

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Di Indonesia dibutuhkan sumber daya manusia yang baik, terampil, kreatif dan inovatif guna tercapainya suatu tujuan yang optimal. Sebab di era saat ini sumber daya manusia yang baik sangat dibutuhkan dalam mengembangkan bangsa. Sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan, 2019). Namun untuk mendapatkan sumber daya manusia yang mumpuni membutuhkan sebuah keterampilan dan pendidikan. Pendidikan merupakan faktor penting bagi manusia untuk memperoleh ilmu dan mengembangkan potensi diri melalui proses pembelajaran. Salah satu tempat memperoleh ilmu dan mengembangkan potensi diri adalah sekolah.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Afandi, 2018). Menurut Ricardianto (2018) kinerja adalah suatu gambaran tentang tingkat capaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan untuk mewujudkan target sasaran yang meliputi tujuan visi dan misi organisasi tersebut yang diatur dalam rencana strategis suatu organisasi. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2018:260) kinerja merupakan hasil kerja

seorang, sebuah proses manajemen secara keseluruhan, dimana hasil kerja orang tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur. Dari pendapat tersebut dapat dijelaskan bahwa kinerja merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi.

Salah satu terbentuknya faktor kinerja yang baik adalah lingkungan kerja, lingkungan kerja memiliki peran penting untuk meningkatkan kinerja melalui lingkungan fisik maupun non fisik, seperti memberikan fasilitas-fasilitas dan alat bantu keselamatan kerja, menjaga kebersihan tempat kerja, serta meningkatkan moral karyawan dalam setiap aktivitas, sehingga kondisi fisik dan non fisik memadai, maka produktivitas kerja akan mengalami peningkatan (Sari *et al*, 2020:33). Menurut Siddiqi dan Tangem (2018) lingkungan kerja memerlukan lokasi fisik, prosedur, kebijakan, aturan, budaya, lokasi kerja, hubungan kerja yang semuanya dapat berdampak besar pada cara kerja karyawan. Sedangkan menurut Yosiana *et al*, (2020) menyatakan lingkungan kerja bisa menjadi potensi sumber kinerja dan segalanya di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi cara bekerja dan produktivitas, guru yang berada pada lingkungan kerja yang baik dan kondusif dapat meningkatkan kualitas proses belajar dan mengajar sesuai dengan kewajiban dan tidak segan juga melaksanakan tugas diluar pekerjaannya.

Asnawi (2020) menyatakan hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja merupakan salah satu factor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan harus selalu diperhatikan oleh organisasi. Hal ini karena kondisi lingkungan kerja yang baik akan memberikan motivasi kerja bagi karyawan dalam menyelesaikan beban tugas yang diterima sehingga akan meningkatkan kualitas kinerja. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Siddiqi dan Tangem (2018), Indah dan Riana (2020), dan Yosiana *et al*, (2020) menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, yang artinya dapat diketahui lingkungan kerja yang sehat dapat menjadi kekuatan pendorong dalam meningkatkan kinerja guru sehingga mendapat pengaruh terhadap kualitas kerja. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan Badrianto & Ekhsan (2019), dan penelitian Prayekti dan Sekarini (2021) menyatakan variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru yang artinya lingkungan kerja tidak berpengaruh langsung dengan kinerja guru.

Selain itu yang mempengaruhi kinerja guru adalah gaya kepemimpinan, Gaya kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan bawahan untuk dapat melakukan pekerjaan pada kesadaran mereka dan menjadi sukarelawan dalam mencapai tujuan (Abdul *et al*, 2018). Menurut Paais dan Pattiruhu (2020) gaya kepemimpinan adalah sebuah proses dimana seseorang dapat menjadi pemimpin melalui kontinu aktivitas untuk memengaruhi pengikut untuk mencapai organisasi atau tujuan perusahaan. Sedangkan menurut Andriani (2018) kepemimpinan merupakan fenomena universal

yang penting dalam organisasi, baik organisasi bisnis, pendidikan, politik, keagamaan, maupun sosial. Maka dapat diartikan gaya kepemimpinan seseorang dapat memotivasi bawahannya melakukan sesuatu hal yang ingin dilakukannya sesuai tujuan dan sasaran yang diharapkan, sehingga terjadi interaksi antara pemimpin dengan yang dipimpin.

Selanjutnya menurut Fadhilah dan Abubakar (2020) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan pemimpin yang kharismatik dan mempunyai peran sentral serta strategis dalam membawa organisasi mencapai tujuannya. Kepemimpinan transformasional lebih berfokus pada perubahan dan mengilhami pengikut untuk berkomitmen pada visi dan tujuan bersama suatu organisasi atau unit kerja, kepemimpinan transformasional juga menantang pengikutnya untuk menjadi pemecah masalah yang inovatif, serta mengembangkan kapasitas kepemimpinan pengikut melalui pembinaan, pendampingan, dan penyediaan tantangan dan dukungan (Wote dan Patalatu, 2019). Dari penjelasan tersebut dapat dijelaskan bahwa pemimpin transformasional adalah pemimpin yang harus mampu memberikan contoh kepada bawahannya, menjadikan panutan bagi bawahannya, dapat menginspirasi untuk para karyawan, mengarahkan bawahan ke arah yang lebih jauh, memberikan motivasi yang kuat bagi karyawan agar kinerja karyawan tersebut bagus, serta siap untuk menerima tantangan ke depannya bagi pemimpin, karyawan serta seluruh isi di suatu organisasi.

Gaya kepemimpinan transformasional dapat didefinisikan sebagai kemampuan pemimpin dalam meningkatkan kinerja karyawannya, hal ini tidak lepas dari peran guru dalam suatu sekolah, dimana lembaga pendidikan membutuhkan seorang pemimpin untuk mengarahkan dan mengendalikan organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan, yaitu gaya kepemimpinan kepala sekolah. Kepala sekolah merupakan pemimpin yang dijadikan tolak ukur dalam melihat keberhasilan dan prestasi sekolah, sebab kepala sekolah harus mampu membangun semangat dan motivasi bawahannya untuk lebih giat dalam bekerja. Serta kepala sekolah memiliki kekuasaan untuk mendorong bawahannya melakukan perbaikan kinerja demi terwujudnya visi misi, tujuan dan sasaran yang ingin dicapai serta menjadi panutan bagi bawahannya. Dengan sikap kepemimpinan yang ditunjukkan oleh kepala sekolah, maka kinerja para guru akan meningkat dan dengan begitu para guru akan selalu meningkatkan produktivitas kerja disekolah.

Fatma *et al* (2020) menyatakan hubungan gaya kepemimpinan transformasional dengan kinerja dipengaruhi oleh kualitas pemimpin. Gaya kepemimpinan transformasional menekankan kepemimpinan yang selalu meningkatkan kualitas kinerja karyawan, maka kepemimpinan yang baik dan tepat sesuai dengan karakteristik organisasi akan menghasilkan kualitas kerja yang baik. Penelitian yang dilakukan Abdul *et al*, (2018), Andriani *et al* (2018), dan Fadhilah dan Abubakar (2020) menyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, artinya kepemimpinan yang positif adalah kepemimpinan yang dapat mengarahkan bawahan untuk membawa keluar tugas mereka dengan baik, memotivasi dan

menggerakkan bawahan, dan memiliki kompetensi yang lebih baik sehingga kinerja guru akan meningkat. Berbeda dengan penelitian Almeida *et al* (2019) dan Fatma *et al* (2020) menyatakan gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja guru, artinya gaya kepemimpinan tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja guru.

Faktor lain yang memengaruhi kinerja guru yaitu motivasi, motivasi adalah keinginan dalam diri individu yang harus bergerak dan mencapai tujuan, motivasi juga diartikan sebagai kekuatan pendorong stimulus yang menciptakan semangat kerja, kerja kelompok, efektif dan terintegrasi untuk mencapai impian kerja (Pangastuti *et al*, 2020). Menurut Lencho (2020) motivasi adalah elemen penting dari kinerja, peran motivasi dalam pengaturan kerja telah dipertimbangkan untuk memahami apa yang menyebabkan karyawan untuk mencoba bekerja keras, atau lebih khusus lagi apa yang menyebabkan stimulasi, arah, dan kegigihan tindakan sukarela yang diarahkan pada tujuan. Motivasi kerja adalah sesuatu yang menyebabkan dorongan atau antusiasme untuk bekerja atau dengan kata lain meningkatkan moral. Tanpa motivasi, Seorang karyawan tidak dapat memenuhi pekerjaannya sesuai standar atau di luar standar karena apa yang termotivasi dalam bekerja tidak terpenuhi (Olla *et al*, 2020). Jadi dapat diartikan motivasi sangat penting bagi seorang guru agar dapat mencapai tujuannya sehingga merasakan adanya peningkatan kualitas dalam mengajar, karena motivasi sangat berdampak pada meningkatnya energi dan peningkatan kinerja yang berpengaruh dan mengarah pada kualitas guru mengajar di sekolah.

Rosalia, *et al*, (2020) menyatakan hubungan motivasi kerja terhadap kinerja dapat meningkatkan energi yang akan berdampak pada peningkatan kinerja, maka akan terpengaruh dan mengarah pada peningkatan kualitas kinerja. Penelitian yang dilakukan Pangastuti *et al*, (2020), Olla *et al*, (2020), dan Noor *et al*, (2020) menyatakan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, yang artinya motivasi sangat mendukung pekerjaan serta sebagai acuan dan dorongan dalam pekerjaan, maka dari itu motivasi yang baik akan menambah semangat kerja dan menjadikan semangat itu sebagai sumber energi untuk meningkatkan kualitas kerja sehingga menghasilkan kinerja yang lebih baik. Berbeda dengan penelitian Liyas (2019) dan Subroto (2018) menyatakan motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, artinya motivasi hanya berperan sebagai pendorong agar lebih giat lagi dalam bekerja, dan apabila guru diberikan motivasi yang positif oleh pimpinan, maka guru akan merasa dihargai sehingga akan merasa senang dalam bekerja

SMP Negeri 3 Ubud merupakan salah satu Sekolah Menengah Pertama yang terdapat di Kecamatan Ubud, Kabupaten Gianyar. Sekolah ini bertempat di jalan raya Silungan, Lodtunduh, Ubud, dengan SK Izin Operasional tanggal 11, Juni 2007. SMP Negeri 3 Ubud merupakan salah satu sekolah favorite di daerah Ubud dan merupakan wadah bagi siswa dan siswi dalam mendapatkan ilmu pengetahuan, oleh karena itu tenaga pendidik yaitu guru harus diberikan perhatian lebih agar dapat memberikan pengajaran yang baik dan maksimal kepada siswanya. Tapi sangat disayangkan rendahnya kinerja guru dapat terlihat dari tidak maksimalnya dalam melakukan pembelajaran

saat mengajar di kelas, masih adanya guru yang datang terlambat dan pulang mendahului jam kerja. Hal tersebut dapat menunjukkan rasa kurangnya kinerja guru dalam proses mengajar di sekolah.

Penurunan kinerja guru pada SMP Negeri 3 Ubud dapat dilihat melalui hasil kerja guru. Berdasarkan hasil wawancara dengan 10 orang guru yang menyebabkan penurunan hasil kerja guru yaitu kurangnya persiapan guru untuk mengajar dan mengenal berbagai karakter siswa, kurangnya kebersihan dalam kelas yang mengakibatkan proses belajar mengajar menjadi kurang nyaman, dan kurangnya motivasi antara kepala sekolah dengan guru dan sesama guru yang mengakibatkan kurang maksimalnya proses belajar dan mengajar di sekolah. Dari fenomena ini dapat dilihat kurangnya kinerja guru dalam melakukan pekerjaannya sehingga menjadi indikator yang mempengaruhi kinerja guru.

Penerapan indikator dari kinerja guru dapat disajikan pada Tabel 1.1 berikut:

Tabel 1.1
Penerapan Indikator Kinerja Guru
Pada SMP Negeri 3 Ubud

No	Indikator Kinerja Guru	Jumlah Guru	Baik		Cukup Baik	
			Orang	%	Orang	%
1.	Kualitas kerja	33	26	78%	7	21%
2.	kompetensi	33	27	81%	6	18%
3.	kedisiplinan	33	21	63%	11	36%
4.	Tanggung jawab	33	24	72%	9	27%

Sumber: SMP Negeri 3 Ubud (2022)

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa dalam pencapaian kinerja guru, kedisiplinan masih menunjukkan indikator yang cukup baik dan indikator tanggung jawab hampir mendekati cukup baik sehingga membutuhkan

adanya perhatian dari pimpinan. Hal ini karena kurangnya rasa tanggung jawab sebagai guru sehingga menyebabkan kurang disiplinnya dalam mengajar. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati peraturan dan norma-norma social, maka dapat diartikan bahwa disiplin kerja guru adalah suatu ketaatan serta kepatuhan seorang pendidik dalam menjalankan segala peraturan atau tata tertib yang telah diberlakukan di sekolah dengan penuh kesadaran dari dalam dirinya, jika rasa tanggung jawab sebagai seorang guru kurang baik sehingga menyebabkan kurang disiplinnya dalam mengajar maka akan menyebabkan kinerja guru menurun.

Berdasarkan hasil observasi pada tempat penelitian yaitu lingkungan kerja di SMP Negeri 3 Ubud juga kurang nyaman, itu terlihat dengan suasana sekolah yang gaduh dan ruangan kelas yang kurang bersih. Dilihat dari ruang gurunya, dimana guru dan staf masih termuat dalam satu ruangan dengan suhu yang tidak menentu hampir di seluruh ruangan dan hanya menyediakan pengatur suhu di beberapa tempat saja yang menyebabkan kurang nyamannya dalam bekerja. Sarana dan prasarana seperti proyektor untuk menunjang proses pembelajaran yang efektif masih belum tersedia secukupnya yang menyebabkan kurang maksimalnya efisiensi kinerja guru.

Setiap kepala sekolah memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda-beda, untuk dapat menggerakkan suatu organisasi dibutuhkan gaya kepemimpinan yang efektif untuk mencapai tujuan dan mewujudkan organisasi yang baik. Gaya kepemimpinan kepala sekolah di SMP Negeri 3 Ubud yaitu bersifat manajemen berbasis sekolah, yang artinya dalam pelaksanaan kepemimpinan semua anggota diajak berpartisipasi

menyumbangkan pikiran dan tenaga untuk mencapai tujuan organisasi. Tetapi dalam kepemimpinan di SMP Negeri 3 Ubud, permasalahan yang terjadi adalah keputusan-keputusan hasil rapat diputuskan secara sepihak oleh kepala sekolah dan tidak sesuai dengan system yang di terapkan disekolah dan juga gaya kepemimpinan kepala sekolah yang kurang optimal dan masih banyaknya kelonggaran dalam memimpin. Kurang tegasnya kepala sekolah dalam memimpin menyebabkan kurang disiplinnya guru dalam mengajar, dapat dilihat dari frekuensi tingkat absensi guru pada SMP Negeri 3 Ubud dari bulan januari sampai bulan desember 2022 disajikan pada Tabel 1.2 berikut:

Tabel 1.2
Tingkat Absensi Guru SMP Negeri 3 Ubud
Tahun 2022

Bulan	Jumlah Guru	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Hari Kerja Seharusnya (hari)	Absensi	Jumlah Hari Kerja Senyatanya (hari)	Presentase (%)
Januari	33	25	700	18	682	2,63%
Pebruari	33	23	644	20	624	3,20%
Maret	33	21	588	21	567	3,70%
April	33	25	700	14	686	2,04%
Mei	33	22	616	25	591	4,23%
Juni	33	11	308	14	294	4,76%
Juli	33	24	672	24	648	3,70%
Agustus	33	26	728	22	706	3,11%
September	33	26	728	24	704	3,40%
Oktober	33	23	644	21	623	3,37%
November	33	26	728	19	709	2,67%
Desember	33	22	616	20	596	3,35%
Total :	33	274	7.672	242	7.430	3,25%

Sumber: SMP Negeri 3 Ubud

Tabel 1.2 menunjukkan bahwa tingkat absensi yang masih tinggi, ketidakdisiplinan guru terjadi karena terdapat indikasi masih lemahnya sistem yang mengatur tentang kedisiplinan guru. Hal ini menunjukkan rendahnya semangat guru dalam mengajar dan kurang tegasnya kepala sekolah dalam menindaklanjuti banyaknya absensi oleh guru yang dapat menyebabkan proses pembelajaran kurang maksimal.

Rendahnya kinerja pada guru juga dapat dihubungkan karena motivasi kerja yang terjadi. Rendahnya motivasi kerja biasanya terjadi karena adanya beban kerja yang berlebih. Beban kerja yang dirasakan guru SMP Negeri 3 Ubud dapat disajikan pada Tabel 1.3 berikut:

Tabel 1.3
Beban Kerja yang diterima Guru SMP Negeri 3 Ubud

No	Beban Kerja
1	Perkembangan globalisasi menuntut guru harus mengerti akan teknologi dan membuat guru melakukan pekerjaan dengan perangkat elektronik agar proses pembelajaran lebih efektif dan efisien.
2	Banyaknya siswa yang membuat guru menyesuaikan pembelajaran sesuai dengan karakteristik peserta didik agar materi yang diberikan dapat diterima dan mudah dimengerti.
3	Guru mengajar selama 6 hari yaitu hari senin sampai sabtu. Pada hari minggu yang seharusnya libur digunakan untuk pembelajaran ekstra kurikuler atau pengembangan diri dan sekaligus mempersiapkan materi yang akan diajarkan untuk kegiatan minggu berikutnya.

Tabel 1.3 menunjukkan beban kerja yang dirasakan oleh para guru SMP Negeri 3 Ubud. Dari adanya beban kerja tersebut dapat menyebabkan kurangnya motivasi kerja dan berpengaruh terhadap kinerja pada guru. Pimpinan sekolah seharusnya lebih memperhatikan bawahannya, misalnya dengan memberikan penghargaan kepada guru yang berprestasi, memberikan bonus, dan memberikan fasilitas yang nyaman dan memadai kepada guru.

Tetapi hal tersebut masih kurang dilakukan oleh pimpinan SMP Negeri 3 Ubud, sehingga mengakibatkan kurangnya dorongan semangat para guru dan ditambah beban kerja yang diterima guru menjadi tidak maksimalnya pengajaran yang dilakukan.

Berdasarkan fenomena dan hasil penelitian sebelumnya, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: “Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan Transformasional, dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Pada SMP Negeri 3 Ubud”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan hasil penelitian sebelumnya, maka rumusan masalah yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja Guru SMP Negeri 3 Ubud?
- 2) Apakah Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap kinerja Guru SMP Negeri 3 Ubud?
- 3) Apakah Motivasi berpengaruh terhadap kinerja Guru SMP Negeri 3 Ubud?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang disampaikan maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja Guru SMP Negeri 3 Ubud

- 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap kinerja Guru SMP Negeri 3 Ubud
- 3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi terhadap kinerja Guru SMP Negeri 3 Ubud

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini sebagai perkembangan ilmu yang terkait dengan lingkungan kerja, gaya kepemimpinan transformasional, dan motivasi terhadap kinerja guru serta dapat menjadi acuan dalam penelitian berikutnya pada topik penelitian yang relatif sama.

- 2) Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan pemikiran dalam pengambilan keputusan serta menetapkan kebijakan-kebijakan guna meningkatkan kinerja guru.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Goal Setting Theory*

Penelitian ini menggunakan *Goal-Setting Theory* yang dikemukakan oleh Locke (1968) sebagai teori utama (*grand theory*). *Goal-Setting Theory* merupakan salah satu bentuk teori motivasi. *Goal-Setting Theory* menjelaskan hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan kinerja yang dicapai. Teori ini didasarkan pada konsep seberapa besar pemahaman seseorang pada tujuan yang ingin dicapainya yang akan mempengaruhi perilaku dalam bekerja. Penekanan yang disampaikan dalam teori ini adalah perilaku seseorang diatur oleh ide (pemikiran) dan niat seseorang. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh setiap individu. *Goal-Setting Theory* juga menjelaskan bahwa penetapan tujuan yang menantang atau standar kinerja yang tinggi hasilnya dapat diukur sebagai usaha peningkatan kinerja yang diikuti dengan tingkat kemampuan dan keterampilan kerja yang dimiliki.

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 berkreaitivitas 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 (Pratiwi *at al*, 2022).

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* dari pada *easy goal*.

Menurut locke (Aulia, 2020), *Goal-Setting Theory* mengamsumsikan bahwa ada suatu hubungan langsung antara definisi dari tujuan yang spesifik dan terukur dengan kinerja; jika manajer tahu apa yang sebenarnya tujuan yang ingin dicapai oleh mereka, maka mereka akan lebih termotivasi untuk mengerahkan usaha yang dapat meningkatkan kinerja mereka. Meskipun demikian, tidak serta merta hubungan antara tujuan atau tindakan dapat diasumsikan secara langsung karena seseorang mungkin saja melakukan kesalahan, seperti kurang kemampuan untuk mencapai suatu tujuan atau mempunyai konflik yang tidak disadari atau yang dapat menghalangi tujuan yang disadari.

2.2 Lingkungan Kerja

2.2.1 Pengertian Lingkungan kerja

Menurut Siddiqi dan Tangem (2018) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepada karyawan. Menurut Yosiana *et al* (2020) tentang definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang dibebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan (Indah dan Riana, 2020). Menurut Badrianto dan Ekhsan (2020) mengemukakan bahwa lingkungan kerja juga diartikan sebagai sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Menurut Putri *et al* (2019), lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Berdasarkan pendapat ahli tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah tempat atau fasilitas kerja yang mendukung

karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diemban dalam organisasi. Lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan meningkatkan kualitas kerja karyawan tapi jika lingkungan kerja karyawan kurang baik maka kinerja karyawan akan menurun.

2.2.2 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Manik dan Syafrina (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja dibagi menjadi 2 jenis yaitu:

1. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi diri karyawan dalam menjalankan tugas - tugas yang dibebankan, misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, musik dan lain-lain.

2. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawaha. Semangat kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh keadaan lingkungan kerja non fisik, misalnya hubungan dengan sesama karyawan dengan pemimpinnya. Apabila hubungan seorang karyawan dengan karyawan lain atau dengan pimpinan berjalan dengan baik maka akan dapat membuat karyawan merasa lebih nyaman berada di lingkungan kerjanya. Dengan begitu semangat kerja karyawan akan meningkat dan kinerja pun juga akan meningkat.

2.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Manik dan Syafrina (2018) menyatakan untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu:

1. Penerangan/ cahaya di tempat kerja
2. Temperatur/suhu udara di tempat kerja
3. Sirkulasi udara di tempat kerja
4. Kebisingan di tempat kerja
5. Dekorasi di tempat kerja
6. Keamanan di tempat kerja

2.2.4 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Manik dan Syafrina (2018) menyebutkan beberapa indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut:

1. Lampu penerangan tempat kerja

Penerangan sangat besar manfaatnya untuk karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran dalam bekerja. Oleh karena itu, perlu diperhatikan adanya penerangan yang terang tetapi tidak menyilaukan.

Dengan penerangan yang jelas maka pekerjaan akan telaksana secara efektif dan efisien.

2. Suhu udara

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang

sempurna sehingga dapat menyesuaikan dirinya dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh

3. Sirkulasi udara tempat kerja

Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja

4. Kebisingan tempat kerja

Suara atau bunyi yang tidak dikehendaki yang bersifat mengganggu pendengaran yang dapat menurunkan daya dengar dan konsentrasi dalam menjalankan pekerjaan dapat mengurangi kualitas kerja

5. Dekorasi

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

6. Keamanan kerja

Keamanan Kerja adalah rasa atau keinginan yang aman pada setiap karyawan dalam melakukan pekerjaan. Baik secara materil maupun secara moril.

2.3 Gaya Kepemimpinan Transformasional

2.3.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan Transformasional

Hartinah *et al* (2020) kepemimpinan berarti kemampuan dan kesiapan yang dimiliki oleh seseorang untuk dapat mempengaruhi,

mendorong, mengajak, menuntut, menggunakan dan kalau perlu memaksa orang lain agar ia menerima pengaruh itu dan selanjutnya berbuat sesuatu yang dapat membantu pencapaian sesuatu usaha atau tujuan-tujuan tertentu. Menurut Paais dan Pattiruhu (2020) gaya kepemimpinan merupakan sekumpulan ciri-ciri yang digunakan pemimpin mempengaruhi bawahan untuk mencapai tujuan organisasi. Seorang pemimpin yang mampu menggunakan gaya kepemimpinan dengan tepat, maka pemimpin akan mampu membina, menggerakkan, dan mengarahkan semua potensi bawahan dilingkungannya (Pancasila *et al*, 2020). Menurut Fadhilah dan Abubakar (2020) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan pemimpin yang kharismatik dan mempunyai peran sentral serta strategis dalam membawa organisasi mencapai tujuannya. Kepemimpinan transformasional lebih berfokus pada perubahan dan mengilhami pengikut untuk berkomitmen pada visi dan tujuan bersama suatu organisasi atau unit kerja, kepemimpinan transformasional juga menantang pengikutnya untuk menjadi pemecah masalah yang inovatif, serta mengembangkan kapasitas kepemimpinan pengikut melalui pembinaan, pendampingan, dan penyediaan tantangan dan dukungan (Wote dan Patalatu, 2019)

Berdasarkan pendapat ahli tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang mampu memberikan contoh kepada bawahannya, menjadikan panutan bagi bawahannya, dapat menginspirasi untuk para karyawan, mengarahkan bawahan ke arah yang lebih baik, memberikan motivasi yang kuat bagi

karyawan agar kinerja karyawan tersebut bagus, serta siap untuk menerima tantangan ke depannya di suatu organisasi.

2.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan Transformasional

Dalam upaya mempengaruhi individu dan sekelompok individu, Nur dan Sjahrudin (2019) mengemukakan adanya tiga factor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan transformasional, yaitu:

1) Pengaruh yang diidealkan

aitu pimpinan yang mempunyai karisma dan kekuatan serta pengaruh yang besar untuk memberikan motivasi bawahan dalam melaksanakan pekerjaan. Bawahan mempercayai pimpinan karena pimpinan dapat menunjukkan perilaku yang mengesankan yang membuat pimpinan disegani serta dapat menjadi contoh bagi pengikutnya. Dengan demikian pemimpin akan diteladani, membangkitkan kebanggaan, loyalitas, rasa hormat, antusiasme, dan kepercayaan bawahan.

2) Motivasi yang Inspirasional

Perilaku pemimpin yang menginspirasi dan merangsang antusiasme bawahan terhadap prestasi, serta mendemonstrasikan komitmennya terhadap tujuan perusahaan serta meningkatkan optimisme dan antusiasme bawahan dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Pemimpin seperti ini memiliki visi menarik untuk masa depan, menetapkan standar tinggi bagi pengikutnya, optimis serta antusias memberikan dorongan dan arti terhadap apa yang dilakukan.

3) Stimulasi intelektual

Perilaku pimpinan dalam menciptakan ide-ide baru untuk menciptakan kemajuan pada sebuah organisasi serta menjadi pimpinan yang mampu mempengaruhi bawahan untuk dapat menemukan perspektif baru yang diharapkan dapat menjadi pemecahan masalah yang sedang atau akan dihadapi oleh sebuah organisasi. Pemimpin yang memiliki stimulus intelektual mampu mengembangkan kompetensi pengikutnya dengan cara memberikan tantangan dan berbagai pertanyaan agar pengikutnya selalu berusaha untuk mencari cara-cara baru dalam melakukan suatu pekerjaan. Dengan begitu pengikutnya tidak hanya melakukan pekerjaan sebagai rutinitas saja, melainkan memaknainya sebagai ajang untuk mengasah keterampilan dan kemampuan secara terus menerus untuk mencapai pribadi yang ulet dan tangguh.

4) Perhatian perseorangan

Pemimpin mampu memperlakukan orang lain terutama bawahan sebagai individu atau pribadi unik dan mempertimbangkan kebutuhan individualnya serta aspirasi dan saran-sarannya. Dengan demikian pemimpin yang memiliki kepedulian perseorangan akan memberikan perhatian personal terhadap bawahannya serta menawarkan perhatian khusus untuk mengembangkan pengikutnya dalam mencapai kinerja yang baik

2.3.3 Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut Parashakti dan Setiawan (2019), menyebutkan bahwa indikator gaya kepemimpinan sebagai berikut:

1. Visi (*vision*)

Yang dimaksud dengan visi ialah suatu dimensi Kepemimpinan terpenting serta diangkat melalui konstruk lebih luas, yakni kharisma. Kharisma paling kuat berasosiasi dengan ukuran efektivitas seperti kepuasan pegawai terhadap pimpinan. Para peneliti sangat kritis tentang cara karisma didefinisikan. Visi merupakan salah satu dari lima elemen karisma. Pimpinan yang karismatik memperlihatkan sejumlah perilaku yang di dalamnya terdapat artikulasi suatu ideologi yang akan meningkatkan kejelasan sasaran, fokus tugas, kesatuan, dan keharmonisan nilai. Maka dari itu visi ialah suatu gambaran paling ideal atas masa depan yang dijadikan dasar untuk nilai-nilai organisasional.

2. Motivasi Inspirasional

Motivasi inspirasional sudah dilihat secara detail sebagai komponen terpenting dari suatu kepemimpinan transformasional. Pimpinan karismatik menggunakan pendekatan inspirasional dan pencakapan emosional untuk meningkatkan motivasi pegawai dan tidak mementingkan minat pribadi bagi kepentingan kelompok. Karisma dan inspirasi motivasional dapat dilihat dimana pimpinan menggambarkan masa depan yang diinginkan, mengartikulasikan bagaimana hal tersebut dapat dicapai, memberikan contoh untuk diikuti, menetapkan standar-standar kinerja, dan memperlihatkan pertimbangan yang matang serta keyakinan.

3. Kepemimpinan yang mendukung

Salah satu faktor yang membedakan kepemimpinan transformasional dengan teori-teori Kepemimpinan yang baru adalah dimasukkannya pertimbangan individual dalam model Transformasional. Pertimbangan individual ini terjadi dimana pimpinan telah mengembangkan orientasi ke arah pegawai dan memperlihatkan perhatian individual kepada pegawai serta merespon secara layak pada kebutuhan pegawai secara personal. *Supportive leadership behaviour* adalah perilaku yang diarahkan kepada kepuasan atas kebutuhan dan preferensi pegawai seperti memperlihatkan kepedulian atas kesejahteraan pegawai, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, akrab, dan penuh dengan dukungan psikologis.

4. Stimulasi intelektual

Stimulasi intelektual merujuk pada perilaku-perilaku yang dapat meningkatkan minat dan kewaspadaan pegawai atas munculnya masalah. Dengan demikian, hal ini akan mengembangkan kemampuan pegawai dan kecenderungan untuk berpikir tentang masalah – masalah yang ada dalam perspektif yang baru. Pengaruh stimulasi intelektual akan dapat dilihat dari peningkatan kemampuan pegawai dalam mengonseptualisasi, mengkomprehensikan, menganalisis masalah-masalah, dan meningkatkan kualitas solusi-solusi yang dapat mereka hasilkan. Stimulasi intelektual sebagai sesuatu yang ditujukan untuk meningkatkan minat, kesadaran, dan kewaspadaan pegawai akan berbagai masalah dalam organisasi dan meningkatkan kemampuan

pegawai untuk memikirkan berbagai masalah tersebut dalam cara pandang yang baru.

5. Kesadaran personal

Istilah kesadaran personal untuk menangkap atau menjelaskan aspek dari *contingent rewards* yang secara konseptual berhubungan dengan kepemimpinan transformasional. Kesadaran personal terjadi dimana pimpinan menghargai usaha-usaha individu dan memberi imbalan atas pencapaian kinerja konsisten dengan visi melalui pujian dan pengakuan terbuka atas usaha pegawainya.

2.4 Motivasi

2.4.1 Pengertian Motivasi

Menurut Olusadum dan Anulika (2021), pentingnya kepuasan dan motivasi kerja tumbuh sepanjang waktu di perusahaan. Motivasi kerja adalah suatu masalah yang berkaitan dengan bagaimana mendorong semangat seseorang untuk mau bekerja keras dengan memberikan segala kemampuan untuk mewujudkan tujuan organisasi (Andreas, 2022). Menjaga motivasi kerja karyawan sangat penting, karena motivasi merupakan daya dorong bagi setiap individu yang mendasari karyawan untuk bertindak atau melakukan sesuatu. Pemberian motivasi kerja harus diperhatikan sehingga dapat meningkatkan semangat dan gairah saat bekerja. Menurut Noor *et al.*, (2020) mengatakan motivasi kerja dapat meningkatkan energi yang akan berdampak pada kinerja. Menurut Olla *et al.*, (2021) menyebutkan motivasi kerja adalah daya penggerak yang meliputi dorongan, alasan dan kemauan yang timbul dalam diri seseorang

yang menyebabkan dia melakukan sesuatu. Pangastuti (2020) juga berpendapat bahwa motivasi kerja adalah proses psikologis yang menentukan (memberi energi) arah, intensitas, dan kegigihan tindakan dalam aliran pengalaman yang berkelanjutan yang mencirikan orang tersebut tentang dirinya kerja. Dengan demikian motivasi kerja merupakan salah satu pengaruh yang dapat mempengaruhi karyawan untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik.

2.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Asnah, et al, (2021) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja yaitu:

1. Kebijakan yang telah ditetapkan, meliputi tata kerja, berbagai rencana dan program kerja.
2. Persyaratan kerja yang perlu dipenuhi bawahan
3. Tersedianya seperangkat alat dan fasilitas yang diperlukan untuk mendukung pelaksanaan pekerjaan, termasuk cara kerja bawahan
4. Gaya kepemimpinan atasan ditinjau dari sifat dan perilakunya

2.4.3 Indikator Motivasi

Menurut Asnah, *et al* (2021) indikator motivasi yaitu:

1. Semangat untuk keunggulan, naluri untuk menggerakkan seseorang agar mampu berperilaku secara tepat dalam mencapai tujuan.
2. Kesadaran dan tanggung jawab atas tugas serta pencapaian target yang telah ditetapkan, suatu sikap yang timbul untuk siap dan menerima suatu kewajiban atau tugas yang diberikan.

3. Keinginan untuk mendapatkan promosi dan dihormati, suatu proses atau cara untuk mengembangkan sesuatu yang sudah ada dalam rangka meningkatkan kualitas agar lebih maju, peduli serta percaya pada rekan kerja.

2.5 Kinerja Guru

2.5.1 Pengertian Kinerja Guru

Menurut Elfita *et al*, (2019) menyatakan bahwa kinerja guru adalah suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugasnya disekolah dan menggambarkan adanya suatu pembuatan yang di tampilkan guru dalam atau selama melakukan aktivitas pembelajaran. Menurut Lubis (2020) menyebutkan kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses, dimana kinerja membahas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai (karyawan) dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Manik dan Syafrina, 2018). Menurut Angrainy *et al*, (2020) menyatakan kinerja guru merupakan keberhasilan guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab sebagai tenaga profesional berdasarkan standar kinerja. Kinerja guru merupakan gambaran kualitas kerja yang dimiliki guru dan termanifestasi melalui penguasaan dan aplikasi atas kompetensi guru. (Jalil, 2019).

Berdasarkan pendapat ahli tersebut, kinerja guru merupakan hasil pekerjaan atau prestasi kerja yang dilakukan oleh seorang guru berdasarkan kemampuan mengelola kegiatan belajar mengajar, yang meliputi

perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi pembelajaran dan membina hubungan antar pribadi (interpersonal) dengan siswanya.

2.5.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, menurut Adji & Ridwan (2018) menyatakan bahwa terdapat beberapa faktor yaitu:

1. Motivasi, dibutuhkan sebagai pendorong karyawan untuk mampu bekerja dengan lebih baik.
2. Budaya organisasi, mengacu pada setiap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan berdasarkan nilai-nilai yang telah ditetapkan oleh organisasi.
3. Gaya kepemimpinan, mampu mempengaruhi atau mendorong karyawan untuk bekerja dengan maksimal.
4. Prosedur kerja, prosedur yang jelas akan membuat karyawan lebih konsisten dan tertata dalam melakukan pekerjaan.
5. Komunikasi yang baik dengan sesama rekan kerja maupun atasan mampu membuat karyawan lebih mudah dalam bekerja.
6. Tingkat pendidikan yang berpengaruh dalam bidang pekerjaan yang diambil oleh karyawan sesuai dengan tingkat pendidikan dan kemampuan.
7. Pengalaman kerja mengacu pada kemampuan karyawan dalam mengerjakan pekerjaan, semakin terbiasa atau semakin banyak pengalaman maka penguasaan materi akan semakin baik.
8. Kompensasi dilihat dari timbal baik organisasi terhadap karyawan yang telah melakukan pekerjaan dengan baik.

9. Pelatihan, bertujuan untuk memberikan pelatihan terkait dengan pekerjaan agar karyawan mendapatkan pengetahuan baru.
10. Pengembangan karir mampu meningkatkan kualitas karyawan di dalam organisasi atau perusahaan yang dimana akan menjadi umpan balik bagi organisasi dengan memiliki karyawan yang potensial.
11. Loyalitas, bentuk menghargai organisasi dengan meningkatkan loyalitas sehingga dapat bekerja dengan baik.
12. Lingkungan kerja merupakan hal dasar yang dapat berpengaruh terhadap prestasi karyawan, karena terkait dengan kondisi dan situasi yang ada disekitar.
13. Iklim organisasi yakni suasana yang berada di dalam perusahaan, keadaan yang hangat dan akrab mampu memberikan dampak pada setiap aktivitas karyawan.

2.5.3 Indikator Kinerja Guru

Menurut Mangkunegara dalam Sinambela (2018) mengatakan ada 5 (lima) indikator kinerja yang dapat membantu organisasi dalam menentukan dan mengukur kemajuan terhadap tujuan organisasi. Indikator tersebut dijabarkan sebagai berikut:

1. Kualitas kerja

Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam proses penyelesaian pekerjaan yang dapat bermanfaat untuk kemajuan organisasi.

2. Kuantitas kerja

Banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam kurun waktu tertentu dengan efisien dan efektif sehingga dapat terlaksana dan terselesaikan sesuai dengan tujuan organisasi.

3. Tanggung jawab

Seberapa besar guru dalam menerima dan melaksanakan pekerjaan, dan mempertanggungjawabkan hasil kerja tersebut.

4. Kerjasama

Kesediaan guru untuk berpartisipasi dengan guru yang lain dan memiliki timbal balik yang baik di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

5. Inisiatif

Inisiatif dari dalam diri setiap guru untuk melakukan pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan agar pekerjaan dapat terselesaikan lebih cepat.

2.6 Penelitian Terdahulu

2.6.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

1. Siddiqi dan Tangem. (2018). Yang berjudul *Impact of Work Environment, Compensation and Motivation On The Performance Of Employees In The Insurance Companies Of Bangladesh*. penelitian ini menggunakan kuesioner terstruktur dengan menggunakan skala Likert 5 dan diterapkan pada 150 responden, yang saat ini bekerja di berbagai posisi asuransi perusahaan Bangladesh. Studi mengungkapkan bahwa semua faktor secara signifikan menciptakan dampak pada kinerja

karyawan. Studi ini dapat secara signifikan berkontribusi pada perekrut sumber daya manusia dari berbagai organisasi keuangan, terutama yang asuransi, seperti yang jelas menunjukkan bagaimana kontribusi positif dapat diperoleh dari karyawan dengan menggunakan strategi yang tepat. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang adalah sama-sama mengkaji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah lokasi penelitian yang berbeda.

2. Indah dan Riana (2020). *The Influence of Physical Work Environment and Organizational Culture on Work Motivation and Employee Performance at Ibis Styles Bali Denpasar Hotel*. Penelitian ini dilakukan di Hotel Ibis Styles Bali Denpasar dengan menggunakan sampel jenuh dengan 51 karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis jalur. Hasil penelitian menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang adalah sama-sama mengkaji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah lokasi penelitian yang berbeda.
3. Putri, et al (2019). *The Effect Of Work Environment On Employee Performance Through Work Discipline*. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang berguna untuk meneliti populasi dan sampel dalam sebuah perusahaan, dimana dalam penelitian ini menggunakan proportional random sampling sebagai sampling Teknik. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 208 karyawan. Dan sampel 137

responden dari PT. GatraMapan. Metode pengumpulan data penelitian menggunakan angket. Hasil penelitian menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang adalah sama-sama mengkaji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah lokasi penelitian yang berbeda.

4. Badrianto dan Ekhsan (2020). *Effect Of Work Environment And Job Satisfaction On Employee Performance In Pt. Nesinak Industries*. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 88 responden yang bekerja di departemen produksi. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Data pelaksanaan penelitian ini diperoleh melalui pengisian kuesioner dengan cara responden yang telah ditentukan. Metode analisis data yang digunakan adalah metode analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah lokasi penelitian yang berbeda.
5. Badrianto dan Ekhsan, (2019). *The Effect Of Work Environment And Motivation On Employee Performance Of Pt. Hasta Multi Sejahtera Cikarang*. Penelitian dilakukan di PT Hasta Multi Sejahtera Cikarang dengan mengambil 60 responden, sebagai sampel dalam penelitian selama 3 bulan. Pengambilan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner skala likert, dan dengan menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif. Oleh karena itu, analisis data yang digunakan adalah analisis statistik berupa beberapa uji regresi linier. Hasil penelitian

menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah lokasi penelitian yang berbeda.

2.6.2 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan

1. Razak, *et al* (2018). *Effect of Leadership Style, Motivation and Work Discipline on Employee Performance in PT. ABC Makassar*. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 50 karyawan. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah sampling dan sensus. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan analisis jalur, uji korelasi, uji determinasi, simultan tes dan tes parsial. Hasil penelitian ini menunjukkan gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, namun memiliki dampak positif tentang kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sama-sama mengkaji pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah lokasi penelitian yang berbeda.
2. Andriani, *et al* (2018). *The Influence Of The Transformational Leadership And Work Motivation On Teachers Performance*. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Populasi penelitian adalah 790 guru SMK Negeri di Palembang. Sampel penelitian adalah 193 guru. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah cluster sampling (pengambilan sampel area). Teknik pengumpulan data adalah kuesioner. Penelitian ini menggunakan teknik analisis korelasi

dan regresi berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan kepemimpinan transformasional memiliki sifat positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri Palembang. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sama-sama mengkaji pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah lokasi penelitian yang berbeda.

3. Pancasila, *et al* (2020). *Effects of Work Motivation and Leadership toward Work Satisfaction and Employee Performance: Evidence from Indonesia*. Penelitian ini menggunakan karyawan sebanyak 355 sampel Bukit Asam Coal Mining Company Ltd. di Indonesia dipilih secara proporsional dengan acak Sampling, data diperoleh melalui kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sama-sama mengkaji pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah lokasi penelitian yang berbeda.
4. Paais dan Pattiruhu. (2020). *Effect of Motivation, Leadership, and Organizational Culture on Satisfaction and Employee Performance*. Sampel penelitian terdiri dari 155 karyawan yang dipilih menggunakan metode Proportionate Stratified Random Sampling. Pada saat yang sama, data dikumpulkan menggunakan kuesioner dan kemudian dianalisis menggunakan Structural Equation Modeling pada Amos.

Hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan memiliki dampak yang substansial terhadap kepuasan kerja karyawan, tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sama-sama mengkaji pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah lokasi penelitian yang berbeda.

5. Hartinaha *et al.* (2020). *Retracted: Teacher's performance management: The role of principal's leadership, work environment and motivation in Tegal City, Indonesia*. Penelitian ini melakukan survei di SMK Swasta Kota Tegal. Oleh karena itu, pengumpulan data dicapai dengan menggunakan kuesioner survei dan responden penelitian adalah guru sekolah. Dengan demikian, penelitian ini menggunakan Pendekatan penelitian kuantitatif dengan desain penelitian cross-sectional. Data dianalisis dengan menggunakan teknik terbaru, yaitu; Pemodelan Persamaan Struktural (SEM) berdasarkan Kuadrat Terkecil Parsial (PLS). Hasil penelitian menunjukkan gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sama-sama mengkaji pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru. Perbedaan penelitian ini adalah lokasi penelitian yang berbeda.

2.6.3 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

1. Pangastuti, *et al* (2020). *The Effect of Work Motivation and Compensation on Employee Performance*. Responden dalam penelitian ini adalah 71 karyawan yang diambil dengan teknik total sampling. Metode analisis data dalam penelitian menggunakan regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan motivasi kerja memiliki nilai positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama mengkaji variable motivasi terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah lokasi penelitian yang berbeda.
2. Olla, *et al*. (2020). *The Effect Of Employee Motivation And Loyalty On Employee Performance*. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dan menggunakan analisis regresi linier berganda dengan Program SPSS. Teknik penentuan sampel menggunakan rumus Slovin dan memperoleh sampel mengumpulkan 72 orang. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner, wawancara, observasi, dan dokumentasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi dan loyalitas tidak mendukung kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama mengkaji variable motivasi terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah lokasi penelitian yang berbeda.
3. Noor, *et al* (2020). *Lecturer Research Performance: Research Motivation, Research Culture And Lecturer Satisfaction*. Sampel penelitian ini adalah dosen yang tergabung dalam Himpunan Dosen Republik Indonesia, Jawa Timur, berjumlah 199 orang. Hasil penelitian

ini menunjukkan variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama mengkaji variabel motivasi. Perbedaan penelitian ini adalah lokasi penelitian yang berbeda.

4. Andreas (2022), *Employee Performance: The Effect of Motivation and Job Satisfaction*. Penelitian ini menggunakan 35 responden yang dipilih secara acak dengan menggunakan metode pengolahan data SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan variabel motivasi. Perbedaan penelitian ini adalah lokasi penelitian yang berbeda.
5. Olusadum dan Anulika (2018), *Impact of Motivation on Employee Performance: A Study of Alvan Ikoku Federal College of Education*. Penelitian menggunakan seluruh dari populasi yaitu 200 sample, dengan penelitian yang bersifat kuantitatif dan dengan pengujian hipotesis x^2 . Hasil penelitian ini menunjukkan variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama mengkaji variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah lokasi penelitian yang berbeda.