

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Landasan Teori

Suatu instansi, kelompok maupun perusahaan pasti memiliki tujuan. Agar tujuan-tujuan tersebut dapat dicapai secara efektif dan efisien, maka dibutuhkanlah seorang pemimpin maupun pimpinan, tidak sembarang orang bisa menjadi seorang pemimpin karena pemimpin harus memiliki sifat kepemimpinan. Menurut Kotter dalam Sidiq dan Khoirussalim (2015:9) kepemimpinan adalah seperangkat proses yang terutama ditujukan untuk menciptakan organisasi atau menyesuainya terhadap keadaan-keadaan yang jauh berubah”.

Sidiq dan Khoirussalim (2015:36) menjelaskan bahwa kepemimpinan “suatu daya yang mengalir dengan cara yang tidak diketahui antara pemimpin dan pengikutnya, mendorong pengikut untuk mengerahkan tenaga secara teratur menuju sasaran yang dirumuskan bersama”. Karena tentunya sebagai seorang pemimpin, pemimpin harus bisa untuk mengatur dan mempengaruhi anggotanya agar tujuannya bisa berjalan dengan lancar dan sesuai dengan keinginan.

Toha dalam Sidiq dan Khoirussalim (2015:49) Mengemukakan bahwa “kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun anggota.” Tentu seorang pemimpin tidak bisa berjalan sendiri maka dari itu seorang pemimpin harus memiliki pola yang sudah tergambar dalam suatu kewenangan untuk mengajak anggotanya bergerak sesuai apa yang diperintahkan oleh pimpinan demi terwujudnya hasil yang sesuai dengan keinginan Bersama.

2.1.2 Pengertian Kepemimpinan Transformasional

Faeni (2021:54) Mengatakan bahwa “Proses hubungan antara atasan dan bawahan yang didasari nilai-nilai, keyakinan, dan asumsi-asumsi mengenai visi dan misi organisasi.”

Menurut Bass dalam Faeni (2021:54) Menerangkan Bahwa “Kepemimpinan Transformasional di definisikan transformasional berarti terjadi hubungan kepemimpinan, pemimpin membangun kesadaran bawahan akan pentingnya nilai kerja, memperluas dan meningkatkan kebutuhan melampaui minat pribadi serta

mendorong perubahan tersebut ke arah kepentingan bersama termasuk kepentingan organisasi”.

Menurut Mohammad Karim dalam Munith dan Setiawan (2013:5) “Menerangkan bahwa kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang pada dirinya terdapat cinta dalam perjuangannya membesarkan lembaga dan terdapat cinta dalam hubungan dengan yang ia pimpin”.

Menurut James MacGregor Burns dalam Munith dan Setiawan (2013:86) yang secara eksplisit menyatakan bahwa “kepemimpinan transformasional adalah sebuah proses dimana pimpinan dan para bawahannya berusaha untuk mencapai tingkat moralitas dan motivasi yang lebih tinggi”.

2.1.3 Pengertian Motivasi Kerja

Ketika melakukan suatu pekerjaan tentunya ada beberapa keinginan ataupun mendorong pekerjaan tersebut agar pekerjaan yang dilakukan bisa benar-benar memiliki tujuan yang bermakna tentunya juga keberhasilan semangat kerja pegawai suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh motivasi pegawainya sendiri.

Pengertian motivasi kerja juga dijelaskan oleh Widodo dalam Widyanungrum (2020:23) menjelaskan bahwa “Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai, hasilnya diterima” dari teori tersebut menjelaskan bahwa motivasi kerja benar-benar berkaitan dengan semangat kerja para pegawainya yang menunjukkan bahwa nantinya motivasi kerja bisa dan diharapkan dapat merubah nasib pegawainya.

Pendapat lain mengenai motivasi kerja pun dijabarkan oleh Emron dalam Khaeruman (2021:21) mengatakan bahwa “motivasi kerja merupakan keinginan dalam diri seseorang untuk mendorong orang tersebut bertindak karena untuk mencapai sesuatu baik itu alasan maupun tujuan”.

Motivasi kerja pun bisa dikatakan kekuatan yang muncul dari dalam diri maupun luar diri untuk membangkitkan diri seseorang juga membangkitkan ketekunan untuk mencapai keinginan tertentu (Richard dalam Khaeruman 2021:28).

Pendapat Stephen P Robbins dan Mary Coulter dalam Winardi (Winardi 2001:56) “yang dimaksud dengan motivasi karyawan adalah kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi, untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang

dikondisi oleh kemampuan upaya demikian, untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu”

2.1.4 Pengertian Semangat Kerja

Banyak sekali para ahli yang berpendapat mengenai semangat kerja salah satunya menurut Widyaningrum (2020:36) “semangat kerja adalah kemampuan atau kemauan setiap individu atau sekelompok orang untuk saling bekerjasama dengan giat dan penuh rasa tanggung jawab dalam mencapai suatu tujuan organisasi.”.

Tentunya ada beberapa indikator yang dapat mempengaruhi semangat kerja dalam buku Widyaningrum (2020:28) menyatakan bahwa indikator semangat kerja adalah sebagai berikut:

- a. Tinggi rendahnya produktivitas kerja.
- b. Tingkat absensi yang rendah atau tinggi.
- c. LTO (*Labor turnover*) atau tingkat perputaran pegawai yang tinggi.
- d. Tuntutan yang sering terjadi.
- e. Kegelisahan dimana-mana.

Pendapat lain juga mengatakan seperti halnya yang dikatakan oleh Nitisemito dalam Razak dan Syihab (2020:2) “semangat kerja merupakan keadaan dari dalam diri seseorang yang dapat meningkatkan hasil untuk bekerja lebih cepat dan lebih baik dalam organisasi”. Dari pendapat tersebut juga dapat disimpulkan bahwa semangat kerja bisa sekali menentukan hasil dalam suatu tujuan baik pekerjaan yang dilakukan secara bersama-sama maupun individu.

Menurut Nawawi dalam Widyaningrum (2020:5) “semangat kerja adalah suatu kondisi batin seseorang karyawan yang memiliki pengaruh berusaha untuk mewujudkan suatu tujuan melalui pelaksanaan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya”.

2.1.5 Pengertian Kinerja

kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kinerja pegawai yang ditinjau dari Aspek Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral serta etika, yang tertuang dalam perumusan strategi perencanaan (*strategic planning*) organisasi

bersangkutan (Budianto dan Mochklas 2020:10).

Pendapat lain juga mengatakan seperti yang dijelaskan oleh Edison dalam Dewanto dan Aziz (2022:169) “kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang mengacu juga terukur dalam periode waktu tertentu berdasarkan kesepakatan juga ketentuan yang telah ditetapkan juga disepakati sebelumnya.”.

Kinerja juga dapat didefinisikan sebagai suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria yang telah ditentukan dan berlaku pada perusahaan juga pekerjaan terkait (Robin dalam dewanto dan Aziz 2022:169).

Sedangkan pendapat lain juga mengatakan bahwa “kinerja sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/ program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang tertuang dalam strategi perencanaan (strategic planning) suatu organisasi”. Mahsun dalam Dewanto dan Aziz (2020:10).

2.2 Penelitian terdahulu

Penelitian terdahulu berfungsi sebagai sarana maupun acuan penulis agar menghindari kesamaan terhadap penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya juga sebagai pembandingan penelitian penulis dengan penelitian yang sudah dilakukan atau dengan penelitian yang telah dipublikasikan.

Tabel 2.1 Hasil Penelitian Terdahulu

No.	Nama Penulis	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Teori Penelitian	Hasil Penelitian
1.	I Dewa Made Arik Permana Putra, Bali	Gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan disiplin kerja sebagai prediktor kinerja pegawai studi kasus koperasi unit Desa Bali Dwipa Provinsi Bali	sampel yang diambil 69 dengan metode sensus. Survei teknik kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda	Dewi, Irra Chrisyanti dan Nuri Herachwati. 2010. Analisis Dampak Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional terhadap Pembelajaran Organisasi pada PT. Bangun Satya Wacana Surabaya. Jurnal Manajemen Teori dan Terapan. 3 (3) h: 1-15	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini bermakna bahwa gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai
2.	Helen Agustina dan	Pengaruh Gaya Kepemimpinan	Sampel penelitian ini terdiri	kepemimpinan transformasional mempengaruhi	Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan

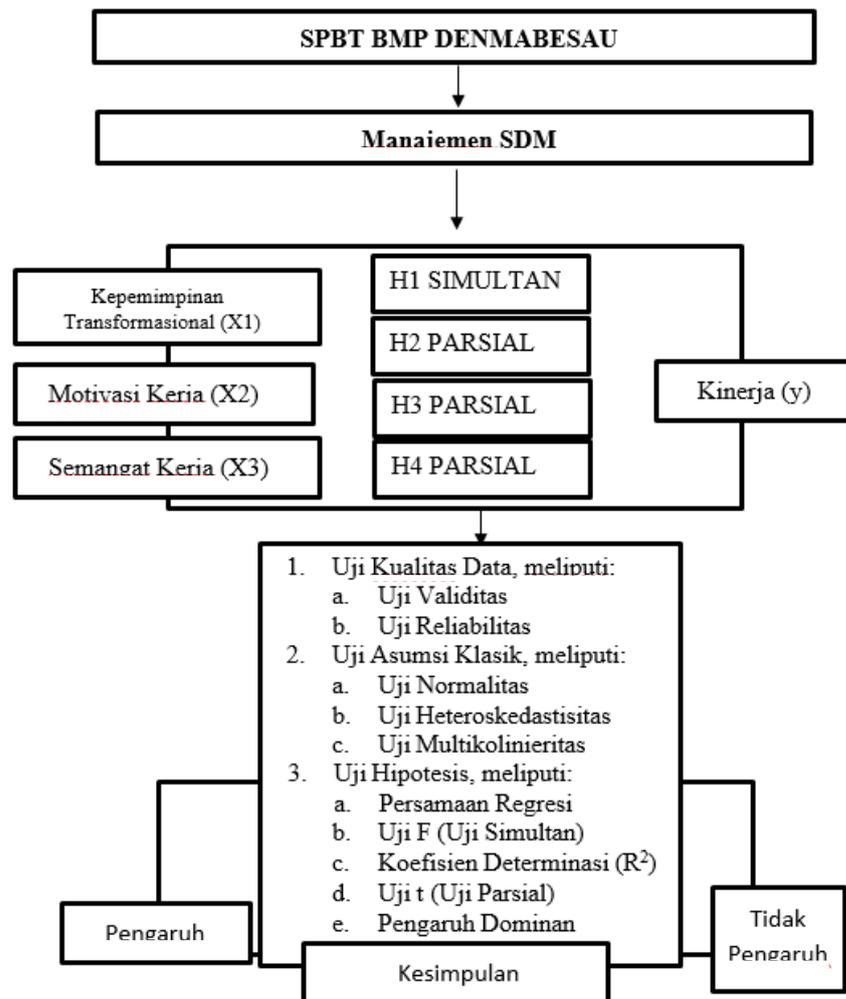
No.	Nama Penulis	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Teori Penelitian	Hasil Penelitian
	Pauline Kriwangko, Surabaya	Transformasional dan Transaksional terhadap Organizational Citizenship Behavior di Sushi Tei Sby.	dari 57 orang responden yang datanya dianalisis menggunakan PLS	Organizational Citizenship Behavior lebih baik dibandingkan kepemimpinan transaksional. Rodrigues dan Ferreira (2015).	transformasional dianggap lebih mampu memimpin para pegawai dan memicu tindakan pegawai yang melebihi peran yang diharuskan.
3.	Roy Johan Agung Tucunan, I Wayan Gede Supartha, I Gede Riana	Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap motivasi dan kinerja pegawai (studi kasus pada)	Pengambilan metode penelitian adalah seluruh pegawai yang jumlahnya 64 orang, selanjutnya ditetapkan sampel.	teori kepemimpinan transformasional dan transaksional (Bass, 1998) berpengaruh signifikan terhadap motivasi pegawai Dan Motivasi pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.	ada pengaruh positif signifikan antara motivasi pegawai dengan kinerja pegawai. Beberapa saran yang perlu disampaikan adalah untuk memperkuat kepemimpinan transformasional, perlu ditingkatkan kemampuan bawahan untuk menangani masalah.

Sumber : (Penelitian Terdahulu)

Dari tabel uraian penelitian terdahulu tersebut maka penulis dapat membandingkan penelitian yang saat ini dilakukan dengan penelitian terdahulu karena penelitian ini menggunakan metode kuantitatif maka bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengaruh kepemimpinan transformasional, motivasi dan semangat kerja terhadap kinerja satker BMP Denmabesau.

2.3 Kerangka Berfikir

Kerangka berpikir merupakan menggambarkan proses yang akan dilalui dalam penelitian, mulai dari gambaran tentang variabel sampai pada hasil yang diprediksi akan dihasilkan. (Saat dan Mania, 2019:60). Berikut merupakan gambaran kerangka konseptual yang digunakan dalam penelitian ini.



Gambar 2.4 Kerangka Konseptual Penelitian

Sumber: Penulis (2024)

2.4 Hipotesis

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

1. Hipotesis 1

Ho : $\beta_1 = 0$, berarti secara simultan pimpinan transformasional, motivasi dan semangat kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja satker BMP Denmabesau.

H1 : $\beta_1 \neq 0$, berarti secara simultan pimpinan transformasional, motivasi dan semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja satker BMP Denmabesau.

2. Hipotesis 2

Ho : $\beta_1 = 0$, berarti secara parsial kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja satker BMP Denmabesau.

H1 : $\beta_1 \neq 0$, berarti secara parsial kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja satker BMP Denmabesau

3. Hipotesis 3

Ho : $\beta_1 = 0$, berarti secara parsial motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja satker BMP Denmabesau

H1 : $\beta_1 \neq 0$, berarti secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja satker BMP Denmabesau

4. Hipotesis 3

Ho : $\beta_1 = 0$, berarti secara parsial semangat kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja satker BMP Denmabesau

H1 : $\beta_1 \neq 0$, berarti secara parsial semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja satker BMP Denmabesau.