

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Kegiatan industri berkaitan erat dengan aktivitas perusahaan baik eksternal maupun internal. Persaingan industri yang ketat merupakan tantangan sekaligus pemacu setiap perusahaan atau institusi untuk terus berkembang demi eksistensinya. Sumber daya manusia menjadi salah satu faktor kunci yang menjadi penyambung rantai kesuksesan sebuah perusahaan dalam meraih visi ataupun target yang telah ditentukan (Hasibuan, 2017:57). Sumber daya manusia merupakan investasi sangat berharga bagi sebuah organisasi yang perlu dijaga.

Sumber daya manusia merupakan aset penting dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas instansi, sehingga harus dikelola dengan baik melalui manajemen sumber daya manusia (Nurhayati, 2018:1). Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Mangkunegara, 2017:2). MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dengan tujuan meningkatkan prestasi kerja (Santoso, 2018).

Hasibuan (2017:94) mengatakan bahwa, prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Mangkunegara (2017:67) prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sutrisno (2017:154), penilaian prestasi kerja adalah untuk memperoleh informasi yang berguna dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia yang lain.

Prestasi kerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam perusahaan untuk mencapai tujuannya, sehingga perusahaan melakukan berbagai usaha untuk meningkatkannya (Ernawati, 2017). Prestasi dalam bekerja merupakan salah satu kebutuhan yang ingin dicapai setiap orang dalam bekerja. Prestasi kerja karyawan tidak sama hasilnya, hal ini disebabkan karena setiap karyawan mempunyai kemampuan dan kemauan yang berbeda untuk melaksanakan pekerjaan (Listanto, 2018). Karyawan dapat dikatakan memiliki prestasi kerja yang baik apabila dapat memberikan hasil terbaik untuk pekerjaannya artinya karyawan tersebut dapat mencapai atau melebihi standar atau kriteria tertentu yang ditetapkan perusahaan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah kepemimpinan transformasional (Pangarso, 2017). Kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan sejati, dimana seorang pemimpin

memberikan motivasi kepada bawahannya untuk bekerja secara maksimal agar tercapai tujuan perusahaan dan seorang pemimpin yang memberikan inspirasi serta inovasi terhadap perusahaan (Aldian, 2019). Gaya kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang menginspirasi pengikutnya untuk hal yang luar biasa (Robbins, 2017:98). Dengan kepemimpinan transformasional, para pengikut merasakan kepercayaan, kesetiaan dan penghormatan terhadap pemimpin, serta mereka termotivasi untuk melaksanakan lebih daripada yang diharapkan mereka (Edison dkk, 2018:98).

Kepemimpinan dibutuhkan manusia, karena adanya suatu keterbatasan dan kelebihan-kelebihan tertentu pada manusia (Setiawan, 2017). Kepemimpinan ini akan timbul apabila ada orang yang dipengaruhi, orang yang mengakhiri, dan pengarahan akan tercapainya suatu tujuan. Sehingga dapat dikatakan seorang disebut pemimpin apabila orang tersebut dapat mengakhiri orang lain untuk mencapai tujuan meskipun tidak ada ikatan yang formal dengan suatu organisasi (Setiawan, 2017). Kepemimpinan juga merupakan hal penting yang terdapat dalam kehidupan kolektif. Kepemimpinan mempunyai pengaruh yang sangat besar dalam kehidupan organisasi maupun berkelompok untuk mencapai tujuan bersama, manusia didalam organisasi perlu membina kebersamaan dengan mengikuti pengendalian dari pemimpinnya.

Penelitian yang dilakukan oleh Eliyana, *et al.*, (2019) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Artinya peningkatan kepemimpinan

transformatif akan menyebabkan meningkatnya prestasi kerja karyawan. Penelitian Trismawati (2020) menyatakan bahwa kepemimpinan transformatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Artinya manajemen dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan dengan meningkatkan kepemimpinan transformatif pada perusahaan. Penelitian Nugroho, *et al.*, (2020) menyatakan bahwa kepemimpinan transformatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Artinya kepemimpinan yang menginspirasi mampu meningkatkan prestasi kerja. Penelitian Abdulaziz, *et al.*, (2016) menyatakan bahwa kepemimpinan transformatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Artinya semakin tinggi kepemimpinan transformatif maka prestasi kerja akan meningkat. Penelitian Hidayah & Fadila (2019) menyatakan bahwa kepemimpinan transformatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Artinya dengan kepemimpinan transformatif yang tinggi akan menyebabkan prestasi kerja karyawan akan mengalami peningkatan.

Faktor lain yang mempengaruhi prestasi kerja adalah loyalitas kerja (Gargouri, 2017). Loyalitas kerja merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan, yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaan, jabatan dan organisasi perusahaan tersebut (Fhirdaus, 2018). Loyalitas kerja para karyawan bukan hanya sekedar kesetiaan fisik atau keberadaannya di dalam organisasi, namun termasuk pikiran, perhatian, gagasan, serta

dedikasinya tercurah sepenuhnya kepada organisasi (Robbins & Judge, 2018). Loyalitas karyawan tidak terbentuk begitu saja dalam perusahaan, tetapi ada aspek-aspek didalamnya yang mewujudkan loyalitas kerja. Masing-masing aspek merupakan bagian dari manajemen perusahaan yang berkaitan dengan karyawan maupun perusahaan (Yudhantara, 2019).

Loyalitas pada dasarnya merupakan kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang diberikan atau ditujukan kepada seseorang atau lembaga, yang didalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku yang terbaik (Fitratun, 2020). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa karyawan yang loyal terhadap perusahaan adalah karyawan yang mempunyai kemauan dalam bekerja sama yang berarti kesediaan mengorbankan diri, kesediaan melakukan pengawasan diri dan kemampuan untuk menonjolkan kepentingan diri sendiri. Kesediaan untuk mengorbankan diri ini melibatkan adanya kesadaran untuk mengabdikan diri kepada perusahaan, pengabdian ini akan selalu menyokong peran serta karyawan dalam perusahaan.

