

ABSTRAK

Tesis ini adalah hasil penelitian kuantitatif yang berjudul analisis peran kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja dan penghargaan dalam meningkatkan kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai mediasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja dan penghargaan terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai mediasi. Data diperoleh melalui kuesioner yang dibagikan kepada 81 pegawai Organisasi Perangkat Daerah Keluarga Berencana Kabupaten Jember dan peneliti menggunakan teknik *Structural Equation Modelling-Partial Least Squares* (SEM-PLS) dengan perangkat lunak WarpPLS 8.0 untuk menguji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif namun tidak signifikan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai, terdapat pengaruh negative namun tidak signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai, penghargaan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, penghargaan berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja, motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, motivasi kerja tidak memediasi kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai, motivasi kerja tidak memediasi kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dan motivasi kerja mampu memediasi penghargaan terhadap kinerja pegawai. Akhirnya, penelitian ini memperluas pengetahuan baru terhadap literatur yang ada tentang kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja, penghargaan, motivasi kerja dan kinerja pegawai dengan mengusulkan model alternatif tentang bagaimana hubungan ini ada. Berdasarkan angka *R-square* persamaan 1 diperoleh sebesar 0,614 atau 61,4%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan model I kepemimpinan transformasional (X1), kepuasan kerja (X2) dan penghargaan (X3) terhadap motivasi kerja (Z) sebesar 61,4%, sedangkan sisanya sebesar 38,6% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti. Angka *R-square* persamaan 2 diperoleh sebesar 0,655 atau 65,5%, Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan model II kepemimpinan transformasional (X1), kepuasan kerja (X2), penghargaan (X3) dan motivasi kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 65,5%, sedangkan sisanya sebesar 34,5% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti.

Kata kunci: kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja, motivasi kerja, kinerja pegawai.

ABSTRACT

This thesis is the result of a quantitative research entitled analysis of the role of transformational leadership, job satisfaction and reward in improving employee performance with work motivation as mediation. The data was obtained through a questionnaire shared with 81 employee of Organisasi Perangkat Daerah Keluarga Berencana Kabupaten Jember and researchers using the Structural Equation Modelling-Partial Least Squares (SEM-PLS) technique with WarpPLS 8.0 software to test the hypothesis. Research findings show that there is a positive but nonsignificant influence of transformational leadership on employee performance, there are negative but nonsignificant effects of job satisfaction on employee performance, reward has a significant positive influence on employee performance, transformative leadership has a significant positive impact on work motivation, job satisfaction has a positive and significant impact on work motivation, reward has a meaningful positive effect on work motivations, work motivation has an important positive impact upon employee performance, work motivation does not mediate transformational management on employee performances, work motivation does not mediate job satisfaction with employee performance and work motivation can mediate reward of employee performance. Finally, this research extends new knowledge to existing literature about transformational leadership, job satisfaction, reward, work motivation and employee performance by proposing alternative models of how these relationships exist. Based on the R-square number equation 1 is obtained at 0.614 or 61.4%. This shows that the percentage contribution model I of transformational leadership (X1), job satisfaction (X2) and reward (X3) to work motivation (Z) was 61.4% while the remainder of 38.6% was influenced by other variables not studied. Equation 2 R-square figure was achieved at 0.655 or 65.5%, this suggests that the proportion contribution of model II of transformative leadership(X1), job satisfaction(X2), reward(X3) and work motivation(Z) to employee performance (Y) was 65.5%, while the rest of 34.5% was affected by other non-studied variables.

Keywords: transformational leadership, job satisfaction, work motivation, employee performance.