

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

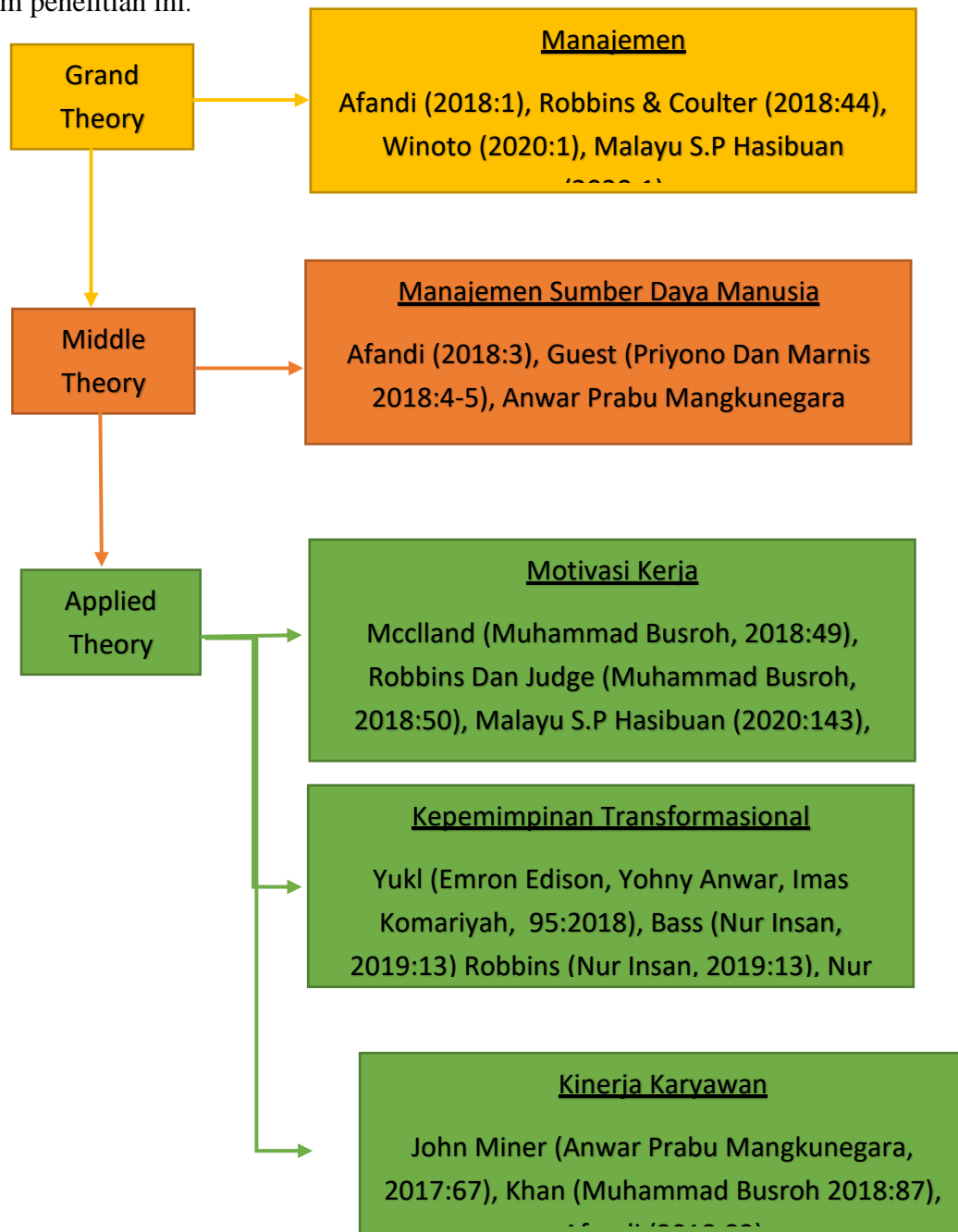
2.1 Kajian Pustaka

Pada kajian pustaka ini, penulis akan mengemukakan teori-teori yang berhubungan dengan permasalahan yang ada dan termasuk juga menggambarkan hubungan antara konsep-konsep, dan asumsi-asumsi yang mendasari kegiatan penelitian ini. Secara runtut akan dikemukakan dari teori utama (Grand Theory) sampai teori-teori yang bersifat operasional. Teori utama yang menjadi landasan pokok dalam penelitian ini adalah teori-teori dalam ilmu manajemen, kemudian diturunkan ke dalam (Middle Theory) yaitu teori-teori manajemen sumber daya manusia, sedangkan untuk teori yang bersifat operasional yang menunjang dalam kegiatan penelitian ini adalah teori yang berhubungan dengan motivasi Kerja, kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan (Applied Theory).

2.1.1 Landasan Teori yang Digunakan

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan berbagai sumber dan literatur baik berupa buku maupun referensi lain sebagai dasar landasan teori dan juga dilakukan kajian mengenai landasan teori yang digunakan. Selain teori dilakukan juga pengkajian hasil para peneliti sebelumnya dari jurnal-jurnal yang mendukung penelitian ini.

Peneliti akan sajikan dalam bentuk gambar mengenai landasan teori yang digunakan dalam penelitian ini.



Gambar 2.1 Landasan Teori Yang Digunakan
 Sumber data: diolah oleh peneliti, 2023

2.1.1.1 Pengertian Manajemen

Manajemen merupakan hal yang penting bagi suatu organisasi untuk mencapai tujuan dari organisasi tersebut. Dalam manajemen sendiri bertujuan untuk mengatur dan mengelola sumber daya yang tersedia dalam organisasi. Agar pengertian manajemen ini lebih jelas ada beberapa pendapat ahli mengenai definisi manajemen diantaranya adalah:

Afandi (2018:1) Manajemen adalah bekerja dengan orang-orang untuk mencapai tujuan organisasi dengan pelaksanaan fungsi perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penyusunan personalia atau keKaryawanan (*staffing*), pengarahan dan kepemimpinan (*leading*), dan pengawasan (*controlling*).

Seperti yang diungkapkan oleh Robbins & Coulter (2018:44) mengungkapkan bahwa “*Management is coordinating and overseeing the work activities of others so their activities are completed efficiently and effectively*”.

