

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Menurut Arraniri, dkk., (2021), Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, penggerakan dan pengendalian semua nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk mencapai tujuan. Manajemen sumber daya manusia adalah proses pendayagunaan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi agar semua potensi fisik dan psikis yang dimiliki berfungsi maksimal untuk mencapai tujuan. Oleh karena itu muncul konsep penting yang diakui sebagai kunci keunggulan dibidang sumber daya manusia (SDM) yaitu melalui *the right people in the right place at the right time*. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi publik dan bisnis, karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi publik dan bisnis (Handoko, 2016: 4).

Tujuan tersebut tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif manusia dalam hal ini karyawan atau pegawai, karena secanggih-canggihnya alat yang dimiliki organisasi publik dan bisnis tidak akan memberikan manfaat bagi organisasi jika tidak ada peran aktif dari kinerja pegawai. Untuk mengatur karyawan peran penting seorang pimpinan atau manajer sangat dibutuhkan untuk mampu dikelola dengan baik melalui manajemen sumber daya manusia agar mampu memberikan kinerja yang baik bagi organisasi, sesuai dengan visi, misi, strategi dan nilai-nilai yang dianut organisasi tersebut.

Kinerja yang baik sangat dibutuhkan oleh setiap organisasi dan perusahaan karena dengan kinerja yang baik suatu organisasi mampu mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Ketika suatu organisasi mampu mencapai tujuan-tujuan yang sudah dibuat dan ditetapkan, maka dapat dikatakan bahwa organisasi tersebut telah sesuai dengan standar perencanaan. Kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2019: 75), adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Menurut Fauzi (2020: 2), Kinerja pada hakikatnya adalah bentuk perwujudan kerja seseorang pada suatu unit organisasi di mana dia bekerja. Hasibuan (2017: 34) mengemukakan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi berprestasi karyawan (Wardoyo, 2018). Menurut Sundari, dkk., (2021:212) menyatakan bahwa motivasi berprestasi adalah usaha untuk mencapai sukses yang bertujuan untuk berhasil dalam kompetisi dengan satu ukuran keunggulan. Robbins & Judge (2016: 112) mendefinisikan motivasi berprestasi sebagai dorongan individu dalam melakukan sesuatu secara maksimal dengan menggunakan seluruh kemampuannya untuk unggul dari individu yang lainnya hingga individu tersebut mencapai kesuksesan. Mangkunegara (2019: 45) mengartikan motivasi berprestasi sebagai suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan atau mengerjakan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mencapai prestasi dengan predikat terpuji.

Beberapa penelitian terdahulu mengenai motivasi berprestasi terhadap kinerja karyawan sudah pernah dilakukan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ardi (2021), Nathalia (2021), Hadi (2021), Ekayanti (2022), dan Sinaga (2022) yang sama-sama menyatakan bahwa motivasi berprestasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi motivasi berprestasi karyawan semakin tinggi pula dorongan untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik

Selain motivasi berprestasi, menurut Putra (2020) kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Kepuasan kerja menurut Mangkunegara (2019:117) yaitu sikap perasaan yang menopang dalam diri karyawan dan berhubungan dengan pekerjaan ataupun kondisi kerjanya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan yang mengaitkan aspek-aspek lain seperti usaha, kesempatan kompensasi, hubungan dengan pekerja lain, penempatan kerja, serta struktur organisasi. Sementara itu, perasaan yang berkaitan dengan dirinya seperti umur, kondisi kesehatan, kemampuan dan pendidikan. Sedangkan pengertian lain kepuasan kerja atau *job satisfaction* menurut Tanjung dkk., (2022) kepuasan kerja merupakan perilaku yang dimiliki pekerja dengan pekerjaannya yang dihasilkan dari evaluasi lingkungan kerja. Evaluasi ini, yang dapat dilakukan pada salah satu pekerjaannya, dilakukan untuk menunjukkan penghargaan atas pencapaian salah satu nilai kerja yang paling signifikan.

Hasil penelitian yang dilakukan Yusri (2021) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Yuliani (2021), Rosmiani (2019), Surydi (2019), dan Swadiputra (2022) yang sama-sama menyatakan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja

yang menyenangkan atau sesuai dengan yang diharapkan oleh karyawan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat pada waktunya. Maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan, akan semakin baik pula kinerja yang dihasilkan.

Selain motivasi berprestasi dan kepuasan kerja, kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional (Gani, 2020). Kepemimpinan transformasional didefinisikan sebagai kepemimpinan yang mampu memanusiakan pengikutnya, memperlakukan pengikutnya sebagai manusia yang cerdas, dan terhormat, mampu mengelus hati pengikutnya, agar dapat memunculkan potensi insani secara maksimal (Ancok, 2017:130). Menurut Danim dan Suparno (2019:53), kepemimpinan transformasional adalah merupakan kepemimpinan yang mengutamakan pemberian kesempatan dan atau dorongan kepada semua unsur yang ada untuk bekerja atas dasar sistem nilai yang luhur, sehingga semua unsur tersebut bersedia tanpa paksaan berpartisipasi secara optimal dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Beberapa hasil penelitian sebelumnya mengenai kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan dilakukan oleh Gani (2020) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Putra (2020), Yasin (2020), Prayudi (2020), dan Muhammad (2021) yang sama-sama menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Pemimpin transformasional mendorong bawahannya untuk memiliki tujuan visi, misi dan organisasi, mendorong dan memotivasi untuk menunjukkan performa maksimal, merangsang bawahan untuk

bertindak kritis dan memecahkan masalah dengan cara baru dan karyawan memperlakukan secara individual. Sebagai konsekuensi bawahan akan membalas dengan menunjukkan kerja maksimum. Sehingga jika kepemimpinan transformasional dapat diterapkan dengan baik maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

PT. Tirta Investama merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang produksi dan penjualan air minum dalam kemasan (AMDK) yang berlokasi di Jalan Raya Mambal, Abiansemai, Kabupaten Badung. PT. Tirta Investama di Kabupaten Badung didirikan karena melihat meningkatnya kesadaran dan kepedulian masyarakat terhadap air minum yang higienis dan layak konsumsi, hal ini sangat berpengaruh terhadap tumbuhnya industri AMDK. PT. Tirta Investama di Kabupaten Badung memproduksi air minum dalam berbagai macam kemasan seperti galon, botol plastik, dan *cup*/gelas.

