorientasi pada hubungan antar manusia tepat diterapkan.

b. Orientasi hubungan

Suatu sikap dimana seorang pemimpin harus berperilaku yang dapat dicontoh oleh pegawai. Karena jika hubungan pemimpin ke pegawai baik, maka pemimpin akan lebih mudah menanamkan pengaruh dan kekuasaan dari pada jika hubungan tersebut tidak baik. Situasi baik atau tidaknya ini mempengaruhi pemimpin dalam menentukan gaya kepemimpinan yang relevan dengan situasi tersebut.

c. Kekuasaan jabatan

Pada posisi ini mengacu pada derajat dengan mana pemimpin mempunyai kekuatan formal dan aktual untuk mempengaruhi orang lain dalam menjalankan tugas sehari-hari.

3) **Indikator *Transformational Leadership***

Menurut Rihayana et al., (2022), indikator *transformational leadership* adalah sebagai berikut:

a. Menjelaskan prosedur kerja

Pemimpin yang baik ialah seorang yang membantu mengembangkan orang lain, sehingga mereka dapat memiliki kesempatan untuk maju. Seorang pemimpin juga harus mampu menjelaskan prosedur kerja secara terurai dan jelas agar para bawahan dapat bekerja dengan baik, sehingga dapat tercapainya tujuan perusahaan.

b. Aktif dalam aktivitas pekerjaan

Pemimpin merupakan seorang yang menduduki suatu posisi manajemen yang melakukan suatu pekerjaan. Oleh karena itu seseorang pemimpin harus aktif dalam aktivitas pekerjaan serta melakukan hal-hal yang positif agar para bawahan juga terkompetensi dalam bekerja dan dalam pengambilan keputusan pimpinan harus bijaksana, karena perilaku dan kualitas pimpinan merupakan cerminan para bawahan.

c. Memberikan dorongan moril

Seorang pemimpin harus bersikap sebagai pembimbing yang mendorong dan menuntun bawahannya. Seorang pemimpin bukan hanya memberikan imbalan materi semata, tetapi harus memberikan dukungan moril, seperti membina hubungan yang harmonis dengan para bawahannya.

d. Memberikan kebebasan atas aspirasi

Pemimpin harus mampu membangkitkan semangat dan berkreasi kepada para bawahannya dalam bekerja serta memberikan kebebasan dan mendengarkan atas aspirasi para bawahannya.

e. Memberikan tauladan kepada bawahannya

Perilaku pimpinan merupakan cerminan para bawahannya. Oleh karena itu pemimpin harus dapat memberikan tauladan yang baik dan member kompetensi kepada para bawahannya, agar karyawan dapat bekerja dengan efektif dan efisien.

Menurut Sukraeni et al., (2021), indikator kepemimpinan transformasional adalah sebagai berikut:

a. Kharisma

Perilaku kepemimpinan transformasional yang mana pengikut berusaha keras melebihi apa yang dibayangkan. Para pengikut khususnya mengagumi, menghormati dan percaya sebagaimana pimpinannya.

b. Motivasi Inspiratif

Dimana pemimpin menggunakan berbagai simbol untuk memfokuskan usaha atau tindakan dan mengekspresikan tujuan dengan caracara sederhana. Pemimpin juga membangkitkan semangat kerja sama tim, antusiasme dan optimis diantara rekan kerja dan bawahannya.

c. Stimulasi Intelektual

Upaya memberikan dukungan kepada pengikut untuk lebih inovatif dan kreatif dimana pemimpin mendorong pengikut untuk menanyakan asumsi dan memunculkan ide baru.

d. Perhatian Individu (*Individual Consideration*).

Kepemimpinan transformasional yang memberikan perhatian khusus pada kebutuhan setiap individu untuk berprestasi dan berkembang, dengan jalan sebagai pelatih, penasehat, guru fasilitator, orang terpercaya dan konselor.

2.1.3 Kompetensi

1) Pengertian Kompetensi

Kompetensi diidentikkan dengan mereka yang memiliki kinerja yang lebih baik, lebih konsisten dan lebih efektif dibandingkan mereka yang memiliki kinerja rata-rata bahkan tidak memiliki kompetensi sama sekali dalam melakukan pekerjaannya. Menurut Esthi & Shavira, (2019) kompetensi adalah kemampuan pegawai, yang didalamnya terdapat

pengetahuan, keterampilan dan sikap, dalam menyelesaikan suatu pekerjaan atau sesuai dengan standar kinerja yang ditetapkan. Menurut Sabuhari et al., (2020) kompetensi merupakan suatu karakteristik dasar yang dimiliki oleh seorang individu yang mempunyai hubungan sebab akibat dalam memenuhi kriteria yang dibutuhkan menduduki suatu jabatan dan memuat aspek pengetahuan, keterampilan, atau ciri-ciri kepribadian yang mampu mempengaruhi pertunjukan. Kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan di tempat kerja, termasuk di antaranya kemampuan seseorang untuk mentransfer dan mengaplikasikan keterangan dan pengetahuan tersebut dalam situasi yang baru dan meningkatkan manfaat yang disepakati.