Adapun Winoto (2020:1) menyatakan bahwa jika semakin kompleks suatu pekerjaan maka semakin menuntut pemberdayaan. Pemberdayaan dalam banyak hal tentunya, baik sumber daya manusia ataupun non manusia. Proses pemberdayaan yang dapat membuat pekerjaan tersebut dapat tercapai secara efektif serta efisien disebut dengan Manajemen.

Malayu S.P Hasibuan (2020:1) mengatakan bahwa manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Berdasarkan defnisi manajemen dari beberapa ahli dapat disimpulkan bahwa manajemen itu adalah suatu ilmu yang didalamnya terdapat tindakan perencanaan, pengorganisasian, keKaryawanan, kepemimpinan, dan pengawasan didalam suatu kelompok yang memiliki tujuan dalam mencapai sasaran-sasaran yang telah ditentukan secara efektif dan efisien.

2.1.1.2 Fungsi Manajemen

Didalam suatu perusahaan maupun instansi memiliki sistem manajemen yang mengatur jalannya pekerjaan agar berjalan dengan baik dan sesuai dengan fungsi. Selain fungsi manajemen untuk membantu perusahaan atau instansi dalam mencapai tujuan, fungsi lain manajemen adalah sebagai proses sosial yang mengikut sertakan tanggung jawab untuk membuat rencana dan regulasi yang efektif. Dengan adanya proses manajemen diharapkan semua dapat berjalan teratur untuk mencapai tujuan bersama.

Menurut Robbins P. Stephen dan Coulter (2018:282) mengemukakan fungsi-fungsi manajemen sebagai berikut :

1. Perencanaan (*planning*)

Perencanaan adalah merencanakan tenaga Kerja secara efektifserta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.

2. Pengorganisasian (*organizing*)

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian Kerja, hubungan Kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dan bagan organisasi.

3. Kepemimpinan (*leading*)

Fungsi manajemen yang melibatkan bekerja dengan dan melalui orang untuk mencapai tujuan organisasi.

4. Pengendalian (*controlling*)

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana.

Seperti pernyataan diatas yang menunjukkan jika fungsi manajemen saling berkaitan guna membantu tercapainya tujuan secara efektif dan efisien yang mana dari keempat fungsi manajemen tersebut yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian tentu dapat membantu mencapai tujuan perusahaan.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah proses dan upaya untuk merekrut, mengembangkan, memotivasi, serta melakukan evaluasi secara menyeluruh terhadap sumber daya manusia (SDM) yang dibutuhkan perusahaan dalam mencapai tujuan. Diimana memahami hubungan dan peran tenaga Kerja secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan utama suatu organisasi.

2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah bagian dari manajemen yang mengatur unsur manusia. Manajemen sumber daya manusia dapat dijelaskan sebagai proses dan upaya merekrut, mengembangkan, memotivasi, dan mengevaluasi keseluruhan sumber daya manusia yang dibutuhkan perusahaan untuk mencapai tujuannya. Ini termasuk mulai dengan memilih siapa saja yang memenuhi syarat dan harus mengisi posisi yang dibutuhkan oleh perusahaan, hingga bagaimana mempertahankan kualifikasi tersebut dan bahkan meningkatkan dan mengembangkan dari waktu ke waktu pengelolaan.

Afandi (2018:3) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga Kerja agar aktif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Menurut Guest yang dialih bahasakan oleh Priyono dan Marnis (2018:4-5) menyatakan bahwa “*human resource management (HRM) comprise a set of policies designed to maximise organizational integration, employee commitment, flexibility and quality of work*” artinya kebijakan yang diambil organisasi dalam mengelola SDM-nya diarahkan pada penyatuan elemen-elemen organisasional. Komitmen pekerja, kelenturan organisasi dalam beroperasi serta pencapaian kualitas hasil Kerja secara maksimal.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2021:2) manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga Kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu yang mempelajari hubungan tenaga Kerja didalam suatu organisasi agar lebih efektif dan efisien dalam mengerjakan dan mencapai tujuan perusahaan.

2.1.2.2 Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi suatu organisasi dalam mengelola, mengatur dalam menggunakan sumber daya manusia sehingga berfungsi secara efektif, produktif, serta efisien untuk mencapai suatu tujuan. Dimana menurut Malayu S.P Hasibuan (2020:21) fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu:

1. Perencanaan

Perencanaan (*human resources planning*) adalah merencanakan tenaga Kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian Kerja, hubungan Kerja dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*).

3. Pengarahan

Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

4. pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan menegndalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana

5. Pengadaan

Pengadaan adalah peroses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan

6. Pengembangan

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendiddikan dan pelatihan.

7. Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan

8. Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan peusahaan dan kebutuhan karyawan agar tercipta Kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan

9. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerjasama sampai pensiun.

10. Kedisiplinan

Kedisiplinan adalah fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.

11. Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusnya hubungan Kerja seseorang dari suatu perusahaan.

2.1.3 Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari bahasa latin *movere* yang berarti dorongan, dorongan, atau kekuatan yang mengarah pada tindakan atau tingkah laku. Kata bahasa Inggris *movere* sering disinonimkan dengan motif, artinya sesuatu yang memberi motivasi atau menimbulkan dorongan. Untuk mencapai tujuan perusahaan yang terbesar, pemimpin harus mampu memberikan motivasi yang tepat bagi karyawannya. Hal ini tentu saja tidak mudah dilakukan karena setiap karyawan memiliki tingkat kebutuhan yang berbeda-beda.

Selain itu Motivasi adalah dorongan atau tenaga penggerak yang membuat seseorang bekerja keras untuk mencapai atau mencapai apa yang ingin dicapai. Konsep motivasi merupakan konsep penting dalam kajian kinerja individu. Dapat juga dikatakan bahwa motivasi adalah faktor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu. Selain itu terdapat beberapa pandangan para ahli mengenai definisi motivasi Kerja, yaitu sebagai berikut :

McClland yang dialih bahasakan oleh Muhammad Busroh (2018:49) menjelaskan bahwa *motivation is defined in relation to need strength* yang artinya motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah tujuan tertentu.

Robbins dan Judge yang dialih bahasakan oleh Muhammad Busroh (2018:50) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2020:143) adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan Kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan.

Anwar Prabu Mangkunegara (2021:93) mendefinisikan motivasi Kerja adalah sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan Kerja.