Sebagai salah satu industri yang termasuk ke dalam golongan industri pangan, memiliki tanggung jawab terhadap kualitas produk air minum yang dihasilkan. PT. Tirta Investama di Kabupaten Badung mempunyai tekad kuat untuk menjadi distributor air dalam kemasan atau air mineral terbaik, yang mempunyai tujuan khusus untuk menciptakan produk yang berkualitas. Sampai saat ini PT. Tirta Investama di Kabupaten Badung mampu menjaga eksistensinya ditengah persaingan dan munculnya perusahaan-perusahaan AMDK baru khususnya di Bali dengan beragam merek dan keunggulan masing-masing. Eksistensi PT. Tirta Investama di Kabupaten Badung membuktikan keunggulan produk-produknya yang sudah dikenal luas masyarakat.

Untuk tetap menjaga eksistensi PT. Tirta Investama dan tetap dapat memberikan produk dengan kualitas yang baik, tentu dibutuhkan karyawan yang mampu mewujudkan produk sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan. Tetapi saat ini, PT. Tirta Investama terlihat mengalami permasalahan mengenai kinerja karyawan yang dirasa masih rendah, yang terlihat dari data produksi yang belum mencapai target yang ditetapkan, seperti terlihat pada sebagai berikut.

Tabel 1.1
Data Produksi PT. Tirta Investama di Kabupaten Badung
Tahun 2022

No	Jenis Produk	Target (Box)	Realisasi (Box)	Capaian Target (%)
1	Aqua Galon	1.000.000	959.420	95,94
2	Aqua 1500 ml	450.000	437.450	97,21
3	Aqua 750 ml	10.000	9.860	98,60
4	Aqua 600 ml	650.000	676.220	104,03
5	Aqua 330 ml	150.000	133.960	89,31
6	Aqua 220 ml	500.000	323.250	64,65
Total		2.760.000	2.540.160	92,03

Sumber: PT. Tirta Investama (data diolah), 2023

Berdasarkan data Tabel 1.1, PT. Tirta Investama di Kabupaten Badung memiliki produk minuman yang diproduksi jenis diantaranya merupakan produk AMDK yaitu Aqua. Untuk setiap jenis produk PT. Tirta Investama di Kabupaten Badung menetapkan target produksi yang berbeda-beda tergantung dari permintaan pasar di lapangan, produk yang laris akan ditargetkan untuk diproduksi lebih banyak. Tetapi berdasarkan data, beberapa produksi produk tidak dapat mencapai target yang ditetapkan seperti Aqua galon dengan target 1.000.000 buah hanya bisa terealisasi 959.420 buah atau 95,94% dari target. Pencapaian target terendah pada jenis produk Aqua 220 ml, dari target 500.000 box yang bisa terealisasi sebanyak 323.250 box atau 64,65%. Jika dilihat dari

target total di tahun 2022 sebanyak 2.760.000 box sedangkan terealisasi sebanyak 2.540.160 box atau sebanyak 92,03%. Sebagian besar target produksi belum mampu memenuhi target yang sehingga perlu mendapatkan perhatian lebih dari perusahaan agar tetap mampu bersaing dengan perusahaan lain, dimana hal ini juga mengindikasikan masih rendahnya kinerja karyawan.

Beberapa faktor yang mempengaruhi rendahnya kinerja karyawan pada PT. Tirta Investama di Kabupaten Badung salah satunya adanya permasalahan mengenai motivasi berprestasi karyawan. Berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara dengan 5 orang karyawan PT. Tirta Investama di Kabupaten Badung didapatkan indikasi bahwa tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya masih rendah, dimana beberapa karyawan tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target *deadline*. Disamping itu, beberapa karyawan belum berani mengambil keputusan sendiri dan menunggu perintah atasan dalam mengerjakan pekerjaan sehingga banyak waktu yang terbuang untuk menunggu perintah yang membuat pekerjaan tidak selesai tepat pada waktunya.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan beberapa karyawan juga terlihat kepuasan kerja karyawan masih rendah. Dimana beberapa karyawan masih mengeluhkan gaji yang diterima tidak sesuai dengan beban kerja yang dilakukan, menurut karyawan dengan kondisi ekonomi seperti saat ini harusnya mendapatkan gaji yang lebih besar, gaji yang diterima saat ini dianggap masih lebih rendah jika dibandingkan dengan perusahaan lain yang sejenis. Disamping itu, karyawan juga mengeluhkan promosi yang dilakukan perusahaan dirasa belum adil, baik itu promosi jabatan maupun promosi kenaikan gaji. Karyawan yang memiliki potensi untuk menerima kenaikan jabatan maupun kenaikan gaji

tetapi belum mendapatkannya, sehingga hal tersebut membuat kepuasan kerja karyawan menjadi menurun yang berimbas juga kepada kinerja yang dihasilkan.

Disisi lain, gaya kepemimpinan yang diterapkan Tirta Investama di Kabupaten Badung juga menjadi keluhan karyawan. Pimpinan dianggap belum mampu memotivasi karyawan untuk lebih semangat dalam bekerja untuk mencapai tujuan jangka panjang dengan optimis. Selain itu, pimpinan juga dirasa belum memberikan perhatian kepada bawahannya, pimpinan seharusnya dapat memperlakukan karyawan secara individual, melatih dan menasehat karyawan untuk mendorong karyawan bekerja lebih rajin dan memberikan hasil yang lebih baik. Dimana berdasarkan hal tersebut, gaya kepemimpinan transformasional yang diharapkan karyawan masih belum dapat terwujud, hal ini berimbas kepada kinerja karyawan.