Menurut Yanti & Suarmanayasa, (2022) kompetensi adalah keterampilan dari seseorang dan memiliki tingkat keahlian tertentu dan pengetahuan yang tinggi. Sedangkan menurut Lianasari & Ahmadi, (2022) kompetensi adalah kualitas kemampuan seseorang yang mencakup informasi, keterampilan, sikap, keyakinan, atau sifat pribadi yang memungkinkan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan mereka dengan sukses dengan mencapai hasil atau menyelesaikan tugas. Kompetensi menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap individu yang memampukan mereka untuk melakukan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan meningkatkan standar kualitas pekerjaan mereka.

2) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi

Menurut Bukhari & Pasaribu, (2020), faktor - faktor yang mempengaruhi

kompetensi adalah sebagai berikut :

a. Keyakinan dan nilai - nilai

Keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku. Apabila orang percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif, maka mereka tidak akan berusaha belajar tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan suatu pekerjaan. Menyikapi hal tersebut, maka seseorang harus berfikir positif baik tentang dirinya maupun terhadap orang lain dan menunjukkan ciri orang yang berfikir kedepan.

b. Keterampilan

Ketrampilan memainkan peran di kebanyakan kompetensi. Berbicara di depan umum merupakan ketrampilan yang dapat dipelajari, dipraktikkan dan diperbaiki. Ketrampilan menulis juga dapat diperbaiki dengan intruksi, praktik dan umpan balik.

c. Pengalaman

Keahlian diri dalam kompetensi memerlukan pengalaman komunikasi dihadapan kelompok, mengorganisasi orang, menyelesaikan masalah dan sebagainya.

d. Karakteristik kepribadian

Kepribadian dapat mempengaruhi keahlian manajer dan pekerja dalam sejumlah kompetensi, termasuk dalam penyelesaian konflik, menunjukkan kepedulian interpersonal, kemampuan bekerja dalam tim, memberikan pengaruh dan membangun hubungan.

e. Motivasi

Dorongan dan apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi seseorang.

f. Isu emosional

Perasaan tentang kewenangan dapat mempengaruhi kemampuan komunikasi dan menyelesaikan konflik dengan manajer. Seseorang mungkin mengalami kesulitan mendengarkan orang lain apabila mereka tidak merasa didengar.

g. Kemampuan intelektual

Kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis, tidak mungkin memperbaiki setiap intervensi yang diwujudkan suatu organisasi.

h. Budaya organisasi

Budaya organisasi mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam kegiatan komitmen pada pelatihan dan pengembangan mengomunikasikan pada pekerja tentang pentingnya kompetensi tentang kepemimpinan.

3) Indikator Kompetensi

Indikator kompetensi menurut Sukraeni et al., (2021) adalah sebagai berikut:

a. Motif (*motive*)

Merupakan hal – hal yang seseorang pikir atau inginkan secara konsisten yang menimbulkan tindakan.

b. Sifat (*traits*)

Karakteristik fisik dan respons – respons konsisten terhadap situasi atau informasi.

c. Konsep diri (*self concept*)

Sikap dan nilai – nilai yang dimiliki seseorang

d. Pengetahuan (*knowledge*)

Informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu. Pengetahuan (*knowledge*) merupakan kompetensi yang kompleks

e. Keterampilan (*skill*)

Kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas tertentu baik secara fisik maupun mental.

Menurut Hajjali, (2021), kompetensi memiliki beberapa indikator yaitu antara lain :

a. Pengetahuan (*Knowledge*)

Kesadaran dalam bidang kognitif (pengetahuan). Misalnya Seorang Pegawai mengetahui cara menemukan hal-hal yang diperlukan untuk belajar dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai apa yang dibutuhkan oleh suatu perusahaan. Pengetahuan merupakan suatu informasi yang dimiliki seseorang pada bidang yang khusus ataupun yang diperoleh dari manusia itu sendiri melalui sesuatu yang pernah terjadi didalam dirinya.

b. Pemahaman (*Understanding*)

Dalam hal kognitif (pengetahuan), dan afektif (sikap / nilai), yang dimiliki oleh individu. Maka, untuk memberikan pemahaman dalam hal ini dapat diberikan contoh dalam suatu organisasi atau perusahaan,

misalnya dalam melaksanakan pembelajaran karyawan harus mempunyai pemahaman yang baik tentang masalah maupun kondisi kerja secara baik dan benar.