Penelitian Urbancova, *et al.*, (2018) yang menemukan bahwa loyalitas karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Artinya peningkatan loyalitas kerja akan menyebabkan meningkatnya prestasi kerja. Penelitian Raluca (2017) menyatakan loyalitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Artinya prestasi kerja dapat ditingkatkan dengan meningkatkan loyalitas kerja. Penelitian

Nurlaila, *et al.*, (2020) menyatakan loyalitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Artinya apabila loyalitas kerja mengalami peningkatan, prestasi kerja juga akan mengalami peningkatan. Penelitian Tomic, *et al.*, (2018) menyatakan loyalitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Artinya peningkatan loyalitas kerja akan meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Al-Edenat & Alhawamdeh (2018) menyatakan loyalitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Artinya meningkatnya loyalitas kerja akan menyebabkan peningkatan prestasi kerja karyawan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan adalah kepemimpinan transformasional (Qudah, *et al.*, 2017). Menurut Maghfiroh (2019) kepemimpinan transformatif atau transformasional dapat didefinisikan sebagai kemampuan seorang pemimpin dalam bekerjasama dengan orang lain untuk mentransformasikan secara optimal sumber daya organisasi dalam rangka mencapai tujuan sesuai dengan target capaian yang telah ditetapkan. Menurut Rahman (2018) kepemimpinan transformasional merupakan upaya perubahan terhadap bawahan untuk berbuat lebih positif serta meningkatkan motivasi karyawan sehingga tugas yang dikerjakan menjadi lebih baik dari apa yang biasa dilakukan yang akhirnya berpengaruh terhadap peningkatan kinerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Malik, *et al.*, (2017) menemukan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan

terhadap loyalitas karyawan. Karyawan yang merasa kepemimpinan perusahaan positif akan merasa nyaman dalam bekerja dan mempunyai loyalitas yang tinggi. Penelitian Priarso, *et al.*, (2018) menyatakan kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja. Apabila kepemimpinan transformasional yang diterapkan semakin baik maka tingkat loyalitas karyawan semakin tinggi. Penelitian Qudah, *et al.*, (2018) menyatakan kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas. Artinya perusahaan dapat meningkatkan loyalitas dengan meningkatkan kepemimpinan transformasional. Penelitian Darus, *et al.*, (2019) menyatakan kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas. Artinya meningkatnya kepemimpinan transformasional akan menyebabkan meningkatnya loyalitas. Penelitian Pujiastuti, *et al.*, (2020) menyatakan kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas. Artinya apabila kepemimpinan transformasional mengalami peningkatan, maka loyalitas juga akan mengalami peningkatan.

Koperasi Danu Jaya merupakan salah satu koperasi yang sedang berkembang dan aktif di Bali. Terletak di Desa Penebel, Kabupaten Tabanan. Dalam operasionalnya, masih terjadi masalah prestasi kerja yaitu kualitas pekerjaan karyawan yang kurang baik dimana hal ini dapat dilihat dari adanya keluhan nasabah yang cukup banyak. Berikut disajikan data keluhan

nasabah Koperasi Danu Jaya selama tahun 2017-2020.

**Tabel 1.1**  
**Keluhan Nasabah Koperasi Danu Jaya**  
**Tahun 2017-2020**

| No     | Jenis Keluhan                               | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | Jumlah |
|--------|---------------------------------------------|------|------|------|------|--------|
| 1      | Proses pencairan kredit yang ribet dan lama | 3    | 4    | 5    | 4    | 16     |
| 2      | Penagihan yang kurang baik                  | 5    | 4    | 4    | 6    | 19     |
| 3      | Biaya administrasi yang mahal               | 2    | 3    | 4    | 3    | 12     |
| 4      | Pelayanan yang kurang ramah                 | 6    | 8    | 6    | 7    | 27     |
| Jumlah |                                             | 16   | 19   | 19   | 20   |        |

Sumber : Koperasi Danu Jaya 2021

Dari tabel 1.1 dapat diketahui masih adanya keluhan dari nasabah terhadap kinerja karyawan Koperasi Danu Jaya selama 4 tahun terakhir. Keluhan terendah terjadi pada tahun 2017 sebanyak 16 keluhan dan keluhan tertinggi terjadi pada tahun 2020. Keluhan tertinggi adalah pelayanan yang kurang ramah sebanyak 27 keluhan dan keluhan terendah adalah biaya administrasi yang mahal sebanyak 12 keluhan.

Kepemimpinan transformasional pada prinsipnya memotivasi bawahan untuk berbuat lebih baik dari apa yang biasa dilakukan, dengan kata lain dapat meningkatkan kepercayaan atau keyakinan diri bawahan yang akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja. Namun dalam praktiknya suatu organisasi menemukan banyak anggotanya yang tidak berantusias dengan pekerjaan mereka. Berdasarkan wawancara dengan beberapa karyawan, prestasi kerja karyawan rendah karena karyawan merasa kurang mendapat

perhatian dari pimpinan koperasi sehingga karyawan merasa tidak dihargai dalam melakukan tugas yang diberikan. Beberapa karyawan juga merasa pimpinan koperasi tidak memberikan motivasi kepada karyawan yang menyebabkan karyawan kurang mendapat dorongan dalam bekerja.

Selain itu terjadi juga masalah loyalitas kerja pada karyawan Koperasi Danu Jaya dimana kemauan kerjasama antar karyawan yang rendah. Karyawan enggan melakukan kerjasama dalam mengerjakan tugas yang diberikan dan lebih memilih untuk melakukan tugas secara pribadi. Beberapa karyawan juga menyatakan bahwa karyawan kurang mematuhi peraturan yang diterapkan oleh perusahaan. Salah satu pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan adalah dengan absen dari pekerjaan dengan berbagai alasan. Hal ini dapat dilihat dari tingginya tingkat absensi karyawan selama satu tahun terakhir. Berikut data tingkat absensi karyawan Koperasi Danu Jaya tahun 2020.

UNMAS DENPASAR

**Tabel 1.2**  
**Tingkat Absensi Karyawan Koperasi Danu Jaya**  
**Tahun 2020.**

| No               | Bulan     | Jumlah Karyawan (orang) | Jumlah Hari Kerja (hari) | Jumlah Hari Kerja Seharusnya (hari) | Jumlah Hari Kerja Yang Hilang (hari) | Jumlah Hari Kerja Senyatanya (hari) | Persentase Absensi (%) |
|------------------|-----------|-------------------------|--------------------------|-------------------------------------|--------------------------------------|-------------------------------------|------------------------|
| 1                | Januari   | 40                      | 26                       | 1040                                | 34                                   | 1006                                | 3.27                   |
| 2                | Februari  | 40                      | 24                       | 960                                 | 31                                   | 929                                 | 3.23                   |
| 3                | Maret     | 40                      | 26                       | 1040                                | 32                                   | 1008                                | 3.08                   |
| 4                | April     | 40                      | 25                       | 1000                                | 31                                   | 969                                 | 3.10                   |
| 5                | Mei       | 40                      | 27                       | 1080                                | 33                                   | 1047                                | 3.06                   |
| 6                | Juni      | 40                      | 26                       | 1040                                | 29                                   | 1011                                | 2.79                   |
| 7                | Juli      | 40                      | 26                       | 1040                                | 31                                   | 1009                                | 2.98                   |
| 8                | Agustus   | 40                      | 27                       | 1080                                | 34                                   | 1046                                | 3.15                   |
| 9                | September | 40                      | 25                       | 1000                                | 33                                   | 967                                 | 3.30                   |
| 10               | Oktober   | 40                      | 27                       | 1080                                | 31                                   | 1049                                | 2.87                   |
| 11               | November  | 40                      | 26                       | 1040                                | 33                                   | 1007                                | 3.17                   |
| 12               | Desember  | 40                      | 27                       | 1080                                | 30                                   | 1050                                | 2.78                   |
| <b>Jumlah</b>    |           |                         | 312                      | 12480                               | 382                                  | 12098                               | 36.77                  |
| <b>Rata-rata</b> |           | 40                      | 26                       | 1040                                | 32                                   | 1008                                | 3.06                   |

Sumber : Koperasi Danu Jaya 2021

Dari Tabel 1.2 menunjukan tingkat absensi yang masih tergolong tinggi selama tahun 2020 yaitu sebesar 3,06 dimana tingkat absensi tertinggi terjadi pada bulan September sebesar 3,30% dan tingkat absensi terendah terjadi pada bulan desember sebesar 2,78%. Hal ini perlu diperhatikan oleh pihak manajemen guna meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan adanya fenomena dan masih terjadinya perbedaan hasil penelitian terkait variabel kinerja karyawan, kepemimpinan transformasional dan loyalitas karyawan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut tentang “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional

Terhadap Loyalitas Karyawan Dan Prestasi Kerja Karyawan”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, maka dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

- 1) Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada Koperasi Danu Jaya Tabanan?
- 2) Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap loyalitas karyawan pada Koperasi Danu Jaya Tabanan?
- 3) Apakah loyalitas karyawan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada Koperasi Danu Jaya Tabanan?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

- 4) Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap prestasi kerja karyawan di Koperasi Danu Jaya Tabanan Bali
- 5) Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap loyalitas karyawan di Koperasi Danu Jaya Tabanan Bali
- 6) Untuk menganalisis pengaruh loyalitas karyawan terhadap prestasi kerja karyawan di Koperasi Danu Jaya Tabanan Bali

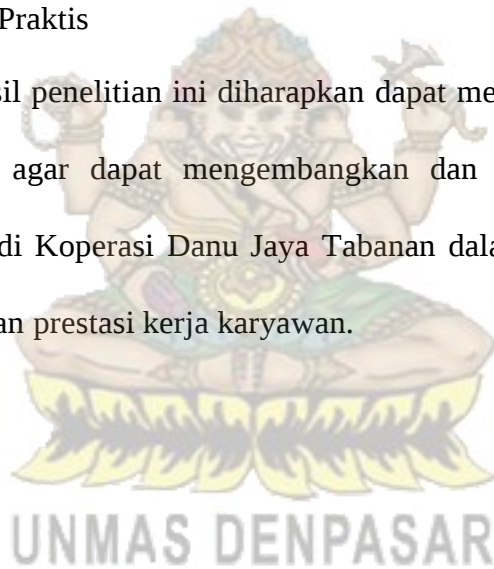
### 1.4 Manfaat Penelitian

#### 1) Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi serta menambah wawasan baru dan memberikan manfaat positif untuk organisasi yang menggunakan kepemimpinan transformasional guna meningkatkan loyalitas dan prestasi kerja karyawan untuk mencapai tujuan organisasi.

#### 2) Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran dan penambah agar dapat mengembangkan dan meningkatkan loyalitas karyawan di Koperasi Danu Jaya Tabanan dalam upaya meningkatkan loyalitas dan prestasi kerja karyawan.



## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 *Goal Setting Theory***

*Goal setting theory* yang dikembangkan oleh Locke sejak 1978 telah mulai menarik minat dalam berbagai masalah dan isu organisasi. Menurut *goal setting theory*, individu memiliki beberapa tujuan, memilih tujuan, dan mereka termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut (Srimindarti, 2018). Teori ini mengasumsikan bahwa faktor utama yang memengaruhi pilihan yang dibuat individu adalah tujuan yang mereka miliki. *Goal setting theory* telah menunjukkan adanya pengaruh signifikan dalam perumusan tujuan (Arsanti, 2019). Kekhususan dan kesulitan merupakan atribut dari penetapan tujuan. Umumnya, semakin sulit dan spesifik tujuan yang ditetapkan, semakin tinggi tingkat prestasi yang akan dihasilkan.

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

akan termotivasi untuk berfikir cara pencapaian tujuan tersebut. Proses ini akan menjadi sarana berkembangnya kreatifitas dan kemampuan individu untuk mencapai tujuan tersebut (Matana, 2017: 11).

### **2.1.2 Kepemimpinan Transformasional**

#### **1) Pengertian Kepemimpinan Transformasional**

Pemimpin yang mencurahkan perhatiannya kepada persoalan-persoalan yang dihadapi oleh pengikutnya dan kebutuhan pengembangan dari masing-masingnya dengan cara memberikan semangat dan dorongan untuk mencap tujuannya (Robbins & Judge, 2018:473). Kepemimpinan transformasional mengubah kesadaran para pengikut akan persoalan-persoalan dengan membantu mereka memandang masalah lama dengan cara-cara baru, dan mereka mampu menggairahkan, membangkitkan, dan mengilhami para pengikut untuk mengeluarkan upaya ekstra dalam diri pengikut demi mencapai sasaran organisasi. (Fhirdaus 2018).

Gaya kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang merangsang dan menginspirasi (mentransformasi) pengikutnya untuk hal yang luar biasa (Edison dkk, 2017:98). Dengan kepemimpinan transformasional, para pengikut merasakan kepercayaan, kekaguman, kesetiaan dan penghormatan terhadap pemimpin, serta mereka termotivasi untuk melaksanakan lebih daripada yang diharapkan mereka.

Dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional adalah suatu gaya kepemimpinan yang lebih memotivasi atau menginspirasi karyawan untuk dapat merubah dirinya sehingga dapat bekerja keras guna mencapai tujuan-tujuan bersama.

## 2) Pentingnya Kepemimpinan Transformasional

Kartono, (2017:38) mengemukakan kemampuan dan sifat pemimpin sebagai berikut:

- a) Energi jasmani dan mental, yaitu pemimpin mempunyai daya tahan, keuletan, kekuatan atau tenaga yang istimewa. Demikian juga didukung dengan semangat juang, motivasi kerja, disiplin, dan kesabaran.
- b) Kesadaran akan tujuan dan arah, yaitu pemimpin memiliki keyakinan yang teguh akan kebenaran dan kegunaan dari semua perilaku yang dikerjakan pemimpin tahu persis kemana arah yang akan ditujunya dan memberi manfaat bagi dirinya dan kelompok.
- c) Antusiasme, yaitu pekerjaan yang dilakukan dan tujuan yang akan dicapai membangkitkan, optimisme, dan semangat besar pada pribadi pemimpin maupun anggota kelompok.
- d) Keramahan dan kecintaan, yaitu kasih sayang dan dedikasi pemimpin bisa menjadi tenaga penggerak yang positif untuk melakukan perbuatan-perbuatan yang menyenangkan bagi semua pihak.

Sedangkan keramahan juga memberikan pengaruh pemimpin dalam mencapai tujuan.

- e) Integritas, yaitu dengan segala ketulusan hati dan kejujuran, pemimpin memberikan ketauladanan, agar dia patuhi dan diikuti oleh anggota kelompoknya.
- f) Penguasaan teknis, yaitu pemimpin harus memiliki satu atau beberapa kemahiran teknis tertentu, agar ia mempunyai kewibawaan dan kekuasaan untuk memimpin kelompoknya.
- g) Ketegasan dalam mengambil keputusan, yaitu mengambil keputusan secara tepat, tegas, dan cepat sebagai hasil dari kearifan dan pengalamannya.
- h) Kecerdasan, yaitu kemampuan pemimpin untuk melihat dan mematuhi dengan baik, mengerti sebab dan akibat kejadian, menemukan hal-hal yang krusial, dan cepat menemukan cara-cara penyelesaiannya dalam waktu yang singkat.
- i) Keterampilan mengajar, yaitu pemimpin harus mampu menuntun, mendidik, mengarahkan, mendorong, dan menggerakkan anak buahnya atau anggotanya untuk berbuat sesuatu.
- j) Kepercayaan, yaitu bahwa para anggota pasti dipimpin dengan baik, dipengaruhi secara positif dan diarahkan pada sasaran-sasaran yang benar.

### **3) Fungsi Kepemimpinan Transformasional**

Menurut Hasibuan (2017:199) fungsi-fungsi kepemimpinan adalah :

- a) Pengambilan keputusan dan merealisasikan keputusan itu
- b) Meningkatkan daya guna dan hasil guna semua unsur manajemen (6M).
- c) Memotivasi bawahan, supaya bekerja efektif dan bersemangat.
- d) Mengembangkan imajinasi, kreatifitas dan loyalitas bawahan.
- e) Pemrakarsa, penggiatan dan pengendalian rencana.
- f) Mengkoordinasi dan mengintegrasikan kegiatan-kegiatan bawahan.
- g) Penilaian prestasi dan pemberian teguran atau penghargaan kepada bawahan.
- h) Pengembangan bawahan melalui pendidikan atau pelatihan.
- i) Melaksanakan pengawasan melekat (waskat) dan tindakan-tindakan perbaikan jika perlu.
- j) Memelihara aktivitas-aktivitas perusahaan sesuai dengan izinnya.
- k) Mempertanggung jawabkan semua tindakannya kepada pemilik, karyawan dan pemerintah.
- l) Membina dan mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan
- m) Pemberian kompensasi, ketenangan dan keselamatan bagi karyawan.

