

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian terdahulu yang berhubungan dengan pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

Judul Peneliti (Tahun)	Variabel		Subyek	Metode Analisis Data	Hasil
	Independen (X)	Depende n (Y)			
1. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai (Studi kasus di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Sei Rampah) (Siti Norma Daulay, (2017))	Kepemimpinan Transformasional (X)	Kinerja Pegawai (Y)	Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Sei Rampah	Metode analisis data menggunakan Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai..
2. Eva Nurvitasari, (2019) “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja	Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) Disiplin Kerja (X2) Motivasi Kerja (X3)	Kinerja Karyawan (Y)	Karyawan di PT. SE MIN METAL	Metode analisis data menggunakan Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional, disiplin dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

	Karyawan di PT. SE MIN METAL Indonesia”.					
2	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Fasilitas Kantor, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan Kota Semarang (Aditya Irawan, Nanik Suryani 2018)	Gaya Kepemimpinan (X1) Fasilitas Kantor (X2) Disiplin Kerja (X3)	Kinerja Pegawai (Y)	Pegawai Dinas Perdagangan Kota Semarang	Metode analisis data menggunakan observasi. pengumpulan kuesioner dan studi dokumentasi	Berdasarkan hasil penelitian bahwa gaya kepemimpinan, fasilitas kantor, dan disiplin kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai,
3	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada CV Batik Indah Rara Djonggrang (Dany Marthen, (2016)	Kepemimpinan Transformasional (X1) Motivasi (X2)	Kinerja Karyawan (Y)	Karyawan CV Batik Indah Rara Djonggrang	Metode analisis data menggunakan Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
4	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. SE MIN METAL Indonesia (Eva Nurvitasari, 2019)	Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) Disiplin Kerja (X2) Motivasi Kerja (X3)	Kinerja Karyawan (Y)	Karyawan PT. SE MIN METAL Indonesia	Metode yang digunakan dalam penelitian adalah regresi berganda.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional, disiplin dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Sumber: Kutipan Data Jurnal

2.2 Tinjauan Teori

2.2.1 Kinerja

2.2.1.1 Pengertian Kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (Prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Mangkunegara, (2013) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya. Menurut Muyadi, (2015) mendefenisikan Kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh pekerja atau karyawan secara kualitas dan kuantitas yang sesuai dengan tugas dan tanggungjawab mereka.

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan atau manajer sering tidak memperhatikan kecuali sudah amat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Terlalu sering manajer tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga perusahaan/instansi menghadapi krisis yang serius. Kesan-kesan.

Pegawai adalah orang pribadi yang bekerja pada pemberi kerja, berdasarkan perjanjian atau kesepakatan kerja baik secara tertulis maupun

tidak tertulis, untuk melaksanakan suatu pekerjaan dalam jabatan atau kegiatan tertentu dengan memperoleh imbalan yang dibayarkan berdasarkan periode tertentu, penyelesaian pekerjaan, atau ketentuan lain yang ditetapkan pemberi kerja, termasuk orang pribadi yang melakukan pekerjaan dalam jabatan negeri. Pegawai tidak tetap/tenaga kerja lepas adalah pegawai yang hanya menerima penghasilan apabila pegawai yang bersangkutan bekerja. Berdasarkan jumlah hari bekerja, jumlah unit hasil pekerjaan yang dihasilkan atau penyelesaian suatu jenis pekerjaan yang diminta oleh pemberi kerja. Kinerja Pegawai merupakan hasil kerja yang di capai oleh setiap pegawai dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktifitas kerja.

Menurut Simanjutak dalam Widodo (2015) kinerja dipengaruhi oleh:

- a) Kualitas dan kemampuan pegawai, hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan/pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental, dan kondisi fisik pegawai.
- b) Sarana pendukung, yaitu hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, teknologi) dan hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai (upah/gaji, jaminan sosial, keamanan kerja)
- c) Supra sarana, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

Sedangkan Sedarmayanti dalam Widodo (2015), mengungkapkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

- a) Sikap dan mental (motivasi, disiplin kerja, dan etika kerja
- b) Pendidikan
- c) Keterampilan
- d) Kepemimpinan
- e) Tingkat penghasilan
- f) Gaji dan kesehatan
- g) Jaminan sosial
- h) Iklim kerja
- i) Komitmen Organisasi.
- j) Teknologi
- k) Kesempatan berprestasi.

2.2.1.2 Indikator Kinerja Pegawai

Indikator-indikator Kinerja Menurut Mangkunegara, (2013) yaitu :

- a) Kualitas Kerja

Menurut kerapihan, ketelitian hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

- b) Kerjasama

kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai yang lain secara vertical dan horizontal baik didalam maupun diluar sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

c) Inisiatif

Inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seorang pegawai.

d) Kuantitas Kerja

Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisien dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

2.2.1.3 Pengukuran Kinerja

Untuk mengukur tingkat atau pelaksanaan yang mengarah pada pencapaian sasaran ada 4 yang dapat digunakan menurut Mangkunegara dalam Syelviani dan Iskandar (2017), yaitu :

1) Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2) Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

3) Keandalan

Keandalan kerja adalah seberapa jauh pegawai mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

4) Sikap

Sikap kerja adalah kemampuan individu untuk dapat melaksanakan pekerjaan yang sedang dilakukannya.

2.2.2 Pengertian Pemimpin dan Kepemimpinan

Secara etimologi, pemimpin dan kepemimpinan berasal dari kata pimpin (*to lead*) kemudian dengan menambah imbuhan (*konjugasi*) berubah menjadi pemimpin (*leader*) dan kepemimpinan (*leadership*). Dalam kepemimpinan terdapat hubungan antara kepatuhan/ketaatan para pengikut bawahan karena dipengaruhi oleh kewibawaan. Menurut Rivai (2014) menyatakan Gaya Kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin.

2.2.2.2 Pengertian Gaya Kepemimpinan Transformasional

Menurut Munawaroh (2011), mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional digambarkan sebagai gaya kepemimpinan yang dapat membangkitkan atau memotivasi karyawan, sehingga dapat berkembang dan mencapai kinerja pada tingkat yang tinggi, melebihi dari apa yang mereka perkirakan sebelumnya.

Menurut Lensufiie (2010) bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengertian kepemimpinan yang bertujuan untuk perubahan, perubahan yang dimaksud diasumsikan sebagai perubahan yang lebih baik menentang status quo dan aktif.

Menurut Ismaeil et al (2010) Kepemimpinan transformasional merupakan model gaya kepemimpinan dengan cara mengevaluasi kemampuan dan potensi masing-masing bawahan untuk menjalankan suatu tugas atau pekerjaan, sekaligus melihat kemungkinan untuk memperluas tanggung jawab dan kewenangan bawahan di masa mendatang.

2.2.2.3 Indikator Gaya Kepemimpinan Transformasional

Indikator-indikator yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan transformasional Menurut Kartono (2016) secara garis besar, sebagai berikut :

a) Kemampuan mengambil keputusan

Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternative yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.

b) Kemampuan Memotivasi

Kemampuan memotivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau

keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

c) Kemampuan Komunikasi

Kemampuan komunikasi adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung.

d) Kemampuan Mengendalikan Bawahan

Seorang pemimpin memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan jangka panjang perusahaan. Termasuk didalamnya memberitahukan orang lain apa yang harus dilakukan dengan nada yang bervariasi mulai dari nada tegas sampai meminta atau bahkan mengancam. Tujuannya adalah agar tugas-tugas dapat terselesaikan dengan baik.

e) Kemampuan Mengendalikan Emosi

Kemampuan mengendalikan emosional adalah hal yang sangat penting bagi keberhasilan hidup kita. Semakin baik kemampuan

kita mengendalikan emosi semakin mudah kita akan meraih kebahagiaan

2.2.3 Motivasi

2.2.3.1 Pengertian Motivasi

Motivasi secara umum adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Tiga elemen utama dalam definisi ini adalah intensitas, arah, dan ketekunan. Menurut Merihot dalam Marlina (2015) Motivasi merupakan faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang ditanyakan dalam bentuk usaha yang keras. Menurut Hasibun (2014) Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

2.2.3.2 Motivasi Kerja

Menurut kamus besar bahasa Indonesia, motivasi adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan sesuatu. Jadi motivasi kerja adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu pekerjaan. Motivasi kerja di mata masyarakat seringkali disamakan dengan semangat, perlu dipahami bahwa motivasi lebih mengarah pada alasan, bukan semangat. Motivasi kerja juga dianggap berkaitan dengan reward yang dapat meningkatkan motivasi kerja seseorang. Menurut

Hasibuan dalam Sutrisno (2016) Motivasi kerja merupakan suatu perangsang keinginan dan gaya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motivasi mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.