c. Nilai (*Value*)

Standar perilaku yang telah menyatu dalam diri seseorang yang diyakini secara psikologis. Misalnya, standar perilaku para pegawai yaitu kejujuran, terbuka dalam segala hal dalam melaksanakan tanggung jawabnya dalam suatu organisasi atau perusahaan.

d. Kemampuan (*Skill*)

Sesuatu yang telah dimiliki oleh seseorang untuk melakukan tanggung jawab atau pekerjaan yang dibebankan pada pegawai oleh suatu organisasi atau perusahaan. Misalnya, standar perilaku para pegawai dalam memilih cara kerja yang dianggap lebih mudah dan cepat.

e. Sikap (*Attitude*)

Perasaan seseorang (baik perasaan yang bersifat positif ataupun negatif) ataupun reaksi terhadap suatu dorongan yang datang dari luar. Misalnya, perasaan saat mendapatkan insentif atau mendapatkan kenaikan gaji.

2.1.3 Lingkungan Kerja

1) Pengertian Lingkungan kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting diperhatikan oleh manajemen, karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Menurut Ichsan et al., (2021) lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap hari.

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memudahkan karyawan untuk bekerja secara optimal. Menurut Kurniawaty et al., (2019) lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan mempengaruhi mereka dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Kondisi lingkungan kerja sangat mempengaruhi sikap seseorang dalam bekerja dan dikatakan baik atau pantas apabila karyawan dapat melakukan aktivitas secara optimal, sehat, aman, dan cara yang nyaman. Lingkungan kerja dapat membawa dampak positif dan negatif bagi pegawai dalam rangka mencapai hasil kerjanya. Lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi pegawainya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja.

2) Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Syarif, (2021), ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja tersebut adalah sebagai berikut :

a. Hubungan sosial

Hubungan seorang karyawan dengan karyawan lain dan pimpinan terjalin dengan baik, maka dapat membuat karyawan merasa nyaman berada di lingkungan kerjanya. Dengan begitu kinerja karyawan akan meningkat dan tujuan organisasi bisa dicapai.

b. Kelembaban

Udara yang panas dan kelembaban tinggi akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran (karena sistem penguapan). Sehingga mempengaruhi semakin cepatnya denyut

jantung, karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen.

c. Bau

Pemakaian AC yang tepat dapat menghilangkan bau yang mengganggu disekitar.

d. Siklus Udara

Udara normal mengandung 21% oksigen, 0,03% karbondioksida, dan 0,9% gas campuran. Siklus udara yang tidak baik apabila terdapat gejala sesak nafas pada tubuh orang normal. Maka siklus udara yang baik adalah ventilasi cukup dan tanaman.

e. Penerangan

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapatkan keselamatan dan kelancaran dalam melaksanakan pekerjaan. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan.

f. Kebersihan

Setiap perusahaan seharusnya selalu menjaga kebersihan lingkungan sebab selain mempengaruhi kesehatan, dapat mempengaruhi kejiwaan seseorang. Lingkungan kerja yang bersih pasti akan menimbulkan rasa senang bagi karyawan. Dan rasa senang ini dapat mempengaruhi seseorang untuk bekerja lebih semangat dan bergairah.

g. Keamanan

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga manusia (satpam) dan elektronik (cctv).

h. Getaran mekanis

Getaran dipengaruhi oleh intensitas, frekuensi, dan lamanya getaran. Getaran yang tidak baik ditandai dengan adanya gejala konsentrasi menurun, kelelahan, dan gangguan mata, syaraf dan otot

3) Indikator Lingkungan Kerja

Indikator lingkungan kerja menurut Astuti, (2020), sebagai berikut:

1) Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik berada dalam tempat kerja yang berbentuk fisik dan dapat mempengaruhi karyawan. Indikator lingkungan kerja fisik yaitu:

a. Bangunan tempat kerja

Bangunan tempat kerja selain menarik, namun juga dibangun berdasarkan pertimbangan keselamatan kerja, agar dalam melakukan pekerjaannya karyawan merasa nyaman dan aman.

b. Peralatan kerja yang memadai

Peralatan kerja yang memadai dapat mempermudah karyawan dalam melakukan pekerjaannya

c. Fasilitas

Peralatan kerja yang memadai dapat mempermudah karyawan dalam melakukan pekerjaannya

2) Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik yaitu terciptanya hubungan kerja antara atasan dan karyawannya. Indikator lingkungan kerja non fisik, yaitu:

a. Hubungan rekan kerja setingkat

Hubungan dengan rekan kerja adalah hubungan yang harmonis dan tanpa intrik antar sesama. Adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan antar sesama rekan kerja adalah salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam perusahaan.

b. Hubungan atasan dengan karyawan

Hubungan atasan dengan karyawannya harus dijaga dengan baik yaitu dengan menghormati satu sama lain agar tercipta rasa hormat antar masing-masing individu.