Berdasarkan permasalahan yang terjadi pada PT. Tirta Investama di Mambal dan kajian empiris, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Berprestasi, Kepuasan Kerja, dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tirta Investama di Kabupaten Badung”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan, maka dapat dinyatakan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi berprestasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Investama di Kabupaten Badung?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Investama di Kabupaten Badung?

3. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Investama di Kabupaten Badung?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah, maka tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Investama di Kabupaten Badung.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Investama di Kabupaten Badung.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Investama di Kabupaten Badung.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini dibagi menjadi dua yaitu :

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sarana informasi untuk meningkatkan wawasan dan pengetahuan tentang bagaimana hubungan antara motivasi berprestasi, kepuasan kerja, dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Investama di Kabupaten Badung.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat kepada semua pihak yang memiliki kepentingan dengan masalah yang diteliti, khususnya:

a. Bagi Perusahaan

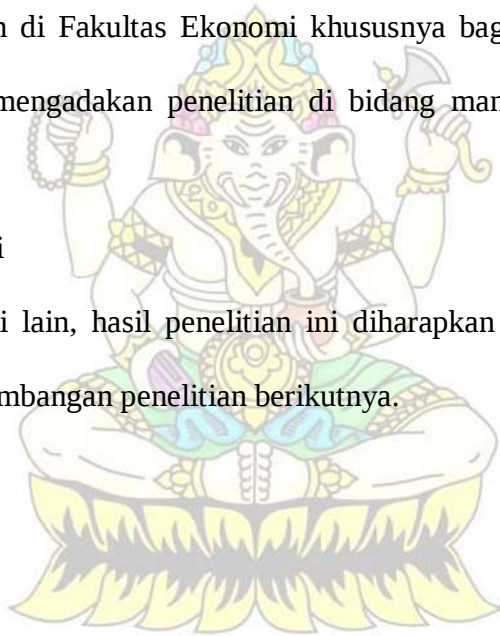
Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan pertimbangan bagi perusahaan, selain itu juga dapat memberikan gambaran bagi perusahaan dalam menentukan strategi yang baik dan terarah untuk mengelola perusahaan di masa yang akan datang secara efektif dan efisien.

b. Bagi Universitas Mahasaraswati Denpasar

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan referensi bacaan perpustakaan di Fakultas Ekonomi khususnya bagi peneliti selanjutnya yang akan mengadakan penelitian di bidang manajemen sumber daya manusia.

c. Bagi Peneliti

Bagi peneliti lain, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan untuk pengembangan penelitian berikutnya.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Grand Theory (Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*))

Goal setting theory merupakan salah satu bagian dari teori motivasi yang dikemukakan oleh Edwin Locke pada tahun 1978. *Goal setting theory* didasarkan pada bukti yang berasumsi bahwa sasaran (ide-ide akan masa depan; keadaan yang diinginkan) memainkan peran penting dalam bertindak.

Menurut teori ini salah satu dari karakteristik perilaku yang mempunyai tujuan yang umum diamati ialah bahwa perilaku tersebut terus berlangsung sampai perilaku itu mencapai penyelesaiannya, sekali seseorang mulai sesuatu (seperti suatu pekerjaan, sebuah proyek baru), ia terus mendesak sampai tujuan tercapai. Proses penetapan tujuan (*goal setting*) dapat dilakukan berdasarkan prakarsa sendiri/diwajibkan oleh organisasi sebagai satu kebijakan (Wangmuba dalam Ramandei, 2019). *Goal setting theory* menjelaskan hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan prestasi kerja (kinerja). Konsep dasar teori ini adalah seseorang yang memahami tujuan (apa yang diharapkan organisasi kepadanya) akan mempengaruhi perilaku kerjanya.

Teori ini juga menyatakan bahwa perilaku individu diatur oleh ide (pemikiran) dan niat seseorang. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kerja yang ingin dicapai oleh individu. Jika seorang individu berkomitmen untuk mencapai tujuannya, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsenkuensi kinerjanya. Teori ini juga menjelaskan bahwa penetapan tujuan yang menantang (sulit) dan dapat diukur hasilnya akan dapat

meningkatkan kinerja, yang diikuti dengan kemampuan dan keterampilan kerja. 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 pegawai yang baik dalam menyelenggarakan pelayanan diidentikkan sebagai tujuannya.

2.2 Kinerja Karyawan

2.2.1 Pengertian Kinerja

Menurut Menurut Fauzi (2020: 2), Kinerja pada hakikatnya adalah bentuk perwujudan kerja seseorang pada suatu unit organisasi di mana dia bekerja.. Menurut Marhawati, (2022), Menerangkan Kinerja adalah suatu kualitas hasil kerja pegawai dalam menjalankan pekerjaannya selama waktu tertentu, melalui proses kerja yang sesuai standar perusahaan.

Menurut Kompri (2020:2) Kinerja atau Performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan target, tujuan, visi serta misi organisasi yang dituangkan lewat perencanaan strategis suatu organisasi. Menurut Yuliawan & Salain (2023), Kinerja karyawan merupakan faktor penting dalam organisasi, karena jika kinerja karyawan baik akan menghantar organisasi pada sebuah keberhasilan dimana kinerja yang tinggi akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan serta memertahankan keunggulan kompetitif yang dimiliki perusahaan.

Dari beberapa definisi kinerja karyawan yang telah dipaparkan maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil dari pekerjaan yang telah di capai oleh seseorang, dilaksanakan pada tugas dan tanggung jawab mereka sesuai dengan keahlian masing-masing, tingkat pencapaian yang terkait dengan

pelaksanaan program atau kebijakan untuk tujuan, visi, dan misi organisasi yang di rumuskan dalam hal perencanaan strategis.