Berdasarkan pengertian para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi Kerja adalah suatu dorongan dari dalam diri seseorang yang mempengaruhi perilaku manusia sehingga menimbulkan semangat dalam bertindak sehingga dapat mengerjakan suatu pekerjaan secara optimal dan maksimal

2.1.3.1 Teori-Teori Motivasi Kerja

Didalam suatu perusahaan tentu memiliki tujuan mencapai tujuan perusahaan yang terbesar, pemimpin harus mampu memberikan motivasi yang tepat bagi karyawannya. Terdapat beberapa teori mengenai motivasi diantaranya

- a. Maslow's Need Hierarchy Theory adalah teori yang mengikuti teori jamak seorang bekerja. Karena adanya dorongan untuk memenuhi bermacam-macam kebutuhan.
1. *Physiological Needs* (kebutuhan fisiologi) yaitu kebutuhan untuk mempertahankan hidup. Yang termasuk kedalam kebutuhan ini adalah kebutuhan makan, minum, perumahan, udara dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku atau bekerja giat.
 2. *Safety and security Needs* (kebutuhan akan keamanan) adalah kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatandalam melaksanakan pekerjaan.
 3. *Affiliation or Acceptance Needs* (kebutuhan akan memiliki dan kasih sayang) adalah kebutuhan sosial, teman, afiliasi, interaksi, dicintai dan mencintai, serta diterima dalam pergaulan kelompok peKerja dan masyarakat lingkungannya.
 4. *Esteem or status Needs* (kebutuhan akan penghargaan) adalah kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestasi dari karyawan dan masyarakat lingkungannya.
 5. *Self Actualization* (kebutuhan akan aktualisasi diri) adalah kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi Kerja yang sangat memuaskan/ luar biasa.
- b. Teori X dan Teori Y Mc. Gregor ini untuk memotivasi karyawan harus dilakukan dengan cara pengawasan yang ketat, dipaksa dan diarahkan supaya mereka mau bekerja sungguh-sungguh. Jenis motivasi yang diterapkan adalah cenderung kepada motivasi negatif yakni dengan menerapkan hukuman yang tegas. Tipe kepemimpinan

teori X adalah otoriter sedangkan gaya kepemimpinannya berorientasi pada prestasi Kerja. Menurut teori Y (teori demokratik) ini untuk memotivasi karyawan hendaknya dilakukan dengan cara peningkatan partisipasi karyawan, Kerja sama dan keterikatan pada keputusan. Tegasnya, dedikasi dan partisipasi akan lebih menjamin tercapainya sasaran. Jenis motivasi yang diterapkan adalah motivasi positif, sedangkan tipe kepemimpinannya adalah kepemimpinan partisipatif.

c. Mc. Clelland's *Achievement Motivation Theory* Teori ini berpendapat bahwa karyawan mempunyai cadangan energi potensial. Bagaimana energi dilepaskan dan digunakan tergantung pada kekuatan dorongan motivasi seseorang dan situasi serta peluang yang tersedia. Energi akan dimanfaatkan oleh karyawan karena didorong oleh kekuatan motif dan kebutuhan dasar yang terlibat, harapan keberhasilannya dan nilai insentif yang terlekat pada tujuan. Hal-hal yang memotivasi seseorang adalah sebagai berikut :

1. *Need for Achievement* (kebutuhan akan prestasi) Kebutuhan akan prestasi merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat Kerja seseorang. Karena itu, kebutuhan akan prestasi akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreatifitas dan mengerahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi Kerja yang maksimal.
2. *Need for Affiliation* (kebutuhan akan afiliasi) Kebutuhan akan afiliasi menjadi daya penggerak yang akan memotivasi semangat bekerja seseorang. Oleh karena itu, kebutuhan akan afiliasi ini yang merangsang gairah bekerja karyawan karena setiap orang menginginkan hal-hal berikut ini :

- a) Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain dilingkungan ia tinggal dan bekerja (*sense of belonging*)
- b) Kebutuhan akan perasaan dihormati, karena setiap manusia merasa dirinya penting (*sense of importance*).
- c) Kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal (*sense of achievement*).
- d) Kebutuhan akan perasaan ikut serta (*sense of participation*).

3. *Need for Power* (kebutuhan akan kekuasaan)

Kebutuhan akan kekuasaan merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat Kerja karyawan. Kebutuhan akan kekuasaan akan merangsang dan memotivasi gairah Kerja karyawan serta mengerahkan semua kemampuannya demi mencapai kekuasaan atau kedudukan yang terbaik. Ego manusia ingin lebih berkuasa dari manusia lainnya akan menimbulkan persaingan. Persaingan ditumbuhkan secara sehat oleh manajer dalam memotivasi bawahannya, supaya mereka termotivasi untuk bekerja giat.

2.1.3.2 Indikator Dan Dimensi Motivasi Kerja

Motivasi merupakan sesuatu semangat yang ada didalam diri seseorang dalam mencapai tujuannya dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dimana dimensi dan indikator yang digunkann dalam penelitian ini mengadaptasikan dari McClelland dalam Muhammad Busroh (2018:62) mengemukakan bahwa motivasi dibagi menjadi tiga dimensi di antaranya:

1. *Need for Achievement* (kebutuhan akan prestasi)

Kebutuhan akan prestasi adalah daya penggerak yang memotivasi semangat bekerja seseorang, karena akan dapat mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan mengerahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi Kerja yang maksimal.

2. *Need for Affiliation* (kebutuhan akan afiliasi)

kebutuhan akan afiliasi kebutuhan yang akan memberi semangat bekerja seseorang, dimana:

- a. Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan ia tinggal dan bekerja (*sense of belonging*).
- b. Kebutuhan akan perasaan dihormati, karena setiap manusia merasa dirinya penting (*sense of importance*).
- c. Kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal (*sense of achievement*).
- d. Kebutuhan akan perasaan ikut serta (*sense of participation*).
- e. Dorongan bekerja sama.
- f. Mempunyai hubungan baik dengan rekan Kerja.

3. *Need for Power* (kebutuhan akan kekuasaan)

Kebutuhan akan kekuasaan dimana akan merangsang dan memotivasi gairah Kerja karyawan serta mengerahkan semua kemampuannya demi mencapai kekuasaan dan kedudukan yang terbaik.

2.1.4 Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional memiliki hubungan yang konstruktif. Pemimpin transformasional dapat memberi nilai tambah pada tugas dengan memotivasi bawahan, mendorong mereka untuk mengorbankan kepentingan mereka sendiri demi kebaikan organisasi, berhasil mencapai apa yang benar-benar mereka harapkan. Ini ada hubungannya dengan menaikkan tingkat permintaan bawahan ke tingkat yang lebih baik. Para pemimpin berusaha untuk meningkatkan kesadaran pengikut mereka dengan menuntut cita-cita dan nilai-nilai moral yang lebih tinggi, dari pada menyadari emosi mereka atau meninggalkan kecemburuan atau kebencian.

2.1.4.1 Pengertian Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional merupakan gabungan dari dua kata, pemimpin yang merujuk pada orang yang mengarahkan dan mengkoordinasikan, dan transformasi yang berasal dari kata *to transform* yang berarti mengubah dari satu bentuk ke bentuk yang lain. Jadi jika dijelaskan seorang pemimpin transformasional harus mampu mengubah ide menjadi kenyataan atau konsep menjadi tindakan.

Yukl yang dialih bahasakan oleh Emron Edison, Yohny Anwar, Imas Komariyah (95:2018) kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang membuat para pengikut merasakan kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan penghormatan terhadap pemimpin, serta mereka termotivasi untuk melakukan penghormatan terhadap pemimpin serta mereka termotivasi untuk melakukan lebih dari pada harapan mereka.

Sedangkan Bass yang dialih bahasakan oleh Nur Insan (2019:13) mengatakan bahwa kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang mengihlami para pengikutnya untuk tidak mementingkan kepentingan diri mereka sendiri demi kebaikan organisasi dan mampu memebrikan efek yang mencolok dan luar biasa pada diri pengikut.

Pengertian kepemimpinan transformasional menurut Robbins yang dialih bahasakan oleh Nur Insan (2019:13) kepemimpinan transformasional merunjuk pada proses pembangunan komitmen terhadap sasaran organisasi dan memberi kepercayaan pada pengikut untuk mncapai sasaran tersebut.

Nur Insan (2019:12) mengatakan bahwa kepemimpinan tranformasional adalah sebagai kemampuan pemimpin mengubah lingkungan Kerja, motivasi Kerja, pola Kerja, dan nilai-nilai Kerja dipersepsikan bawahan sehingga mereka mampu mengoptimalkan kinerja untuk mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan dari beberapa pengertian para ahli dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional adalah keahlian seorang pemimpin dalam mengendalikan dan mempengaruhi karyawan atau anggotanya dengan memberikan motivasi, semangat Kerja dan meningkatkan kinerja karyawannya sehingga timbul dorongan dari karyawannya untuk mengerjakan suatu pekerjaan yang dapat mencapai tujuan perusahaan.

2.1.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan Transformasional

Dengan diterapkannya kepemimpinan transformasional maka bawahan akan merasa dipercaya, dihargai dan bawahan akan lebih menghargai pemimpinnya. Berikut faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan transformasional menurut para ahli:

Menurut Bass dalam Nur Insan (2019:13) faktor-faktor kepemimpinan transformasional adalah sebagai berikut:

1. Karisma

Karisma ditandai dengan kekuatan visi dan penghayatan akan misi, menimbulkan hormat, meningkatkan optimisme, menekankan pentingnya tujuan, dan pemimpin akan membuat bawahan memiliki kepercayaan diri.

2. Inspirational

Inspirational mencakup kapasitas seorang pemimpin untuk menjadi panutan bagi bawahannya. Pemimpin menyampaikan tujuan yang jelas dan menjadi contoh yang baik bagi bawahannya.

3. Perhatian Individual

Perhatian dapat berupa bimbingan dan mentoring kepada bawahan. Pemimpin memberikan perhatian personal terhadap bawahannya dan memberi perhatian khusus agar bawahan dapat mengembangkan kemampuan.

4. Stimulus Intelektual

Kemampuan pemimpin untuk menghilangkan keengganan bawahan untuk mencetuskan ide-ide, mendorong bawahan lebih kreatif dan menstimulus pemikiran dari bawahan dalam memecahkan permasalahan.

2.1.4.3 Indikator Dan Dimensi Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional merupakan seorang pemimpin yang dapat memberikan motivasi kepada bawahannya dan mampu merubah bawahannya agar dapat lebih semangat dalam melakukan suatu pekerjaan atau tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Bass dalam Nur Insan (2019:17) mengemukakan dimensi dan indikator-indikator dalam kepemimpinan transformasional. Terdapat empat dimensi dalam kepemimpinan transformasional, yaitu :

1. *Idealized influence* (pengaruh ideal)

Pemimpin dengan karakter ini adalah pemimpin yang memiliki kharisma dengan menunjukkan pendirian, menekankan kepercayaan, menempatkan diri pada isu-isu yang sulit, menunjukkan nilai yang paling penting, menekankan pentingnya tujuan, komitmen dan konsekuen etika dari keputusan serta memiliki visi. Adapun indikatornya yaitu : (a) Tujuan, (b) Komitmen, (c) Konsekuensi.

2. *Inspirational motivation* (motivasi inspirasi)

Pemimpin mempunyai visi yang menarik untuk masa depan, menetapkan standar yang tinggi bagi para bawahan, optimis dan memiliki antusiasme, memberikan dorongan dan arti terhadap apa yang perlu dilakukan. Adapun indikator-indikatornya yaitu : (a) Optimis, (b) Antusias, (c) Dorongan.

3. *Intellectual simulation* (stimulasi intelektual)

Pemimpin mendorong bawahan untuk lebih kreatif, menghilangkan keengganan bawahan untuk mengeluarkan ide-idenya dan dalam menyelesaikan permasalahan menggunakan pendekatan-pendekatan baru dengan menggunakan intelegensi dan alasan-alasan yang rasional. Adapun indikator –indikatornya sebagai berikut : (a) Intelegensi, (b) Rasional.

4. *Individualized consideration* (pertimbangan individual)

Pemimpin memperlakukan orang lain sebagai individu, mempertimbangkan kebutuhan individual dan aspirasi-aspirasi, mendengarkan, mendidik dan melatih bawahan. Pemimpin memberikan perhatian personal terhadap bawahannya. Pemimpin harus memiliki kemampuan berhubungan baik dengan bawahannya (*human skill*) dan berupaya untuk pengembangan karir bawahan. Adapun indikator-indikatornya yaitu : (a) Aspirasi, (b) Mendengarkan, (c) Mendidik, (d) Melatih.

2.1.5 Kinerja Karyawan

Dalam sebuah institusi banyak hal yang harus diperhatikan salah satunya adalah kinerja Karyawannya, agar kinerja Karyawannya tetap berjalan dengan baik dan mendapatkan hasil yang maksimal sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dimana Kinerja yang baik selalu mencerminkan rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap setiap tugas yang diberikan perusahaan.

2.1.5.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan salah satu yang penting dalam suatu perusahaan yang mana Semakin baik kinerja karyawan, maka semakin baik pula perkembangan organisasi atau perusahaan. Dimana dijelaskan menurut beberapa para ahli.

John Miner yang dialih bahasakan oleh Anwar Prabu Mangkunegara (2017:67) mendefinisikan bahwa kinerja adalah hasil Kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang Karyawan dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Khan yang telah dialih bahasakan oleh Muhammad Busroh (2018:87) kinerja adalah prestasi Kerja baik bersifat kualitas maupun kuantitas yang dicapai seseorang dalam periode tertentu biasanya dalam periode satu tahun.

Pengertian kinerja menurut Afandi (2018:83) kinerja adalah hasil Kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu instansi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Dimana berdasarkan pengertian dari beberapa ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah suatu hasil Kerja dalam suatu tindakan dengan bertanggung jawab baik secara kualitas dan kuantitas terhadap suatu pekerjaan untuk mencapai tujuan perusahaan.

2.1.5.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan sesuatu hasil yang mana secara kualitas dan kuantitas yang dicapai Karyawan dalam dalam melaksanakan tugasnya yang tentu saja hal ini dipengaruhi oleh beberapa faktor berikut menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2021:67) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja karyawan, yaitu:

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis ,kemampuan Karyawan terdiri dari kemampuan potensi(IQ) dan kemampuan reality (knowledge+skill). Artinya Karyawan yang memiliki IQ rata-rata diatas (iq 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatan dan keterampilan dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka dia kan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan

2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang Karyawan dalam menghadapi situasi Kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri Karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

2.1.5.3 Dimensi Dan Indikator Kinerja Karyawan

Dalam menggali data dan informasi kinerja karyawan tentu saja diperlukan dimensi dan indikator yang mana berdasarkan teori John Miner Dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2017:70) Kinerja adalah hasil Kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, adapun dimensi dan indikator kinerja yaitu:

1. Kualitas Kerja

Kualitas adalah suatu yang terkait dengan proses pekerjaan sampai hasil Kerja yang bisa di ukur dari tingkat efisiensi dan efektifitas seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan yang didukung oleh sumber daya lainnya. Adapun indikator dari kualitas yaitu: kerapihan, ketelitian, dan kehandalan.

2. Kuantitas Kerja

Kuantitas yaitu satuan jumlah atau batas maksimal yang harus dicapai oleh peKerja dengan waktu yang telah ditentukan oleh pimpinan perusahaan. Adapun indikator dari kuantitas yaitu: ketepatan waktu, hasil Kerja, dan kepuasan Kerja.

3. Kerja sama

Kerja sama merupakan sikap dan perilaku setiap karyawan yang menjalin hubungan Kerjasama dengan pimpinan atau rekan Kerja untuk menyelesaikan pekerjaan secara bersama-sama. Adapun indikator dari Kerjasama yaitu: jalinan Kerjasama dan kekompakan.

4. Tanggung Jawab

Tanggung jawab merupakan hal yang terkait dengan hasil pekerjaan yang telah diselesaikan yang harus dipertanggung jawabkan para karyawan apabila masih ada pekerjaan yang belum sesuai dengan harapan pimpinan. Adapun indikator dari tanggung jawab yaitu: rasa tanggung jawab dalam mengambil keputusan dan memanfaatkan sarana dan prasarana.

5. Inisiatif

Inisiatif adalah segala bentuk gerakan dari dalam diri anggota untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah Adapun indikator dari inisiatif yaitu kemandirian dan kemampuan dalam bekerja.

2.1.6 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini menggunakan beberapa penelitian terdahulu yang mana berfungsi sebagai pendukung untuk melakukan penelitian atau sebagai dasar bahwa variabel-variabel yang diteliti saat ini oleh peneliti didukung oleh penelitian sebelumnya.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Sutiyem, Jumiatul Mulya, Nova Gustika, (2019) Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Dinas Pendidikan Kota Padang Jurnal Ekonomi & Bisnis Dharma Anda Las Volume 21 No 1, Januari 2019	Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan	Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, Dan Kinerja Karyawan	Lokasi Penelitian
2	Ipda Gusmartia Nur dan Herman Sjahrudin (2019)	Hipotesis Pertama Diterima Bahwa Kepemimpinan	Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja	Lokasi Penelitian

No	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p>Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Stpp Gowa</p> <p>Jurnal Organisasi Dan Manajemen Issue 1 (Agustus, 2019)</p>	<p>Transformasional Memberikan Kontribusi Yang Nyata Terhadap Kinerja Karyawan. Hipotesis Kedua Diterima Bahwa Mmotivasi Memberikan Kontribusi Nyata Terhadap Kinerja Karyawan.</p>		
3	<p>Zamaluddin Fikri Raflianto (2020)</p> <p>Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Bnn Kota Surabaya)</p> <p>1. <u>Vol 9 No 3 (2020): Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen</u></p>	<p>Kepemimpinan Transformasional Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan. Motivasi Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan. Kepemimpinan Transformasional Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan</p>	<p>Kepemimpinan Transformasional Motivasi Kerja, Dan Kinerja Karyawan</p>	<p>Lokasi Penelitian</p>
4	<p>Marcy Rita, Otto Randa Payangan, Yohanes Rante And Ruben Tuhumena, Anita Erari (2018)</p> <p><i>Moderating Effect Of Organizational Citizenship Behavior On The Effect Of Organizational Commitment,</i></p>	<p>Kepemimpinan Transformasional Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan. Motivasi Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.</p>	<p>Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Pada Kinerja Karyawan</p>	<p>Moderating, Komitmen Organisasi Dan Lokasi Penelitian</p>

No	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p><i>Transformational Leadership And Work Motivation On Employee Performance</i></p> <p>International Journal Of Law And Management, Vol. 60 Issue: 4, Pp.953-964,</p>	<p>Kepemimpinan Transformasional Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan</p>		
5	<p>Aulia Fitri Tsuraya Dan Jhon Fernos (2023)</p> <p>Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padang</p> <p>Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen (Jupiman) Vol.2, No.2 Juni 2023</p>	<p>Motivasi Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.</p>	<p>Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan</p>	<p>Pada Variabel Disiplin Kerja Dan Lokasi Penelitian</p>
6	<p>Rinaldi Arman, Yunia Wardi dan Susi Evanita (2018)</p> <p><i>The Effect Of Transformational Leadership And Motivation On Employe Performance</i></p> <p>Advances In Economics And Management Research, Volume 64</p>	<p>Kepemimpinan Transformasional Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan. Motivasi Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan. Kepemimpinan Transformasional Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja. Motivasi</p>	<p>Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Pada Kinerja Karyawan</p>	<p>Lokasi Penelitian</p>

No	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
		Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.		
7	Gito Septa Putra Dan Jhon Fernos (2023) Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Padang Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan Volume 3 Nomor 2 Juli 2023	Motivasi Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.	Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Disiplin Kerja Dan Lokasi Penelitian
8	nuryanti nuryanti (2023) pengaruh motivasi Kerja, beban Kerja dan lingkungan Kerja terhadap kinerja Karyawan pada dinas pengelolaan sumber daya air kabupaten sidenreng rappang vol. 1 no 4 (juni 2023): jurnalmanusagre	Motivasi Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.	Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan	Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Lokasi Penelitian
9	Ahmad Rizky Hariadi dan Muafi (2022) <i>The Effect Of Transformational</i>	Gaya Kepemimpinan Transformasional Berpengaruh Positif Dan	Kepemimpinan Transformasional, Dan Kinerja Karyawan	Dimediasi Oleh Kesiapan Berubah Dan Motivasi Kerja

No	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p><i>Leadership On Employee Performance Mediated By Readiness To Change & Work Motivation</i></p> <p><i>Research In Business & Social Science</i> Ijrbs Vol 11 No 6 (2022) Issn: 2147-4478</p>	Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.		
10	<p>Jemmi Nurasia (2022)</p> <p>Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid 19 (Studi Kasus Dinas Kesehatan Provinsi Jambi)</p> <p>Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan (Mankeu) Vol. 11 No.01, Maret 2022p-Issn: 2252-8636, E-Issn:2685-9424</p>	Motivasi Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.	Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan	Disiplin Kerja Dan Lokasi Penelitian
11	<p>Desak Putu Butsi T (2019)</p> <p>Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Koperasi, Umkm, Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Barito Timur</p>	Gaya Kepemimpinan Transformasional Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.	Gaya Kepemimpinan Dan Kinerja Karyawan	Lokasi Penelitian

No	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Jurnal Pubbis (Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Administrasi Public Dan Administrasi Bisnis) Vol.3 No.1(2019)			
12	Arman Syarif1 dan Khairul Riza (2022) Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendidikan Kepulauan Riau Jurnal Humaniora Dan Ilmu Pendidikan (Jahidik)Issn 2797-7803, Vol 2, No 1, 2022, 33-41	Gaya Kepemimpinan Transformasional Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.	Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kinerja Karyawan	Disiplin Kerja, Komunikasi Dan Lokasi Penelitian
13	Ade Riandi Virgiawan , Setyo Riyanto dan Endri Endri (2021) <i>Organizational Culture As A Mediator Motivation And Transformational Leadership On Employee Performance</i> <i>Richtmann Publishing</i>	Gaya Kepemimpinan Transformasional Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.	Kepemimpinan Transformasional Dan Kinerja Karyawan	Budaya Organisasi Sebagai Mediator Motivasi Dan Lokasi Penelitian
14	Shasqia husnul savira, Alum kusumah, Rahayu setia ningsih, dan Ridwan mahmudi (2022)	Gaya Kepemimpinan Transformasional Berpengaruh Positif Dan Signifikan	Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kinerja Karyawan	Motivvasi Berprestasi Dan Lokasi Penelitian

No	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p>Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru</p> <p><i>Economics, Accounting And Business Journal</i> Vol. 2 No. 1, Januari 2022</p>	Terhadap Kinerja Karyawan.		
15	<p>Samsidar. M, Muhammad Idris, dan Haerana Alwany (2022)</p> <p>Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pariwisata</p> <p>Jurnal Magister Manajemen nobel Indonesia volume 3 Nomor 6 desember 2022</p>	Gaya Kepemimpinan Transformasional Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.	Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kinerja Karyawan	Lingkungan Kerja, Disiplin Dan Lokasi Penelitian.
	<p>Atty Tri Juniarti (2019)</p> <p>Pengaruh Struktur Organisasi Dan Kepemimpinan Pada Kinerja Pegawai PT Bumitama Gunajaya Agro</p> <p><i>Trikonomika</i> Volume 8, No. 2, Desember 2009</p>	Kpemimpinan Mempunyai Pengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Secara Signifikan	Kepemimpinan Dan Kinerja Pegawai	Struktur Organisasi Dan Lokasi Penelitian

Sumber: Data Diolah, July 2023

2.2 Kerangka Pemikiran

Pada sub bab ini menjelaskan hubungan yang terjadi pada motivasi Kerja dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada dinas tanaman pangan hortikultura dan peternakan devisi tanaman pangan. Dalam suatu instansi swasta atau pemerintah, manusia merupakan sumber daya yang sangat penting karena merupakan penggerak utama dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh instansi.

Tanpa dukungan sumber daya manusia yang berkualitas, akan sulit bagi perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Untuk mewujudkan sumber daya manusia yang berkualitas tentu membutuhkan kinerja karyawan yang tinggi oleh sebab itu dibutuhkannya motivasi Kerja dan seorang pemimpin dalam mengarahkannya. Tantangan terbesar yang dihadapi oleh instansi pemerintah adalah bagaimana menampilkan aparatur yang professional memiliki motivasi Kerja yg tinggi, keunggulan kompetitif dan kemampuan memegang teguh etika birokrasi dalam menjalankan tugas dan fungsinya guna memenuhi aspirasi masyarakat.

Tantangan tersebut merupakan salah satu alasan instansi pemerintah dalam menjalankan tugas-tugasnya untuk dapat bekerja secara maksimal sehingga akhirnya dapat memberikan pelayanan terbaik bagi masyarakat. Oleh karena itu, pimpinan instansi pemerintah harus memperhatikan seluruh faktor yang mempengaruhi kinerja Karyawan Negeri Sipil sehingga mereka dapat memberikan kinerja yang maksimal. Dalam meningkatkan kinerja Karyawan Negeri Sipil dalam instansi pemerintahan dapat menggunakan banyak cara seperti pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi

yang layak, pengembangan karir, menciptakan lingkungan Kerja yang kondusif, dan pemberian motivasi.

Pemberian motivasi sangat dibutuhkan untuk membuat kinerja karyawan semakin meningkat, karna dengan adanya pemberian motivasi tentu semangat Kerja dari Karyawan akan lebih berkualitas dan ter arah. dengan memberikan motivasi Kerja, Karyawan tentu dapat membantu dalam melaksanakan pekerjaan yang membutuhkan tenaga dan waktu yang lebih banyak. Sehingga diperlukan peranan pemimpin transformasional dalam mengarahkan Karyawannya dalam mempengaruhi dengan melakukan pendekatan dan memberikan motivasi kepada Karyawannya.

Didalam kerangka pemikiran yang baik akan menjelaskan secara teoritis yang bertautan antar variabel yang akan diteliti yang mana Menurut Sugiyono (2019:95) Kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.

2.2.1 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi adalah unsur yang mendorong seseorang untuk melakukan tindakan tertentu, dengan demikian motivasi secara teratur digambarkan sebagai komponen yang mendorong perilaku individu. Motivasi memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan efektifitas dan efisiensi organisasi dalam melaksanakan segala kegiatan dan pekerjaan yang telah direncanakan. Dengan adanya motivasi dapat menjadi pemberian daya penggerak yang menciptakan semangat Kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. semakin termotivasi seseorang untuk melakukan

pekerjaannya maka kinerjanya akan meningkat, demikian pula sebaliknya makin tidak termotivasi seseorang untuk melakukan pekerjaannya maka kinerjanya akan menurun.

Dengan lingkungan Kerja yang baik dan motivasi yang tinggi diharapkan Karyawan dapat meningkatkan kinerjanya guna mewujudkan visi dan misi organisasi dalam suatu institusi. Dimana hal ini diperkuat juga oleh penelitian terdahulu yang dilakukan Aulia Fitri Tsuraya Dan Jhon Fernos (2023) yang mengatakan bahwa motivasi Kerja itu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, selain itu adapun penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Gito Septa Putra Dan Jhon Fernos (2023), Nuryanti Nuryanti (2023) yang mana dalam penelitiannya menunjukkan hasil bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti motivasi dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan dan dengan memberikan motivasi tentu dapat menambah semangat Kerja pada karyawan.

2.2.2 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan akan meningkat apabila adanya kepemimpinan yang diterapkan seorang pemimpin yang mampu mempengaruhi, mengarahkan serta menggerakkan karyawan, agar mereka mau bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi. Hubungan antara kepemimpinan transformasional dan kinerja yaitu dapat dilihat dari fungsi kepemimpinan yang dapat memotivasi bawahannya.

Kepemimpinan transformasional dianggap memiliki efek pada organisasi, lembaga swasta dan instansi pemerintah terhadap kinerja karyawan. Pemimpin transformasional memotivasi karyawan mereka untuk tampil dengan cara yang tidak

terduga dengan mengubah pemikiran dan sikap mereka. Di antara perilaku yang harus ditunjukkan oleh seorang pemimpin transformasional adalah pengaruh idealisme, motivasi, stimulasi intelektual, dan pertimbangan pribadi. Pemimpin memiliki tanggung jawab untuk menciptakan kondisi dan insentif untuk memotivasi anggota untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Motivasi atau dorongan dapat berpengaruh pada perilaku positif yaitu memberikan semangat Kerja atau pengaruh negatif yaitu stres.

Gaya kepemimpinan seseorang mempengaruhi kemampuan seseorang untuk mempengaruhi individu atau kelompok, agar perilaku bawahan sesuai dengan tujuan organisasi, harus ada kombinasi motivasi untuk memenuhi kebutuhan mereka sendiri dan tuntutan organisasi. Pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang mengenali kekuatan penting yang terkandung dalam kepemimpinan suatu kelompok dan fleksibel dalam pendekatan yang mereka gunakan untuk melaksanakan tugas-tugas kepemimpinan tersebut yang dapat menimbulkan motivasi yang dapat meningkatkan kinerja bawahannya.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Desak Putu Butsi T (2019) yang menemukan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana hal tersebut menunjukkan bahwa pemimpin perlu ikut andil dalam meningkatkan kinerja karyawan. Demikian juga penelitian Arman Syarifl dan Khairul Riza (2022) menemukan bahwa perilaku kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan Shasqiahusnulsavira, Alumkusumah, Rahayusetianingsih, dan Ridwan mahmudi (2022), yang berkesimpulan bahwa, kepemimpinan transformational merupakan model

kepemimpinan yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini semakin memperjelas bahwa peran dari Kepemimpinan transformasional sangatlah penting dalam meningkatkan Kinerja Karyawan.

2.2.3 Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan

Pada dasarnya kepemimpinan transformasional itu adalah seorang pemimpin yang dapat memotivasi karyawannya atau anggotanya dalam melakukan pekerjaan menjadi lebih baik dari sebelumnya, yang mana seorang pemimpin bertanggung jawab atas peningkatan kinerja karyawannya . didalam sebuah perusahaan tentu pemimpin harus dapat bertanggung jawab terhadap kinerja karaywannya.

Didalam perusahaan atau instansi memerlukan seorang pemimpin yang dapat membuat karyawannya bekerja secara maksimal dan optimal dalam mengerjakan pekerjaannya dan bertanggung jawab atas apa yang diberikan oleh perusahaan sehingga tujuan dari perusahaan itu dapat tercapai secara maksimal. Dari hal ini tentu peran motivasi sangatlah penting yang mana dalam meningkatkan efektivitas dari sebuah organisasi, motivasi dapat mendorong semangat seseorang sehingga dapat meningkatkan kinerja guna mewujudkan visi dan misi organisasi pada suatu perusahaan dimana dengan motivasi yang tinggi diharapkan Karyawan dapat meningkatkan kinerjanya guna mewujudkan visi dan misi organisasi dalam suatu institusi.

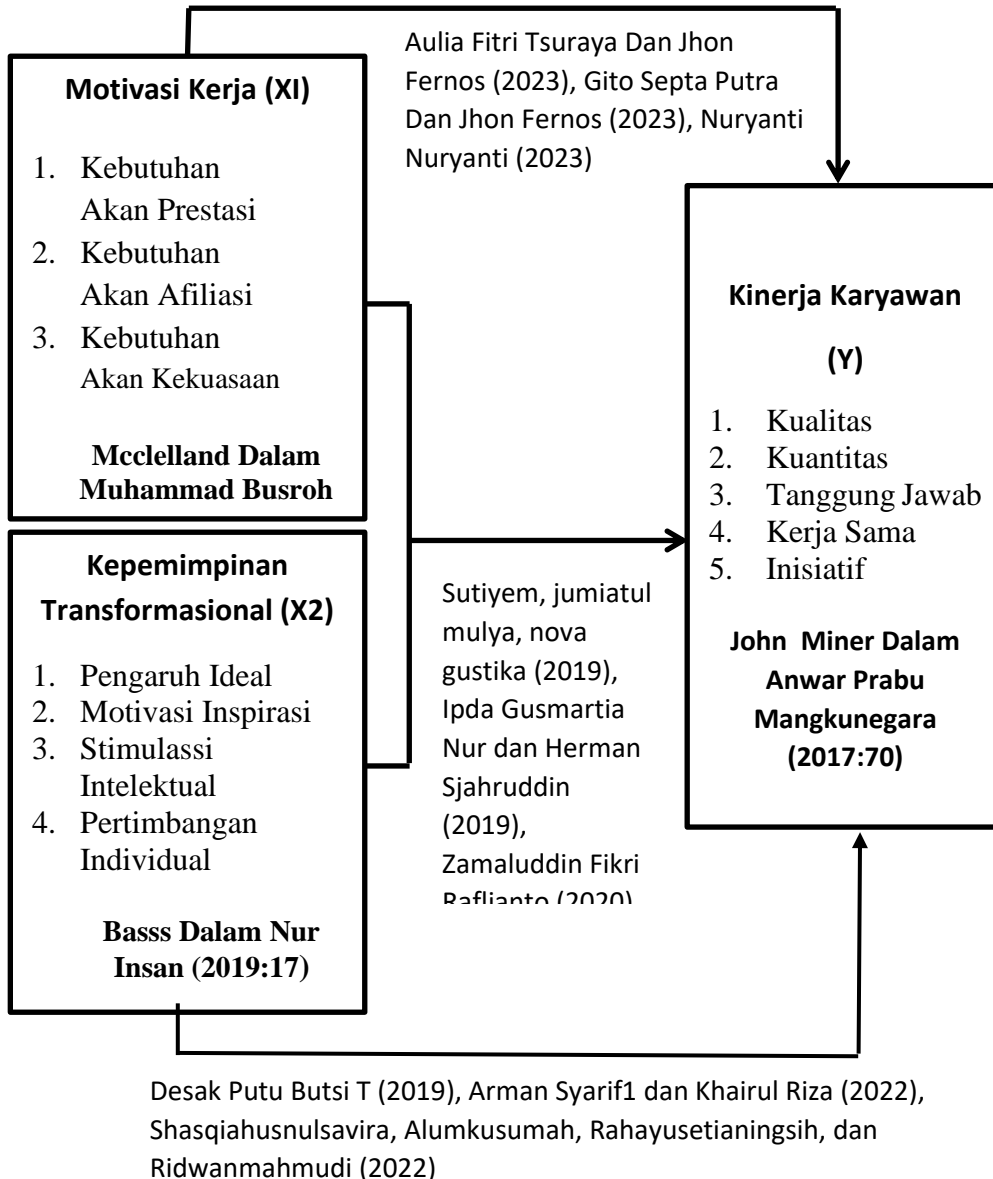
Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan motivasi Kerja berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Yang artinya jika kepemimpinan transformasional dan motivasi Kerja dilakukan dengan baik maka kinerja ikut meningkat. Dimana hasil penelitian ini didukung oleh Sutiyem, jumiatul mulya, nova gustika (2019) yang mana variabel kepemimpinan transformasional dan motivasi Kerja positif dan signifikan terhadap kinerja. Sama halnya penelitian ini juga sejalan dengan Ipda Gusmartia Nur dan Herman Sjahrudin (2019) dan Zamaluddin Fikri Raflianto (2020) dimana Pada hasil penelitian yang sudah dilakukan bahwa kesimpulan dalam penelitian yang di buat yaitu Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil dri penelitian dan pemaparan kerangka penelitian terdahulu, yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasioonal dan motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan maka peneliti menduga adanya keterkaitan antara kepemimpinan transformasional dan motivasi Kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat dirumuskan paradigma penelitian agar dapat lebih terlihat jelas hubungan antar variabel.

2.2.4 Paradigma Penelitian

Permasalahan yang dimiliki oleh dinas tanaman pangan hortikultura dan peternakan adalah kurangnya pemahaman terhadap gaya Kepemimpinan transformasional dan motivasi Kerja, sehingga Kinerja yang dihasilkan juga menurun. Untuk melihat sejauh mana permasalahan pada dinas tanaman pangan hortikultura dan

peternakan maka perlu dilihat bagaimana penerapan gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi Kerja pada instansi tersebut. Maka dari itu peneliti akan menggambarkan melalui paradigma penelitian sebagai berikut:



Gambar 2.1 Paradigma Penelitian

2.3 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan teori yang didasarkan pada suatu teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data, dimana menurut Sugiyono (2019:63) hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dimana berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Simultan

Terdapat pengaruh motivasi Kerja dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja Karyawan

2. Parsial

- a. Terdapat pengaruh motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan.
- b. Terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan