BAB II
TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Deskripsi Konseptual

Deskripsi konseptual merupakan bagian dari penelitian yang berisi berbagai konsep dan teori-teori yang relevan dengan judul penelitian. Isi dari deskripsi konseptual merupakan kajian berbagai teori yang relevan dengan variabel-variabel penelitian baik variabel bebas maupun variabel terkait.

2.1.1 Keterlibatan Kerja

Keterlibatan Kerja merupakan tingkat kotmitmen, keterikatan, serta afiliasi yang dimiliki oleh seseorang pada perusahaan atau organisasi tempat mereka berkerja sehingga memiliki dampak yang signifikan terhadap produktivitas, inovasi dan keberhasilan. Keterlibatan karyawan adalah keadaan yang memotivasi dalam diri individu sehingga mendukung karyawan totalitas dalam berkerja yang mendukung semangat dalam diri karyawan, mendedikasikan diri pada organisasi dan menyerap kemampuan secara optimal (Bakker & Lutfi, 2023).

Menurut Khaerul Umam (2010) keterlibatan kerja dapat diartikan sebagai derajat seseorang secara psikologis yang dapat dimaknai dengan dirinya dan perkerjaan bahwa tingkat kinerjanya sebagai harga diri. Keterlibatan kerja adalah sejauh mana seseorang memahami diri mereka dalam perkerjaan yang mereka miliki, orang yang tingkat keterlibatan yang tinggi menggangap perkerjaan mereka sangat bermakna dalam hidup mereka.

Perkerjaan yang mereka lakukan dengan baik di tempat kerjanya akan memberikan konstibusi terhadap harga diri mereka. Untuk karyawan yang kurang

puas dengan keterlibatan kerja yang rendah, maka kinerja yang baik atau buruk tidak mempengaruhi diri seseorang (Noe *et,al* 2021).

Keterlibatan kerja mengambarkan kemampuan karyawan untuk mengerakkan seluruh tenaga mereka untuk memecahkan masalah, berhubungan antara satu sama lain, dan mengembangkan layanan yang inovatif. Manajemen juga membuat perbedaan dengan respons karyawan, praktik dan struktur organisasi yang mempengaruhi potensi untuk mengalami keterlibatan (Bakker & Michael P. Leiter, 2004).

Keterlibatan karyawan adalah dimana individu secara aktif terlibat dan melibatkan diri sepenuhnya agar mencapai kepentingan terbaik ditempat mereka berkerja. Keterlibatan karyawan memiliki dampak yang sangat penting dalam suatu organisasi karna melibatkan pembangunan budaya yang mendukung, pengakuan dan meningkatkan organisasi (Ratna Tri Hari Safariningsih 2024).

Berdasarkan beberapa pendapat dan batasan yang dikemukakan para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa keterlibatan kerja merupakan komitmen seorang karyawan pada perkerjaanya yang ditandai dengan karyawan yang memiliki kepedulian yang tinggi terhadap perkerjaanya, adanya perasaan terikat secara psikologis yang diyakini kuat terhadap kemampuannya menyelesaikan perkerjaan.

2.1.1.1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Keterlibatan

Menurut Luthans (2019) menyatakan bahwa terdapat tiga faktor-faktor psikologis dalam meningkatkan keterlibatan karyawan yaitu :

1. Perasaan, secara psikologis perasaan adalah perasaan diterima baik secara fisik, psikis, dan emosional. Perasaan berarti adalah merasakan

pengalaman bahwa tugas yang sedang dikrjakan adalah berharga, bernilai dan berguna.

2. Rasa aman, dalam psikologi muncul pada saat individu mampu berinteraksi dan berkeja dalam rasa aman tanpa rasa takut atau tidak memiliki pikiran negative terhadap citra diri, status, atau karier karna membangun kepercayaan jelas tanpa ancaman.

3. Perasaan ketersediaan, menurut psikologis yaitu individu merasa jika sumber-sumber yang mereka rasa mencukupi dalam hal personal, emosonal dan psikis pada saat dibutuhkan.

2.1.1.2 Indikator Keterlibatan Kerja

Terdapat tiga indikator keterlibatan menurut (Bakker & Michael P. Leiter, 2018). Adapun indikator dari keterlibatan kerja itu adalah :

1. *Vigor* (Semangat)

Merupakan kekuatan fisik atau kesehatan mental saat berkerja yang dapat dinilai dari semangat yang ditunjukkan seseorang untuk melakukan perkerjaanya yang dapat dilihat dari energi yang tinggi, bersungguh-sungguh dalam melakukan perkerjaan.