Menurut Bukhari & Pasaribu, (2020), indikator dari lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

a. Penerangan

Penerangan adalah cukup sinar yang masuk ke dalam ruang kerja masing-masing pegawai. Dengan tingkat penerangan yang cukup akan membuat kondisi kerja yang menyenangkan.

b. Suhu udara

Suhu udara adalah seberapa besar temperature di dalam suatu ruang kerja pegawai. Suhu udara ruangan yang terlalu panas atau terlalu dingin akan menjadi tempat yang menyenangkan untuk bekerja.

c. Suara

Suara adalah tingkat kepekaan pegawai yang mempengaruhi aktifitasnya pekerja

d. Penggunaan warna

Penggunaan warna adalah pemilihan warna ruangan yang dipakai untuk bekerja

2.1.4 Kinerja Karyawan

1) Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja dikatakan penting dalam kemajuan sebuah perusahaan. Dikatakan penting dikarenakan kinerja merupakan indikator perusahaan dalam menilai karyawan selama bekerja di perusahaan tersebut. Kinerja yang bagus mampu membawa perusahaan kearah tujuan perusahaan ataupun cita-cita perusahaan sedangkan kinerja yang buruk menghambat pencapaian cita-cita perusahaan. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Menurut Sukraeni et al., (2021) kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesanggupan serta waktu.

Menurut Lianasari & Ahmadi, (2022) kinerja karyawan merupakan konsekuensi dari kualitas dan kuantitas kerja seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan kewajiban yang dibebankan kepadanya. Kinerja karyawan menjadi sesuatu yang sangat penting dalam sebuah organisasi, karena kinerja pegawai merupakan sumbangan dari tercapainya kinerja setiap fungsi organisasi.

2) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Arif, (2022), terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain :

a. Kemampuan dan Keahlian

Merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetaapkan.

b. Pengetahuan

Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

c. Rancangan kerjaakan

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik maka akan memudahkan untuk memudahkan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.

d. Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeds satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.

e. Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya, maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

f. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pimpinan dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

g. Gaya Kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

h. Budaya Organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi.

i. Kepuasan Kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan duka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya akan berhasil baik.

j. Lingkungan Kerja

Merupakan suasana atau kondisi disekitr lokasi tempat kerja, lingkungan kerja dapat berupa sarana, serta hubungan kerja dengan sesame rekan kerja.

k. Loyalitas

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau pertauran perusahaan dalam bekerja.

l. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankam kebijakann atau pera turan perusahaan dalam bekerja.

m. Disiplin Kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Karyawan yang disiplin akan mempengaruhi kinerja.

3) Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Chairunnisah et al., (2021), indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

a. Kualitas Kerja

Kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan dan persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan merupakan ukuran dari kualitas kerja.

b. Kuantitas Kerja

Jumlah yang dinyatakan dalam unit dan siklu aktifitas yang diselesaikan

adalah jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam kuantitas.

c. Ketepatan Waktu

Menyelesaikan aktifitas dengan tepat waktu dan memaksimalkan waktu yang ada dengan aktifitas lain

d. Efektifitas

Menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya dengan cara memaksimalkan tingkat penggunaan sumber daya organisasi yang terdiri dari tenaga, uang, bahan baku yang ada.

e. Komitmen

Tingkat di mana seorang karyawan yang dapat menjalankan fungsi kerjanya dan tanggung jawabnya terhadap instansi atau perusahaan disebut dengan komitmen.

Menurut (Bukhari & Pasaribu, 2020), indikator dari kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

a. Kualitas kerja (*quality of work*)

Kualitas pekerjaan yang dihasilkan dapat memuaskan bagi penggunanya atau tidak, sehingga hal ini dijadikan sebagai standar kerja.

b. Komunikasi (*communication*)

Kemampuan pegawai dalam berkomunikasi dengan baik kepada konsumen.

c. Kecepatan (*promptness*)

Kecepatan bekerja yang diukur oleh tingkat waktu, sehingga pegawai dituntut untuk bekerja cepat dalam mencapai kepuasan dan peningkatan kerja.

d. Kemampuan (*capability*)

Kemampuan dalam melakukan pekerjaan semaksimal mungkin.

e. Inisiatif (*initiative*)