#### 4) Indikator Kepemimpinan Transformasional

Ada beberapa indikator kepemimpinan transformasional menurut Robbins & Judge (2018:263) :

- a) *Charismatic Leadership* (Kharismatik/pengaruh terhadap individu)

Pemimpin tersebut mempunyai power dan pengaruh karyawan dibangkitkan, sehingga mempunyai tingkat kepercayaan dan

keyakinan. Pemimpin membangkitkan dan menyenangkan karyawannya dengan meyakinkan bahwa mereka mampu menyelesaikan sesuatu yang lebih besar dengan usaha ekstra.

b) *Inspirational Motivation* (Motivasi inspiratif)

Pemimpin transformasional selalu memotivasi dan merangsang bawahannya dengan menyiapkan pekerjaan yang berarti dan menantang, antusiasme dan optimisme ditunjukkan. Pemimpin selalu mengkomunikasikan visi, misi dan harapan-harapan dengan tujuan agar bawahan mempunyai komitmen yang tinggi untuk mencapai tujuan.

c) *Intellectual Stimulation* (Stimulasi intelektual) Pemimpin selalu menstimuli bawahannya secara intelektual, sehingga mereka menjadi inovatif dan kreatif dalam menyelesaikan masalah dengan cara-cara yang baru. Selain itu, pemimpin mengajarkan dengan melihat kesulitan sebagai masalah yang harus diselesaikan dan memberikan penyelesaian masalah secara rasional.

d) *Individualized Consideration* (Konsiderasi individual)

Pemimpin memberikan perhatian kepada karyawan secara individual, seperti : kebutuhan karyawan untuk berprestasi, memberikan gaji, memberi nasehat kepada karyawan sehingga karyawan dapat tumbuh dan berkembang.

Adapun indikator kepemimpinan transformasional menurut Budiman (2017)

- a) *Idealized influence*, pemimpin harus menjadi contoh yang baik, yang dapat diikuti oleh karyawannya, sehingga akan menghasilkan rasa hormat dan percaya kepada pemimpin tersebut.
- b) *Inspirational motivation*, pemimpin harus bisa memberikan motivasi, dan target yang jelas untuk dicapai oleh karyawannya.
- c) *Intellectual stimulation*, pemimpin harus mampu merangsang karyawannya untuk memunculkan ide-ide dan gagasan-gagasan baru, pemimpin juga harus membiarkan karyawannya menjadi problem solver dan memberikan inovasi-inovasi baru dibawah bimbingannya.
- d) *Individualized consideration*, pemimpin harus memberikan perhatian, mendengarkan keluhan, dan mengerti kebutuhan karyawannya. Seluruh dimensi tersebut jika dilaksanakan dengan baik maka akan membantu dalam memaksimalkan peran pemimpin dalam perusahaan.

### 2.1.3 Loyalitas Karyawan

#### 1) Pengertian Loyalitas Karyawan

Loyalitas berasal dari kata loyal yang berarti setia. Loyalitas dalam perusahaan dapat diartikan sebagai kesetiaan seorang karyawan terhadap perusahaan. Menurut Robinns & Judge (2018:71). "loyalitas adalah keinginan untuk memproteksi dan menyelamatkan wajah bagi orang lain. Sedangkan menurut Hasibuan (2017:95). loyalitas dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab.

Utami (2017) menyatakan loyalitas kerja adalah suatu kesetiaan karyawan terhadap organisasi yang ditandai dengan, keinginan yang kuat untuk tetap bertahan dalam perusahaan dan bekerja sebaik mungkin demi kemajuan perusahaan tersebut dan rela berkorban serta melakukan apapun demi kemajuan organisasi. Menurut Fhirdaus (2018) loyalitas kerja merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan, yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaan, jabatan dan organisasi perusahaan tersebut.

Berdasarkan pengertian diatas dapat dijelaskan loyalitas kesetiaan karyawan terhadap organisasi yang ditandai dengan, kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi demi kemajuan perusahaan tersebut dan rela berkorban serta melakukan apapun demi kemajuan organisasi

## **2) Indikator Loyalitas Karyawan**

Loyalitas kerja karyawan tidak terbentuk begitu saja dalam organisasi, tetapi ada beberapa indikator yang mewujudkan loyalitas karyawan tersebut. Masing - masing indikator merupakan bagian dari manajemen organisasi yang berkaitan dengan karyawan maupun organisasi. Indikator loyalitas kerja yang terdapat pada individu dikemukakan oleh (Soegandhi, 2018) dan Utami (2017) yang menitik beratkan pada pelaksanaan kerja yang dilakukan karyawan antara lain. :

- a) Taat pada peraturan. Setiap kebijakan yang diterapkan dalam organisasi untuk memperlancar dan mengatur jalannya pelaksanaan tugas oleh

manajemen organisasi ditaati dan dilaksanakan dengan baik. Keadaan ini akan menimbulkan kedisiplinan yang menguntungkan organisasi baik intern maupun ekstern.

- b) Tanggung jawab pada perusahaan/organisasi. Karakteristik pekerjaan dan pelaksanaan tugasnya mempunyai konsekuensi yang dibebankan karyawan. Kesanggupan karyawan untuk melaksanakan tugas sebaik-baiknya dan kesadaran akan setiap resiko pelaksanaan tugasnya akan memberikan pengertian tentang keberanian dan kesadaran bertanggungjawab terhadap resiko atas apa yang telah dilaksanakan.
- c) Kemauan untuk bekerja sama. Bekerja sama dengan orang - orang dalam suatu kelompok akan memungkinkan organisasi dapat mencapai tujuan yang tidak mungkin dicapai oleh orang - orang secara individual.
- d) Rasa memiliki, adanya rasa ikut memiliki karyawan terhadap organisasi akan membuat karyawan memiliki sikap untuk ikut menjaga dan bertanggung jawab terhadap organisasi. Sehingga pada akhirnya akan menimbulkan loyalitas demi tercapainya tujuan organisasi.
- e) Hubungan antar pribadi, karyawan yang mempunyai loyalitas kerja tinggi mereka akan mempunyai sikap fleksibel ke arah tata hubungan antara pribadi. Hubungan antara pribadi ini meliputi : hubungan sosial diantara karyawan, hubungan yang harmonis antara atasan dan karyawan, situasi kerja dan sugesti dari teman kerja.
- f) Kesukaan terhadap pekerjaan, organisasi harus dapat menghadapi kenyataan bahwa karyawannya tiap hari datang untuk bekerjasama

sebagai manusia seutuhnya dalam hal melakukan pekerjaan yang akan dilakukan dengan senang hati sebagai indikatornya bisa dilihat dari :  
keunggulan karyawan dalam bekerja karyawan tidak pernah menuntut apa yang diterimanya diluar gaji pokok.

Saydam (2018) mengemukakan indikator loyalitas kerja adalah sebagai berikut

- a) Taat terhadap peraturan seperti, mentaati segala peraturan perundang-undangan dan ketentuan yang berlaku, mentaati perintah kedinasan yang diberikan atasan yang berwenang dengan baik, selalu mentaati jam kerja yang sudah ditentukan.
- b) Bertanggung jawab antara lain dapat menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu, selalu menyimpan barang-barang dinas dengan sebaik-baiknya, mengutamakan kepentingan dinas dari kepentingan golongan, tidak pernah melempar kesalahan yang dibuatnya kepada orang lain
- c) Kemauan untuk bekerja sama. Bekerja sama dengan orang - orang dalam suatu kelompok akan memungkinkan organisasi dapat mencapai tujuan yang tidak mungkin dicapai oleh orang - orang secara individual.
- d) Rasa memiliki, adanya rasa ikut memiliki karyawan terhadap organisasi akan membuat karyawan memiliki sikap untuk ikut menjaga dan bertanggung jawab terhadap organisasi. Sehingga pada

akhirnya akan menimbulkan loyalitas demi tercapainya tujuan organisasi.

- e) Hubungan antar pribadi, karyawan yang mempunyai loyalitas kerja tinggi mereka akan mempunyai sikap fleksibel ke arah tata hubungan antara pribadi. Hubungan antara pribadi ini meliputi : hubungan sosial diantara karyawan, hubungan yang harmonis antara atasan dan karyawan, situasi kerja dan sugesti dari teman kerja.
- f) Kesukaan terhadap pekerjaan, organisasi harus dapat menghadapi kenyataan bahwa karyawannya tiap hari datang untuk bekerjasama sebagai manusia seutuhnya dalam hal melakukan pekerjaan yang akan dilakukan dengan senang hati sebagai indikatornya bisa dilihat dari : keunggulan karyawan dalam bekerja karyawan tidak pernah menuntut apa yang diterimanya diluar gaji pokok.

### **3) Indikasi Turunya Loyalitas Karyawan**

Ada beberapa hal yang mengindikasikan turunya loyalitas karyawan menurut Rahman (2018) yaitu :

- a) Turun/ rendahnya produktivitas kerja. Turunnya produktivitas kerja ini dapat diukur atau diperbandingkan dengan waktu sebelumnya. Produktivitas kerja yang turun ini dapat terjadi karena kemalasan atau penundaan kerja
- b) Tingkat absensi yang naik. Pada umumnya bila loyalitas dan sikap kerja karyawan turun, maka karyawan akan malas untuk datang bekerja setiap

hari. Bila ada gejala - gejala absensi naik maka perlu segera dilakukan penelitian.

- c) Tingkat perpindahan buruh yang tinggi. Keluar masuknya karyawan yang meningkat tersebut terutama adalah karena tidak senangnya para karyawan bekerja pada perusahaan. Untuk itu mereka berusaha mencari pekerjaan lain yang dianggap sesuai. Tingkat perpindahan buruh yang tinggi selain dapat menurunkan produktivitas kerja, juga dapat mempengaruhi kelangsungan jalannya perusahaan.
- d) Kegelisahan dimana - mana. Loyalitas dan sikap kerja karyawan yang menurun dapat menimbulkan kegelisahan sebagai seorang pemimpin harus mengetahui bahwa adanya kegelisahan itu dapat terwujud dalam bentuk ketidak terangan dalam bekerja, keluhan kesah serta hal - hal yang lain.
- e) Tuntutan yang sering terjadi. Tuntutan yang sebetulnya merupakan perwujudan dan ketidakpuasan, dimana pada tahap tertentu akan menimbulkan keberanian untuk mengajukan tuntutan.
- f) Pemogokan. Tingkat indikasi yang paling kuat tentang turunnya loyalitas dan sikap kerja karyawan adalah pemogokan. Biasanya suatu perusahaan yang karyawannya sudah tidak merasa tahan lagi hingga memuncak, maka hal itu akan menimbulkan suatu tuntutan, dan bilamana tuntutan tersebut tidak berhasil, maka pada umumnya para karyawan melakukan pemogokan kerja.

## 2.1.4 Prestasi Kerja

### 1) Pengertian Prestasi Kerja

Prestasi kerja merupakan salah satu tolak ukur untuk menentukan sukses tidaknya suatu perusahaan. Secara umum prestasi kerja dapat diartikan sebagai suatu yang dicapai pada suatu pekerjaan sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan. Menurut Mangkunegara (2018:13) prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya itulah yang dimaksud dengan prestasi kerja.

Menurut Hasibuan (2018:87) mengatakan bahwa dalam suatu organisasi, prestasi kerja biasanya dikaitkan dengan usaha penentuan nilai suatu pekerjaan. Dengan adanya penilaian prestasi kerja pegawai maka pemimpin perusahaan dapat mengetahui tingkat potensi dan kemampuan yang ada pada masing-masing pegawai yang akan menjadi salah satu pertimbangan dasar bagi pemimpin dalam memberikan kompensasi, penempatan, promosi dan mutasi.

Menurut Vilinda (2019) prestasi kerja merupakan hasil kerja karyawan secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan selama periode waktu tertentu.

Dari pengertian diatas dapat dijelaskan prestasi kerja merupakan pencapain karyawan selama melakukan tugas yang diberikan oleh perusahaan yang dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan.

## 2) Indikator Prestasi Kerja

Terdapat beberapa macam indikator prestasi kerja. Menurut Hasibuan (2018) dan Lestari (2019) penelitian prestasi kerja atau indikator prestasi kerja meliputi penelitian terhadap :

- a) Kesetiaan, Mengukur kesetiaan karyawan terhadap pekerjaannya, jabatannya, dan organisasi.
- b) Kejujuran, Menilai kejujuran dalam melaksanakan tugas- tugasnya
- c) Kreativitas, Menilai kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitasnya dalam mengerjakan pekerjaan
- d) Kepribadian, Menilai karyawan dari perilaku, kesopanan, serta berpenampilan simpatik dan bersikap wajar
- e) Prakarsa, Menilai kemampuan berfikir yang orisional dan berdasarksn inisiatif

Menurut Afandi (2018:89) indikator-indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

- a) Kesetiaan, Mengukur kesetiaan karyawan terhadap pekerjaannya, jabatannya, dan organisasi.
- b) Kejujuran, Menilai kejujuran dalam melaksanakan tugas- tugasnya

- c) Kreativitas, Proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan
- d) Kepribadian, Menilai karyawan dari perilaku, kesopanan, serta berpenampilan simpatik dan bersikap wajar
- e) Prakarsa, Menilai kemampuan berfikir yang orisinal dan berdasarkan inisiatif.

### 2.1.5 Hubungan Antar Variabel

#### 1) Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Loyalitas Karyawan

Kepemimpinan transformasional sangat berhubungan dengan loyalitas karyawan, dimana kepemimpinan transformasional inilah yang sungguh diartikan sebagai kepemimpinan yang sejati karena kepemimpinan ini sungguh bekerja menuju sasaran pada tindakan mengarahkan organisasi kepada suatu tujuan yang tidak pernah diraih sebelumnya dan dapat meningkatkan loyalitas karyawan. (Keller, 2018)

#### 2) Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Prestasi Kerja

Salah satu dari bentuk gaya kepemimpinan adalah kepemimpinan yang bersifat transformasional. Gaya kepemimpinan transformasional mempunyai dimensi kharismatik, stimulus intelektual, konsiderasi individual, serta motivasi inspirasional. Kepemimpinan transformasional berhubungan dengan prestasi kerja, jika pemimpin berhasil memengaruhi bawahan dengan visinya, menanamkan karismanya, memotivasi dan menjadi inspirator, menstimulasi intelektual, kreatifitas dan menghargai karyawannya maka dapat dipastikan

karyawan akan bekerja dengan baik, sungguh sungguh dan loyal pada perusahaan sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan (Robbins & Judge, 2018:263).

### 3) Pengaruh Loyalitas Karyawan Terhadap Prestasi Kerja

Loyalitas memiliki hubungan dengan prestasi kerja, dimana loyalitas merupakan suatu proses yang timbul akibat keinginan untuk setia dan berbakti baik itu pada pekerjaan, kelompok, atasan maupun pada perusahaanya. Keinginan seseorang berbakti inilah yang membuat seseorang bekerja tanpa menghiraukan besarnya imbalan tapi yang lebih penting lagi ialah hasil kerja yang menjadi prestasi kerjanya (Robbins & Judge, 2018 ;334)

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Berikut adalah beberapa penelitian yang telah pernah dilakukan sehubungan dengan pengaruh budaya organisasi, pelatihan, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut adalah

### 1) Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Loyalitas Karyawan

- a) Penelitian yang dilakukan oleh Qudah, *et al.*, (2017) dengan judul *Transformational Training Programs and Quality Orientation of Employees: Does Employees' Loyalty Matter?*. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah 212 responden. Teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data dari responden adalah kuesioner untuk meminimalkan perbedaan interpretasi antara responden dan peneliti.

Model analisis yang digunakan adalah Structural Equation Modelling (SEM). Studi ini menemukan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas.

- b) Penelitian yang dilakukan oleh Darus, *et al.*, (2019) dengan judul *Loyalty as Mediator in the Relationship of Leadership Style and Performance: An Examination among Commercial Banks Employees in Klang Valley, Malaysia*. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah 118 responden. Teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data dari responden adalah kuesioner untuk meminimalkan perbedaan interpretasi antara responden dan peneliti. Model analisis yang digunakan adalah Structural Equation Modelling (SEM). Studi ini menemukan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas.
- c) Penelitian yang dilakukan oleh Pujiastuti, *et al.*, (2020) dengan judul *Influence of Leadership, Loyalty, and Followership on Team Performance of P.T. Gaharu Galangan International*. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah 50 responden. Teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data dari responden adalah kuesioner untuk meminimalkan perbedaan interpretasi antara responden dan peneliti. Model analisis yang digunakan adalah analisis jalur. Studi ini

menemukan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas.

- d) Penelitian yang dilakukan oleh Malik, *et al.*, (2017) dengan judul *Influence of Transformational Leadership Components on Job Satisfaction and Organizational Commitment*. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah 319 responden. Teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data dari responden adalah kuesioner untuk meminimalkan perbedaan interpretasi antara responden dan peneliti. Model analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menemukan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.
- e) Penelitian yang dilakukan oleh Eliyana, *et al.*, (2019) dengan judul *Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance*. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 30 responden sebagai 75% dari populasi. Teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data dari responden adalah kuesioner untuk meminimalkan perbedaan interpretasi antara responden dan peneliti. Model analisis yang digunakan adalah model persamaan struktural (SEM) dengan landasan teori dan konsep, dari paket program Partial Least Square (PLS) jadi

bahwa hasilnya akurat. Studi ini menemukan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh langsung berpengaruh pada kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Namun kepemimpinan transformasional tidak bisa memberikan pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja jika diintervensi oleh komitmen organisasi sebagai serta tidak berdampak langsung terhadap prestasi kerja.

## 2) Pengaruh Loyalitas Karyawan Terhadap Prestasi Kerja

- a) Penelitian yang dilakukan oleh Al-Edenat & Alhawamdeh (2017) dengan judul *The Mediating Effect of Employee's Loyalty in the Relationship Between Empowerment and Employees' Performance: A Case from Jordanian*. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah 252 responden. Teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data dari responden adalah kuesioner untuk meminimalkan perbedaan interpretasi antara responden dan peneliti. Model analisis yang digunakan adalah Structural Equation Modelling (SEM). Studi ini menemukan bahwa loyalitas karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.
- b) Penelitian yang dilakukan oleh Raluca (2017) dengan judul *The Influence Of Employee Loyalty And Stress Management Upon The Organizational Performance*. Teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data dari responden adalah kuesioner untuk

meminimalkan perbedaan interpretasi antara responden dan peneliti. Model analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Studi ini menemukan bahwa loyalitas karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

- c) Penelitian yang dilakukan oleh Urbancova, *et al.*, (2018) dengan judul *Impact Of Employee Development In Agricultural Companies On Commitment, Loyalty And Performance*. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 101 responden. Teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data dari responden adalah kuesioner untuk meminimalkan perbedaan interpretasi antara responden dan peneliti. Studi ini menemukan bahwa menemukan bahwa loyalitas karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.
- d) Penelitian yang dilakukan oleh Tomic, *et al.*, (2019) dengan judul *An Empirical Study Of Employee Loyalty, Service Quality, Cost Reduction And Company Performance*. Jumlah sampel terdiri dari 100 responden. Pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa loyalitas karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.
- e) Penelitian yang dilakukan oleh Nurlaila, *et al.*, (2020) dengan judul *Determinant of Loyalty and Its Impact on Employee Performance of Aceh Financial Management Agency (BPKA)*. Populasi dan sampel

yang digunakan adalah 130 responden. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah SEM. Berdasarkan hasil penelitian menyatakan loyalitas karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

### 3) Pengaruh Kepemimpinan Transformatif Terhadap Prestasi Kerja

- a) Penelitian yang dilakukan oleh Abdulaziz, *et al.*, (2018) dengan judul *The Mediating Effects of Organizational Commitment on the Relationship between Transformational Leadership Style and Job Performance*. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 227 perawat perempuan. Teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data dari responden adalah kuesioner untuk meminimalkan perbedaan interpretasi antara responden dan peneliti. Model analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Studi ini menemukan bahwa kepemimpinan transformatif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.
- b) Penelitian yang dilakukan oleh Priarso, *et al.*, (2018) dengan judul *The Effect Of Transformational Leadership Style, Work Motivation, And Work Environment On Employee Performance That In Mediation By Job Satisfaction Variables in PT. Gynura Consulindo*. Populasi dalam penelitian ini adalah 160 responden dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 114 responden. Teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data dari responden adalah kuesioner untuk meminimalkan perbedaan interpretasi antara responden dan peneliti.

Model analisis yang digunakan adalah kausalitas deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor-faktor kepuasan kerja karyawan PT.Gynura consulindo adalah gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan lingkungan kerja. Selanjutnya kepuasan kerja memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, kepuasan kerja memiliki peran yang sangat dominan sebagai mediator dalam pencapaian kinerja karyawan.

- c) Penelitian yang dilakukan oleh Trismawati (2020) dengan judul *The Influence of Transformational Leadership Style, Organizational Commitment and Work Discipline on Employee Work Performance at PT. Valupak Oli Singer Gedangan Sidoarjo*. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang ada di PT. Valupak Oli Singer Sidoarjo Gedangan. Dengan teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode probability sampling dengan menggunakan random sampling. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bukti bahwa Disiplin kerja berpengaruh paling signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Valupak Oli Penyanyi Sidoarjo Gedangan
- d) Penelitian yang dilakukan oleh Hidayah & Fadila (2019) dengan judul *Transformational Leadership Directly and Indirectly Effect on Nurse Performance: Organizational Cultural as Intervening Variables*. Jumlah sampel terdiri dari 86 perawat di rumah Sakit swasta.

Pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah Partial Least Pemodelan Persamaan Struktural Persegi (PLS-SEM). Hasil penelitian menunjukkan bahwa transformasional kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat baik secara langsung maupun tidak langsung melalui budaya organisasi dan motivasi kerja). Hasil studi menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Budaya Organisasi. Kepemimpinan Transformasional adalah efek tentang Motivasi Kerja. Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja adalah berpengaruh pada Kinerja Perawat. Budaya organisasi memediasi efek transformasional kepemimpinan pada kinerja.

- e) Penelitian yang dilakukan oleh Nugroho, *et al.*, (2020) dengan judul *Transformational Leadership and Employees' Performance: The Mediating Role Of Motivation and work Environment*. Populasi dalam penelitian ini adalah 851 responden dan sampel yang digunakan adalah 651 responden. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah SEM. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bukti bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja