

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS PENELITIAN

A. Tinjauan Pustaka

1. Kepemimpinan Transformasional

a. Pengertian Kepemimpinan Transformasional

Sebagian besar definisi kepemimpinan mencerminkan asumsi bahwa kepemimpinan berkaitan dengan proses yang disengaja dari seseorang untuk menekankan pengaruhnya yang kuat terhadap orang lain untuk membimbing, membuat struktur, memfasilitasi aktivitas dan hubungan didalam kelompok atau organisasi. Kepemimpinan transformasional mencerminkan sekalipun menginspirasi pengikut mereka tidak hanya untuk mempercayai dirinya sendiri secara pribadi, tetapi juga mempercayai potensi mereka sendiri untuk mebayangkan dan menciptakan masa depan organisasi yang lebih baik. Pemimpin transformasional menciptakan perubahan besar, baik dalam diri maupun organisasi mereka.

Mohamed Zahran Al Kindy et al., (2016) menyatakan bahwa, kepemimpinan transformasional memandang para pengikutnya dan berusaha mencapai kinerja luar biasa dari para pengikutnya melalui transformasi sikap, nilai-nilai, dan motif mereka dari tingkat gairah dan kedewasaan yang lebih rendah. Robbins & Judge, (2014) kepemimpinan

transformasional, pemimpin dapat memotivasi pengikutnya untuk melaksanakan kepentingan mereka dengan keramahan individual, stimulasi intelektual, dan pengaruh yang ideal yang menghasilkan upaya ekstra yang lebih baik. Isrokdin & Adriani, (2022) kepemimpinan transformasional, kepemimpinan yang mempengaruhi hingga pegawai merasa percaya diri, bangga, loyalitas dan rasa hormat pada pimpinan, dan motivasi untuk melakukan lebih dari yang diharapkan.

Menurut Sodikin et al., (2020) kepemimpinan transformasional merupakan kepemimpinan yang lebih menekankan pada pergeseran nilai dan kepercayaan pemimpin, serta untuk dapat melihat kebutuhan pengikutnya. Sedangkan Menurut Stocker et al., (2024) kepemimpinan transformasional merupakan pemimpin yang memiliki sifat sosial yang sangat tinggi dan peduli akan kebaikan bersama. Satria, (2021) juga menjelaskan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan kerja. Gaya kepemimpinan yang utama adalah gaya kepemimpinan Transformasional dan transaksional, faktor Gaya Kepemimpinan yang berbeda memiliki dampak terhadap komponen Kepuasan karyawan.

Gaya Kepemimpinan Transformasional menurut Luu & Phan, (2020) pemimpin Transformasional membuat pengikut lebih menyadari kepentingan pekerjaan dan membujuk pengikut untuk tidak mendahulukan kepentingan diri sendiri demi organisasi. Untuk menyelesaikan permasalahan perusahaan diperlukan pemimpin handal dalam mengatur

karyawan agar pekerjaan perusahaan berjalan baik. Berdasarkan berbagai definisi di atas disimpulkan kepemimpinan transformasional mengubah kesadaran para pengikut akan persoalan-persoalan membantu mereka memandang masalah lama dengan cara baru, dan mereka mampu menggairahkan, membangkitkan, dan mengilhami pengikut untuk mengeluarkan upaya ekstra dalam diri pengikut demi sasaran organisasi.

b. Faktor- Faktor Mempengaruhi Kepemimpinan Transformasional

Menurut Hackman & Oldham, (1976) terdapat beberapa Faktor-faktor yang mempengaruhi Gaya Kepemimpinan Transformasional sebagai berikut:

- 1) Para pekerja yang benar-benar menunjukkan komitmen tinggi terhadap organisasi mempunyai kemungkinan yang jauh lebih besar untuk menunjukkan tingkat partisipasi yang tinggi dalam organisasi.
- 2) Memiliki keinginan yang lebih kuat untuk tetap bekerja pada organisasi yang sekarang dan dapat terus memberikan sumbangan bagi pencapaian tujuan.
- 3) Sepenuhnya melibatkan diri pada pekerjaan mereka, karena pekerjaan tersebut adalah mekanisme kunci dan saluran individu untuk memberikan sumbangan bagi pencapaian tujuan organisasi.

c. Karakteristik Kepemimpinan Transformasional

Menurut Rosanti & Tarmizi, (2023) ada beberapa karakteristik pemimpin transformasional sebagai berikut:

- 1) Memiliki strategi yang jelas.

Pemimpin melakukan dan memiliki rencana perubahan besar dan terarah terhadap visi, misi dan strategi organisasi serta dikomunikasi dengan baik kepada anggotanya.

2) Kepedulian.

Pemimpin memiliki kepedulian terhadap setiap permasalahan yang dihadapi oleh para anggota dan memotivasi serta peduli.

3) Merangsang anggota.

Pemimpin merangsang dan membantu anggota untuk tujuan-tujuan positif dan menghindari hal-hal yang tidak produktif.

4) Menjaga kekompakan tim.

Pemimpin selalu menjaga kekompakan tim dan tidak ingin terjebak dalam pemikiran anggota.

5) Menghargai perbedaan dan keyakinan.

Pemimpin menghargai setiap perbedaan pendapat untuk tujuan ke arah yang lebih baik, dan mengajak seluruh anggotanya untuk menghormati perbedaan dan keyakinan.

d. Indikator Kepemimpinan Transformasional

Menurut Mohamed Zahran Al Kindy et al., (2016); Kang et al., (2023) yaitu merumuskan 4 (empat) indikator yang dimiliki oleh seorang pemimpin sehingga memiliki kualitas transformasional dijelaskan sebagai berikut:

1) Pengaruh yang Diidealkan

Di mana pemimpin memberi *sense of mission* dan *sense of vision*, menanamkan rasa bangga dan memperolehrasa hormat dan kepercayaan.

2) Motivasi Inspiratif

Di manapemimpin memberikan ide-ide yang jelas dan harapan yang tinggi, menyimpulkan upaya sebagai fokus, dan memiliki kemampuan untuk mengekspresikan tujuan-tujuan penting dalam berbagai cara yang sederhana.

3) Stimulasi Intelektual

Pemimpin transformasional menunjukkan rangsangan intelektual ketika berada dalam lingkungannya.

4) Pertimbangan Individu

Di mana pemimpin memberikan perhatian personal, melatih, menasihati para pengikut, dan memperlakukan setiap pengikut secara individual.