Setiap pegawai mampu menyelesaikan masalah pekerjaannya sendiri agar tidak terjadi kemandulan dalam pekerjaan

2.2 Hasil Penelitian sebelumnya

Pada penelitian ini, peneliti juga menggunakan penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh peneliti lain sebagai pedoman atau acuan yang menyebabkan peneliti tertarik untuk meneliti permasalahan tentang pengaruh *transformational leadership*, kompetensi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Adapun penelitian yang dilakukan seperti dibawah ini :

- 1) Penelitian yang dilakukan oleh Mahmood et al., (2019) dengan judul penelitian *The Influence Of Transformational Leadership on Employees' Creative Process Engagement*. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Metode pengumpulan sampel menggunakan kuesioner yang disebar pada karyawan usaha kecil dan menengah yang terdaftar di bursa dagang dan industri Chittagon Bangladesh dan diperoleh 400 jumlah sampel. Teknik analisis data yang digunakan adalah dengan analisis jalur, Hasil dari penelitian ini adalah kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan saat ini adalah penelitian terdahulu menggunakan variabel moderasi sedangkan penelitian saat ini tidak menggunakan variabel moderasi, tahun penelitian pada peneliti

terdahulu dilakukan pada tahun 2019 sedangkan penelitian saat ini pada tahun 2023, lokasi penelitian terdahulu dilakukan di Bangladesh India sedangkan lokasi penelitian yang dilakukan peneliti saat ini di Bali, teknik analisis data yang digunakan pada penelitian sebelumnya menggunakan analisis jalur sedangkan penelitian saat ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan saat ini adalah sama - sama meneliti variabel kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan.

- 2) Penelitian yang dilakukan oleh Faupel & Süß, (2019) dengan judul penelitian *The Effect of Transformational Leadership on Employees During Organizational Change – An Empirical Analysis*. Penelitian ini menggunakan jumlah sampel 328 responden dengan teknik pengumpulan sampel menggunakan metode survei melalui *online*. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis jalur. Hasil dari penelitian ini adalah kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan saat ini adalah variabel bebas yang digunakan penelitian sebelumnya hanya satu variabel sedangkan penelitian saat ini menggunakan tiga variabel bebas, tahun penelitian pada penelitian terdahulu dilakukan pada tahun 2019 sedangkan penelitian saat ini dilakukan pada tahun 2023, metode pengumpulan sampel yang digunakan pada penelitian terdahulu menggunakan metode survei online sedangkan penelitian saat ini menggunakan kuesioner yang disebar langsung ke responden yang menjadi sampel, teknik analisis data

yang digunakan penelitian terdahulu adalah analisis jalur sedangkan penelitian saat ini menggunakan analisis regresi linear berganda.. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan saat ini adalah sama - sama meneliti tentang kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan.

- 3) Penelitian yang dilakukan oleh Heslina & Syahrini, (2021) dengan judul penelitian *The Influence of Information Technology, Human Resources Competency and Employee Engagement on Performance of Employees*. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menganalisis pengaruh teknologi informasi, kompetensi sumber daya manusia dan keterikatan kerja terhadap kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Makasar. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda, dengan jumlah sampel 142 responden yang diperoleh dengan metode *purposive sampling*. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan saat ini adalah penelitian terdahulu dilakukan pada tahun 2021 sedangkan penelitian saat ini dilakukan pada tahun 2023, metode pengumpulan sampel pada penelitian terdahulu menggunakan *purposive sampling*. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan saat ini adalah sama - sama meneliti tentang kompetensi dan kinerja karyawan, sama - sama menggunakan analisis regresi linear berganda sebagai teknik analisis data

4) Penelitian yang dilakukan oleh Arman et al., (2019) dengan judul penelitian *The Effect of Transformational Leadership and Motivation on Employee Performance*. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi terhadap kinerja karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang. Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kuantitatif dengan sampel sebanyak 47 responden. Data yang dikumpulkan diolah dengan menggunakan analisis jalur untuk mengetahui pengaruh variabel eksogen yaitu kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja, terhadap variabel endogen yaitu kinerja karyawan. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan saat ini adalah pada variabel bebas yang digunakan penelitian terdahulu hanya dua variabel sedangkan penelitian yang dilakukan sekarang menggunakan tiga variabel bebas, tahun penelitian terdahulu dilakukan pada tahun 2019 sedangkan penelitian sekarang dilakukan pada tahun 2023, teknik analisis data yang digunakan penelitian terdahulu adalah analisis jalur sedangkan penelitian sekarang menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan saat ini adalah sama - sama meneliti tentang kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan

5) Penelitian yang dilakukan oleh Li et al., (2019) dengan judul penelitian *Influence of Transformational Leadership on Employees' Innovative*