2. *Dedication* (Dedikasi)

Merupakan adanya rasa terlibat sangat kuat dalam suatu perkerjaan dan mengala mi rasa bermakna, antusias, kebanggan, inspirasi dan tantangan yang dirasakan karyawan.

3. *Absorption* (Penyerapan)

Merupakan totalitas diri pada karyawan dalam berkonsentrasi sepenuhnya pada perkerjaan, sehingga merasa senang dan larut dalam melaksankannya.

Adapun indikator dari keterlibatan kerja menurut Robbins (2014) terdapat tiga indikator yaitu :

1. Partisipasi Kerja merupakan kontribusi individu dalam hal-hal oprasional pada sebuah organisasi dalam menyelesaikan perkerjaan sehari-hari.
2. Keikutsertaan merupakan individu yang turut andil dalam mengikuti suatu kegiatan yang dilakukan oleh suatu organisasi.
3. Kerjasama adalah Keinginan individu berkerja sama dengan terbuka dan menjadi bagian dalam kelompok.

Dari beberapa teori diatas dapat disimpulkan bahwa keterlibatan kerja yaitu tingkat seseorang karyawan berdedikasi dengan perkerjaanya sehingga berasumsi bahwa perkerjaan mereka adalah hal yang berpengaruh dalam hidup mereka. maka penelitian ini mengunakan indikator menurut (Bakker & Michael P. Leiter, 2018) yaitu, *Vigor* (Semangat), *Dedication* (Dedikasi), *Absorption* (Penyerapan).

2.1.2 Gaya Kepemimpinan Transformasional

Gaya kepemimpinan transformasional adalah suatu gaya kepemimpinan yang berfokus pada perubahan serta pengembangan pada setiap karyawannya, bukan hanya memberikan perintah dan instruksi tetapi memberikan inspirasi agar menciptakan linkungan kerja yang positif, memotivasi karyawannya sehingga terciptanya hubungan yang kuat antara pemimpin dan bawahannya, dengan tujuan perusahan bisa mendapatkan lebih dari apa yang mereka butuhkan.

Transformasional berasal dari kata *"to transform"* yang berarti mentransformasikan atau mengubah sesuatu menjadi bentuk yang berbeda . contohnya mengubah visi organisasi menjadi kenyataan, krmampuan menjadi nyata, dari yang tidak diharapkan menjadi bisa diharapkan dan sebagainya (Shalahuddin, 2016).

Kepemimpinan transformasinal menurut (Bass & Riggio, 2005) merupakan pemimpin yang memotivasi orang lain untuk melakukan lebih dari yang mereka awal rencanakan dan sering kali lebih dari yang mereka kira. Selain itu pemimpin transformasional juga cenderung memiliki pengikut yang lebih berkotmitmen dan puas dikarnakan pimpinan yang menerapkan gaya ini memperhatikan kebutuhan pengikut dan pengembangan pribadi mereka, serta mengembangkan potensi kepemimpinan mereka sendiri.

Gaya kepemimpinan transformasional menfokuskan pada perkembangan karyawan agar percaya pada kemampuan mereka, mendorong kreativitas karyawan serta percaya akan kemampuan kinerja karyawannya. gaya kepemimmpinan ini mengedepankan perubahan dan perbaikan dalam sebuah perusahaan, mendorong inovasi, pengambilan resiko, serta visi yang jelas (Eloh Bhiroh, 2024).

Menurut (Setiawan & Muhith, 2013) kepemimpinan transformasional didefinisikan sebagai karateristik pemimpin dalam berkomunikasi untuk perubahan kepada bawahannya baik melalui pembuatan visi dan misi yang menarik, berbicara penuh antusias, memberikan fokus individu atau perhatian. Adapun agar mengajukan formulasi bahwa merupakan sebuah proses dimana

pemimpin mengambil tindakan-tindakan untuk meningkatkan kesadaran rekan kerja tentang apa yang benar dan apa yang penting untuk meningkatkan motivasi rekan kerja serta mendorong mereka melapaui minat pribadi mereka, kelompok maupun organisasi.

Menurut (Iqbal, 2021) kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang memiliki kharismatik dan mempunyai peran penting dalam membawa organisasi mencapai tujuannya, pemimpin yang mengunakan gaya ini memiliki kemampuan untuk menyatukan visi masa depan dengan bawahannya yang mengutamakan kebutuhan bawahannya melebihi dari apa yang dibutuhkan.

