BAB II
TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan memegang peranan penting dalam menentukan keberhasilan instansi. Dalam hal ini kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja Pegawai, karena pemimpin yang merencanakan, menginformasikan, membuat dan mengevaluasi berbagai keputusan yang harus dilaksanakan dalam perusahaan tersebut. Kepemimpinan merupakan cara untuk menghasut atau mempengaruhi seseorang agar orang lain mau mengerjakan tanggung jawabnya. Kepemimpinan juga memiliki ciri yang unik atau khas, seperti gaya kepemimpinan, karakter atau sifat. Dengan ciri khas tersebut kepemimpinan seseorang dalam perusahaan akan mudah dikenali.

Menurut (Robbins S. P., 2017, p. 262) kepemimpinan transformasional adalah para pemimpin yang dapat memotivasi para pengikut untuk melaksanakan dan mengelola kepentingan mereka sendiri untuk kepentingan organisasi dengan keramahan secara individual, stimulasi intelektual, dan pengaruh yang ideal semuanya akan menghasilkan upaya ekstra dari pekerja untuk efektivitas organisasi yang lebih baik, sedangkan menurut (Suwatno, 2019, p. 107) memberikan pendapat yakni kepemimpinan transformasional ialah kepemimpinan yang mempengaruhi pegawai hingga membuat pegawai merasa sebuah rasa percaya diri, bangga, loyalitas dan rasa hormat kepada pimpinannya dan juga memiliki motivasi untuk melakukan lebih dari yang diharapkan. Kemudian menurut (Sodikin, 2017, p. 163) Kepemimpinan Transformasional merupakan kepemimpinan yang lebih menekankan pada pergeseran nilai dan kepercayaan pemimpin, serta untuk melihat kebutuhan pengikutnya. Menurut (Rivai, 2019) menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional adalah tipe kepemimpinan yang memadu atau memotivasi pengikut mereka dalam arah tujuan yang ditegakkan dengan memperjelas peran dan tuntutan tugas.

Sedangkan menurut (Yukl, 2018, p. 290) kepemimpinan transformasional merupakan suatu keadaan dimana bawahannya percaya, kagum, setia, dan hormat terhadap pemimpin tersebut, dan mereka termotivasi untuk melakukan lebih dari pada yang awalnya diharapkan mereka.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan Transformasional adalah kemampuan manajer dalam mengubah lingkungan kerja, motivasi kerja, kebiasaan kerja dan nilai-nilai kerja bawahannya sedemikian rupa sehingga pegawai dapat meningkatkan dan mengoptimalkan hasil kerjanya untuk mencapai tujuan organisasi.

2.1.1.1. Faktor-Faktor Kepemimpinan Transformasional

Menurut (Yukl, 2018) terdapat beberapa faktor yang terkait dengan kepemimpinan transformasional antara lain :

a. Kepercayaan diri pemimpin.

   Pemimpin mempunyai tanggung jawab dalam mengendalikan perusahaan, sehingga dalam hal ini kepercayaan diri yang ada dalam diri pemimpin akan memengaruhi pemimpin dalam menghadapi peluang ataupun masalah. Dalam beberapa studi kepemimpinan, percaya diri mengacu pada kecenderungan melihat sisi positif dari berbagai hal, yang selanjutnya akan digunakan dalam penilaian, pengambilan keputusan dan gagasan.

b. Kecakapan dalam memimpin.

   Kecakapan dalam diri pemimpin berperan sangat penting, karena untukmencapai tujuan organisasi, pemimpin dituntut untuk tanggap, kreatif dan inovatif dengan tidak mengabaikan kepentingan para pengikutnya.

c. Sifat visioner.

Salah satu tugas dari seorang pemimpin adalah menyeimbangkan pencapaian tujuan dan prioritas. Berkaitan dengan hal tersebut, sifat visioner pemimpin akan cenderung memengaruhi pemimpin dalam menciptakan, merumuskan, mengkomunikasikan, mensosialisasikan atau mentransformasikan dan mengimplementasi pemikiran ideal yang berasal dari diri pemimpin

d. Pengikut

Seorang pemimpin yang mempunyai pengaruh, kekuasaan dan wewenang tidak dapat dikatakan sebagai pemimpin apabila tidak memiliki pengikut yang berada dibelakangnya yang memberi dukungan dan mengikutinya.

2.1.1.2. Indikator Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan pada dasarnya ialah proses mempengaruhi orang lain. (Lubis, 2020, p. 45) mengemukakan bahwa terdapat empat dimensi kepemimpinan transformasional, yaitu:

1. Pengaruh Ideal

   Pengaruh ideal mendeskripsikan pemimpin yang bertindak sebaga teladan yang kuat sebagai pengikut.

2. Motivasi Inspirasi

   Faktor ini menggambarkan pemimpin yang

   mengomunikasikan harapan tinggi kepada karyawan, menginspirasi mereka lewat motivasi untuk menjadi setia pada dan menjadi bagian dari visi bersama dalam organisasi.

3. Rangsangan intelektual

Hak ini mencakup yang merangsang pengikut untuk bersikap kreatif dan inovatif serta merangsang keyakinan dan nilai mereka sendiri, seperti juga nilai dan keyakinan pemimpin serta organisasi.

4. Pertimbangan Individual / Pertimbangan yang diadaptasi

   Faktor ini mewakili pemimpin yang memberikan iklim yang mendukung, dimana mereka mendengarkan dengan saksama kebutuhan masing-masing pengikut. Pemimpin bertindak sebagai pelatih dan penasihat, sambil mencoba untuk membantu karyawan bener-benar mewujudkan apa yang diinginkan.

2.1.2. Motivasi

Motivasi merupakan proses yang yang dirasakan oleh pekerja dalam mengerjakan sesuatu. Motivasi dapat menyebabkan dorongan yang positif maupun negatif, oleh karenanya perlu adanya dorongan untuk pekerja agar terbentuk motivasi yang positif.

Menurut (Afandi, 2018, p. 179) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguhsungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Sedangkan menurut (Mangkunagara, 2017, p. 106) Motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan. Adapun menurut (Priansyah, 2017, p. 161) adalah seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu. (Widyaningrum, 2019, p. 17) menjelaskan bahwa motivasi merupakan salah satu faktor terpenting dalam setiap usaha sekelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan tertentu dan Menurut (Hasibuan, 2019, p. 95) “Motivasi adalah pemberian daya

penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan suatu dorongan agar tercipta semangat kerja bagi karyawan, mampu bekerja sama, agar tercapai tujuan perusahaan.

2.1.2.1. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Motivasi

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja menurut (Afandi, 2018, p. 187) yaitu sebagai berikut :

1. Kebutuhan Hidup

   Kebutuhan untuk mempertahankan hidup, yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah makan, minum, rumah, udara dan sebagainya.

2. Kebutuhan Masa Depan

   Kebutuhan akan masa depan yang cerah dan baik sehingga teripta suasana tenang, harmonis dan optimisme.

3. Kebutuhan Harga Diri

   Kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestise dari karyawan dan masyarakat lingkungannya.

4. Kebutuhan Pengakuan Prestasi Kerja

   Kebutuhan atas prestasi kerja yang dicapai dengan menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan.

2.1.2.2. Indikator Motivasi

Menurut Maslow dalam (Mangkunagara, 2017, p. 110) mengemukakan bahwa hierarki kebutuhan manusia adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik,

bernapas, seksual. kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar.

2. Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup.
3. Kebutuhan untuk merasa memiliki, yaitu kebutuhan untuk diterimaoleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
4. Kebutuhan akan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati, dan dihargai oleh orang lain.
5. Kebutuhan akan mengaktualisasikan diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide memberi penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

2.1.3. Kinerja Karyawan

Landasan yang sesungguhnya dalam suatu organisasi adalah kinerja. Jika tidak ada kinerja maka seluruh bagian organisasi tidak dapat mencapai tujuan. Kinerja perlu dijadikan sebagai bahan evaluasi bagi pemimpin atau manajer. Perlu diperhatikan beberapa indikator yang mempengaruhi kinerja karyawan agar perusahaan dapat mengevaluasi kinerja dan segera memperbaiki kesenjangan sumber daya manusia yang ada diperusahaan tersebut.

Menurut (Sinambela, 2019, p. 11) mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan suatu keahlian tertentu Sedangkan menurut (Kasmir, 2017, p. 182) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Adapun menurut (Fahmi, 2018, p. 12) mengatakan kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Kemudian menurut

Kinerja menurut (Simamora, 2018, p. 339) “Kinerja mengacu pada kadar pencapian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan dan menurut (Mangkunagara, 2017, p. 67) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah sesuatu yang benar-benar dilakukan orang dan dapat diamati. kinerja mencakup aktivitas dan perilaku yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

2.1.3.1. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan disuatu perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut. Menurut (Mangkunagara, 2017, p. 207) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

1. Faktor Kemampuan

   Secara psikologis kemampuan (ability) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge dan skill) artinya pegawai yang memiliki IQ di atas rata – rata (110 - 120) dengan pendidikan yang memadai untuk 49 jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari – hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja diharapkan.

2. Faktor Motivasi

   Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan kerja.

2.1.3.2. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Kasmir, 2017, p. 208) indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan ada enam, yaitu:

1. Kualitas (mutu)

   Kualitas merupakan suatu tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesain suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan. Makin sempurna suatu produk, maka kinerja makin baik, demikan pula sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerjanya juga rendah.

2. Kuantitaas (jumlah)

   Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan oleh seseorang.

3. Waktu (jangka waktu)

   Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi.

4. Kerja sama antar karyawan

   Kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama antar karyawan dan antar pimpinan. Hubungan ini sering kali juga dikatakan sebagai hubungan antar perseorangan. Dalam hubungan ini diukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain.

5. Penekanan biaya

   Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan.

6. Pengawasan

Dengan melakukan pengawasan karyawan akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya dan jika terjadi penyimpangan akan memudahkan untuk melakukan koreksi dan melakukan perbaikan secepatnya.

2.1.4. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja karyawan merupakan suatu fenomena yang perlu diperhatikan oleh pemimpin perusahaan. Kepuasaan kerja berhubungan erat dengan kinerja karyawan. Kepuasan kerja sebagai tingkat afektif positif seorang pekerja terhadap pekerjaan dan situasi pekerjaan. Seorang yang puas dalam pekerjaannya akan memilki motivasi, komitmen dalam perusahaan dan partisipasi kerja yang tinggi sehingga akan terus memperbaiki kinerja mereka.

Menurut (Sutrisno, 2017, p. 13) istilah kepuasan merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja. Karyawan yang terpuaskan akan dapat bekerja dengan baik, penuh semangat, aktif, dan dapat berprestasi lebih baik dari karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja.

Adapun menurut (Robbins S. P., 2017, p. 17) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima. Sedangkan menurut Menurut (Sinambela, 2019, p. 303) Kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dihasilkan oleh usahanya sendiri (internal) dan yang didukung oleh hal-hal yang dari luar (eksternal), atas keadaan kerja, hasil kerja, dan kerja itu sendiri. Menjelaskan (Sutrisno, 2017, p. 74) Kepuasan Kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik

dan psikologis dan (Sudaryo, 2018, p. 206) kepuasan kerja adalah perasaan tentang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan berdasarkan atas harapan dengan imbalan yang diberikan oleh instansi.

Berdasarkan uraian definisi diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap dari karyawan yang positif atau negatif dari pencapaian pekerjaan yang dikerjakannya.

2.1.4.1. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut (Sutrisno, 2017, p. 25) Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu:

1. Faktor psikologis

   Faktor ini berhubungan dengan kondisi kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketenteraman dalam bekerja, sikap terhadap pekerjaan, bakat dan keterampilan. Seseorang yang memiliki ketenteraman dalam bekerja akan bekerja dengan perasaan yang positif sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja yang dapat berpengaruh pada kepuasan kerja.

2. Faktor sosial

   Faktor ini berhubungan dengan interaksi sosial antara karyawan dengan rekan kerja maupun karyawan dengan atasan.

3. Faktor fisik

   Faktor ini berhubungan dengan kondisi fisik karyawan meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruang, suhu, penerangan, sirkulasi udara, kondisi kesehatan karyawan, umur dan sebagainya.

4. Faktor finansial

Faktor ini berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji, tunjangan, promosi, jaminan sosial, fasilitas yang diberikan dan sebagainya.

2.1.4.2. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut (Hasibuan, 2019, p. 202) indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

1. Menyenangi pekerjaannya

   Pegawai sadar arah yang ditujunya, punya alasan memilih tujuannya, dan mengerti cara dalam bekerja. Dengan kata lain, seorang pegawai menyenangi pekerjaannya karena bisa mengerjakannya dengan baik.

2. Mencintai pekerjaannya

   Dalam hal ini pegawai tidak sekedar menyukai pekerjaannya tapi juga sadar bahwa pekerjaan tersebut sesuai dengan keinginannya.

3. Moral kerja positif

   Ini merupakan kesepakatan batiniah yang muncul dari dalam diriseseorang atau organisasi untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan mutu yang ditetapkan.

4. Disiplin kerja

   Kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan atau ketertiban.

5. Prestasi kerja

   Hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu.

2.1. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

No	1
Judul Jurnal	*The effect of leadership style and motivation on employee performance with job satisfaction as intervening variable at the Gici business school of economic sciences*
Nama Penulis/Tahun Penelitian	(Susilo H. , 2022)
Metode penelitian	Kuantitatif
Hasil Penelitian	Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, motivasi mempengaruhi kinerja karyawan, kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan, gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja, motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja, dan pengaruh langsung gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan 0,690. Pengaruh tidak langsung gaya kepemimpinan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja adalah 0,295. Pengaruh langsung motivasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,653. Pada pada saat yang sama, pengaruh tidak langsung motivasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja adalah 0,493.

No	2
Judul Jurnal	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. (Studi pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Region Yogyakarta).
Nama Penulis/Tahun Penelitian	(Kurniawan, 2019)
Metode penelitian	Kuantitatif
Hasil Penelitian	Hasil dari penelitian ini adalah adanya pengaruh positif dan signifikan secara langsung antara kepemimpinan transformasional dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Telekomunikasi Indonesia Tbk. Region Yogyakarta. Serta adanya pengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung antara kepemimpinan transformasional dan motivasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT Telekomunikasi Indonesia Tbk. Region Yogyakarta.

No	3
Judul Jurnal	Pengaruh Pemicu Stres Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja PT. Sinarmas Multifinance Kantor Wilayah Jember
Nama Penulis/Tahun Penelitian	(Fattawati, 2021)
Metode penelitian	Kuantitatif
Hasil Penelitian	Berdasarkan penelitian ini menghasilkan kesimpulan : 1. Pemicu stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

	2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. 3. Pemicu stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 4. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 5. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 6. Pemicu stres kerja melalui kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. 7. Motivasi kerja melalui kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
No	4
Judul Jurnal	Analisis Pengaruh Motivasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Mitra Alami Gresik).
Nama Penulis/Tahun Penelitian	(Muhajir, 2019)
Metode penelitian	Kuantitatif
Hasil Penelitian	Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1. Motivasi berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja. 2. Pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja. 3. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. 4. Pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan. 5. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

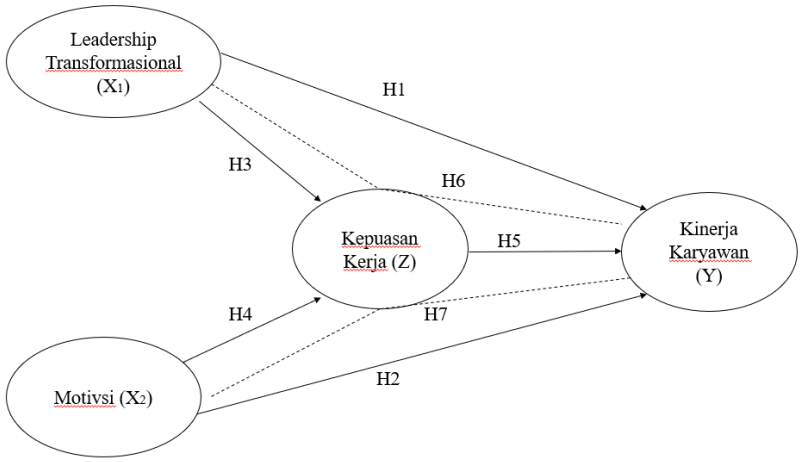
	6. Motivasi, pengembangan karir, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Alami Gresik.
No	5
Judul Jurnal	Pengaruh Mediasi Kepuasan Kerja Pada Hubungan Kepemimpinan Transformasional dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kirana Pagi Kreatif Indonesia di Yogyakarta.
Nama Penulis/Tahun Penelitian	(Susilo G. A., 2023)
Metode penelitian	Kuantitatif
Hasil Penlitian	Penelitian ini menghasilkan beberapa kesimpulan sebagai berikut 1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari kepemimpina transformasional terhadap kepuasan kerja. 2. Terdapat pengaruh negatif dan signifikan dari stres kerja terhadap kepuasan kerja. 3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan. 4. Terdapat pengaruh negatif dan signifikan dari stres kerja terhadap kinerja karyawan. 5. Kepuasan kerja memediasi secara signifikan pada hubungan antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan

No	6
Judul Jurnal	Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di PT. Yamaha Musik Cabang Cikarang.
Nama Penulis/Tahun Penelitian	(Omah, 2019)
Metode penelitian	Kuantitatif
Hasil Penelitian	Berdasarkan hasil pengolahan dan analisis data didapatkan hasil penelitian bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kepemimpinan berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja dan variabel lingkungan kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.
No	7
Judul Jurnal	Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai

	Variabel Intervening Studi Kasus Pada PT Karya Mekar Dewatamali di Kota Jombang.
Nama Penulis/Tahun Penelitian	(Deccasari, 2019)
Metode penelitian	Kuantitatif
Hasil Penelitian	Kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut: 1. Ada pengaruh yang searah antara budaya oranisasi dan motivasi dengan kepuasan kerja. 2. Variabel kepuasan kerja menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, yang ditunjukkan dengan nilai signifikasi < 0,05 yaitu sebesar 0,000. 3. Budaya organisasi (X1), motivasi (X2) dan Kepuasan Kerja (Z) berpengaruh positif terhadap kinerja (Y). 4. Kesimpulan masalah dalam penelitian ini adalah perlu meningkatkan budaya organisasi untuk meningkatkan kepuasan kerja yang tinggi dan kinerja yang baik dari karyawan.

2.3. Kerangka Konseptual

Dalam penelitian variabel X_1 *(*KepemimpinanTransformasional*)*, X_2 (Motivasi), X_3 (Motivasi), Y (Kinerja Karyawan) dan Variabel Intervening (Kepuasan kerja) Berikut gambar kerangka berpikir dalam penelitian ini.



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual Penelitian

Sumber: Penulis (2024)

2.4. Hipotesis

Sesuai dengan deskripsi teoritis serta kerangka pemikiran yang telah penulis sampaikan di atas, maka hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

Hipotesis yang penulis sajikan dalam skripsi dibawah ini :

H_1: Terdapat pengaruh yang positif antara Kepemimpinan Transformasional terhadap kinerja karyawan di PT XYZ Region Surabaya.

H_2: Terdapat pengaruh yang positif antara motivasi terhadap kinerja karyawan PT.XYZ Region Surabaya.

H_3: Terdapat pengaruh yang positif antara Kepemimpinan Transformasional terhadap kepuasan kerja di PT XYZ Region Surabaya.

H_4: Terdapat pengaruh yang positif antara motivasi terhadap kepuasan kerja XYZ Region Surabaya.

H_5: Terdapat pengaruh yang positif antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT XYZ Region Surabaya.

H_6: Terdapat pengaruh yang positif antara Kepemimpinan Transformasional terhadap kinerja karyawan dimediasi kepuasan kerja di PT XYZ Region Surabaya.

H_7: Terdapat pengaruh yang positif antara motivasi terhadap kinerja karyawan dimediasi kepuasan kerja di PT XYZ Region Surabaya.