

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu sumber daya yang penting dalam suatu organisasi. Hal ini disebabkan karena sumber daya manusia merupakan salah satu faktor internal organisasi yang sangat menentukan kelemahan dan kekuatan organisasi. Sumber daya manusia sebagai salah satu faktor internal yang memegang peranan penting berhasil atau tidak suatu organisasi dalam mencapai tujuan sehingga perlu diarahkan melalui manajemen sumber daya manusia yang efektif dan efisien. Sekolah merupakan organisasi yang sangat bergantung pada kinerja guru. Peran, tugas dan tanggung jawab guru sangat penting dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional, yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa, meningkatkan kualitas manusia Indonesia yang meliputi kualitas iman dan taqwa, akhlak mulia, penguasaan ilmu pengetahuan, teknologi, seni serta mewujudkan manusia Indonesia yang maju, adil, makmur dan beradab. Untuk melaksanakan fungsi, dan kedudukan yang sangat strategis tersebut diperlukan seorang guru yang kompeten dan profesional. Sekolah sebagai lembaga pendidikan dituntut untuk mampu melaksanakan proses kegiatan belajar mengajar dengan tertib, terarah dan berkesinambungan. Posisi strategi guru untuk meningkatkan mutu pendidikan sangat dipengaruhi oleh kemampuan profesional, faktor kesejahteraan, disiplin kerja, dan fasilitas pembelajaran. Peran guru sangat menentukan keberhasilan pendidikan dalam menghasilkan lulusan yang berkualitas.

Hal ini sejalan dengan tujuan pendidikan yakni menyiapkan peserta didik menjadi anggota masyarakat yang memiliki kemampuan akademik dan profesional

yang dapat menerapkan, mengembangkan, dan atau memperkaya khasanah ilmu pengetahuan dan atau kesenian. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya, dengan tujuan untuk mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan dengan cara yang sah, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan etika. Tercapainya hasil kinerja puncak seorang pegawai juga dapat dilihat dari banyak faktor diantaranya tingkat kepuasan kerja dan penghargaan yang dicapai berupa kenaikan gaji, kompensasi, bonus, insentif, promosi, dll. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan/pegawai. Kinerja guru akan baik jika guru telah melaksanakan unsur-unsur yang terdiri atas kesetiaan dan komitmen yang tinggi pada tugas mengajar, menguasai dan mengembangkan bahan pelajaran, kedisiplinan dalam mengajar dan tugas lainnya, kreatifitas dalam pelaksanaan pengajaran, kerjasama dengan semua warga sekolah, kepemimpinan yang menjadi panutan siswa, serta tanggung jawab terhadap tugasnya.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Sebagaimana permasalahan yang terjadi pada SMP PGRI 3 Denpasar masih terdapat guru yang tidak memperhatikan disiplin kerja. Hal tersebut tentu akan mempengaruhi kinerja seorang guru dalam melaksanakan tugas kesehariannya. Disiplin kerja pada hakekatnya adalah menumbuhkan kesadaran bagi para guru untuk melakukan tugas yang telah dibebankan, dimana pembentukannya tidak timbul dengan sendirinya melainkan harus dibentuk melalui pendidikan formal maupun non formal. Dengan demikian semakin tinggi disiplin kerja seorang guru maka akan mempengaruhi aktivitas kinerja pada instansi itu

sendiri. Sebagaimana yang diungkapkan oleh Hustia, (2020) disiplin adalah sikap, perilaku, dan tindakan, baik tertulis maupun tidak tertulis, sesuai dengan peraturan organisasi. Disiplin kerja memiliki lima komponen, yaitu frekuensi kehadiran, tingkat kewaspadaan, kepatuhan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, dan etika kerja. Dapat dikatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu keadaan tertib dimana seseorang atau sekelompok yang tergabung dalam organisasi tersebut berkehendak mematuhi dan menjalankan peraturan yang ada, baik yang tertulis maupun tidak tertulis.

Selain disiplin kerja, faktor lain yang sangat penting dalam mempengaruhi kinerja guru adalah gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin dalam hal ini adalah kepala sekolah, khususnya kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional merupakan model kepemimpinan bagi seorang pemimpin yang cenderung untuk memberikan motivasi kepada bawahan untuk bekerja lebih baik serta menitikberatkan pada perilaku untuk membantu transformasi antara individu dengan organisasi. Kepemimpinan transformasional diartikan sebagai proses untuk merubah dan mentransformasikan individu agar mau berubah dan meningkatkan dirinya, yang didalamnya melibatkan motif dan pemenuhan kebutuhan, serta penghargaan/*reward* terhadap pencapaian maupun prestasi karyawannya (Wahjosumidjo, 2019). Gaya kepemimpinan yang ditampilkan seorang pemimpin transformasional diharapkan dapat meningkatkan upaya bawahan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Gaya kepemimpinan ini merupakan salah satu gaya kepemimpinan yang mulai diperhitungkan kegunaannya dalam menghadapi perubahan satu organisasi. Karena gaya kepemimpinan transformasional menyangkut bagaimana mendorong orang lain untuk berkembang

dan menghasilkan performa melebihi standar yang diharapkan. Pimpinan yang memiliki gaya transformasional mampu menginspirasi orang lain untuk melihat masa depan dengan optimis, memproyeksikan visi yang ideal, dan mampu mengkomunikasikan bahwa visi tersebut sehingga dapat dicapai. Berdasarkan hasil wawancara sementara, fenomena yang terjadi pada kepemimpinan di SMP PGRI 3 Denpasar, pegawai dan guru merasa bahwa pimpinan kurang mampu memposisikan jabatan sesuai kualifikasi, kurang mampu membagi tupoksi, serta kurang mampu mengambil keputusan dengan konsisten.