Berdasarkan beberapa teori dari para ahli dapat disimpulkan bahwa definisi kepemimpinan transformasional merupakan suatu bentuk kepemimpinan yang memotivasi, menginspirasi, mempengaruhi serta menstimulasi seorang karyawan agar dapat menciptakan ide-ide baru dan menpraktekan ide-ide baru tersebut sehingga bermanfaat bagi suatu organisasi serta perusahaan.

2.1.2.1 Karakteristik Gaya Kepemimpinan Transformasional

Karakteristik gaya kepemimpinan transformasional menurut Emron Edison dkk (2016) ada beberapa karakteristik kepemimpinan transformasional yaitu :

1. Memiliki strategi yang jelas

   Pemimpin memiliki rencana besar dan tersusun terhadap visi, misi serta strategi organisasi dan dikounikasikan dengan baik kepada bawahannya.

2. Kepedulian

   Pemimpin memiliki kepedulian dan perhatian terhadap setiap permasalahan yang dihadapi oleh bawahanya sehingga para karyawan termotivasi dan peduli

3. Meranggsang anggota

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

4. Menjaga kekompakan tim

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

5. Menghargai perbedaan dan keyakinan

Pemimpin menghargai perbedaan pendapat untuk mendapatkan tujuan kearah yang lebih baik dan menghormati perbedaan baik pendapat maupun keyakinan.

2.1.2.2 Indikator Gaya Kepemimpinan Transformasional

Terdapat 4 indikator gaya kepemimpinan transformasional menurut (Bass & Riggio, 2019) yakni :

1. Pengaruh yang ideal *(idealized influence)*

   Pemimpin yang memiliki karisma menunjukkan pendirian, menekankan kepercayaan, menunjukkan nilai yang paling penting, menekankan pentingnya tujuan, komitmen, konsekuen etika dari keputusan serta memiliki visi dan misi. Dengan demikian pemimpin akan diteladani, membangkitkan kebanggaan, loyalitas, rasa hormat, antusiasme dan kepercayaan bawahan.

2. Stimulasi intelektual *(intellectual stimulation)*

   Pemimpin yang mendorong pengikutnya untuk lebih kreatif, menghilangkan kejenuhan bawahannya untuk menyeruakan ide - ide dan

dalam menyelesaikan permasalahan yang ada menggunakan pendekatan yang khusus, menuntut pemikiran bawahanya yang kritis dan alasan-alasan yang rasional bukannya asumsi-asumsi semata. Dengan demikian bawahanya tidak hanya melakukan perkerjaan rutinitas saja melainkan memaknainya sebagai ajang untuk mengasah keterampilan secara terus menerus untuk mencapai pribadi yang ulet dan tangguh.

3. Kepedulian secara perorangan *(individual consideration)*

   Pemimpin yang mampu memperlakukan karyawan sebagai individu bukan objek semata, mempertimbangkan kebutuhan individual dan mendengar aspirasi-aspirasi, mendidik dan melatih bawahan. Sehingga pemimpin seperti ini memberikan perhatian personal terhadap bawahannya.

4. Motivasi yang inspirasional *(inspirational motivation)*

   pemimpin yang memiliki sifat memberikan inspirasi dalam bekerja, memberikan dorongan, serta mengajak pengikutnya untuk mewujudkan sebuah cita-cita bersama agar mereka lebih bermakna.

Adapun menurut Edison & Fikri (2023) terdapat lima indikator gaya kepemimpinan transformasional yaitu :

1. Memiliki Strategi

   Memiliki strategi yang jelas serta dikomunikasikan dengan baik oleh pemimpinan yang melakukan perubahan rencana perubahan besar dan terarah terhadap visi, misi dan strategi yang dikomunikasikan secara baik terhadap angota.

2. Kepedulian Kepada anggota dan lingkungan

   Memiliki Kepedulian terhadap anggota yang memiliki permasalahan serta kepedulian terhadap lingkungan dan kenyamanan kerja.

3. Merangsang Anggota

   Pemimpin merangsang serta membantu anggota agar bertujuan mengajak melakukan positif dan menghindari hal-hal yang tidak produktif dengan pendekatan yang menyenangkan serta anggota menerima dan menyedari manfaatnya bagi organisasi.

4. Menjaga Kekompakan Tim

   Pemimpin menjaga kekompakan tim serta tidak ingin terjebak dalam pemikirananggota yang mencari simpati yang menyudutkan seseorang. Pemimpin memiliki peluang untuk menyatukan keretakan tim dan harmonis.

5. Menghargai Keyakinan dan Perbedaan

   Menghargai perbedaan pendapat dan keyakinan agar menuju kearah yang lebih baik dan mengajak seluruh anggota menghormati perbedaan tersebut.

Dengan pengertian dari beberapa indikator pada gaya kepemimpianan transformasional diatas, yang dijadikan indikator dalam penelitian ini menurut (Bass & Riggio, 2019) yaitu, pengaruh yang ideal *(idealized influence),* stimulasi intelektual *(intellectual stimulation),* kepedulian secara perorangan *(individual consideration)* dan motivasi yang inspirasional *(inspiration motivation).*

2.1.3 Motivasi kerja

Istilah motivasi (*motivation*) berasal dari bahasa latin, yakni *movere*, yang berarti menggerakan. motivasi dapat juga didefinisikan sebagai pendorong atau semangat yang mengerakan seseorang untuk bertindak dan mencapai tujuan tertentu. Sederhananya motivasi adalah alas an dibalik setiap tindakan yang dilakukan baik itu keinginan un tuk meraih kesuksesan, memenuhi kebutuhan besar atau sekedar rasa ingin tahu yang didasari dengan dorongan diri atau motivasi (Ummah, 2019).

Menurut Melayu (2022) yaitu motivasi adalah persoalan bagaimana cara mendorong antusiasme kerja bawahan agar mereka ingin berkerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan sebuah organisasi. Menurut Hasibuan (2017) motivasi kerja merupakan suatu dorongan atau keinginan sebagai pengerak kemauan dalam berkerja dikarnakan setiap motivasi mempunyai tujuan untuk mencapai ssesuatu.

Menurut Fahira (2022) motivasi kerja adalah serangkaian sikap maupun nilai-nilai yang mempengaruhi seseorang untuk mencapai hal spesifik yang sesuai dengan tujuan individu. sikap dan nilai tersebut merupakan sesuatu yang tidak tampak tetapi memberikan kekuatan yang mendorong individu untuk bertingkah laku dalam mencapai tujuan.

Menurut (Rahardjo 2022) motivasi merupakan konsep terpenting yang telah menerima banyak perhatian pada masa lalu karna merupakan fakta yang disadari karyawan yang termotivasi dengan cara baru sehingga lebih berorientasi dan lebih produtif dalam melakukan perkerjaanya. Berdasarkan beberapa teori

diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah serangkaian faktor baik dari sikap, mental, maupun nilai yang memberikan energi yang positif agar mendorong individu giat dalam mencapai tujuan organisasi.

2.1.3.1 Faktor –Faktor Motivasi Kerja

Menurut Nurdiansyah (2016) bahwa karyawan termotivasi disebabkan oleh dua faktor yaitu :

1. Faktor Instrinsik , yaitu faktor yang didorong atau timbul dalam diri masin-masing karyawan berupa :
    a. Perkerjaan itu sendiri
    b. Kemajuan
    c. Tanggung jawab
    d. Pengakuan
    e. Pencapaian
2. Faktor ekstrinsik, yaitu faktor pendorong yang datang dari luar diri seorang karyawan terutama dari organisasi tempat mereka berkeja. Faktor tersebut dapat berupa :
    a. Kebijakan perusahaan
    b. Penghargaan
    c. Gaji
    d. Hubungan baik rekan kerja
    e. Kondisi kerja

2.1.3.2 Indikator Motivasi Kerja

Indikator – indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi menurut Maslow (2007) adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan fisiologis *(physiological needs)*

   Adalah kebutuhan dasar untuk mempertahankan hidup seperti kebutuhan makan minum, tempat tinggal, bebas dari sakit.

2. Kebutuhan keamanan dan rasa aman *(safety and security needs)*

   Adalah kebutuhan akan kebebasan dari ancaman dan terjaminnya keselamatan yang meliputi keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional.

3. Kebutuhan sosial *(social needs)*

   Adalah kebutuhan yang meliputi akan kasih sayang, rasa memiliki, diterima baik, dan persahabatan.

4. Kebutuhan harga diri *(esteem needs)*

   Meliputi kebutuhan akan harga diri dan penghargaan dari orang lain seperti pengakuan akan prestasi, harga diri, dan perhatian.

5. Kebutuhan aktualisasi diri *(self actualization)*

   Meliputi tercapainya potensi diri dan pemenuhan diri.

Indikator motivasi menurut teori David C. McClelland (2022) adalah sebagai berikut :

1. Kebutuhan akan prestasi (*Need Achievment*)

   Kebutuhan akan suatu dorongan yang kuat agar mencapai keberhasilan, mengembangkan kreativitas, meningkatkan kemampuan agar mencapai prestasi yang tinggi dengan berkerja secara efektif dan efisien.

2. Kebutuhan akan afiliasi (*Need Affiliation*)

   Kebutuhan akan hubungan antar pribadi yang ramah dan akrab, individu merealisasikan untuk mempunyai hubungan yang erat, koopratif dan penuh sikap persehabatan antar karyawan. individu membutuhkan hubungan antar rekan agar keberhasilan dalam perkerjaan yang memerlukan kerja sama dan interaksi sosial yang tinggi.

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

   Kebutuhan untuk membuat seseorang berperilaku dalam suatu cara dimana orang-orang itu tanpa dipaksa tidak akan berperilaku demikian atau suatu bentuk ekspresi dari individu untuk mengendalikan dan mempengaruhi orang lain tanpa paksaan.

Dengan pengertian dari beberapa indikator diatas, yang dijadikan indikator dalam penelitian ini menurut teori David C. McClelland (2022) yaitu kebutuhan akan prestasi (*need achievment*), kebutuhan akan afiliasi (*need affiliation*) dan kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*).

2.1.4 Pengaruh Antara Kepemimpinan Transformasional Terhadap Keterlibatan Pegawai Bawaslu Provinsi Bengkulu

Kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang berfokus pada pengembangan visi, menginspirasi dan memotivasi anggota tim untuk mencapai tujuan bersama, serta mendorong perubahan positif dalam organisasi. (Bass *et al*., 2005) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan komitmen, loyalitas dan kinerja karyawan. (Sheikh *et al*., 2013) menyatakan bahwa rentang kekuasaan tidak memoderasi pengaruh kepemimpinan transformasional dan keterlibatan kerja dikarnakan rendahnya tingkat kekuasaan.

Benny Wijaya (2024) berdasarkan hasil peelitiaanya hasil uji t dengan t-hitung sebesar 2,936 dengan tingkat signifikansi 0,005, lebih kecil dari batas kritis $\alpha = 0{,}05$ dapat disimpulkan bahwa H1 terbukti. Ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional secara nyata memberikan pengaruh positif terhadap keterlibatan karyawan. Setiap peningkatan dalam penerapan kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan keterlibatan karyawan sebesar 0,387 unit. Hal ini menandakan bahwa pemimpin yang mampu menginspirasi, memberikan motivasi, dan mendukung pengembangan individu karyawan secara efektif akan meningkatkan keterlibatan mereka. Secara keseluruhan, kepemimpinan transformasional terbukti memiliki pengaruh signifikan. Dengan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,378, dapat disimpulkan bahwa 37,8% variasi dalam keterlibatan karyawan dijelaskan oleh faktor kepemimpinan transformasional. Hasil ini juga didukung oleh uji F dengan nilai

F-hitung sebesar 8,219 dan signifikansi 0,000, yang memperkuat validitas dari pengaruh tersebut.

Hasil penelitian Muhamad Ansar Nur (2017) Diktahui bahwa kepemimpinn transformasional berpengaruh signifikan terhadap keterlibatan kinerja pegawai Perangkat Daerah Kabupaten Kotabaru. Hasil ini mengindentifikasi bahwa kepemimpinan transformasional yang mampu meningkatkan kerja sama, perhatian individu, pengaruh ideal dan stimulasi intelektual terhadap pegawai akan keterlibatan kerja pegawai yang tercermin dari peningkatan partisipasi serta presepsi pegawai dalam memandang perkerjaan sebagai sesuatu yang utama dan perkerjaan sebagai harga diri.

Hasil penelitian dari Margaretha Lisabella (2021) Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel diperoleh koefisien jalur pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap keterlibatan karyawan sebesar 0,11 dan t-value sebesar 2,46. Dimana nilai t-value 2,46 > 1,96 sehingga Ho ditolak dan H1 diterima yang artinya ada pengaruh positif kepemimpinan transformasional terhadap keterlibatan karyawan. Sesuai hasil perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 yang diajukan diterima. Penelitian ini menghasilkan temuan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap keterlibatan kerja karyawan. Sehingga semakin tinggi tingkat kepemimpinan transformasional semakin tinggi pula keterlibatan karyawan.

2.1.5 Pengaruh Antara Motivasi Kerja Terhadap Keterlibatan Pegawai Bawaslu Provinsi Bengkulu

Menurut (Great 2023) keterlibatan adalah elemen penting dalam menciptakan budaya kerja yang produktif dan sukses, ketika karyawan merasa terlibat secara emosional, kognrit dan cenderung berkontribusi maksimal pada organisasi. Ketika karyawan melihat adanya peluang dan kesempatan untuk meningkatkan karir mereka. Karyawan akan termotivasi untuk terlibat secara aktif dalam organisasi.

Menurut Benny Wijaya (2024) berdasarkan hasil penelitiaannya Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap keterlibatan karyawan, dengan t-hitung sebesar 1,759 dan nilai signifikansi 0,084, yang lebih besar dari batas kritis $\alpha = 0,05$. Oleh karena itu, hipotesis H4 ditolak, yang menandakan bahwa motivasi kerja tidak secara langsung berdampak signifikan terhadap employee engagement. Namun, ketika dilihat dalam kerangka model regresi secara keseluruhan, hasil uji F memperlihatkan bahwa pengaruh motivasi kerja tetap signifikan jika dikombinasikan dengan variabel lainnya. Ini mengindikasikan bahwa meskipun motivasi kerja tidak berdampak secara individual, variabel ini tetap berperan penting dalam meningkatkan keterlibatan karyawan.

Yustitie Evelina Sitorus (2022) hasil dari penelitiannya mengungkapkan jika keterlibatan karyawan berpengaruh poitif terhadap motivasi karyawan, keterlibatan karyawan yang tinggi terhadap organisasi akan memiliki sikap yang menguntungkan bagi sebuah perusahaan karena pegawai berkerja dengan penuh

antusias dan semangat yang tinggi sehingga memiliki keinginan untuk mencapai tujuan organisasi.

Eka Nurdiansyah (2016) Berdasarkan perhitungan pada uji koefisien regresi simultan atau uji F dengan menggunakan SPSS 22, dapat diketahui bahwa nilai Fhitung sebesar 28,934 > nilai F_{tabel} sebesar 3,103. Hal ini menjelaskan bahwa kepuasan kerja dan keterlibatan kerja berpengaruh secara serentak terhadap motivasi kerja. Selanjutnya, pada perhitungan uji koefisien regresi parsial atau uji t antara variabel kepuasan kerja dan motivasi kerja dengan menggunakan SPSS 22, dapat diketahui bahwa nilai thitung sebesar 3,430 > nilai t_{tabel} sebesar 1,666 sehingga hipotesis Ho ditolak. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja denganmotivasi kerja. Sedangkan, perhitungan uji T antara variabel keterlibatan kerja dan motivasi kerja, dapat diketahui bahwa nilai thitung sebesar 4,530 > nilai t_{tabel} sebesar 1,666 sehingga hipotesis Ho ditolak. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara keterlibatan kerja dengan motivasi kerja.

Jika kepuasan kerja dan keterlibatan kerja tinggi, maka motivasi kerja akan tinggi pula. Begitupun sebaliknya, Jika kepuasan kerja dan keterlibatan kerja rendah maka motivasi akan rendah pula. Jadi dapat disimpulkan bahwa keterlibatan karyawan berpengarh signifikan terhadap motivasi karyawan.

2.1.6 Pengaruh Antara Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Keterlibatan Pegawai Bawaslu Provinsi Bengkulu

Kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang berfokus pada pengembangan visi, menginspirasi dan memotivasi anggota tim

untuk mencapai tujuan bersama, serta mendorong perubahan positif dalam organisasi. Suriagiri (2020) mendefinisikan kepemimpinan sebagai motivasi, mengajak, mengerakkan, mengarahkan, dan membimbing sera membina agar mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

Briyan Cadalora Putra (2021) hasil dari penelitian ini menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional yang dimediasi motivasi intrinsik memiliki pengaruh terhadap keterlibatan karyawan Hasil perhitungan menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap keterlibatan karyawan memiliki koefisien dengan nilai positif, hasil perhitungan menjelaskan bahwa koefisien jalur sebesar 0,797 dengan t-statistik sebesar 22.846 (p=0,000). Hasil perhitungan menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh terhadap keterlibatan karyawan, hasil ini dapat dikategorikan tinggi atau rendah dalam aktivitas dan perilaku seorang karyawan yang memiliki pemimpin yang berfokus pada pencapaian perubahan nilai, keyakinan, sikap, perilaku, dan kebutuhan bawahan menuju perubahan yang lebih besar. baik kedepannya akan dapat mengarahkan karyawan untuk tampil lebih baik dan keterlibatan karyawan dalam menyelesaikan suatu masalah dapat berdampak signifikan terhadap work engagement di hotel Ashofa Sidoarjo, sehingga H5 diterima.

Amanda Bahri Febrianti (2017) Hasil penelitian ini terungkap bahwa gaya kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan milenial di Midshare Indonesia sehingga dapat meningkatkan keterlibatan karyawan milenial, maka dari itu perusahaan sudah tepat dalam pemilihan gaya kepemimpinan yang diterapkan. Namun sebaiknya

perusahaan dan pemimpin lebih memperhatikan keterlibatan karyawan dengan memberikan beban kerja dan Motivasi kerja karyawan generasi milenial dirasa sudah baik dikarnakan penerapan gaya kepemimpinan transformasional.

Menurut Riska Afiani (2016) Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa kepemimpinan transformasional pada organisasi sektor publik cukup efektif, keterlibatan pegawai dalam kategori tinggi dan kinerja pegawai berada dalam kategori tinggi. Diketahui nilai thitung sebesar 4,727 > ttabel sebesar 1,686 dan tingkat signifikansi (α) sebesar 5% dengan derajat kebebasan (40-2 = 38), sehingga dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima yang artinya terdapat pengaruh positif antara kepemimpinan transformasional terhadap keterlibatan pegawai pada sector publik yang dimediasi oleh motivasi kerja.

2.2 Hasil Penelitian yang Relevan

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti dan tahun penelitian	Judul penelitian	Metode yang digunakan	Hasil penelitian
1.	Ilham Fikri (2023)	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Jaring A PT. ARTERIA Daya Mulia Cirebon	Metode kuantitatif dan mengunakan sampel jenuh	Dari hasil penelitian yaitu terdapat pengaruh yang positif terhadap kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dilihat dari t hitung > t tabel.
2.	Amatya Saraswati (2024)	Peran Kepemimpinan Mengayomi Terhadap Keterlibatan	Metode yang digunakan Kuantitatif dengan teknik "*Conveniece*	Dari hasil penelitian diketahui bahwa kepemimpinan mengayomi berdampak positif terhadap

Lanjutan Tabel 2.1

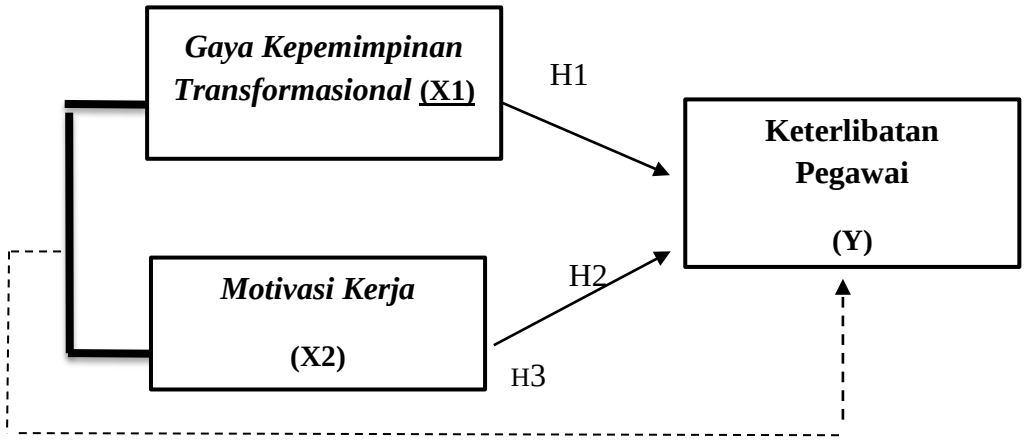
		Kerja : Apakah Jenis Kelamin Tertentu Lebih Diuntungkan	*Sampling* "	keterlibatan kerja dengan manfaat lebih kuat pada partisipan laki-laki.
3.	Eloh Bahiroh (2024)	Peran Kepemimpinan Transformasional dalam Meningkatkan Keterlibatan dan Motivasi Karyawan Milenial	Metode yang diguanakan yaitu kualitatif "Observasi literatur sistematis dengan pendekatan 'PRISMA"	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional ditunjang dengan teknologi digital, dapat memperkuat ketelibatan dan motivasi karyawan milenial melalui komunikasi, dan kesempatan pengembangan karier.
4.	Muhammad Iqbal (2019)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Kerja Guru SMPN 2 Plered Cirebon	Mengunakan metode "total sampling"	Berdasarkan hasil penelitian ini terdapat beberapa hasil yaitu : 1. Kepala sekolah sudah menerapkan kepemimpinan transformasional dengan baik sehingga membuat guru-guru mempersepsikan bahwa mereka mendapatkan perhatian khusus. 2. Tingkat motivai kerja guru berada pada kategori tinggi dan guru-guru merasa dihargai keberadaanya dan memiliki presepsi bahwa keinginan mereka untuk

Lanjutan Tabel 2.1

				menunjukkan keberadaannya disekolah.
5.	Riska Afiani (2021)	Peran Kepemimpinan Transformasional dalam Meningkatkan employee engagement dan Dampaknya pada Kinerja Pegawai.	menggunakan metode penelitian jenis deskriptif dan verifikatif.	Berdasarkan hasil penelitian ini dapat diketahui kepemimpinan transformasional dalam sektor publik cukup efektif, keterlibatan karyawan dalam kategori tinggi dan kinerja pegawai berada dalam kategori tinggi.

2.3 Kerangka Analisis

Untuk mengetahui keterikatan pengaruh antar variabel dapat dijelaskan pada kerangka pemerikiran berikut :



Gambar 2.1
Kerangka Analisis

Dari gambar diatas diketahui masing-masing dari variabel yaitu Kepemimpinan Transformasional (X), Motivasi Kerja (X2), dan Keterlibatan pegawai (Y)

Keterangan :

 : Arah secara parsial

 : Arah secara simultan

2.4 Definisi Oprasional

Table 2.2
Definisi Oprasional

Variabel	Definisi	Indikator	Alat ukur	Skala
1. Keterlibatan Pegawai (Y)	Keterlibatan pegawai pada Bawaslu merupakan keadaan yang memotivasi dalam diri individu sehingga mendukung totalitas dalam berkerja sehingga semangat dalam diri pegawai, mendedikasikan diri pada organisasi dan menyerap kemampuan secara optimal (Bakker & Lutfi, 2023).	1. *Vigor* (Semangat) 2.*Dedication* (Dedikasi) 3.*Absorption* (Penyerapan) (Bakker & Michael P. Leiter, 2004)	Kuesioner	Ordinal
2. Gaya Kepemimpinan a Transformasion al	Kepemimpinan transformasinal pada Bawaslu merupakan pemimpin yang memotivasi orang lain untuk melakukan lebih dari yang mereka awal rencanakan dan sering kali lebih dari yang mereka kira. menurut	1. Pengaruh yang ideal *(idealized influence)* 2.Stimulasi intelektual *(intellectual stimulation)* 3.Kepedulian secara perorangan *(individual consideratio)*	Kuesioner	Ordinal

Lanjutan Tabel 2.2

	(Bass & Riggio, 2005)	4. Motivasi yang inspirasional *(inspirational motivation)* (Bass dan Suriagiri,n.d. 2020)		
3. Motivasi Kerja (X2)	Motivasi kerja pegawai Bawaslu merupakan suatu dorongan atau keinginan sebagai pengerak kemauan dalam berkerja karna setiap motivasi mempunyai tujuan untuk mencapai sesuatu. Menurut Hasibuan (2017)	1. Kebutuhan akan prestasi *(need achivement)* 2. Kebutuhan akan afiliasi *(need affiliation)* 3. Kebutuhan akan kekuasaan *(need for power).* David C. McClelland (2022)	Kuesioner	Ordinal

2.5 Hipotesis Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2020) hipotesis merupakan suatu ide untuk mencari fakta yang harus dikumpulkan. Hipotesis adalah suatu pernyataan sementara atau dugaan paling memungkinkan yang masih harus dicari kebenarannya.

H1 : Diduga kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh terhadap keterlibatan pegawai Bawaslu Provinsi Bengkulu.

H2 : Diduga motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap keterlibatan pegawai Bawaslu Provinsi Bengkulu.

H3 : Diduga kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap keterlibatan pegawai Bawaslu Provinsi Bengkulu.