Ada hal menarik dan perlu diamati pada perilaku manusia yang beraktivitas dalam suatu organisasi dimana ada manusia yang tidak atau kurang mampu tugas dan kewajibannya, ada pula yang memiliki potensi kemampuan tetapi tidak ada keinginan melaksanakan tugasnya dengan baik serta adapula yang mampu memanfaatkan potensinya dengan baik sehingga ada kemudahan memotivasi dirinya untuk melaksanakan tugas serta fungsi baik, hal ini karena adanya dorongan dari dalam dan biasanya perilaku seperti ini memanggap, arah dan kekuatan seseorang individu untuk mencapai tujuan.

Dari definisi diatas yang dikemukakan memberi gambaran bahwa Motivasi adalah suatu dorongan atau keinginan dari diri seseorang, yang menimbulkan rangsangan untuk bertindak melakukan suatu tindakan yang menurut penilaiannya dapat memberi manfaat baginya agar keinginan terpenuhi. Menurut kamus besar bahasa indonesia, motivasi adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan sesuatu. Jadi motivasi kerja adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu pekerjaan.

Motivasi kerja dimata masyarakat seringkali disamakan dengan semangat, perlu dipahami bahwa motivasi lebih mengarah pada alasan,

bukan semangat. Motivasi kerja juga dianggap berkaitan dengan reward yang dapat meningkatkan motivasi kerja seseorang. Menurut Hasibuan dalam Sutrisno (2016) Motivasi kerja merupakan suatu perangsang keinginan dan gaya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motivasi mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Ada hal menarik dan perlu diamati pada perilaku manusia yang beraktivitas dalam suatu organisasi dimana ada manusia yang tidak atau kurang mampu tugas dan kewajibannya, ada pula yang memiliki potensi kemampuan tetapi tidak ada keinginan melaksanakan tugasnya dengan baik serta adapula yang mampu memanfaatkan potensinya dengan baik sehingga ada kemudahan memotivasi dirinya untuk melaksanakan tugas serta fungsi baik, hal ini karena adanya dorongan dari dalam dan biasanya perilaku seperti ini memanggap, arah dan kekuatan seseorang individu untuk mencapai tujuan.

Dari definisi diatas yang dikemukakan memberi gambaran bahwa Motivasi adalah suatu dorongan atau keinginan dari diri seseorang, yang menimbulkan rangsangan untuk bertindak melakukan suatu tindakan yang menurut penilaiannya dapat memberi manfaat baginya agar keinginan terpenuhi.

2.2.2.3 Bentuk-bentuk Motivasi

Adapun bentuk-bentuk motivasi menurut Suhardi (2013) Motivasi menjadi dua, yaitu intrinsik dan ekstrinsik :

a) Motivasi intrinsik

Yaitu yang datangnya dari dalam diri seseorang motivasi ini terkadang muncul tanpa pengaruh apapun dari luar. Biasanya yang termotivasi secara intrinsik lebih mudah terdorong untuk mengambil tindakan. Bahkan mereka bisa memotivasi dirinya sendiri tanpa perlu dimotivasi orang lain. Semua ini terjadi karena ada prinsip tertentu yang mempengaruhi mereka.

b) Motivasi ekstrinsik

Yaitu motivasi yang muncul karena pengaruh lingkungan luar. Motivasi ini menggunakan pemicu untuk membuat seseorang untuk termotivasi. Pemicu ini bisa berupa uang, bonus, insentif, penghargaan, hadiah, gaji besar, jabatan, pujian dan sebagainya. Motivasi ekstrinsik memiliki kekuatan untuk mengubah kemauan seseorang. Seseorang bisa berubah pikiran dari yang tidak mau menjadi mau berbuat sesuatu karena motivasi.

2.2.2.4 Indikator Motivasi Kerja

Indikator-indikator motivasi kerja Menurut Syahyuti dalam Puspitasari (2013) :

a) Dorongan mencapai tujuan

Seseorang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi maka dalam dirinya mempunyai dorongan yang kuat untuk mencapai kinerja yang maksimal, yang nantinya akan berpengaruh terhadap tujuan dari suatu perusahaan atau instansi.

b) Semangat kerja

Semangat kerja sebagai keadaan psikologis yang apabila semangat kerja tersebut menimbulkan kesenangan yang mendorong seseorang untuk bekerja lebih giat dan lebih baik serta konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan atau instansi.

c) Rasa tanggung jawab

Sikap individu pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang baik harus mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang mereka lakukan sehingga pekerjaan tersebut mampu diselesaikan secara tepat waktu.

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai

Gaya kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang mengidentifikasi perubahan yang diperlukan, menyusun visi yang akan membuka jalan bagi perubahan yang dibuat dan melaksanakan rencana yang diperlukan agar perubahan tersebut terjadi. Gaya kepemimpinan transformasional pada prinsipnya memotivasi bawahan untuk berbuat lebih baik dari apa yang bisa dilakukan, dengan kata lain dapat meningkatkan kepercayaan atau keyakinan diri bawahan yang akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai. Dengan demikian pentingnya adanya gaya kepemimpinan transformasional yang mempengaruhi dan memotivasi bagi pegawai akan sangat membantu dalam bekerja. Dengan demikian

pegawai akan bersemangat untuk mencapai sebuah prestasi dalam bekerja. Selain itu juga didukung oleh penelitian (Nurvitasari 2019) Hasil penelitian menunjukkan variabel gaya kepemimpinan Transformasional, disiplin, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan Transformasional sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Variabel gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.3.2 Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

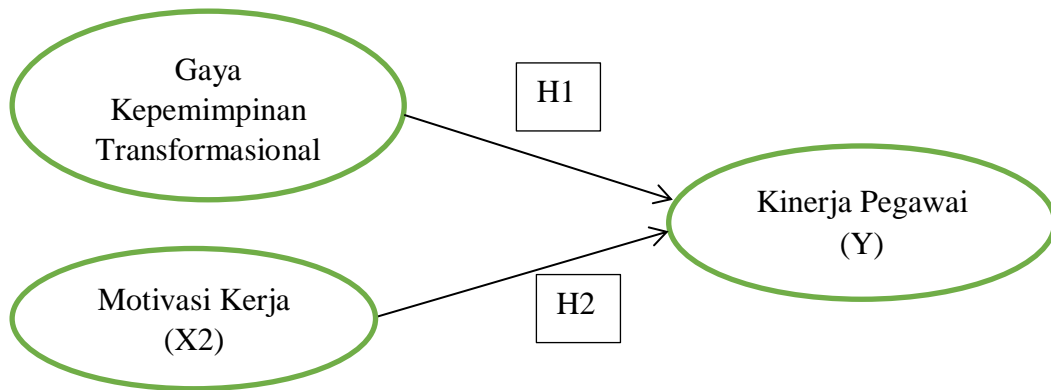
Motivasi kerja adalah dorongan yang berasal dari diri sendiri maupun orang lain untuk bekerja lebih giat dalam sebuah perusahaan maupun organisasi. Dengan adanya tanggapan pegawai yang positif akan mendorong pula kinerja pegawai. Semakin tinggi penilaian kinerja dirasa sesuai keinginan karyawan, maka semakin tinggi pula motivasi kerja terhadap pekerjaan tersebut. Dengan demikian pentingnya pemberian motivasi kerja bagi pegawai akan sangat membantu dalam bekerja dengan adanya pemberian motivasi kerja karyawan akan menambah semangat untuk mencapai sebuah prestasi dalam bekerja. Selain itu juga didukung oleh penelitian Marthen (2016) Dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Batik Indah Rara Djonggrang” Hasil penelitian menunjukkan variabel gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap

kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2.4 Kerangka Konseptual

Kerangka seseorang dalam menggerakkan manusia, orang atau pegawai untuk dapat melakukan kegiatan sesuai dengan karakteristik yang mereka punya untuk mencapai tujuan. Dengan terciptanya suatu kebersamaan, kehormatan, dan kredibilitas organisasi serta untuk menjamin tetap terpeliharanya tata tertib dalam pelaksanaan tugas sesuai tujuan, peran, fungsi, wewenang, serta tanggung jawab. Pada organisasi atau instansi pemerintahan dengan memiliki sumber daya manusia yang handal akan serta mendorong potensi sumber daya manusia agar dapat bersaing secara baik dengan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja yang ada akan meningkatkan kinerja pegawai dalam instansi pemerintahan.

Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut dapat digambarkan paradigma penelitian sebagai berikut :



Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual

2.5 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan pada rumusan masalah, tujuan penelitian dan kerangka pemikiran teoritis yang telah dijelaskan, hipotesis penelitian ini sebagai berikut :

H1: Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor kecamatan gudo.

H2: Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantoh Kecamatan Gudo.