Work Behavior in Sustainable Organizations: Test of Mediation and Moderation Processes. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada perusahaan multinasional di Tiongkok dengan jumlah sampel 281 responden. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini menggunakan PLS-SEM. Hasil dari penelitian ini adalah kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan saat ini adalah pada penelitian terdahulu menggunakan variabel moderasi sedangkan penelitian saat ini tidak menggunakan variabel moderasi, penelitian terdahulu dilakukan di wilayah Tiongkok China sedangkan penelitian saat ini dilakukan di daerah Bali, teknik analisis data yang digunakan pada penelitian terdahulu menggunakan PLS-SEM sedangkan penelitian sekarang menggunakan analisis regresi linear berganda. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan saat ini adalah sama - sama meneliti tentang kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan

- 6) Penelitian yang dilakukan oleh Khan et al., (2020) dengan judul penelitian *Impact Of Transformational Leadership on Work Performance, Burnout and Social Loafng: a Mediation Model.* Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mempelajari pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap hasil kerja karyawan mencakup kinerja kerja dan kelelahan kerja, serta perilaku kerja. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah dengan *survei cross-sectional.* Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di sektor telekomunikasi. Jumlah sampel

yang digunakan pada penelitian ini adalah 308 responden. Pengujian hipotesis menggunakan Uji Model 4 dari Proses Hayes. Hasil dari penelitian ini adalah kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan saat ini adalah pada penelitian terdahulu menggunakan variabel moderasi sedangkan penelitian saat ini tidak menggunakan variabel moderasi, sektor penelitian terdahulu dilakukan pada sektor telekomunikasi sedangkan penelitian sekarang dilakukan pada sektor lembaga keuangan, teknik analisis data yang digunakan pada penelitian terdahulu menggunakan Uji Model 4 dari Proses Hayes sedangkan penelitian sekarang menggunakan analisis regresi linear berganda. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan saat ini adalah sama - sama meneliti tentang kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan

- 7) Penelitian yang dilakukan oleh Sabuhari et al., (2020) dengan judul penelitian *The Effects Of Human Resource Flexibility, Employee Competency, Organizational Culture Adaptation and Job Satisfaction on Employee Performance*. Penelitian ini bertujuan untuk mempelajari dan menganalisis pengaruh fleksibilitas sumber daya manusia, kompetensi, adaptasi budaya organisasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah 105 karyawan PT. Pos Indonesia dengan teknik analisis data menggunakan SEM-PLS. Hasil dari penelitian ini adalah kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang

dilakukan sekarang adalah penelitian terdahulu menggunakan empat variabel bebas sedangkan penelitian saat ini menggunakan tiga variabel bebas, lokasi penelitian terdahulu dilakukan pada PT. POS Indonesia sedangkan penelitian saat ini menggunakan LPD Adat Sanur sebagai lokasi penelitian penelitian, teknik analisis data yang digunakan pada penelitian terdahulu menggunakan SEM-PLS sedangkan penelitian saat ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan sekarang adalah sama - sama meneliti kompetensi dan kinerja karyawan.

- 8) Penelitian yang dilakukan oleh Swanson et al., (2020) dengan judul penelitian *The Effect Of Leader Competencies on Knowledge Sharing and Job Performance: Social Capital Theory*. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah dengan metode survei. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada hotel bintang lima di Seoul, Korea Selatan. Jumlah sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah 496 sampel. Teknik analisis data menggunakan SEM-PLS. Hasil dari penelitian ini adalah kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang saat ini sedang dilakukan adalah penelitian terdahulu menggunakan variabel moderasi sedangkan penelitian saat ini tidak menggunakan variabel moderasi, lokasi penelitian terdahulu dilakukan di Seoul, Korea Selatan sedangkan penelitian saat ini dilakukan di Desa Adat Sanur Denpasar, teknik analisis data yang digunakan pada penelitian terdahulu menggunakan SEM-PLS sedangkan penelitian saat ini menggunakan

analisis regresi linear berganda. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan saat ini adalah sama - sama meneliti variabel kompetensi dan kinerja karyawan.

- 9) Menurut penelitian yang dilakukan oleh Badrianto & Ekhsan, (2019) dengan judul penelitian *Effect Of Work Environment And Job Satisfaction On Employee Performance In PT. Nesinak Industries*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT. Industri Nesinak dengan jumlah sampel 88 responden dengan menggunakan metode sampling jenuh. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil dari penelitian ini adalah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan saat ini adalah penelitian terdahulu menggunakan dua variabel bebas sedangkan penelitian saat ini menggunakan tiga variabel bebas, penelitian terdahulu dilakukan pada tahun 2019 sedangkan penelitian saat ini dilakukan pada tahun 2023. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang saat ini sedang dilakukan adalah sama - sama meneliti variabel lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

- 10) Menurut penelitian yang dilakukan oleh Yusuf Iis et al., (2022) dengan judul penelitian *The Effect Of Career Development And Work Environment On Employee Performance With Work Motivation As Intervening Variable At The Office Of Agriculture And Livestock In Aceh*.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh pengembangan karir dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Peternakan Aceh. Data diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada 100 karyawan. Metode penentuan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling*. Metode analisis data yang digunakan adalah Persamaan Struktural Pemodelan (SEM). Hasil dari penelitian ini adalah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan saat ini adalah penelitian terdahulu menggunakan variabel intervening sedangkan penelitian saat ini tidak menggunakan variabel intervening, metode penentuan sampel yang digunakan pada penelitian terdahulu yaitu *purposive sampling* sedangkan penelitian saat ini menggunakan metode sampling jenuh sebagai penentuan sampel, teknik analisis data yang digunakan penelitian terdahulu adalah SEM sedangkan penelitian saat ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang saat ini sedang dilakukan adalah sama - sama meneliti variabel lingkungan kerja dan kinerja karyawan

- 11) Menurut penelitian yang dilakukan oleh Pariesti et al., (2022) dengan judul penelitian Pengaruh kompetensi dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel intervening pada Kantor Inspektorat Kabupaten Katingan. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah eksplanasi (*research explanatory*). Metode penentuan saampel yang digunakan penelitian ini

adalah sampling jenuh dan diperoleh jumlah sampel 54 responden. Data dianalisis menggunakan analisis deskriptif dan analisis statistik inferensial model Structural Equation Modeling (SEM) dengan menggunakan pendekatan partial least square (SEM-PLS). Hasil dari penelitian ini adalah kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan saat ini adalah penelitian terdahulu menggunakan variabel intervening sedangkan penelitian saat ini tidak menggunakan variabel intervening, teknik analisis data yang digunakan penelitian terdahulu adalah SEM-PLS sedangkan penelitian saat ini menggunakan analisis regresi linear berganda, lokasi penelitian terdahulu dilakukan pada Kantor Inspektorat Kabupaten Katingan sedangkan penelitian saat ini dilakukan pada LPD Desa Adat Sanur. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan saat ini adalah sama - sama meneliti kompetensi dan gaya kepemimpinan, metode penentuan sampel sama - sama menggunakan teknik sampling jenuh.

- 12) Menurut penelitian yang dilakukan oleh Sukraeni et al., (2021) dengan judul penelitian Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Pelatihan, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan LPD Desa Pakraman Padangsambian Di Denpasar. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan LPD Desa Pakraman Padang Sambian di Denpasar sebanyak 35 orang. Metode penentuan sampel menggunakan penelitian sensus atau sampel jenuh dengan jumlah responden sebanyak 35 orang. Teknik

analisis data yang digunakan dalam penelitian adalah analisis regresi linear berganda. Hasil dari penelitian ini adalah kepemimpinan transformasional dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan saat ini adalah penelitian terdahulu dilakukan pada tahun 2021 sedangkan penelitian saat ini dilakukan pada tahun 2023, lokasi penelitian terdahulu dilakukan pada LPD Desa Pakraman Padangsambian Di Denpasar sedangkan penelitian saat ini dilakukan pada LPD Desa Adat Sanur Denpasar. Persamaan pada penelitian ini adalah sama - sama menggunakan tiga variabel bebas, sama - sama meneliti kepemimpinan transformasional, kompetensi dan kinerja karyawan, sama - sama menggunakan metode sampling jenuh sebagai metode penentuan sampel.

- 13) Menurut penelitian yang dilakukan oleh Bukhari & Pasaribu, (2020) dengan judul penelitian Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PDAM Tirta Tamiang Kabupaten Aceh Tamiang yang terdiri dari 57 orang. Metode penentuan sampel menggunakan sampel jenuh dengan jumlah responden sebanyak 57 orang. Data dianalisa menggunakan uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda, uji hipotesis dan uji koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang

dilakukan saat ini adalah penelitian terdahulu dilakukan pada tahun 2020 sedangkan penelitian saat ini dilakukan pada tahun 2023, lokasi penelitian terdahulu dilakukan pada PDAM Tirta Tamiang Kabupaten Aceh Tamiang sedangkan penelitian saat dilakukan pada LPD Desa Adat Sanur, jumlah sampel penelitian terdahulu adalah 57 responden sedangkan sampel penelitian saat ini berjumlah 30 responden. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan saat ini adalah sama - sama meneliti variabel lingkungan kerja, kompetensi dan kinerja karyawan, sama - sama menggunakan metode sampling jenuh sebagai metode penentuan sampel, sama - sama menggunakan analisis regresi linear berganda sebagai teknik analisis data

- 14) Penelitian yang dilakukan oleh Astuti, (2020) dengan judul penelitian Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Sebagai Intervening (Studi Empiris Pada Karyawan Universitas Muhammadiyah Magelang). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Universitas Muhammadiyah Magelang sebanyak 80 responden. Berdasarkan pengumpulan sampel dengan menggunakan metode *purposive sampling* diperoleh sebanyak 54 responden. Alat analisis dalam penelitian ini menggunakan *path analysis*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan saat ini adalah pada metode penentuan sampel pada penelitian terdahulu menggunakan *purposive sampling*

sedangkan penelitian saat ini menggunakan sampling jenuh, lokasi penelitian penelitian terdahulu dilakukan pada Universitas Muhammadiyah Magelang sedangkan penelitian saat ini dilakukan pada LPD Desa Adat Sanur, teknik analisis data yang digunakan penelitian terdahulu adalah *path analysis* sedangkan penelitian saat ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan saat ini adalah sama - sama meneliti kompetensi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan

- 15) Menurut penelitian yang dilakukan oleh Syarif, (2021) dengan judul penelitian Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bidang Pengolahan Dan Administrasi & Umum Pada PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Sei. Galuh Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar Provinsi Riau. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Bidang Pengolahan Dan Administrasi & Umum pada PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Sei. Galuh. Metode penentuan sampel menggunakan sampling total dengan jumlah sampel 39 orang. Metode analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif kuantitatif, dan untuk menguji hipotesis penelitian di analisis regresi linear berganda yang menggunakan SPSS 22. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perhitungan secara parsial yaitu kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan saat ini adalah penelitian terdahulu dilakukan pada tahun 2021 sedangkan penelitian saat ini dilakukan pada tahun 2023, lokasi penelitian terdahulu dilakukan pada

PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Sei.Galuh sedangkan penelitian saat ini dilakukan pada LPD Desa Adat Sanur, jumlah sampel pada penelitian terdahulu adalah 39 responden sedangkan penelitian saat ini menggunakan jumlah sampel 30 responden. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan saat ini adalah sama - sama meneliti kompetensi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan, sama - sama menggunakan metode sampling jenuh sebagai metode penentuan sampel, sama - sama menggunakan analisis regresi linear berganda sebagai teknik analisis data.

- 16) Menurut penelitian yang dilakukan oleh Yanti & Suarmanayasa, (2022) dengan judul penelitian Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Perkreditan Desa Kecamatan Sukasada. Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*. Jumlah sampel yang digunakan adalah 33 responden. Instrumen yang digunakan dalam pengumpulan data adalah kuesioner dan teknik analisis data yang digunakan adalah analisis linier berganda. Hasil dari penelitian ini adalah kepemimpinan dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah metode penentuan sampel pada penelitian terdahulu menggunakan *purposive sampling* sedangkan penelitian saat ini menggunakan sampel jenuh, lokasi penelitian terdahulu dilakukan pada LPD Kecamatan Sukasada sedangkan penelitian saat ini dilakukan pada LPD Desa Adat Sanur Denpasar, jumlah sampel pada penelitian terdahulu adalah 33 responden

sedangkan jumlah sampel pada penelitian saat ini adalah 30 responden. Sedangkan persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang dilakukan sekarang adalah sama - sama meneliti variabel kepemimpinan, kompetensi dan kinerja karyawan. sama - sama menggunakan analisis regresi linear berganda sebagai teknik analisis data.

- 17) Menurut penelitian yang dilakukan oleh Lianasari & Ahmadi, (2022) dengan judul penelitian Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Teknik Slovin dari populasi sebanyak 153 orang dan didapat sampel sebanyak 111 orang. Pengumpulan data melalui kuesioner atau angket. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi, uji asumsi klasik dan analisis jalur (*path analysis*). Hasil dari penelitian ini adalah variabel kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang berlangsung adalah penelitian terdahulu menggunakan variabel intervening sedangkan penelitian saat ini tidak menggunakan variabel intervening, metode penentuan sampel yang digunakan pada penelitian terdahulu adalah menggunakan rumus slovin sedangkan penelitian saat ini menggunakan sampel jenuh, teknik analisis data yang digunakan pada penelitian sebelumnya adalah *path analysis* sedangkan penelitian saat ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Sedangkan persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang

sedang dilakukan adalah sama - sama meneliti variabel kompetensi,
lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