Kepuasan kerja juga merupakan hal yang perlu di perhatikan dalam kegiatan kerja yang ada di SMP PGRI 3 Denpasar. Berdasarkan hasil wawancara 10 orang karyawan diawal, didapatkan hasil bahwa pegawai dan guru merasa tidak merasakan kepuasan dalam bekerja antara lain dikarenakan tidak mendapat insentif diluar tupoksi, ketidaksesuaian kewajiban dengan hak yang didapat, juga terkait kenyamanan karena kurangnya fasilitas yang dimiliki. Kepuasan kerja sendiri adalah perasaan yang menyokong atau tidak menyokong dalam diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaan maupun kondisi dirinya. Kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Menurut Koesmono (2018) kepuasan kerja merupakan penilaian, perasaan atau sikap seseorang atau karyawan terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja adalah dipenuhinya beberapa keinginan dan kebutuhan melalui kegiatan kerja atau bekerja.

Permasalahan yang masih muncul pada SMP PGRI 3 Denpasar adalah tingkat kepuasan pegawai yang belum maksimal dan disiplin kerja pegawai yang masih rendah. Meskipun pihak top manajemen telah berupaya sebaik mungkin

untuk meningkatkan kepuasan pegawai melalui perbaikan insentif, menciptakan kondisi atau lingkungan kerja yang nyaman mungkin, namun tingkat kedisiplinan pegawai di SMP PGRI 3 Denpasar masih relatif kecil. Setelah melakukan observasi awal, selama tahun ajaran 2022-2023 terdapat pegawai yang terlambat setiap bulannya. Hal ini dapat dilihat dari tingkat absensi kehadiran pegawai pada tabel dibawah ini.

Tabel 1.1
Tingkat Keterlambatan Pegawai SMP PGRI 3 Denpasar TA 2022-2023

Bulan	Jumlah Pegawai	Total Keterlambatan	Total Tepat Waktu	Rata-Rata Keterlambatan Pegawai
Juli	50 orang	36	14	72%
Agustus	50 orang	39	11	78%
September	50 orang	31	19	62%
Oktober	50 orang	34	16	68%
November	50 orang	30	20	60%
Desember	50 orang	37	13	74%
Januari	50 orang	33	17	66%
Februari	50 orang	38	12	76%
Maret	50 orang	33	17	66%
April	50 orang	25	25	50%
Mei	50 orang	29	21	58%
Juni	50 orang	22	18	44%

Sumber : Kepegawaian SMP PGRI 3 Dps, TA 2022-2023 (data diolah kembali)

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa tingkat keterlambatan di SMP PGRI 3 Denpasar relatif cukup tinggi. Dalam 1 tahun sekitar 59% pegawai mengalami keterlambatan , dimana tingkat keterlambatan paling tinggi terjadi pada bulan Agustus, yaitu sebanyak 39 pegawai atau 78% pegawai mengalami keterlambatan, dan angka keterlambatan paling rendah terjadi pada bulan Juni, yaitu sebanyak 22 pegawai atau 44% pegawai yang mengalami keterlambatan. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa tingkat kedisiplinan pegawai di SMP

PGRI 3 Denpasar masih kurang, adapun batas waktu yang telah ditetapkan sekolah bagi seluruh warga sekolah yaitu pukul 07.15 WITA sebelum pintu gerbang ditutup.

Selain itu, berdasarkan data yang diperoleh setelah melakukan observasi awal didapatkan hasil bahwa penilaian kinerja karyawan masih berada dibawah nilai rata-rata, yang dapat dilihat pada tabel 1.2 berikut.

Tabel 1.2
Rata-rata Penilaian Kinerja Pegawai dan Guru Oleh Kepala Sekolah

No	Tahun	Guru	Pegawai	Rata-Rata
1	2018	80.0	80.0	80.0
2	2019	78.8	79.4	79.1
3	2020	78.0	78.7	78.4
4	2021	75.9	77.3	76.6
5	2022	73.5	72.8	73.2

Sumber : Data Kinerja SMP PGRI 3 Dps Tahun 2018-2022 (Data diolah kembali)

Data pada tabel 1.2 menunjukkan nilai rata-rata kinerja pegawai dan guru SMP PGRI 3 Denpasar selama 5 tahun, dengan data guru sebanyak 31 orang dan 19 orang pegawai. Pada tahun 2018 hasil penilaian kinerja guru adalah 80, dan penilaian kinerja pegawai sebesar 80 sehingga mendapatkan rata-rata nilai sebesar 80. Pada tahun 2019 hasil penilaian kinerja guru adalah 78.8 dan penilaian kinerja pegawai sebesar 79.4 sehingga mendapatkan rata-rata nilai sebesar 79.1. Pada tahun 2020 hasil penilaian kinerja guru adalah 78 dan penilaian kinerja pegawai sebesar 78.7 sehingga mendapatkan rata-rata nilai sebesar 78.4. Pada tahun 2021 hasil penilaian kinerja guru adalah 75.9 dan penilaian kinerja pegawai sebesar 77.3 sehingga mendapatkan rata-rata nilai sebesar 76.6. Pada tahun 2022 hasil penilaian kinerja guru adalah 73.5 dan penilaian kinerja pegawai sebesar 72.8 sehingga mendapatkan rata-rata nilai sebesar 73.2. Berdasarkan data tersebut, dapat dilihat bahwa kinerja pegawai dan guru mengalami penurunan selama 5 tahun terakhir.

Adapun penilaian diatas dilakukan oleh Kepala Sekolah dengan memperhatikan beberapa aspek seperti bagaimana guru menguasai materi yang diajar, bagaimana guru menerapkan strategi pembelajaran yang mendidik, bagaimana guru menerapkan pendekatan saintifik, bagaimana guru melaksanakan penilaian, serta bagaimana guru memicu dan memelihara keterlibatan peserta didik dalam pembelajaran. Sementara bagi pegawai, penilaian dilakukan dengan memperhatikan beberapa aspek seperti produktivitas pegawai, komunikasi pegawai, kepemimpinan pegawai, pengembangan diri, serta bagaimana para pegawai menjaga hubungan di sekolah.

Berdasarkan kesenjangan antara teori dan penelitian sebelumnya dengan kondisi pada objek penelitian, maka penulis tertarik untuk mengangkat judul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan Transformasional, dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Pegawai dan Guru Pada SMP PGRI 3 Denpasar.”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, maka dirumuskan masalah sebagai berikut:

- 1) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan guru pada SMP PGRI 3 Denpasar?
- 2) Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan guru pada SMP PGRI 3 Denpasar?
- 3) Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan guru pada SMP PGRI 3 Denpasar?

1.3 Tujuan Penelitian

- 1) Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dan guru pada SMP PGRI 3 Denpasar.
- 2) Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai dan guru pada SMP PGRI 3 Denpasar.
- 3) Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dan guru pada SMP PGRI 3 Denpasar.

1.4 Manfaat Penelitian

- 1) Kegunaan Teoritis

Untuk menambah ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia. Hal ini dilakukan dengan melakukan pengujian secara empiris terhadap Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan Transformasional, dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Pegawai dan Guru SMP PGRI 3 Denpasar.

- 2) Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan informasi sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan dibidang sumber daya manusia yang terkait dengan disiplin kerja, gaya kepemimpinan transformasional, dan kepuasan kerja.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Goal Setting Theory*

Goal setting theory yang dikembangkan oleh Locke sejak 1968 telah mulai menarik minat dalam berbagai masalah dan isu organisasi. Menurut *goal setting theory*, individu memiliki beberapa tujuan, memilih tujuan, dan mereka termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut. Teori ini mengasumsikan bahwa faktor utama yang memengaruhi pilihan yang dibuat individu adalah tujuan yang mereka miliki serta mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan (Purnamasari, 2019)

Goal setting theory atau teori penetapan tujuan adalah proses kognitif membangun tujuan dan merupakan determinan perilaku. Prinsip dasar *goal setting theory* adalah *goals* dan *intentions*, yang keduanya merupakan penanggung jawab untuk *human behavior*. Dalam studi mengenai *goal setting*, *goal* menunjukkan pencapaian standar khusus dari suatu keahlian terhadap tugas dalam Batasan waktu tertentu. *Harder goal* akan dapat tercapai bila ada usaha dan perhatian yang lebih besar dan membutuhkan lebih banyak *knowledge* dan *skill* daripada *easy goal*.

2.1.2 *Disiplin Kerja*

1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah perilaku karyawan yang selalu berusaha melakukan semua pekerjaannya dengan baik dan menaati semua peraturan yang ada di perusahaan dan karyawan pun bersedia untuk menerima segala bentuk hukuman jika ia telah melanggar kewajiban yang sudah diberikan kepadanya. Disiplin

mendefinisikan ketaatan dan kepatuhan aturan perusahaan yang berlaku, dan sebagai kunci untuk mencapai tujuan organisasi, karyawan serta masyarakat. Disiplin juga merupakan sarana atau alat bagi suatu organisasi untuk mempertahankan eksistensinya (Putri & Onsardi, 2019). Dapat dikatakan disiplin kerja merupakan proses dimana karyawan dilatih supaya karyawan bisa menyatukan hati dan pikirannya untuk bisa melakukan tugas atau pekerjaannya dengan baik dan bisa mentaati segala aturan atau tata tertib yang ada.

Menurut Hasibuan (2016:193-194) disiplin kerja adalah rasa sadar dan kemauan yang timbul dari diri seseorang untuk mentaati semua aturan perusahaan dan norma sosial yang ada. Ada dua jenis disiplin kerja diantaranya: a. Disiplin kerja preventif merupakan suatu tindakan yang dilakukan untuk membuat karyawan mematuhi dan mengikuti segala bentuk aturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Tujuan disiplin preventif salah satunya untuk memberikan arahan kepada karyawan agar karyawan bisa bekerja lebih disiplin dan taat pada peraturan perusahaan. b. Disiplin kerja korektif merupakan suatu tindakan yang dilakukan untuk membuat karyawan bergerak, bekerja dan mentaati semua peraturan yang sudah ditetapkan di dalam suatu perusahaan. Dan jika karyawan melanggar aturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan, karyawan tersebut akan diberi hukuman supaya karyawan tersebut bisa menginstropeksi dirinya sendiri. Adapun menurut Hasibuan (2018:193-194) terdapat tiga indikator yang mempengaruhi tingkat disiplin kerja seorang karyawan yaitu teladan pemimpin, tujuan dan kemampuan, serta waskat (pengawasan melekat).

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja seorang karyawan tidak hanya dilihat dari absensi kehadiran, tetapi juga bisa dinilai

dari sikap karyawan tersebut dalam melaksanakan pekerjaan. Karyawan yang mempunyai disiplin tinggi tidak menunda-nunda pekerjaan dan selalu berusaha menyelesaikan tepat waktu meskipun tidak ada pengawasan langsung dari atasan.

2. Indikator Disiplin Kerja

Indikator Disiplin Kerja menurut Jufrizen & Hadi (2021) yaitu :

1. Kehadiran, hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.
2. Ketaatan terhadap peraturan kerja, karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.
3. Ketaatan pada standar kerja, hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggungjawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.
4. Tingkat kewaspadaan tinggi, karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu efektif dan efisien.
5. Bekerja etis, beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja karyawan.

3. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja

Untuk mendapat disiplin yang baik, seorang pemimpin harus mampu memberikan kepemimpinan yang baik. Hartatik (2018:197) merumuskan faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja menjadi dua, yaitu :

1. “Faktor kepribadian” Faktor yang penting dalam kepribadian seseorang adalah sistem nilai yang dianut berkaitan langsung dengan disiplin. Sistem nilai akan terlihat dari sikap seseorang, dimana sikap ini diharapkan akan tercermin dalam perilaku seperti disiplin karena kepatuhan, disiplin karena identifikasi, dan disiplin karena internalisasi.

2. Faktor lingkungan. Sikap disiplin dalam diri seseorang merupakan produk interaksinya dengan lingkungan, terutama lingkungan sosial. Oleh karena itu, pembentukan disiplin tunduk pada kaidah-kaidah proses belajar. Pemimpin yang merupakan agen pengubah perlu memperhatikan prinsip-prinsip konsisten, adil, bersikap positif, dan terbuka”.

Dari pendapat tersebut bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja sangat perlu diperhatikan oleh setiap karyawan baik itu pimpinan maupun bawahan agar bersikap baik dan tidak menimbulkan pelanggaran terhadap kebijakan yang berlaku pada organisasi tersebut, seperti :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi Pemberian kompensasi merupakan salah satu cara meredam kegelisahan para karyawan, di samping banyak hal di luar kompensasi yang mendukung tegaknya disiplin kerja dalam perusahaan. Pemberian kompensasi yang mencukupi sedikit banyak akan membantu karyawan untuk bekerja dengan tenang.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam Perusahaan. Peranan keteladanan pimpinan sangat berpengaruh besar dalam perusahaan, karena pimpinan dalam suatu perusahaan menjadi panutan karyawannya. Para karyawan akan selalu meniru yang dilihatnya setiap hari di lingkungan kerja.
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan Disiplin akan dapat ditegakkan dalam suatu perusahaan, jika ada aturan tertulis yang telah disepakati bersama. Para karyawan akan mendapat suatu kepastian siapa saja dan perlu dikenakan sanksi tanpa pandang bulu.
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan Perlu adanya keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuat oleh karyawan. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggar disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindung dan tidak akan berbuat hal serupa ada tidaknya pengawasan pimpinan Seorang pemimpin bertanggung jawab melaksanakan pengawasan agar tugas - tugas yang dibebankan kepada bawahan tidak menyimpang dari apa yang telah ditetapkan.
5. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan. Pimpinan yang memberi perhatian kepada karyawannya akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik. Pimpinan tersebut akan selalu dihormati dan dihargai oleh para karyawan, sehingga akan berpengaruh besar kepada prestasi, semangat kerja, dan moral kerja karyawan.
6. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin. Menciptakan kebiasaan yang bersifat positif untuk mendukung tegaknya disiplin karyawan dalam perusahaan yaitu dengan saling menghormati, menghargai, dan menjaga hubungan yang baik antara sesama karyawan dan juga dengan atasan dalam lingkungan kerja

2.1.3 Gaya Kepemimpinan Transformasional

1. Pengertian Gaya Kepemimpinan Transformasional

Gaya kepemimpinan transformasional menurut Tjiptono (2018) adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Gaya kepemimpinan transformasional mewakili filsafat, keterampilan, dan sikap pemimpin dalam politik. Gaya kepemimpinan transformasional merupakan pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai tujuan tertentu. Kepemimpinan transformasional meliputi pengembangan hubungan yang lebih dekat antara pemimpin dengan pengikutnya, bukan hanya sekedar sebuah perjanjian tetapi lebih didasarkan kepada kepercayaan dan komitmen. Jadi dengan adanya perubahan lingkungan organisasi yang semakin kompleks dan kompetitif, menuntut kesiapan pemimpin agar perusahaan tetap bertahan.

2. Indikator Gaya Kepemimpinan Transformasional

Terdapat empat dimensi kepemimpinan transformasional menurut Setiawan & Abd. Muhith (2020), yaitu :

1) *Idealized Influence-Charisma Idealized*,

Influence-charisma merupakan kemampuan pemimpin transformasional membawa kesadaran pengikut ke arah suatu idealisme dengan memunculkan ide-ide produktif, hubungan atau relasi sinergikal, kebertanggungjawaban, kepedulian edukasional, cita-cita bersama, dan nilai moral (moral values). Indikator kepemimpinan transformasional yang menunjukkan *idealized influence-charisma*, yaitu: a) Mendapatkan rasa hormat untuk dipercaya; b) Kepercayaan kepada yang lain; c) Menyampaikan rasa

pengertian dan memiliki misi yang kuat terhadap pengikutnya; d) Menampilkan standar moral yang tinggi; e) Membangun tujuan-tujuan yang menantang bagi pengikutnya; f) Menjadi model pada pengikutnya.

2) *Inspirational Motivation*

Inspirational motivation menurut merupakan kemampuan seorang pemimpin menjadi sumber inspirasi, menumbuhkan kepercayaan dan menenangkan hati bawahan. Dalam konteks *inspirational motivation*, pemimpin berupaya memberdayakan staf, dan membagi/mendistribusikan fungsi kepemimpinannya. Adapun perilaku pemimpin yang menunjukkan *inspirational motivation* yaitu: a) Cara pemimpin transformasional dalam memotivasi; b) Memberi inspirasi melalui visi yang jelas; c) Kepercayaan diri; d) Meningkatkan optimisme; e) Semangat kelompok; f) Antusias (Priansa, 2019).

3) *Intellectual Simulation*

Intellectual simulation merupakan upaya pemimpin dalam meningkatkan kesadaran terhadap masalah diri dan organisasi. Dalam dimensi *intellectual simulation* pemimpin berperan sebagai penumbuhkembang ide-ide kreatif sehingga melahirkan inovasi, maupun sebagai pemecah masalah (*problemsolver*) yang kreatif, sehingga melahirkan solusi terhadap berbagai permasalahan yang muncul dalam organisasi pendidikan. Prilaku *intellectual simulation* mengindikasikan suatu usaha pemimpin untuk meningkatkan kinerja diluar bahkan melebihi harapan. Adapun perilaku pemimpin yang menunjukkan *intellectual simulation* menurut Priansa (2019) yaitu: a) Menunjukkan usaha pemimpin yang mendorong pengikut menjadi inovatif; b) Kreatif dalam memimpin untuk

mendorong pengikut agar menanyakan asumsi-asumsi; c) Membuat kembali kerangka permasalahan; d) Mendekati pengikut dengan cara baru.

4) *Individualized Consideration*

Individualized merupakan bentuk perilaku kepemimpinan transformasional yang direfleksikan oleh pemimpin dengan selalu mendengarkan dengan penuh perhatian, dan memberikan perhatian khusus kepada kebutuhan prestasi dan kebutuhan dari orang-orang yang dipimpinya.

2.1.4 Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Umar (2021), menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan dan penilaian seseorang atas pekerjaannya, khususnya mengenai kondisi kerjanya, dalam hubungannya dengan apakah pekerjaannya mampu memenuhi harapan, kebutuhan, dan keinginannya. Dari definisi-definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan psikis yang menyenangkan yang dirasakan oleh pekerja dalam suatu lingkungan pekerjaan karena terpenuhinya kebutuhan secara memadai. Menurut Hasibuan, (2018) mendefinisikan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja. Sunyoto, (2019) mendefinisikan bahwa : Kepuasan kerja merupakan sifat individual seseorang sehingga memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Hal ini disebabkan oleh adanya perbedaan pada masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan sesuai dengan keinginan individu tersebut maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan begitu pula sebaliknya. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan

dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka dan beberapa indikator dari kepuasan kerja.

2. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut (Hasibuan, 2019) menyatakan bahwa indikator kepuasan kerja yaitu; 1) menyenangkan pekerjaannya, yaitu seseorang menyenangkan pekerjaannya karena ia bisa mengerjakannya, 2) mencintai pekerjaannya, 3) moral kerja, yaitu kesepakatan batinlah yang muncul dari dalam diri seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan mutu yang di tetapkan, 4) kedisiplinan, yaitu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban, dan 5) prestasi kerja, yaitu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu.

Widodo, (2019) menyatakan bahwa ada beberapa indikator dari kepuasan kerja,yaitu:

- 1) Gaji, yaitu jumlah bayaran yang diterima seseorang akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil
- 2) Pekerjaan itu sendiri, yaitu isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan
- 3) Rekan kerja, yaitu teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan

- 4) Atasan, yaitu seseorang senantiasa memberi perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja. Cara-cara kerja atasan dapat tidak menyenangkan bagi seseorang atau menyenangkan dan hal ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja
- 5) Promosi, yaitu kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan, seseorang dapat merasakan adanya kemungkinan besar untuk naik jabatan atau tidak. Ini juga dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja seseorang
- 6) Lingkungan kerja, yaitu lingkungan fisik dan psikologis.

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Hamali (2016: 205-206) mengemukakan bahwa ada 2 (dua) faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

1. Faktor karyawan, 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 (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

Hamali (2016: 206) mengemukakan bahwa aspek-aspek kerja yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja atau disebut juga sebagai dimensi-dimensi dari kepuasan kerja adalah :

1. Promosi. Aspek ini mengukur sejauh mana kepuasan karyawan sehubungan dengan kebijaksanaan promosi, kesempatan untuk mendapatkan promosi. Kebijakan promosi harus dilakukan secara adil, yaitu setiap karyawan yang melakukan pekerjaan dengan baik mempunyai kesempatan yang sama untuk promosi.

2. Gaji. Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasaan, dan jarang orang yang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.
3. Pekerjaan itu sendiri. Karyawan yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih tinggi cenderung lebih puas daripada karyawan yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih rendah. Karyawan yang tingkat pekerjaannya lebih tinggi menunjukkan kemampuan kerja yang baik dan aktif dalam mengemukakan ide-ide serta kreatif dalam bekerja.
4. Supervisi. Supervisi merupakan suatu pemberian sumber-sumber penting kepada karyawan atau dalam menyelesaikan tugas-tugas agar sesuai dengan tujuan yang ditetapkan. Dalam melakukan supervisi perlu diperhatikan dan dilakukan secara baik karena dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.
5. Teman kerja. Aspek ini mengukur kepuasan berkaitan dengan hubungan dengan rekan kerja. Misalnya, rekan kerja yang menyenangkan hubungan dengan rekan kerja yang rukun dan saling melengkapi.
6. Keamanan kerja. Aspek ini sering disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik karyawan laki-laki maupun wanita. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan kerja karyawan selama bekerja.
7. Kondisi kerja. Dalam hal ini adalah tempat kerja, ventilasi, penyaluran, kantin, dan tempat parkir.
8. Administrasi atau kebijakan Perusahaan. Aspek ini menjadi faktor dalam pemberian penghargaan. Dengan para manajer dan evaluasinya dapat dijadikan dasar untuk menetapkan kebijakan pemberian penghargaan.
9. Komunikasi. Berkomunikasi berarti berusaha untuk mencapai kesamaan makna atau kesamaan arti, melalui komunikasi berarti seseorang mencoba membagi

informasi, gagasan atau sikap dengan pihak lain agar diperoleh persepsi yang sama. Komunikasi adalah suatu tahap dari proses kepemimpinan yang memindahkan ide seseorang kepada orang lain untuk digunakan dalam fungsifungsinya memimpin pekerjaan.

10. Tanggung jawab. Tanggung jawab merupakan konsekuensi dari suatu wewenang yang dimiliki oleh seorang karyawan. Wewenang adalah hak untuk melakukan sesuatu atau memerintah orang lain untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu agar tercapai tujuan tertentu.

11. Pengakuan. Pengakuan sebenarnya juga merupakan penghargaan, hanya saja sifatnya lebih intangible atau tidak berbentuk fisik, sehingga memiliki unsur emosional atau personal. Pada umumnya, perusahaan seringkali tidak mengabarkan kapan atau kepada siapa pengakuan ini akan diberikan.

12. Prestasi kerja. Prestasi kerja merupakan salah satu faktor penting dalam mencapai keberhasilan perusahaan. Prestasi kerja harus memiliki sarana dan prasaran yang formal dan informal misalnya penetapan standar kerja dan adanya umpan balik kepada karyawan sehingga penurunan prestasi kerja dapat dihindari.

13. Kesempatan untuk berkembang. Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh kesempatan peningkatan, pengalaman, dan kemampuan kerja selama bekerja.

2.1.5 Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Hulwani, dkk (2021) kinerja karyawan sebagian besar pekerjaan meliputi: kuantitas hasil, kualitas hasil, ketepatan waktu hasil, ketekunan, kemampuan untuk bekerja sama. Adanya penilaian kinerja memberikan

kesempatan untuk melihat perkembangan, mengevaluasi dan menilai hasil-hasil kerja mengenai sejauh mana kontribusi yang diberikan karyawan kepada perusahaannya. Kinerja karyawan dalam perusahaan merupakan suatu hal yang sangat penting untuk dijadikan sebagai tolak ukur hasil pencapaian dalam perusahaan. Kinerja karyawan yang ada pada setiap perusahaan mempunyai kriteria yang berbeda-beda sesuai dengan ketentuan dalam perusahaan. Potensi yang dimiliki individu juga mempengaruhi tingkat kinerja yang dihasilkan oleh karyawan, dimana potensi tersebut dapat menggerakkan karyawan untuk bekerja secara maksimal terhadap kegiatan operasional perusahaan, serta dapat mempengaruhi hasil kerja karyawan yang lebih baik (Mangkunegara, 2018). Jika sumber daya manusia dalam perusahaan memiliki kinerja yang baik dan optimal, maka dapat membantu perusahaan dalam menghadapi persaingan dan dapat menggerakkan perusahaan semakin maju dan berkembang

2. Indikator Kinerja Karyawan

Ada beberapa indikator kinerja menurut Kasmir (2019) yaitu:

- 1) Kualitas (Mutu) yaitu Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) pekerjaan yang dihasilkan oleh suatu proses tertentu.
- 2) Kuantitas yaitu untuk mengukur kinerja, juga bisa dilakukan dengan cara melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan seseorang.
- 3) Waktu yaitu untuk jenis pekerjaan tertentu, ada batas waktu penyelesaian pekerjaan. Jika terjadi pelanggaran atau ketidakpatuhan terhadap tenggat waktu, dapat diasumsikan bahwa kinerjanya tidak baik dan sebaliknya. Ketepatan waktu yaitu di mana kegiatan dapat diselesaikan atau hasil produksi dapat dicapai dalam jangka waktu yang ditentukan.

3. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

Berkaitan dengan definisi kinerja karyawan, terdapat beberapa faktor yang dapat memengaruhi hasil kinerja seorang karyawan dalam sebuah perusahaan.

Faktor - faktor tersebut antara lain (Widodo, 2019).

a. Sasaran, yaitu serangkaian yang menjelaskan tentang apa yang menjadi tujuan suatu perusahaan dalam sistem kerjanya. Sasaran memuat capaian yang akan diwujudkan perusahaan berdasarkan waktu yang telah ditentukan sebelumnya.

b. Standar, merupakan ukuran yang telah ditentukan oleh organisasi atau perusahaan agar mencapai sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya. Ukuran yang telah ditentukan perusahaan akan menentukan kinerja yang telah dilaksanakan oleh karyawan sesuai dengan aturan yang ditetapkan perusahaan.

c. Umpan balik atau feedback, merupakan informasi tanggapan dalam aktivitas yang berkaitan dengan adanya upaya agar tercapai semua sasaran perusahaan sesuai dengan standarisasi yang berlaku.

d. Peluang, adalah pemberian kesempatan pada karyawan agar dapat menunaikan semua pekerjaannya untuk mendukung tercapainya sasaran perusahaan. Peluang kerja yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan digunakan untuk memotivasi karyawan agar dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan penuh semangat dan mencapai target perusahaan.

e. Sarana, merupakan penyediaan keperluan karyawan untuk mendukung kinerja dan menyelesaikan segala macam pekerjaannya. Sarana berupa lingkungan kerja yang nyaman, ruang kerja yang sesuai dengan standarisasi produksi dalam perusahaan, penerangan yang sesuai, sirkulasi udara yang seimbang serta situasi

yang kondusif agar karyawan dapat menjalankan pekerjaannya dan mencapai target perusahaan.

f. Kompetensi, adalah pemberian latihan kerja secara efektif bukan hanya pembelajaran tentang sesuatu melainkan semua pembelajaran tentang manajemen waktu agar karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan mereka dengan tepat waktu. Kompetensi merupakan komponen yang sangat diperlukan bagi karyawan sebab dalam melakukan pekerjaan, karyawan harus dibekali dengan knowledge, skill serta sikap kerja agar menjadi karyawan yang kompeten.

g. Motivasi, merupakan dorongan dan dukungan yang kuat untuk melakukan aktivitas kerja yang dilakukan oleh karyawan agar dapat mencapai keinginan dan tujuan tertentu. Motivasi dapat berperan aktif agar karyawan semangat untuk mencapai target pekerjaan yang menjadi tanggung jawab di suatu perusahaan.

2.1.6 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan dasar dalam penyusunan penelitian, yang berguna sebagai perbandingan dan rujukan bagi penelitian selanjutnya. Untuk melandasi penelitian ini, terdapat penelitian terdahulu sebagai penunjang yang dijelaskan dengan hasil penelitian sebagai berikut:

1. Endang Romaito Hasibuan (2021). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMK Putra Andai Binjai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Persamaan penelitian terdahulu dengan yang sekarang adalah sama-sama menggunakan variable X disiplin kerja dan

kinerja sebagai variabel Y, Perbedaan penelitian terdahulu dengan sekarang adalah lokasi dan waktu penelitian.

2. Eka Rianti (2023). pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Kota Jambi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan kepala sekolah dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Kota Jambi sebesar 49,8% sisanya yaitu 50,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang yaitu sama-sama menggunakan variabel X disiplin kerja dan kinerja sebagai variabel Y. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah teknik analisis data, lokasi, dan waktu penelitian.
3. Uswatun Khasanah *et al.* (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus pada SMK Ma'arif NU Nusahada Reban). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin kerja dan Kompetensi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Ma'arif NU Nusahada Reban. Persamaan penelitian terdahulu dengan yang sekarang yaitu sama-sama menggunakan variabel X disiplin kerja dan kinerja sebagai variabel Y. Perbedaan penelitian terdahulu dengan yang sekarang adalah lokasi dan waktu penelitian.
4. Angga Yoga Pradana (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan, kualitas lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai (Studi di SMA Negeri 1 Ceper Klaten). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Secara

bersama-sama variabel gaya kepemimpinan, kualitas lingkungan kerja, dan disiplin kerja, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Persamaan penelitian terdahulu dengan yang sekarang yaitu sama-sama menggunakan variabel X disiplin kerja dan kinerja sebagai variabel Y. Perbedaan penelitian terdahulu dengan yang sekarang adalah lokasi dan waktu penelitian.

5. Kadek Ary Dwipayana *et al.* (2022). Pengaruh kepemimpinan transformasional, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada upt puskesmas banjarangkan i kabupaten klungkung. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional, disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada upt puskesmas banjarangkan i kabupaten klungkung. Persamaan penelitian terdahulu dengan yang sekarang adaalah sama-sama menggunakan variabel X kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja serta kinerja sebagai variabel Y. Perbedaan penelitian terdahulu dengan yang sekarang adalah lokasi dan waktu penelitian.
6. Tegar Satria Dwi Saputra (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada PT. Telekomunikasi Indonesia di Area Magelang). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara bersamaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Telekomunikasi Indonesia area Magelang. Persamaan penelitian terdahulu dengan yang sekarang adaalah sama-sama menggunakan variabel X

kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja serta kinerja sebagai variabel Y. Perbedaan penelitian terdahulu dengan yang sekarang adalah lokasi dan waktu penelitian.

7. Randa Krismon, dkk (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru SMK Negeri 2 Kerinci. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 2 Kerinci. Persamaan penelitian terdahulu dengan yang sekarang adalah sama-sama menggunakan variabel X kepemimpinan transformasional dan kinerja sebagai variabel Y. Perbedaan penelitian terdahulu dengan yang sekarang adalah lokasi dan waktu penelitian.
8. Lidya Martha dan Riza Maiwan Putra (2020). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit Padang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh positif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit Padang. Persamaan penelitian terdahulu dengan yang sekarang adalah sama-sama menggunakan variabel X kepuasan kerja dan disiplin kerja serta kinerja sebagai variabel Y. Perbedaan penelitian terdahulu dengan yang sekarang adalah lokasi dan waktu penelitian.
9. Muhammad Ihsan *et al.* (2021). Pengaruh kepuasan kerja, kualitas kehidupan kerja dan prestasi kerja terhadap kinerja guru di Mts Al Jamiyatul Wasliyah Tembung. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja, kualitas kehidupan kerja dan prestasi kerja berpengaruh positif terhadap

kinerja guru di Mts Al Jamiyatul Wasliyah Tembung Wasliyah Tembung. Persamaan penelitian terdahulu dengan yang sekarang adalah sama-sama menggunakan variabel X kepuasan kerja serta kinerja sebagai variabel Y. Perbedaan penelitian terdahulu dengan yang sekarang adalah lokasi dan waktu penelitian.

10. Nikita Maria Usuh *et al.* (2021). Pengaruh Etos Kerja, Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Tasik Ria Resort. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa etos kerja, kepuasan kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada tasik ria resort. Persamaan penelitian terdahulu dengan yang sekarang adalah sama-sama menggunakan variabel X kepuasan kerja serta kinerja sebagai variabel Y. Perbedaan penelitian terdahulu dengan yang sekarang adalah lokasi dan waktu penelitian.
11. Gilang Yudanto (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Tunjangan, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai SMP N 1 Banjarejo Kabupaten Blora. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, tunjangan, dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai SMP N 1 Banjarejo Kabupaten Blora. Persamaan penelitian terdahulu dengan yang sekarang adalah sama-sama menggunakan variabel X kepuasan kerja serta kinerja sebagai variabel Y. Perbedaan penelitian terdahulu dengan yang sekarang adalah lokasi dan waktu penelitian.
12. Dian Dinda Hutasoit (2020). Pengaruh Motivasi, Pengembangan Karir Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada SD Citra Berkah Citra Indah Bogor. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi,

pengembangan karir dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada SD Citra Berkat Citra Indah Bogor. Persamaan penelitian terdahulu dengan yang sekarang adalah sama-sama menggunakan variabel X kepuasan kerja serta kinerja sebagai variabel Y. Perbedaan penelitian terdahulu dengan yang sekarang adalah lokasi dan waktu penelitian.

13. Muhamad Taufik B.K (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru guru SDN 1 Nagri Kidul. . Persamaan penelitian terdahulu dengan yang sekarang adalah sama-sama menggunakan variabel X kepemimpinan transformasional dan kinerja sebagai variabel Y. Perbedaan penelitian terdahulu dengan yang sekarang adalah lokasi dan waktu penelitian.
14. Muhamad Randy *et al.* (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Yuansa Abadi Lestari. Hasil penelitian ini menunjkan bahwa Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja berpengaruh positif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Yuansa Abadi Lestari. . Persamaan penelitian terdahulu dengan yang sekarang adalah sama-sama menggunakan variabel X kepemimpinan transformasional dan kinerja sebagai variabel Y. Perbedaan penelitian terdahulu dengan yang sekarang adalah lokasi dan waktu penelitian.

15. Muhamad Riziq Shihab *et al.* (2020) Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. So Good Food Manufacturing Kabupaten Tangerang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. So Good Food Manufacturing Kabupaten Tangerang. Persamaan penelitian terdahulu dengan yang sekarang adalah sama-sama menggunakan variable X disiplin kerja dan kinerja sebagai variabel Y, Perbedaan penelitian terdahulu dengan sekarang adalah lokasi dan waktu penelitian.