2.2.2 Jenis-Jenis Kinerja Karyawan

Siregar (2019), menyatakan bahwa jenis-jenis kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- 1) Pendekatan sikap, pendekatan ini menyangkut penilaian terhadap sifat atau karakteristik individu.
- 2) Pendekatan perilaku, melihat bagaimana orang berperilaku. Kemampuan orang untuk bertahan meningkat apabila penilaian kinerja didukung oleh tingkat perilaku kerja.
- 3) Pendekatan hasil, perilaku memfokuskan pada proses, pendekatan hasil memfokuskan pada produk atau hasil usaha seseorang atau yang diselesaikan individu.
- 4) Pendekatan kontingensi, pendekatan ini selalu dicocokkan dengan situasi tertentu yang sedang berkembang. Pendekatan sikap cocok ketika harus membuat keputusan promosi untuk calon yang mempunyai pekerjaan tidak sama.

2.2.3 Tujuan Penilaian Kinerja

Nurjaya (2021) menyatakan bahwa tujuan dari penilaian kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- 1) Manajer melakukan evaluasi yang objektif terhadap kinerja karyawan pada masa lalu yang digunakan untuk membuat keputusan di bidang SDM di masa yang akan datang.

- 2) Manajer memerlukan alat yang memungkinkan untuk membantu karyawannya memperbaiki kinerja, merencanakan pekerjaan, mengembangkan kemampuan dan keterampilan untuk perkembangan karier dan memperkuat kualitas hubungan antar manajer yang bersangkutan dengan karyawannya

2.2.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2019: 13) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, sebagai berikut:

- 1) Faktor Kemampuan (*Ability*)

Secara psikologis, kemampuan terdiri dari kemampuan potensi (IQ), Motivasi berprestasi (EQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*). Artinya pimpinan dan anggota memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110 – 120) apalagi IQ superior, *very superior*, *gifted*, dan genius dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya, Motivasi berprestasi (EQ) meliputi kemampuan menggunakan perasaan-perasaan untuk memadu pikiran dan tindakan. Serta terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mengerjakan pekerjaan dengan hasil yang maksimal.

- 2) Faktor Motivasi (*Motivation*)

Faktor motivasi dapat diartikan sebagai sebuah sikap (*attitude*) pimpinan dan anggota terhadap situasi kerja di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (pro) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang tinggi dan sebaliknya jika bersifat negatif (kontra) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan situasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup hubungan kerja, kepemimpinan transformasional mencakup fasilitas kerja yang diberikan

perusahaan, iklim kerja yang dapat menciptakan komitmen karyawan terhadap perusahaan, kebijakan pimpinan, disiplin kerja para karyawan, pola kerja dan kondisi kerja yang ada di dalam organisasi.

2.2.5 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Diputra, dkk., (2019) indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima indikator, yaitu:

- 1) Kualitas kerja yaitu kemampuan karyawan menunjukkan kualitas hasil kerja ditinjau dari segi ketelitian dan kerapian.
- 2) Kuantitas kerja yaitu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan sejumlah hasil tugas hariannya.
- 3) Pengetahuan tentang pekerjaan yaitu pengertian tentang semua tingkat pekerjaan dan hal-hal yang berkaitan dengan hal tersebut.
- 4) Jangka waktu *output* yaitu tingkat sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki dengan memperhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan yang lain.
- 5) Kemampuan bekerjasama yaitu kemampuan pegawai untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

2.3 Motivasi Berprestasi

2.3.1 Pengertian Motivasi Berprestasi

Menurut Sundari, dkk., (2021:212) menyatakan bahwa motivasi berprestasi adalah usaha untuk mencapai sukses yang bertujuan untuk berhasil dalam kompetisi dengan satu ukuran keunggulan. Robbins & Judge (2016: 112) mendefinisikan motivasi berprestasi sebagai dorongan individu dalam melakukan

sesuatu secara maksimal dengan menggunakan seluruh kemampuannya untuk unggul dari individu yang lainnya hingga individu tersebut mencapai kesuksesan.

Mangkunegara (2019: 45) mengartikan motivasi berprestasi sebagai suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan atau mengerjakan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mencapai prestasi dengan predikat terpuji. Hakim (2021), motivasi berprestasi merupakan motivasi yang memiliki peran sebagai pendorong seseorang untuk melakukan sesuatu lebih baik dari apa yang pernah dilakukan atau dicapai sebelumnya maupun apa yang dibakukan dan dicapai oleh orang lain.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi berprestasi adalah usaha tiap individu dengan menggunakan seluruh kemampuannya untuk mencapai tujuan karena tujuan yang akan dicapai merupakan tanggung jawabnya.

2.3.2 Aspek-Aspek Motivasi Berprestasi

Menurut McClelland (dalam Sutrisno, 2017: 80) orang yang memiliki motivasi berprestasi yang tinggi ditandai dengan hal-hal berikut:

- 1) Mengambil tanggung jawab pribadi atas perbuatannya

Individu yang memiliki motivasi berprestasi yang tinggi akan menjadikan setiap tindakan yang diambil merupakan tanggung jawab pribadi. Jika gagal, ia tidak akan menyalahkan orang lain atas kegagalan tersebut, tetapi hal itu dinilai dan dirasakannya sebagai tanggung jawabnya. Individu yang memiliki motivasi berprestasi tinggi akan berusaha untuk menyelesaikan setiap tugas yang dilakukan dan tidak akan meninggalkan tugas itu sebelum berhasil

menyelesaikannya. Individu akan merasa berhasil apabila telah menyelesaikan tugas dan gagal bila ia tidak dapat menyelesaikannya.

2) Mencari *feed back* (umpan balik) tentang perbuatannya

Individu yang mempunyai motivasi berprestasi yang tinggi akan menggunakan umpan balik dalam perbuatannya. Hal ini ia lakukan untuk mengetahui apakah tindakannya selama ini memiliki manfaat yang dapat berguna bagi individu lainnya atau tidak. Dengan menggunakan evaluasi tersebut ia dapat meningkatkan efektivitas tingkah lakunya untuk mencapai suatu prestasi. Pada individu dengan motivasi berprestasi yang tinggi ini, pemberian umpan balik atas hasil kerja yang telah dilakukan sangatlah disukai. Umpan balik yang diberikan ini selanjutnya akan diperhatikan dan dilaksanakan untuk perbaikan hasil kerja yang akan datang.

3) Adanya kecenderungan untuk memilih resiko yang moderat atau sedang dalam melakukan tugasnya

Seseorang yang mempunyai motivasi berprestasi yang tinggi akan melaksanakan suatu tugas yang ada tantangannya, tetapi yang dapat dicapai secara nyata. Ia tidak menyukai tugas yang terlalu mudah ataupun yang terlalu sukar, tetapi tugas yang disesuaikan dengan kemampuannya. Individu dengan motivasi berprestasi tinggi mempertimbangkan resiko yang akan dihadapinya sebelum memulai suatu pekerjaan. Ia akan memilih tugas dengan derajat kesukaran sedang, yang menantang kemampuannya untuk mengerjakan namun masih memungkinkannya untuk berhasil menyelesaikannya dengan baik.

- 4) Berusaha melakukan sesuatu dengan cara baru (inovatif) dan kreatif

Seseorang yang mempunyai motivasi berprestasi yang tinggi, tidak terikat pada suatu yang bersifat statis tetapi cenderung bertindak secara aktif mencari jalan keluar bagi masalah yang dihadapinya. Individu dengan motivasi berprestasi tinggi cenderung bertindak kreatif, dengan mencari cara baru untuk menyelesaikan tugas seefisien dan seefektif mungkin. Ia tidak menyukai pekerjaan rutin dengan pekerjaan yang sama. Bila dihadapkan pada tugas yang bersifat rutin, ia akan berusaha mencari cara lain untuk menghindari rutinitas tersebut namun tetap dapat menyelesaikan tugasnya itu.

2.3.3 Karakteristik Motivasi Berprestasi

Damanik (2020), menjelaskan karakteristik individu yang memiliki motivasi berprestasi tinggi adalah sebagai berikut:

- 1) Individu cenderung memilih suatu tugas dengan tingkat kesulitan yang tidak terlalu sulit dan tidak terlalu mudah. Pemilihan tersebut dilakukan berdasarkan kemampuan yang dimiliki oleh individu yang bersangkutan.
- 2) Individu mampu mencari cara untuk mengatasi hambatan-hambatan yang muncul dalam pengerjaan tugasnya.
- 3) Individu mengerahkan segala kemampuan yang dimilikinya dalam pengerjaan tugas-tugas guna mencapai tujuan yang ingin dicapainya.

2.3.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Berprestasi

Damanik (2020), menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi berprestasi adalah pengetahuan, kemampuan, ketekunan, usaha, orientasi pada tujuan, penghargaan dan juga hukuman. Sedangkan Nasreen dkk dalam penelitiannya menyebutkan bahwa faktor faktor yang mempengaruhi motivasi

berprestasi adalah keterlibatan orang tua, status sosial ekonomi, serta tekanan dari teman sebaya.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi berprestasi dapat dibagi menjadi dua poin besar yakni faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor intrinsik adalah faktor yang berasal dari dalam diri individu itu sendiri seperti pengetahuan, kemampuan, usaha, fokus pada tujuan. Sedangkan faktor ekstrinsik adalah faktor yang berasal dari luar diri individu seperti dukungan dari orang tua, tekanan ekonomi, konformitas teman sebaya, penghargaan serta hukuman.

2.3.5 Indikator Motivasi Berprestasi

Menurut Schunk dkk., (dalam H, Iskandar 2021) menyatakan bahwa motivasi berprestasi memiliki beberapa indikator, antara lain:

1. Pemilihan Tugas, pemilihan suatu tugas yang disesuaikan dengan kemampuan yang dimilikinya.
2. Kegigihan, konsisten terhadap pengerjaan tugas-tugasnya meskipun menemui hambatan-hambatan di dalamnya.
3. Usaha, melakukan berbagai macam cara guna mencapai tujuan yang ingin dicapainya (prestasi)

2.4 Kepuasan Kerja

2.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menurut Mangkunegara (2019:117) yaitu sikap perasaan yang menopang dalam diri karyawan dan berhubungan dengan pekerjaan ataupun kondisi kerjanya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan yang mengaitkan aspek-aspek lain seperti usaha, kesempatan kompensasi, hubungan dengan pekerja

lain, penempatan kerja, serta struktur organisasi. Sementara itu, perasaan yang berkaitan dengan dirinya seperti umur, kondisi kesehatan, kemampuan dan pendidikan.

Sedangkan pengertian lain kepuasan kerja atau *job satisfaction* menurut Tanjung et al., (2022) kepuasan kerja merupakan perilaku yang dimiliki pekerja dengan pekerjaannya yang dihasilkan dari evaluasi lingkungan kerja. Evaluasi ini, yang dapat dilakukan pada salah satu pekerjaannya, dilakukan untuk menunjukkan penghargaan atas pencapaian salah satu nilai kerja yang paling signifikan. Indikator pengukuran kepuasan kerja. Robbins & Judge (2016: 45) mengemukakan ada faktor-faktor khusus yang dimasukkan pada kepuasan kerja yaitu sifat pekerjaan, pengawasan, gaji saat ini, peluang promosi, dan hubungan dengan rekan-rekan kerja.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja yaitu sikap yang positif dari karyawan meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.

2.4.2 Jenis-Jenis Kepuasan kerja

Menurut Mangkunegara (2019: 112), faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dapat ditentukan dari beberapa hal, antara lain:

- 1) Faktor Pegawai, yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsi, dan sikap kerja.
- 2) Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat atau golongan, kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, hubungan kerja.

2.4.3 Manfaat Kepuasan Kerja

Dimas (2022:8) Suatu perusahaan mampu mempengaruhi kepuasan kerja maka akan memperoleh banyak manfaat, berikut lima manfaat kepuasan kerja:

1. Pekerja akan lebih cepat diselesaikan

Pekerjaan lebih cepat diselesaikan hal tersebut sangat berperan dalam membuat karyawan menjadi puas disamping itu pekerjaan yang lebih cepat diselesaikan mengurangi beban kerja.