2. Perilaku Inovatif

a. Pengertian Perilaku Inovatif

Secara etimologis inovatif adalah usaha seseorang dengan mendayagunakan pemikiran, kemampuan imajinasi, berbagai stimulan, dan individu yang mengelilinginya dalam menghasilkan produk baru, baik bagi dirinya sendiri ataupun lingkungannya. Menurut De Jong & Den Hartog, (2007) perilaku inovatif adalah perilaku individu yang bertujuan untuk mencapai tahap pengenalan atau berusaha mengenalkan ide-ide,

proses, produk atau prosedur yang baru dan berguna di dalam pekerjaan, kelompok atau organisasi. Perilaku kerja inovatif didefinisikan sebagai pembuatan, pengenalan, dan penerapan ide atau gagasan baru dalam pekerjaan, kelompok, atau organisasi untuk meningkatkan kinerja peran individu, kelompok, atau organisasi tersebut Bos-Nehles et al., (2017).

Perilaku inovatif dapat didefinisikan sebagai tindakan individu yang mengarah pada pengenalan, pengembangan, dan penerapan ide-ide baru yang berpotensi menguntungkan perusahaan, Amabile, (1988). Perilaku inovatif juga dapat didefinisikan sebagai atau sebuah tindakan yang dilakukan untuk dapat menciptakan dan mengambil ide-ide, pemikiran, atau cara-cara baru untuk di terapkan dalam pelaksanaan dan penyelesaian pekerjaan Abelin et al., (2019). Perilaku inovatif mengacu pada kemampuan untuk menciptakan sebuah ide-ide yang *original*, menggunakan hasil kerja sebagai sebuah ide yang berpotensi dan menerapkan ide-ide baru kedalam praktek kerja Bos-Nehles et al., (2017).

Pendapat lain dikemukakan oleh Bevan et al., (2021) yang mendefinisikan perilaku inovatif sebagai keseluruhan tindakan individu yang mengarah pada pemunculan, pengenalan dan menguntungkan pada seluruh organisasi. Sesuatu yang baru meliputi pengembangan ide produk baru atau teknologi-teknologi, perubahan dalam prosedur administratif yang bertujuan untuk meningkatkan relasi kerja atau penerapan dari ide baru atau teknologi untuk proses kerja yang secara signifikan meningkatkan efisiensi dan efektifitas mereka. Perilaku inovatif, di sisi

lain, berarti mengembangkan ide-ide baru untuk memecahkan masalah sulit dan menemukan teknologi, proses, dan metode baru yang diperlukan untuk melakukan tugas dengan lebih efektif Wijaya et al., (2020).

Kualitas yang mendasar dari sebuah perilaku inovasi yang dapat dilakukan adalah bagaimana seseorang karyawan dapat mencari tahu masalah dalam proses belajar, menghasilkan ide-ide kreatifitas, kemudian dengan mencari dukungan dan pengakuan yang secara sah, lalu menerapkannya kedalam praktek kerja Bos-Nehles et al., (2017). Berdasarkan penjelasan beberapa tokoh di atas dapat disimpulkan bahwa perilaku inovatif adalah tindakan individu yang mampu serta menciptakan ide-ide baru, produk, pemecahan masalah dan teknologi-teknologi. Hal yang paling penting dari sebuah perilaku kerja inovatif karyawan adalah bagaimana karyawan dapat mencari ide-ide kreatif, kemudian mencari dukungan dan diakhiri dengan penerapan pada praktek kerja.

b. Aspek-Aspek Perilaku Inovatif

Menurut Bos-Nehles et al., (2017) menjelaskan bahwa terdapat tiga dimensi untuk pengukuran perilaku inovatif di tempat kerja yang dijelaskan sebagai berikut:

1) Menciptakan Ide (*Idea Generation*)

Karyawan mampu mengenali masalah yang terjadi dalam organisasi kemudian menciptakan ide atau solusi baru yang berguna pada bidang apapun. Ide atau solusi tersebut dapat bersifat asli maupun dimodifikasi dari produk dan proses kerja yang sudah ada sebelumnya.

Contohnya ketika muncul masalah di dalam organisasi, karyawan mampu untuk menemukan ide-ide sebagai pemecahan masalah.

2) Berbagi Ide (*Idea Promotion*)

Karyawan berbagi ide atau solusi baru yang telah diciptakan kepada rekan-rekan kerja, sehingga ide tersebut dapat diterima. Selain itu, terjadi pula pengumpulan dukungan agar ide tersebut memiliki kekuatan untuk diimplementasikan dan direalisasikan dalam organisasi. Contohnya ketika karyawan sudah menemukan ide sebagai sebuah pemecahan masalah, maka selanjutnya karyawan berbagi ide tersebut untuk mendapatkan dukungan yang nantinya dapat di terapkan di organisasi.

3) Realisasi Ide (*Idea Realization*)

Karyawan memproduksi sebuah prototipe atau model dari ide yang dimiliki menjadi produk dan proses kerja yang nyata agar dapat diaplikasikan dalam lingkup pekerjaan, kelompok, atau organisasi secara keseluruhan sehingga dapat meningkatkan efisiensi kerja organisasi. Contohnya ketika karyawan sudah mendapatkan dukungan dari rekan kerja untuk ide yang diciptakan, maka selanjutnya penerapan atau aplikasi ide tersebut kedalam sebuah organisasi sebagai sebuah pemecahan masalah.

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Perilaku Inovatif

De Jong & Den Hartog, (2007) memaparkan beberapa faktor yang dapat membengaruhi perilaku inovatif dijelaskan sebagai berikut:

1) Tantangan Kerja (*Job Challenge*)

Ketika karyawan menghadapi tantangan, mereka akan lebih termotivasi secara intrinsik. Rekan kerja dapat dimotivasi oleh faktor intrinsik dan ekstrinsik. Motif ekstrinsik meliputi insentif berdasarkan kenaikan gaji, bonus, dll. Motivator intrinsik termasuk insentif yang diterima oleh partisipasi. Motif intrinsik diharapkan memiliki pengaruh yang lebih signifikan dalam membuat saran dan usaha implementasi.

2) Otonomi (*Autonomy*)

Seseorang akan lebih berinovatif apabila mereka memiliki pemimpin yang cukup mengawasi dan mengontrol ketika mereka bekerja.

3) Perhatian Strategis (*Strategic Attention*)

Perhatian dapat mempengaruhi perilaku inovatif, terutama ditujukan untuk meningkatkan tujuan bisnis yang lebih umum seperti kepuasan kerja dan kinerja. Perusahaan yang mampu memberikan perhatian yang baik untuk karyawan akan menjadikan karyawan menjadi lebih bekerja dengan baik.

4) Situasi yang Mendukung (*Supportive Climate*)

Perusahaan diharapkan mampu mengetahui situasi yang diperlukan dan diharapkan oleh karyawan, karena dengan mengetahui apa yang diharapkan dari mereka, karyawan akan membuang sedikit waktu dalam memutuskan bagaimana bertindak dalam situasi tertentu. Sehingga, karyawan dapat lebih berinisiatif dengan melakukan inovasi.

5) Kontak Luar (*External Contacts*)

Semakin seringnya rekan kerja berinteraksi dengan 2 (dua) klien dan kompetitor maka hal ini memungkinkan pekerja untuk mengidentifikasi peluang pasar dan ancaman dari pekerjaan mereka di lingkungan yang lebih cepat dan menggunakannya untuk pengembangan layanan baru.

6) Perbedaan (*Differentiation*)

Perbedaan situasi, terutama perbedaan situasi pasar akan mempengaruhi perilaku inovatif, karena karyawan tidak ingin perusahaannya tertinggal dari perusahaan lain.

7) Variasi Permintaan (*Variation in Demand*)

Variasi permintaan diharapkan dapat mendorong perilaku inovatif. ketika Pelanggan menginginkan layanan yang berbeda, maka hal itu membuat karyawan di paksa untuk menghasilkan ide baru secara berurutan untuk menghubungkan dengan kebutuhan pelanggan.

d. Indikator Perilaku Inovatif

Menurut Trang & Dotulong, (2023); Trang & Dotulong, (2023) indikator perilaku kerja inovatif dijelaskan sebagai berikut:

1) Eksplorasi Ide

Kemampuan untuk menemukan peluang atau masalah baru yang memerlukan solusi inovatif. Proses inovasi dimulai ketika pelaku usaha mulai mengidentifikasi peluang-peluang baru.

2) Ide Generasi

Menghasilkan ide-ide baru dan konsep inovatif dapat meningkatkan kinerja dan efisiensi perusahaan. Hal ini melibatkan pengembangan ide-ide baru untuk memperbaiki proses kerja yang ada.

3) Memperjuangkan Ide

Sikap proaktif dalam menganjurkan ide-ide inovatif dan komitmen agen perubahan. Pelaku usaha akan berusaha keras untuk mewujudkan ide-ide kreatifnya, seringkali membutuhkan dukungan dan koalisi dari rekan kerja.

4) Implementasi Ide

Kemampuan untuk menerapkan ide-ide kreatif ke dalam praktik kerja sehari-hari. Hal ini melibatkan pengembangan, pengujian, dan penerapan ide-ide baru untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas perusahaan.

3. Kepuasan Kerja Karyawan

a. Pengertian Kepuasan Kerja Karyawan

Setiap seseorang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja, pada umumnya kepuasan kerja adalah hal yang bersifat individual karena setiap individu akan menguasai tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak faktor dalam pekerjaan yang sesuai dengan kemauan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. Kepuasan kerja merupakan sikap, perasaan senang, atau kesenjangan antara apa yang telah diperoleh dengan apa yang diharapkan.

Kepuasan kerja mengacu pada sikap atau perasaan karyawan terhadap pekerjaan mereka, berdasarkan perbandingan harapan dan persepsi kerja dalam organisasi Hackman & Oldham, (1976); Lawer & Porter, (1968).

Sikap senang yang ditunjukkan oleh seseorang dalam bekerja merupakan ekspresi karena apa yang menjadi tanggung jawabnya telah dijalankan dengan baik dan merasa puas atas hasil kerjanya Sunarta, (2019). Kepuasan kerja merupakan respon afektif emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja Nabawi, (2019). Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan.

Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada tidak menyukainya. Kepuasan kerja karyawan harus diciptakan sebaik mungkin supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan meningkat Prayudi, (2021). Kepuasan kerja karyawan sangat penting dan merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan. Segala aktivitas yang dilakukan karyawan di perusahaan berujung kepada kepuasan kerja. Setiap individu mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda-beda. Menurut

Afandi, (2021) kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan.

Seperangkat perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Sikap umum pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang di yakini seharusnya mereka terima. Kepuasan kerja merupakan emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan sehingga kepuasan kerja merupakan konsep tunggal. Kepuasan kerja merupakan bentuk perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, situasi kerja dan hubungan rekan kerja. Dengan demikian kepuasan kerja merupakan aspek yang penting yang harus dimiliki oleh seorang karyawan, mereka dapat berinteraksi dengan lingkungan kerjanya sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik dan sesuai tujuan perusahaan Wisnawa & Dewi, (2020).

Menurut Wisnawa & Dewi, (2020) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya yang dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Berdasarkan definisi dari beberapa ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sebuah perasaan positif terhadap pekerjaan yang dilakukan sebagai hasil dari penilaian pekerjaan dan pengalaman pekerjaan yang selama ini dilakukan. Kepuasan kerja yang tidak terpenuhi akan mengakibatkan karyawan meninggalkan pekerjaannya. Ketidakpuasan dapat diungkapkan ke dalam berbagai

macam cara, selain meninggalkan pekerjaan, karyawan dapat mengeluh, membangkang, menghindar dari tanggung jawab.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Putra Widyatmika & Riana, (2020) sebagai berikut :

1) Gaji/imbalan yang dirasakan adil.

Jika gaji dipersepsikan adil didasarkan tuntutan-tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar gaji yang berlaku untuk kelompok pekerjaan tertentu maka akan timbul suatu kepuasan dalam bekerja.

2) Kondisi kerja yang menunjang.

Dengan kondisi ruang kerja yang terang, sejuk, dan peralatan kerja yang nyaman untuk digunakan maka dengan kondisi seperti ini, kebutuhan-kebutuhan fisik yang terpenuhi akan memuaskan para karyawan.

3) Hubungan kerja (rekan kerja dan atasan).

Jika didalam suatu perusahaan memiliki hubungan kerja yang baik antar rekan kerja maupun hubungan dengan atasan maka dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan motivasinya dan sekaligus merasa puas dengan pekerjaannya.

c. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Luu & Phan, (2020); Hackman & Oldham, (1976) ada 5 (lima) indikator untuk mengukur kepuasan kerja terdiri dari:

1) Gaji

Dalam hal gaji diukur dengan keadilan dalam pemberian gaji, jumlah gaji yang diterima dan kelayakan imbalan tersebut terhadap pekerjaan.

2) Kemajuan karir

Kegiatan kepegawaian guna membantu para pegawai merencanakan karir masa depan di tempat bekerja. Sehingga pegawai yang bersangkutan dan juga pihak perusahaan bisa mengembangkan diri secara optimal.

3) Karakteristik kerja

Sebuah pendekatan dalam merancang pekerjaan yang menunjukkan bagaimana pekerjaan dideskripsikan di dalam 5 (lima) dimensi inti yaitu keanekaragaman keterampilan, identitas tugas, arti tugas, otonomi dan umpan balik.

4) Lingkungan kerja

Suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal.

5) Hubungan rekan kerja

Sesama karyawan yang kemampuannya cakap dan saling mendukung dalam pekerjaannya. Rekan kerja dalam suatu tim dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

4. Prestasi Kerja

a. Pengertian Prestasi Kerja

Menurut Lawer & Porter, (1968) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah nilai, kualitas, atau kuantitas kontribusi pribadi karyawan yang dapat diukur dengan pencapaian tujuan organisasi. Pada dasarnya tujuan bersama yang ingin diwujudkan oleh organisasi adalah mencari keuntungan. Oleh karena itu, diperlukan karyawan yang mempunyai prestasi kerja yang tinggi. Yusup, (2020); Milyati, (2011), Prestasi kerja adalah hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM per satuan periode waktu, dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Prestasi kerja dapat dicirikan oleh perilaku karyawan termasuk keterlibatan mereka di tempat kerja Mohamed Zahran Al Kindy et al., (2016).

Menurut Sutrisno, (2020), prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu. Hanum Indriati & Nazhifi, (2022), prestasi kerja diartikan sebagai suatu keberhasilan dari suatu individu dalam suatu tugas dalam pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan sikap umum individu terhadap pekerjaannya, dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaan, seorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaan Robbins & Judge, (2014). Kepuasan kerja mengacu pada sikap karyawan terhadap pekerjaan mereka, berdasarkan

perbandingan harapan dan persepsi kerja dalam organisasi Hackman & Oldham, (1976); Lawer & Porter, (1968).

Menurut Yusup, (2020); Milyati, (2011) prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas, dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Pengertian tersebut menunjukkan bobot kemampuan individu, untuk memenuhi ketentuan yang ada di dalam pekerjaan. Prestasi kerja merupakan hasil yang ditentukan oleh kemampuan, karakteristik pribadi serta persepsi terhadap peranannya dalam pekerjaan itu. Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja dari pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan baik kuantitas maupun kualitas secara efektif dan efisien dalam jangka waktu tertentu dengan ksanggupan menghadapi perubahan tuntutan yang ada.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Menurut Widyawati, (2009), Sutrisno, (2020) ada faktor individu yang dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawai antara lain:

1. Usaha (*effort*), kerja keras yang dilakukan untuk mencapai sesuatu tujuan atau hasil yang diinginkan.
2. *Abilities*, kemampuan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas.
3. *Role/task*, perilaku dan aktivitas seseorang yang dirasa perlu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

c. Indikator Prestasi Kerja

Adapun indikator prestasi kerja menurut Indikator prestasi kerja menurut Kang et al., (2023) menjelaskan sebagai berikut:

1) Perilaku tugas

Sejauh mana seorang pemimpin terlibat dalam menguraikan tugas dan tanggung jawab seseorang atau kelompok untuk melakukan tugas tertentu dan mengawasi kemajuan mereka.

2) Perilaku interpersonal

Keterampilan komunikasi yang dimiliki oleh seseorang dalam hubungannya dengan orang lain, baik secara verbal maupun non verbal.

3) Perilaku *downtime*

Perilaku *downtime* juga disebut waktu nganggur, periode waktu dimana karyawan tidak berada dalam kondisi mampu memberikan unjuk kerja yang diharapkan.

4) Perilaku destruktif/berbahaya

Perbuatan karyawan atau pekerja yang dapat merugikan diri sendiri maupun orang lain

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah upaya peneliti untuk mencari perbandingan dan selanjutnya untuk menemukan inspirasi baru untuk penelitian selanjutnya di samping itu kajian terdahulu membantu penelitian dapat memposisikan penelitian serta menunjukkan orsinalitas dari penelitian. Beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian tentang kepemimpinan

transformasional, perilaku inovatif terhadap prestasi kerja dimediasi oleh kepuasan kerja karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Unit Pelaksana Teknis Industri Kulit dan Produk Kulit Magetan sebagai berikut:

Tabel 1.2 Penelitian Terdahulu

No.	Nama, Tahun, dan Judul	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Alviani & Nuvriasari, (2022) PENGARUH PERILAKU INOVATIF, MOTIVASI KERJA, DAN TEAMWORK TERHADAP KINERJA KARYAWAN YAYASAN LAUTAN CENDEKIA MULIA Masters thesis, Universitas Terbuka. Jurnal Ekonomi dan Bisnis Vol. 11, No. 1	<ul style="list-style-type: none"> • Sikap Inovatif • Motif Berprestasi Prestasi Kerja 	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil analisis menunjukkan secara parsial baik sikap inovatif maupun motif berprestasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Demikian juga secara bersama-sama sikap inovatif dan motif berprestasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja guru SMP negeri kota Sibolga dengan sumbangan determinasi sebesar 51,1% dengan persamaan regresi yaitu $Y = 23,248 + 0,549 X_1 + 0,344 X_2 + e$. Berdasarkan penjelasan di atas dapat dinyatakan bahwa semakin tinggi sikap inovatif dan motif berprestasi maka semakin tinggi pula prestasi kerja guru SMP negeri kota Sibolga. Ini menunjukkan bahwa kedua variabel sikap inovatif dan motif berprestasi dapat menjadi prediktor yang baik dalam peningkatan prestasi kerja guru.
2.	Mohamed Zahran Al Kindy et al., (2016) Dampak perilaku kepemimpinan transformasional terhadap pekerjaan kinerja badan kepegawaian oman	<ul style="list-style-type: none"> • Kepemimpinan transformasional • Prestasi kerja Kinerja pegawai 	Penelitian kuantitatif	Hasil penelitian ini menunjukkan perilaku kepemimpinan dan pengaruh perilaku meningkatkan perilaku kinerja individu pengikut langsung mereka.

No.	Nama, Tahun, dan Judul	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
3.	Luu & Phan, (2020) Pengaruh kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja terhadap perubahan organisasi; tiga komponen pendekatan ekstensi model	<ul style="list-style-type: none"> • Kepemimpinan transformasional • Kepuasan kerja 	Penelitian kuantitatif	Hasil penelitian ini menunjukkan pengaruh positif kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan dan komitmen karyawan terhadap perubahan.
4.	Putra Widyatmika & Riana, (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasional, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi E-Jurnal Manajemen, Vol. 9, No. 10, 2020 : 3486-3505 ISSN : 2302-8912	<ul style="list-style-type: none"> • Kepemimpinan Transformasional • Komitmen Organisasional, <ul style="list-style-type: none"> • Kepuasan Kerja 	Analisis Jalur	Hasil analisis data menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, variabel kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dan variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan dalam memediasi parsial pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi pada Hotel Pita Maha Resort & SPA Ubud.
5.	Steven & Prasetio, (2020) Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Penelitian Ipteks Vol. 5 No. 1	<ul style="list-style-type: none"> • Stres Kerja • Kepuasan Kerja • Kinerja Karyawan 	analisis jalur	Hasil yang diperoleh pada penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Telkom Witel Jakarta Utara.
6.	Yusup, (2020) Pengaruh Promosi Jabatan Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi	<ul style="list-style-type: none"> • Promosi Jabatan • Disiplin Kerja • Prestasi Kerja 	Regresi Linier Berganda	Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa berdasarkan pengujian

No.	Nama, Tahun, dan Judul	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Kerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kampar. Jurnal Riset Manajemen Indonesia – Volume 2, No.1			secara simultan (bersama-sama) promosi jabatan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kampar. Berdasarkan uji secara parsial (individu), promosi jabatan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kampar.
7.	Vitapamoorthy et al., (2021) The Role of Self-Efficacy and Innovative Work Behaviour in Civil Servants' Work Performance: A Conceptual Paper. International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences Vol. 11, No. 3	<ul style="list-style-type: none"> • Self-Efficacy • Innovative Work Behaviour • Work Performance 		This study is important in presenting a better insight into how human factors affect work performance as only handful studies have examined the mediating role of innovative work behaviour on the relationship between self-efficacy and work performance within civil servant context
8.	(Nemteanu et al., (2021) Job Insecurity, Job Instability, and Job Satisfaction in the Context of the COVID-19 Pandemic. Journal of Competitiveness	<ul style="list-style-type: none"> • Job Insecurity • Job Instability • Job Satisfaction 		The results determined with the help of a correlation analysis highlight a strong, direct, and positive link between job instability and employee insecurity in increasing employee competitiveness. The impact of job insecurity and instability on the components considered in terms of job satisfaction vary. Job insecurity was shown to manifest a negative correlation only with regard to satisfaction concerning supervisor support and promotion opportunities

No.	Nama, Tahun, dan Judul	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
9.	Lin & Shin, (2021) Structural relationship between organizational justice, organizational trust, and knowledge sharing and innovative behavior: Focus on professors from Chinese sport universities. Journal of Physical Education and Sport. Vol. 21 (2), Art 110	<ul style="list-style-type: none"> relationship between organizational justice organizational trust knowledge sharing innovative behavior 	SPSS AMOS	The following significant results were derived from the analysis. First, organizational justice that professors of sport universities perceived had a positive effect on organizational trust. Second, distributive justice and interactional justice of professors of sport universities had a positive effect on knowledge sharing, but procedural justice had no effect on knowledge sharing. Thirds, organizational trust that professors of sport universities perceive had a positive effect on innovative behavior. Fourth, knowledge sharing that professors of sport universities had a positive effect on innovative behavior. This study provides some meaningful theoretical implications of strategic scheme for human resource management in sport university organizations
10.	Ali & Alimuddin, (2021) Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Efektifitas Kerja Karyawan. Jurnal Ilmiah Manajemen & Kewirausahaan VOL. 8 No. 2	<ul style="list-style-type: none"> Penilaian Prestasi Kerja Pengembangan Karir Efektifitas Kerja 	analisis linear berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Penilaian Prestasi Kerja (X1), Pengembangan Karir (X2) dan Efektifitas Kerja Karyawan (Y), Secara bersama-sama atau simultan terdapat pengaruh yang signifikan.

No.	Nama, Tahun, dan Judul	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
11.	Satria, (2021) Peran Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Dalam Mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. XYZ. Jurnal Bisnis Ekonomi Manajemen dan Kewirausahaan. JBEMK Volume 1, Issue 1	<ul style="list-style-type: none"> • Kepemimpinan Transformasional • Motivasi Kerja Karyawan 	Uji Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan Kepemimpinan Transformasional tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan Motivasi Kerja mampu berperang dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. XYZ
12.	Nyoman Kerti Yasa et al., (2021) Peran Perilaku Inovatif Dan Komitmen Organisasional Memediasi Pengaruh Kebahagiaan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen, Volume 11, No. 2	<ul style="list-style-type: none"> • Perilaku Inovatif • Komitmen Organisasional • Kebahagiaan Kerja Karyawan 	Path Analisis	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kebahagiaan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kebahagiaan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif dan kebahagiaan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Selanjutnya, perilaku inovatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perilaku inovatif mampu memediasi secara parsial secara signifikan pengaruh kebahagiaan kerja terhadap kinerja karyawan dan komitmen organisasional mampu memediasi secara signifikan pengaruh kebahagiaan kerja

No.	Nama, Tahun, dan Judul	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
				terhadap kinerja karyawan.
13.	Milyati, (2011) Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada CV. Organik Agro System Di Bandar Lampung. Jurnal Manajemen dan Bisnis Vol. 1 No. 2 April 2021 : 199-210	<ul style="list-style-type: none"> • Kepuasan Kerja • Prestasi Kerja 	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada CV.Organik Agro System (O ASIS) dapat diterima.
14.	Tafsir et al., (2022) Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Iklim Organisasi, Perilaku Inovatif dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Intervening Variable Di Lingkup Pemerintah Daerah Kabupaten Bantaeng Jurnal Sosio Sains Vol. 8 No. 1	<ul style="list-style-type: none"> • Kepemimpinan Transformasional • Iklim Organisasi • Kinerja Karyawan • Perilaku Inovatif • Kepuasan Karyawan 	Analisis Jalur	Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel Pengembangan Karir memiliki pengaruh positif secara parsial terhadap Retensi Karyawan. Demikian pula, variabel Lingkungan Kerja Non Fisik juga memiliki pengaruh positif secara parsial terhadap Retensi Karyawan. Selanjutnya, variabel Komitmen Organisasi juga menunjukkan pengaruh positif secara parsial terhadap Retensi Karyawan.
15.	Kelana Basri & Rauf, (2021) Pengaruh Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. YUME : Journal of Management, 4(1)	<ul style="list-style-type: none"> • Semangat Kerja • Kepuasan Kerja • Kinerja Pegawai 	regresi berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (i). Secara langsung semangat kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai; (ii). Secara langsung kepuasan kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai; (iii). Secara langsung dan simultan semangat kerja dan kepuasan

No.	Nama, Tahun, dan Judul	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
				kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai
16.	Gazi et al., (2022) Does Job Satisfaction Differ at Different Levels of Employees? Measurement of Job Satisfaction among the Levels of Sugar Industrial Employees. MDPI stays neutral with regard to jurisdictional claims in published maps and institutional affiliation 14, 3564	<ul style="list-style-type: none"> • Job Satisfaction Differ • Employees Job Satisfaction 		The research exposed that a pointedly higher percentage of the foreman was gratified with their existent job but not statistically significant. The study also revealed that some job-related factors have the significant contribution on job satisfaction than those of personal factors for both groups of respondents.
17.	Shipton et al., (2023) Organisational voice and employee-focused voice: Two distinct voice forms and their effects on burnout and innovative behavior. Hum Resour Manag J 34:177–196	<ul style="list-style-type: none"> • Organisational voice • employee-focused • burnout innovative behavior. 		Results show that while organisational voice is associated with significantly higher innovative behaviour and higher levels of burnout, employee-focused voice is significantly and negatively associated with employee burnout. Lastly, our analysis reveals that while the total effect of organisational voice on burnout is positive, employee-focused voice, partially mediating the organisational voice-burnout relationship, exerts a countervailing effect, lowering burnout.
18.	Hanum Indriati & Nazhifi, (2022) Pengaruh Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Pengalaman Kerja • Disiplin Kerja • Kepuasan Kerja Prestasi Kerja 	regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial pengalaman kerja berpengaruh positif

No.	Nama, Tahun, dan Judul	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Swakelola Balai Besar Wilayah Sungai Serayu Opak Yogyakarta. JURNAL CAFETARIA Vol. 3 No. 1			signifikan terhadap prestasi kerja, disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja. Hasil penelitian secara simultan pengalaman kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kepuasan kerja.
19.	Nurhandayani, (2022) Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja. Published by jurnal.smartindo Volume 1 Nomor 2	<ul style="list-style-type: none"> • Lingkungan Kerja • Kepuasan Kerja • Beban Kerja Kinerja 	Analisis Regresi Linier Berganda	Dari penelitian diperoleh hasil bahwa secara parsial Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang, namun secara simultan Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang
20.	Isrokdin & Adriani, (2022) Analisis Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap prestasi kerja Karyawan Yang Dimediasi Kepuasan Kerja Pada Construction & Engineering	<ul style="list-style-type: none"> • Kepemimpinan Transformasional • Prestasi kerja Karyawan Kepuasan Kerja 	Analisis Jalur	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transformasional berpengaruh Terhadap prestasi kerja Karyawan Yang Dimediasi Kepuasan Kerja Pada Construction & Engineering

No.	Nama, Tahun, dan Judul	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Department Petrochina International Jabung LTD Kabupaten Tanjung Jabung Timur Provinsi Jambi. Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan (Mankeu) Vol. 11 No. 04, Desember 2022 P-ISSN: 2252-8636, E-ISSN: 2685-9424			Department Petrochina International Jabung LTD Kabupaten Tanjung Jabung Timur Provinsi Jambi.
21.	Andani & Wibawa, (2022) Pengaruh Kepemimpinan Inklusif Terhadap Perilaku Inovatif Karyawan Dimediasi Oleh Perceived Organizational Support. E-Jurnal Manajemen, Vol. 11, No. 2	<ul style="list-style-type: none"> • Kepemimpinan Inklusif • Perilaku Inovatif Perceived Organizational 	Analisis Jalur	Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa Kepemimpinan Inklusif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku Inovatif Karyawan, Kepemimpinan Inklusif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perceived Organizational Support, dan Perceived Organizational Support berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku Inovatif Karyawan.
22.	Mardikaningsih & Darmawan, (2022) Determinan Keterlibatan Kerja: Peran Dari Penilaian Kinerja, Perilaku Kepemimpinan dan Perilaku Inovatif. TIN: Terapan Informatika Nusantara Vol 3, No 5	<ul style="list-style-type: none"> • Keterlibatan Kerja • Penilaian Kinerja • Perilaku Kepemimpinan Perilaku Inovatif 	Regresi Linier Berganda	Penelitian ini menyimpulkan bahwa keterikatan kerja dipengaruhi secara signifikan oleh penilaian kinerja, perilaku kepemimpinan dan perilaku inovatif.
23.	Afza et al., (2022) Analisis Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Perilaku Kerja Inovatif Terhadap prestasi kerja Karyawan	<ul style="list-style-type: none"> • Kepemimpinan Transformasional • Perilaku Kerja Inovatif Prestasi kerja Karyawan 	Analisis Jalur	Hasil menemukan penerapan kepemimpinan transformasional terbukti berkontribusi dalam meningkatkan kinerja dan perilaku inovatif para karyawan. Perilaku kerja yang

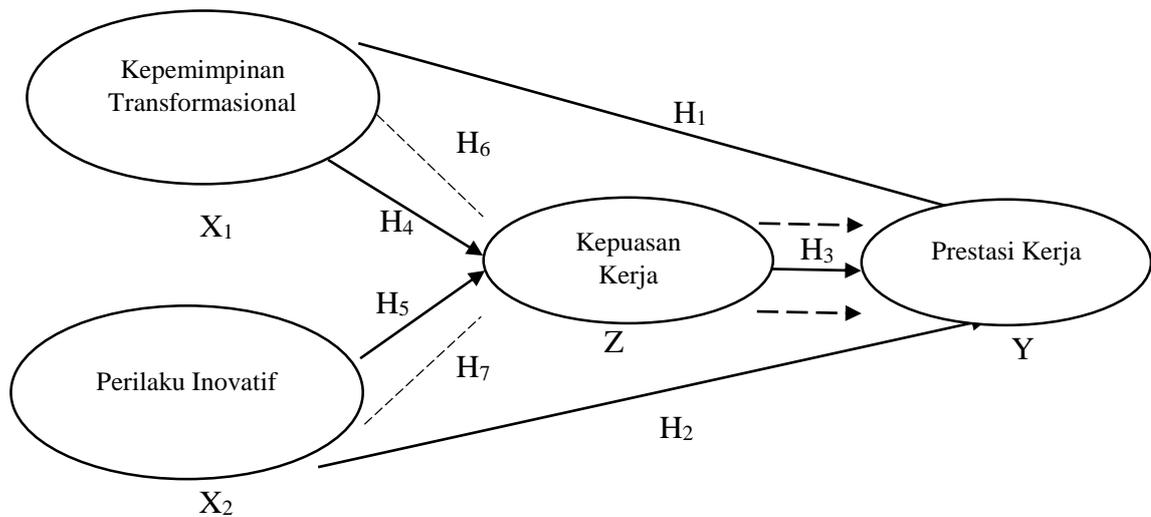
No.	Nama, Tahun, dan Judul	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	DeReMa (Development of Research Management): Jurnal Manajemen Vol. 17No. 1, Mei 2022			inovatif juga ditemukan berkontribusi dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan.
24.	Priyatno, (2018) Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Dengan Mediasi Kepuasan Kerja. Jurnal Ekonomi Volume 9 Nomor 1, Mei 2022	<ul style="list-style-type: none"> • Kepemimpinan Transformasional • Prestasi Kerja Karyawan • Mediasi Kepuasan Kerja 	Analisis Jalur	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional mempengaruhi prestasi karyawan secara positif baik secara langsung maupun tidak langsung dengan perantara mediasi kepuasan kerja. Selain itu dalam penelitian ini terbukti secara signifikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.
25.	Kang et al., (2023) Improving Work Performance Among Academic Staff Through Transformational Leadership: A Conceptual Analysis	<ul style="list-style-type: none"> • Prestasi kerja • Kepemimpinan transformasional 	Penelitian kuantitatif	Hasil penelitian ini menunjukkan peningkatan perspektif penelitian di masa depan, yang bertujuan pada pemahaman yang lebih mendalam tentang pengaruh kepemimpinan transformasional, khususnya di institusi pendidikan tinggi.
26.	Trang & Dotulong, (2023) Perilaku inovatif sebagai mediasi dampak etos kerja pada PT peningkatan kinerja pelaku usaha di minahasa selatan kabupaten di era resesi ekonomi global	<ul style="list-style-type: none"> • Perilaku inovatif • Etos kerja • Kinerja pelaku 	Penelitian kuantitatif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa etos kerja mempunyai pengaruh langsung yang signifikan terhadap perilaku inovatif wirausaha.
27.	Jeronimo et al., (2023) Human talent management and the work performance of employees in a textile company in Comas. Southern Perspective/ Perspectiva Austral 1:5	<ul style="list-style-type: none"> • talent management • work performance • employees 		In addition, in relation to the results, a Spearman's Rho coefficient of 0.757 was obtained between human talent management and work performance, which means that there is a

No.	Nama, Tahun, dan Judul	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
				high positive correlation; likewise, with respect to the degree of significance, a result of <0.001 was obtained, since this means that the null hypothesis is denied and the alter hypothesis is approved, since it is less than 0.005. In summary, based on the result obtained, it can be said that, through the proper management of the talents, an optimal performance will be obtained, fulfilling the expectations expected by the organization.

Sumber: Data Primer diolah 2024

C. Kerangka Berpikir

Kerangka pemikiran menurut Sugiyono, (2022), merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka berpikir menjelaskan hubungan antara setiap variabel untuk menganalisis masalah dari hal umum ke hal yang khusus. Studi ini menggunakan 4 (empat) variabel yaitu kepemimpinan transformasional(X1), perilaku inovatif (X2), kepuasan kerja (Z), prestasi kerja (Y).



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir Penelitian

Sumber: Penelitian dari Mohamed Zahran Al Kindy et al., (2016); Trang & Dotulong, (2023); Luu & Phan, (2020); Kang et al., (2023))

Dari gambar 2.1 kerangka berpikir Penelitian ini berdasarkan pada teori yang sudah dikemukakan. Penelitian ini merujuk pada penelitian Mohamed Zahran Al Kindy et al., (2016) yang meneliti tentang kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap prestasi kerja. Demikian pula Penelitian Trang & Dotulong, (2023) mempunyai hasil bahwa perilaku inovatif berpengaruh positif terhadap prestasi kerja. Penelitian yang dilaksanakan Luu & Phan, (2020) mempunyai hasil bahwa kepuasan kerja (Z) menjadi mediasi variabel X1 dan X2 terhadap prestasi kerja (Y). Disamping itu penelitian Kang et al., (2023) mempunyai hasil bahwa prestasi kerja dapat dicirikan oleh perilaku karyawan termasuk keterlibatan mereka di tempat kerja.

D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis menurut Sugiyono, (2022), adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian dan didasarkan pada fakta-fakta empiris yang

diperoleh melalui pengumpulan data. Hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Prestasi Kerja

Prestasi kerja pegawai sangat penting bagi sebuah perusahaan untuk mencapai tujuannya, hal ini dikarenakan setiap perusahaan pada dasarnya didirikan untuk mencapai tujuan yaitu untuk mendapatkan keuntungan sebesar-besarnya. Perusahaan harus dapat mempergunakan sumber daya yakni pegawai yang tersedia semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan tersebut. Salah satu upaya mencapai tujuan perusahaan dengan meningkatkan prestasi kerja pegawai yang mempunyai peranan penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Yusup, (2020); Ali & Alimuddin, (2021), Prestasi kerja adalah hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang dibeikan kepadanya.

Sebagian besar definisi kepemimpinan mencerminkan asumsi bahwa kepemimpinan berkaitan dengan proses yang disengaja dari seseorang untuk menekankan pengaruhnya yang kuat terhadap orang lain untuk membimbing, membuat struktur, memfasilitasi aktivitas dan hubungan didalam kelompok atau organisasi. Kepemimpinan transformasional menginspirasi pengikut mereka tidak hanya mempercayai dirinya sendiri secara pribadi, tetapi juga mempercayai potensi mereka sendiri untuk mebayangkan masa depan organisasi yang lebih baik. Mohamed Zahran Al Kindy et al., (2016) menyatakan bahwa, kepemimpinan transformasional memandang para

pengikutnya dan berusaha mencapai kinerja luar biasa dari para pengikutnya melalui transformasi sikap, nilai-nilai, dan motif mereka dari tingkat gairah dan kedewasaan yang lebih rendah.

Kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja. Hal ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Mohamed Zahran Al Kindy et al., (2016); Priyatmo, (2018), Afza et al., (2022) yang menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Namun, penelitian yang dilakukan oleh Satria, (2021) menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja.

H1 : Diduga kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Unit Pelaksana Teknis Industri Kulit dan Produk Kulit Magetan.

2. Pengaruh Perilaku Inovatif Terhadap Prestasi Kerja

Perilaku kerja inovatif pada dasarnya merupakan hasil interaksi antara individu sebagai pekerja, kelompok sebagai suatu proses kerja dan proses organisasional sebagai praktek manajemen yang biasa dilakukan di dalam organisasi. Perilaku inovatif dapat didefinisikan sebagai tindakan individu yang mengarah pada pengenalan, pengembangan, dan penerapan ide-ide baru yang berpotensi menguntungkan perusahaan, Amabile, (1988). Perilaku kerja inovatif pada dasarnya merupakan interaksi antara individu sebagai pekerja.. Perilaku inovatif mengacu pada kemampuan untuk menciptakan sebuah ide yang original,

dan menerapkan ide-ide baru kedalam praktek kerja. Indikator perilaku inovatif menurut Trang & Dotulong, (2023); Amabile, (1988) yaitu eksplorasi ide, ide generasi, memperjuangkan ide, implementasi ide. Perilaku inovatif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini diperkuat oleh penelitian Afza et al., (2022), Alviani & Nuvriasari, (2022), dan Nyoman Kerti Yasa et al., (2021), yang menjelaskan bahwa perilaku inovatif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

H2 : Diduga perilaku inovatif berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Unit Pelaksana Teknis Industri Kulit dan Produk Kulit Magetan.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja

Setiap seseorang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja, pada umumnya kepuasan kerja adalah hal yang bersifat individual karena setiap individu akan menguasai tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak faktor dalam pekerjaan yang sesuai dengan kemauan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. Menurut Hasibuan, (2020) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya yang dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Adapun indikator kepuasan kerja yaitu: gaji, aspek organisasi, perilaku atasan, pekerjaan dan kondisi kerja, dan perilaku rekan kerja Rajakumar et al.,

(2019). Kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Priyatmo, (2018), Milyati, 2011), yang menjelaskan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

H3 : Diduga kepuasan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Unit Pelaksana Teknis Industri Kulit dan Produk Kulit Magetan.

4. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja

Kepemimpinan transformasional menginspirasi pengikut mereka tidak hanya untuk mempercayai dirinya sendiri secara pribadi, tetapi juga mempercayai potensi mereka sendiri untuk mebayangkan dan menciptakan masa depan organisasi yang lebih baik. Pemimpin transformasional menciptakan perubahan besar, baik dalam diri maupun organisasi mereka. Menurut Mohamed Zahran Al Kindy et al., (2016) menyatakan bahwa, kepemimpinan transformasional memandang para pengikutnya dan berusaha mencapai kinerja luar biasa dari para pengikutnya melalui transformasi sikap, nilai-nilai, dan motif mereka dari tingkat gairah dan kedewasaan yang lebih rendah.

Setiap seseorang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja, pada umumnya kepuasan kerja adalah hal yang bersifat individual karena setiap individu akan menguasai tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam

diri setiap individu. Menurut Hasibuan, (2020) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya yang dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Mohamed Zahran Al Kindy et al., (2016) Penelitian yang dilakukan oleh Priyatmo, (2018), Wisnawa & Dewi, (2020), Tafsir et al., (2022), Isrokudin & Adriani, (2022), yang menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

H4 : Diduga kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Unit Pelaksana Teknis Industri Kulit dan Produk Kulit Magetan.

5. Pengaruh Perilaku Inovatif terhadap Kepuasan Kerja

Perilaku kerja inovatif pada dasarnya merupakan hasil interaksi antara individu sebagai pekerja, kelompok sebagai suatu proses kerja dan proses organisasional sebagai praktek manajemen yang biasa dilakukan di dalam organisasi. Perilaku inovatif dapat didefinisikan sebagai tindakan individu yang mengarah pada pengenalan, pengembangan, dan penerapan ide-ide baru yang berpotensi menguntungkan perusahaan, Amabile, (1988). Perilaku kerja inovatif pada dasarnya merupakan hasil interaksi antara individu sebagai pekerja, kelompok sebagai suatu proses kerja dan proses organisasional sebagai praktek manajemen yang biasa dilakukan di dalam organisasi. Indikator perilaku inovatif

menurut Trang & Dotulong, (2023); Amabile, (1988) yaitu eksplorasi ide, ide generasi, memperjuangkan ide, implementasi ide.

Setiap seseorang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja, pada umumnya kepuasan kerja adalah hal yang bersifat individual karena setiap individu akan menguasai tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak faktor dalam pekerjaan yang sesuai dengan kemauan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasannya yang dirasakan. Menurut (Hasibuan, 2020) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya yang dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Tafsir et al., (2022) yang menjelaskan bahwa perilaku inovatif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

H5 : Diduga perilaku inovatif berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Unit Pelaksana Teknis Industri Kulit dan Produk Kulit Magetan.

6. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Prestasi Kerja dimediasi Kepuasan Kerja

Prestasi kerja karyawan merupakan salah satu hal yang menjadi perhatian pada suatu organisasi. Adapun beberapa variabel yang dapat mempengaruhi prestasi kerja yaitu kepemimpinan transformasional. Sebagian besar definisi kepemimpinan mencerminkan asumsi bahwa kepemimpinan berkaitan dengan

proses yang disengaja dari seseorang untuk menekankan pengaruhnya yang kuat terhadap orang lain untuk membimbing, membuat struktur, memfasilitasi aktivitas dan hubungan didalam kelompok atau organisasi. Kepemimpinan transformasional menginspirasi pengikut mereka tidak hanya untuk mempercayai dirinya sendiri secara pribadi, tetapi juga mempercayai potensi mereka sendiri untuk mebayangkan dan menciptakan masa depan organisasi yang lebih baik.

Menurut Mohamed Zahran Al Kindy et al., (2016) menyatakan bahwa, kepemimpinan tranformasional memandang para pengikutnya dan berusaha mencapai kinerja luar biasa dari para pengikutnya melalui transformasi sikap, nilai-nilai, dan motif mereka dari tingkat gairah dan kedewasaan yang lebih rendah. Pemimpin transformasional menciptakan perubahan besar, baik dalam diri maupun organisasi mereka. Menurut Robbins & Judge, (2014) 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.

Dimana dalam penerapan kepemimpinan transformasional, pihak pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk menyampingkan kepentingan pribadi demi kebaikan perusahaan yaitu dinas perindustrian dan perdagangan Unit Pelaksana Teknis Industri Kulit dan Produk Kulit Magetan. Berdasarkan hasil post survei yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa

kepemimpinan yang di terapkan di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Unit Pelaksana Teknis Industri Kulit dan Produk Kulit Magetan yaitu kepemimpinan transformasional yang hasil menunjukkan cukup baik. Focus pada objek penelitian ini dapat ditujukan kepada seluruh karyawan yang ada di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Unit Pelaksana Teknis Industri Kulit dan Produk Kulit Magetan.

Kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan serta mampu memediasi kepemimpinan transformasional, perilaku inovatif terhadap prestasi kerja karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Unit Pelaksana Teknis Industri Kulit dan Produk Kulit Magetan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Priyatmo, (2018), Milyati, (2011), yang menjelaskan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Priyatmo, (2018), Wisnawa & Dewi, (2020), Tafsir et al., (2022), Isrokdin & Adriani, (2022), yang menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Priyatmo, (2018), yang menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Jadi Indikator keenam dalam penelitian ini sebagai berikut:

H6 : Diduga kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap prestasi kerja dimediasi oleh kepuasan kerja karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Unit Pelaksana Teknis Industri Kulit dan Produk Kulit Magetan.

7. Pengaruh perilaku inovatif terhadap prestasi kerja dimediasi oleh kepuasan kerja

Perilaku inovatif dapat didefinisikan sebagai tindakan individu yang mengarah pada pengenalan, pengembangan, dan penerapan ide-ide baru yang berpotensi menguntungkan perusahaan, Amabile, (1988). Perilaku kerja inovatif pada dasarnya merupakan hasil interaksi antara individu sebagai pekerja, kelompok sebagai suatu proses kerja dan proses organisasional sebagai praktek manajemen yang biasa dilakukan di dalam organisasi. McGuirk et al., (2015) mendefinisikan perilaku kerja inovatif sebagai penciptaan model bisnis, teknik manajemen, strategi dan struktur organisasi diluar dari yang sudah ada. Perilaku inovatif mengacu pada kemampuan untuk menciptakan sebuah ide yang original, menggunakan hasil kerja sebagai sebuah ide yang berpotensi dan menerapkan ide-ide baru kedalam praktek kerja.

Pada umumnya kepuasan kerja adalah hal yang bersifat individual karena setiap individu akan menguasai tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Kepuasan kerja adalah tingkat ukur kepuasan pekerja dengan jenis pekerjaan mereka. Menurut Hasibuan, (2020) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya yang dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Tafsir et al., (2022) bahwa perilaku inovatif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. (Afza et al., 2022) yang menjelaskan bahwa perilaku inovatif memiliki pengaruh

yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Jadi, hipotesis ketujuh adalah sebagai berikut:

H7 : Diduga perilaku inovatif berpengaruh terhadap prestasi kerja dimediasi oleh kepuasan kerja karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Unit Pelaksana Teknis Industri Kulit dan Produk Kulit Magetan.