2. Kerusakan akan dapat dikurangi

Kerusakan dapat dikurangi dengan maksud pekerjaan yang memiliki risiko dapat dikurangi sehingga dapat membuat kepuasan karyawan dalam bekerja

3. Absensi dapat diperkecil

Kepuasan kerja karyawan sangat berpengaruh pada absensi dimana jika kepuasan kerja karyawan tinggi tingkat absensi akan terus turun dikarenakan karyawan bersemangat

4. Perpindahan karyawan dapat diperkecil

Perpindahan karyawan diperkecil dikarenakan karyawan merasa puas dan senang dengan pekerjaan yang dilakukan

5. Produktivitas kerja dapat ditingkatkan

Produktivitas kerja dapat meningkat dikarenakan adanya semangat kerja yang dipacu kepuasan kerja karyawan yang terbilang tinggi.

2.4.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Dimas (2022:9) ada lima faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut:

1. Pemenuhan kebutuhan (Need fulfillment)

Kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.

2. Perbedaan (Discrepancies)

Kepuasan merupakan suatu hal memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang diperoleh individu dari pekerjaannya. Bila harapan lebih besar dari apa yang diterima, orang akan tidak puas. Sebaliknya individu akan puas bila menerima manfaat diatas harapan.

3. Pencapaian nilai (Value attainment)

Kepuasan merupakan hal dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.

4. Keadilan (Equity)

Kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja.

5. Budaya Organisasi (Organization Culture)

Dalam sebuah organisasi yang terjalin budaya kerja yang baik dan harmonis maka pegawai akan merasa puas bekerja dan berupaya bekerja dengan baik.

2.4.5 Indikator Kepuasan Kerja

Indikator yang biasa digunakan untuk mengukur kepuasan kerja seorang karyawan menurut Yunita, Y. (2020), yaitu:

- 1) Gaji, jumlah gaji yang diberikan perusahaan kepada karyawan harus sesuai dengan beban kerja yang dikerjakan karyawan.

- 2) Rekan kerja, kelompok kerja saling tergantung antar anggota dalam menyelesaikan pekerjaan. Kondisi ini membuat pekerjaan menjadi lebih efektif, sehingga membawa efek positif yang tinggi pada kepuasan kerja.
- 3) Prestasi kerja,
- 4) Pekerjaan itu sendiri, pekerjaan yang sesuai merupakan kepuasan karyawan, dimana pekerjaan sebagai kesempatan untuk belajar, menerima tanggung jawab dan kemajuan karyawan.
- 5) Kesempatan promosi, promosi memiliki sejumlah bentuk yang berbeda dan memiliki penghargaan, seperti promosi atas dasar senioritas atau kinerja dan promosi kenaikan gaji.

2.5 Kepemimpinan Transformasional

2.5.1 Pengertian Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional ialah kepemimpinan yang mempengaruhi pegawai hingga membuat pegawai merasa sebuah rasa percaya diri, bangga, loyalitas dan rasa hormat kepada pemimpinnya dan juga memiliki motivasi untuk melakukan lebih dari yang diharapkan, Suwatno (2019 :107). Pendapat yang sama dikemukakan oleh Rivai dan Sagala (2017:14), bahwa kepemimpinan transformasional merupakan tipe kepemimpinan yang memadukan atau memotivasi pengikut mereka dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Danim dan Suparno (2019:53), kepemimpinan transformasional adalah merupakan kepemimpinan yang mengutamakan pemberian kesempatan dan atau dorongan kepada semua unsur yang ada untuk bekerja atas dasar sistem nilai yang luhur, sehingga semua unsur tersebut bersedia tanpa paksaan berpartisipasi secara optimal dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Hughes *et al.* (2017: 542) mengemukakan bahwa pemimpin transformasional memiliki visi, keahlian retorika, dan pengelolaan kesan yang baik dan menggunakannya untuk mengembangkan ikatan emosional yang kuat dengan pengikutnya. Menurut Robbins dan Judge (2016:382), kepemimpinan transformasional lebih unggul daripada kepemimpinan transaksional, dan menghasilkan tingkat upaya dan kinerja para pengikut yang melampaui apa yang bisa dicapai kalau pemimpin hanya menerapkan pendekatan transaksional.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan suatu gaya kepemimpinan yang memberikan ruang gerak atau kesempatan yang lebih luas kepada bawahan, melalui motivasi agar menunjukkan potensi diri dan kepuasan kerja yang maksimal secara bertanggungjawab terhadap pekerjaan yang diembannya, sebagai bentuk partisipasi bawahan dalam upaya optimalisasi pencapaian tujuan organisasi.

2.5.2 Komponen Kepemimpinan Transformasional

Menurut Robbins dan Judge (2016:382), terdapat empat komponen kepemimpinan transformasional, yaitu:

1) *Idealized Influence* (Pengaruh Ideal)

Idealized influence adalah perilaku pemimpin yang memberikan visi dan misi, memunculkan rasa bangga, serta mendapatkan respek dan kepercayaan bawahan. *Idealized influence* disebut juga sebagai pemimpin yang kharismatik, dimana pengikut memiliki keyakinan yang mendalam pada pemimpinnya, merasa bangga bisa bekerja dengan pemimpinnya, dan mempercayai kapasitas pemimpinnya dalam mengatasi setiap permasalahan. *Idealized influence* dibedakan menjadi *attributed idealized influence* dan *behavioural idealized influence*. *Idealized influence attributes* mengacu pada

persepsi pengikut mengenai karakteristik seorang pemimpin yang menggambarkan seorang pemimpin merupakan panutan teladan, dikagumi dan dihormati oleh pengikutnya, sedangkan *idealized influence behaviours* mengacu pada persepsi pengikut terhadap perilaku yang tampak dari para pemimpin yang menggambarkan seorang pemimpin yang dapat dipercaya dan memiliki standar moral dan etika yang tinggi.

2) *Inspirational Motivation* (Motivasi Inspirasional)

Inspirational motivation adalah perilaku pemimpin yang mampu mengkomunikasikan harapan yang tinggi, menyampaikan visi bersama secara menarik dengan menggunakan simbol-simbol untuk memfokuskan upaya bawahan, dan menginspirasi bawahan untuk mencapai tujuan yang menghasilkan kemajuan penting bagi organisasi.

3) *Intellectual Stimulation* (Stimulasi Intelektual)

Intellectual stimulation adalah perilaku pemimpin yang mampu meningkatkan kecerdasan bawahan untuk meningkatkan kreativitas dan inovasi mereka, meningkatkan rasionalitas, dan pemecahan masalah secara cermat.

4) *Individualized Consideration* (Pertimbangan Individual)

Individualized consideration adalah perilaku pemimpin yang memberikan perhatian pribadi, memperlakukan masing-masing bawahan secara individual sebagai seorang individu dengan kebutuhan, kemampuan, dan aspirasi yang berbeda, serta melatih dan memberikan saran. *Individualized consideration* dari kepemimpinan transformasional memperlakukan masing-masing bawahan sebagai individu serta mendampingi mereka, memonitor dan menumbuhkan peluang.

2.5.3 Ciri-ciri Kepemimpinan Transformasional

Ciri-ciri seorang pemimpin transformasional adalah dia yang senantiasa merangkul segala hambatan maupun halangan yang terdapat dalam organisasi, seperti Aprilinda (2021):

- 1) Seorang pemimpin yang suka berbagi kekuasaannya kepada bawahan dan pengikutnya.
- 2) Menasehati dan memberi peluang untuk kemajuan organisasi.
- 3) Berusaha untuk mempersiapkan segala keperluan demi kemajuan dan kemauan bawahan dan para pengikutnya agar lebih bertanggung jawab.

2.5.4 Manfaat Kepemimpinan Transformasional

Karakteristik pemimpin transformasional menurut Algadri (2020) adalah:

- 1) Menciptakan visi dan kekuatan misi.
- 2) Menanamkan kebanggaan pada diri bawahan.
- 3) Memperoleh dan memberikan penghormatan.
- 4) Menumbuhkan kepercayaan di antara bawahan.
- 5) Mengkomunikasikan harapan tertinggi.
- 6) Menggunakan simbol untuk menekankan usaha tinggi.
- 7) Mengespresikan tujuan penting dalam cara yang sederhana.
- 8) Menumbuhkan dan meningkatkan kecerdasan, rasionalitas pemecahan masalah secara hati-hati pada bawahan dan.
- 9) Memberikan perhatian secara personal.
- 10) Membimbing dan melayani tiap bawahan secara individual.
- 11) Melatih dan memberikan saran-saran.

- 12) Menggunakan dialog dan diskusi untuk mengembangkan potensi dan kinerja bawahan.

2.5.5 Indikator Kepemimpinan Transformasional

Beberapa indikator gaya kepemimpinan transformasional menurut Fadhillah, dkk., (2020), sebagai berikut.

1) Kharisma

Kharisma dianggap sebagai kombinasi dari pesona dan daya tarik pribadi yang berkontribusi terhadap kemampuan luar biasa untuk membuat orang lain mendukung visi dan juga mempromosikannya dengan bersemangat. Pemimpin kharismatik adalah pemimpin yang mewujudkan atmosfer motivasi atas dasar komitmen dan identitas emosional pada visi, filosofi, dan gaya mereka dalam diri bawahannya.

2) Motivasi Inspiratif

Motivasi inspiratif menggambarkan pemimpin bergairah dalam mengkomunikasikan masa depan organisasi yang idealis. Pemimpin mengkomunikasikan masa depan organisasi yang idealis yang ditujukan untuk memacu semangat bawahannya. Pemimpin memotivasi bawahan akan arti penting visi dan misi yang sama. Kesamaan visi ini memacu bawahan untuk bekerja sama mencapai tujuan jangka panjang dengan optimis. Sehingga pemimpin tidak saja membangkitkan semangat individu tapi juga semangat tim.

3) Stimulasi Intelektual

Stimulasi intelektual menggambarkan pemimpin mampu mendorong karyawan untuk memecahkan masalah lama dengan cara yang baru.

Pemimpin berupaya mendorong perhatian dan kesadaran bawahan akan permasalahan yang dihadapi. Pemimpin kemudian berusaha mengembangkan kemampuan bawahan untuk menyelesaikan permasalahan dengan pendekatan-pendekatan atau perspektif yang baru.

4) Perhatian yang individual

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

2.6 Hasil Penelitian Sebelumnya

2.6.1 Pengaruh Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Karyawan

1. Ardi (2021) dengan judul Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening*. Sampel penelitian berjumlah 143 guru dengan menggunakan *stratified random sampling*. Data dianalisis menggunakan analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berprestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang saat ini dilakukan adalah sama-sama meneliti variabel motivasi berprestasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Sedangkan perbedaannya terletak pada lokasi penelitian, jumlah sampel, teknik analisis data, dan tahun diadakannya penelitian.
2. Hadi (2021) dengan judul Meningkatkan Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Melalui Motivasi Berprestasi Dan Pemberdayaan Karyawan (Studi di Hotel Le Dian – Kota Serang). Penelitian ini menggunakan populasi

seluruh karyawan Hotel Le Dian dengan sampel sebanyak 100 orang. Analisis data menggunakan model SEM-PLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif motivasi berprestasi terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang saat ini dilakukan adalah sama-sama meneliti variabel motivasi berprestasi dan kinerja karyawan. Sedangkan perbedaannya terletak pada lokasi penelitian, jumlah sampel, teknik analisis data, dan tahun diadakannya penelitian.

3. Nathalia (2021) dengan judul Pengaruh Motivasi Berprestasi, Kompetensi Profesional dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Guru. Jumlah responden yang diambil yaitu sebanyak 67 orang guru. Teknik analisis data yang digunakan Analisis Regresi Linier Berganda. Hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berprestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang saat ini dilakukan adalah sama-sama meneliti variabel motivasi berprestasi dan kinerja karyawan. Sedangkan perbedaannya terletak pada lokasi penelitian, jumlah sampel, dan tahun diadakannya penelitian.
4. Ekayanti (2022) dengan judul Pengaruh Motivasi Berprestasi, Pemberdayaan Karyawan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Werdhi Sedana Di Mengwi Kabupaten Badung. Sampel yang digunakan sebanyak 35 orang responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat bahwa motivasi berprestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang saat ini dilakukan adalah sama-sama meneliti variabel motivasi berprestasi dan kinerja

karyawan. Sedangkan perbedaannya terletak pada lokasi penelitian, jumlah sampel, dan tahun diadakannya penelitian.

5. Sinaga (2022) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Instruksional, Budaya Akademik Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Dosen Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Universitas Simalungun Pematangsiantar. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 42 orang. Metode analisa yang digunakan adalah model Regresi Linear Berganda. Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berprestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan saat ini adalah sama-sama menggunakan variabel motivasi berprestasi dan kinerja karyawan. Sedangkan perbedaannya terletak pada jumlah sampel, lokasi penelitian, dan tahun diadakannya penelitian.

2.6.2 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

1. Yusri (2021) dengan judul Pengaruh Etos Kerja, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja ASN (Studi Kasus Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Pinrang). Populasi dalam penelitian berjumlah 53 orang dengan teknik sampel jenuh. Analisis data menggunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai ASN. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang saat ini dilakukan adalah sama-sama meneliti variabel motivasi berprestasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Sedangkan perbedaannya terletak pada lokasi penelitian, jumlah sampel, teknik analisis data, dan tahun diadakannya penelitian.

2. Yulyani (2021) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel *Intervening* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Mandiri Utama Finance Makassar. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT Mandiri Utama Finance yang berjumlah 225 orang dengan sampel sebanyak 68 orang. Data dianalisis menggunakan analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang saat ini dilakukan adalah sama-sama meneliti variabel motivasi berprestasi dan kinerja karyawan. Sedangkan perbedaannya terletak pada lokasi penelitian, jumlah sampel, teknik analisis data, dan tahun diadakannya penelitian.
3. Rosmiani (2019) dengan judul Pengaruh kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Sampel penelitian ini adalah seluruh pegawai dalam lingkup Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang yang berjumlah 80 orang. Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji regresi berganda. Teknik sampling yang digunakan adalah sampel jenuh. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama meneliti variabel kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Sedangkan perbedaannya terletak pada jumlah sampel, lokasi penelitian, dan tahun diadakannya penelitian.
4. Suryadi (2019) dengan judul Pengaruh Motivasi Intrinsik, dengan judul Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Biro Kepegawaian Di Badan Kepegawaian Negara (Bkn) Jakarta. Populasi

penelitian ini adalah 172 pegawai Biro Kepegawaian di BKN Jakarta. Dengan rumus Slovin, sampel penelitian ini terdiri dari 120 pegawai Biro Kepegawaian di BKN Jakarta. Metode analisisnya adalah regresi linear berganda. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa motivasi intrinsik, kepuasan kerja dan budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Biro Kepegawaian di BKN Jakarta. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang saat ini dilakukan adalah sama-sama memiliki variabel kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Sedangkan perbedaannya terletak pada lokasi penelitian, tahun diadakannya penelitian, dan jumlah sampel yang digunakan.

5. Swadiputra (2022) dengan judul Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Ayudana Merta Ayunan Abianseml. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan Koperasi Ayudana Merta Ayunan Abianseml berjumlah 36 orang, dengan menggunakan sampling jenuh yang seluruh anggota populasi digunakan sebagai responden. Alat analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang saat ini dilakukan adalah sama-sama meneliti variabel motivasi berprestasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Sedangkan perbedaannya terletak pada lokasi penelitian, jumlah sampel, dan tahun diadakannya penelitian.

2.6.3 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan

1. Gani (2020) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat sebanyak 197 orang dengan teknik *simple random sampling*. Data dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang saat ini dilakukan adalah sama-sama meneliti variabel kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Sedangkan perbedaannya terletak pada lokasi penelitian, jumlah sampel, dan tahun diadakannya penelitian.
2. Putra (2020) dengan judul Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Toyota Auto 2000 Denpasar. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 107 karyawan dengan teknik sampel jenuh. Data dianalisis menggunakan analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang saat ini dilakukan adalah sama-sama meneliti variabel kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Sedangkan perbedaannya terletak pada lokasi penelitian, jumlah sampel, teknik analisis data, dan tahun diadakannya penelitian.
- 3) Yasin (2020) dengan judul Kontribusi Kepemimpinan Transformasional, Iklim Organisasi, dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Guru.

Penelitian ini menggunakan populasi sebanyak 79 guru dengan teknik sampel jenuh. Analisis yang digunakan adalah analisa regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berkontribusi positif terhadap kinerja guru. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang saat ini dilakukan adalah sama-sama meneliti variabel gaya kepemimpinan transformasional, motivasi berprestasi, dan kinerja karyawan. Sedangkan perbedaanya terletak pada lokasi penelitian, jumlah sampel, dan tahun diadakannya penelitian.

- 4) Prayudi (2020) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel *Intervening* (Studi Pada Karyawan PD. Pembangunan Kota Binjai). Populasi penelitian ini sebanyak 75 orang dengan teknik pengambilan sampel jenuh. Teknik analisis data menggunakan analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang saat ini dilakukan adalah sama-sama meneliti variabel gaya kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan. Sedangkan perbedaanya terletak pada lokasi penelitian, jumlah sampel, teknik analisis data, dan tahun diadakannya penelitian.
- 5) Muhammad (2021) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel *Intervening* (Studi Pada Karyawan Kantor PT. Pos Indonesia Kudus). Populasi dalam penelitian ini sebanyak 50 orang karyawan dengan teknik sampel jenuh. Teknik analisis data menggunakan analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya

kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang saat ini dilakukan adalah sama-sama meneliti variabel gaya kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan. Sedangkan perbedaannya terletak pada lokasi penelitian, jumlah sampel, teknik analisis data, dan tahun diadakannya penelitian.

