

BAB II

STUDI 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 Motivasi Kerja

Teori motivasi merupakan konsep yang bersifat memberikan penjelasan tentang kebutuhan dan keinginan seseorang serta menunjukkan arah tindakannya untuk mencapai tujuan. Menurut Malayu (2005:143) dalam (Tampi, 2014), motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi merupakan faktor yang kehadirannya dapat menimbulkan kepuasan kerja, dan meningkatkan kinerja karyawan.

Motivasi sendiri adalah reaksi yang timbul dari dalam diri seseorang sebagai dorongan karena adanya ransangan dari luar yang mempengaruhi untuk memenuhi tujuan tertentu. Motivasi merupakan keseluruhan proses pemberian motif bekerja para bawahan seemikian rupa, sehingga mereka mau bekerja dengan maksimal dan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efesiens. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka

mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Motivasi ini penting karena dengan motivasi diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Motivasi secara sederhana adalah faktor-faktor yang mendorong seseorang untuk berperilaku tertentu kearah tujuan yang akan dicapainya (Putra & Frianto, 2018).

Motivasi adalah suatu kondisi atau tindakan yang mendorong seseorang untuk melakukan sebuah pekerjaan atau kegiatan semaksimal mungkin untuk meningkatkan kinerja karyawan. (Tandjung, 2004) dalam (Putra & Frianto, 2018), Motivasi merupakan Persaingan dalam pencapain target yang ada, untuk mencapai target dan bersaing diperlukan motivasi yang tinggi untuk tenaga kerjanya, Sebagai alat pendorong motivasi didapatkan dari diri sendiri maupun luar diri dalam memenuhi target, yang bersifat pribadi ataupun kelompok dalam suatu organisasi. Pemberian motivasi merupakan suatu mata rantai yang dimulai dari kebutuhan, menimbulkan keinginan, menimbulkan tindakan, dan menghasilkan keputusan.

Menurut pendapat Malayu S.P Hasibuan (2009) “motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja individu, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk tercapainya tujuan

perusahaan. Setiap individu memiliki dorongan motivasional dasar yang berbeda-beda sehingga pemimpin atau manajer harus pandai menganalisis konsep motivasi dengan situasi yang terjadi. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja akan memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

Menurut Afandi (2018:23) “motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individual karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dilakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas”. Menurut (Mangkunegara, 2013) “motivasi kerja adalah suatu kondisi yang memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan dari motifnya”. Menurut Robbins (2016:201) motivasi merupakan kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan keorganisasian yang kondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu. Menurut beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan dorongan yang membuat seseorang menjadi bersemangat untuk melakukan usaha atau pekerjaan dengan baik sehingga tercapainya suatu tujuan yang diinginkan.

Sedarmayanti (2007) dalam (Suputra, 2016) mendefinisikan motivasi sebagai keseluruhan proses pemberian dorongan kepada bawahannya, sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasional dengan efektif dan efisien. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan kerja.

Adapun beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi menurut Hasibuan (2014) beberapa faktor dari motivasi antara lain adalah sebagai berikut :

1. Tanggung jawab

Tanggung jawab adalah melakukan semua tugas dan kewajibannya secara benar dan sungguh serta setiap menanggung segala resiko jika melakukan kesalahan terhadap pekerjaan yang dilakukan.

2. Pekerjaan itu sendiri

Keadaan dimana para karyawan menemukan dari melakukan tugas-tugas yang menarik, dan memanfaatkan kesempatan untuk belajar bertanggung jawab atas pekerjaannya.

3. Penghargaan

Pengakuan prestasi kerja yang dilakukan oleh seseorang karyawan dapat berupa jabatan, kesempatan mengembangkan diri maupun penghargaan dalam bentuk lainnya yang berujuan untuk memberikan semangat kepada karyawan.

4. Pengembangan dan kemajuan

Pengembangan dan kemajuan dalam suatu organisasi yang berhubungan dengan SDM bertujuan agar sdm tersebut semakin produktifitas dalam bekerja dan menciptakan perubahan yang positif.

Adapun beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja menurut Afandi (2018:24) mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu :

1. Kebutuhan hidup

Kebutuhan untuk mempengaruhi hidup, yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah makan, minum, perumahan, udara, dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku dan giat bekerja.

2. Kebutuhan masa depan

Kebutuhan akan masa depan yang cerah dan baik sehingga tercipta suasana tenang, harmonis dan optimisme.

3. Kebutuhan harga diri

Kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestasi dari karyawan dan masyarakat lingkungannya. Idealnya prestasi timbul karena adanya prestasi, tetapi tidak selamanya demikian. Akan tetapi perlu juga diperhatikan oleh pimpinan bahwa semangkin tinggi kedudukan seseorang dalam masyarakat atau posisi seseorang dalam organisasi semangkin tinggi pula prestasinya.

4. Kebutuhan pengakuan prestasi kerja

Kebutuhan atas prestasi kerja yang dicapai dengan menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan. Kebutuhan ini merupakan realisasi lengkap potensi seseorang secara penuh.

2.1.2 Proses Timbulnya Motivasi

Proses timbulnya motivasi seseorang merupakan gabungan dari konsep kebutuhan, dorongan, tujuan dan imbalan. Proses motivasi terdiri dari beberapa tahapan proses menurut Gitosudarno dalam (Cahyaningsih, 2019) yaitu :

1. Apabila dalam diri manusia itu timbul suatu kebutuhan tertentu dalam kebutuhan tersebut belum terpenuhi maka akan menyebabkan lahirnya dorongan untuk berusaha melakukan kegiatan tersebut.
2. Apabila kebutuhan belum terpenuhi maka seseorang kemudian akan mencari jalan bagaimana caranya untuk memenuhi keinginan.
3. Untuk mencapai tujuan prestasi secara formal tentang keberhasilan dalam mencapai tujuan prestasi yang diharapkan maka seseorang harus mendukung dengan kemampuan, keterampilan maupun pengalaman dalam memenuhi segala kebutuhan.
4. Melakukan evaluasi secara formal tentang keberhasilan dalam mencapai tujuan yang dilakukan secara bertahap.
5. Seseorang akan bekerja lebih baik apabila mereka merasa bahwa apa yang mereka lakukan dihargai dan diberikan suatu imbalan dan ganjarannya.
6. Dari gaji atau imbalan yang diterima kemudian seseorang tersebut dapat mempertimbangkan seberapa besar kebutuhan yang bisa terpenuhi dari gaji atau imbalan yang mereka terima.

2.1.3 Indikator Motivasi Kerja

Menurut Sondang P siagian (2008: 138) perlu dipahami indikator-indikator motivasi yaitu, sebagai berikut :

1. Daya Pendorong

Daya pendorong adalah semacam naluri, tetapi hanya suatu dorongan kekuatan yang luas terhadap suatu arah yang umum. Namun, cara yang

digunakan dalam mengejar kepuasan terhadap daya pendorong tersebut berbeda-beda setiap individu menurut latar belakang kebudayaan masing-masing.

2. Kemauan

Kemauan adalah dorongan untuk melakukan sesuatu karena terstimulasi ada pengaruh dari luar diri. Kata ini mengindikasikan ada yang akan dilakukan sebagai reaksi atas tawaran tertentu dari luar.

3. Kerelaan

Kerelaan adalah suatu bentuk persetujuan atas adanya permintaan orang lain agar dirinya mengabdikan suatu permintaan tertentu tanpa merasa terpaksa dalam melakukan permintaan tersebut.

4. Membentuk Keahlian

Membentuk keahlian adalah proses penciptaan atau pengubah kemahiran seseorang dalam suatu ilmu tertentu.

5. Membentuk Keterampilan

Ketrampilan adalah kemampuan melakukan pola-pola tingkah laku yang kompleks dan tersusun rapi secara mulus dan sesuai dengan keadaan untuk mencapai hasil tertentu.

6. Tanggung Jawab

Tanggung jawab sebagai suatu akibat lebih lanjut dari pelaksanaan peranan, baik peranan itu merupakan hak maupun kewajiban atau kepuasan. Secara umum tanggung jawab diartikan sebagai kewajiban untuk melakukan suatu atau berperilaku menurut cara tertentu.

7. Kewajiban

Kewajiban adalah suatu yang harus dilaksanakan atas sesuatu yang dibebankan kepadanya.

8. Tujuan

Tujuan merupakan pernyataan tentang keadaan yang diinginkan dimana organisasi atau perusahaan bermaksud untuk mewujudkannya dan sebagai pernyataan tentang keadaan diwaktu yang akan datang dimana organisasi sebagai kolektivitas mencoba untuk menimbulkannya.

Menurut Afandi (2018 : 29) dalam menyebutkan beberapa indikator dari motivasi kerja adalah sebagai berikut :

1. Balas Jasa

Segala sesuatu yang berbentuk barang, jasa, ataupun uang yang merupakan kompensasi yang diterima pegawai karena jasanya yang dilibatkan pada organisasi.

2. Kondisi Kerja

Kondisi suatu keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para pegawai yang bekerja didalam lingkungan tersebut. Kondisi kerja yang baik yaitu nyaman dan mendukung pekerjaan untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik.

3. Fasilitas Kerja

Segala sesuatu yang terdapat dalam organisasi yang ditempati dan dinikmati oleh pegawai, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaraan pekerjaan.

4. Pengakuan dari atasan

Pernyataan yang diberikan dari atasan apakah pegawainya sudah menerapkan akan motivasi yang telah diberikan atau tidak.

5. Prestasi kerja

Hasil yang dicapai atau yang diinginkan oleh semua orang dalam bekerja untuk tiap orang tidaklah sama yaitu berbeda.

6. Pekerjaan itu sendiri

Pegawai yang mengerjakan pekerjaannya dengan sendiri apakah pekerjaan bisa menjadi motivasi untuk pegawai yang lainnya.

Adapun juga beberapa indikator motivasi yang mengacu pada teori yang dikemukakan oleh Maslow (1950) adalah sebagai berikut :

1. kebutuhan akan aktualisasi diri adalah kebutuhan dalam mengembangkan potensi diri untuk mencapai kinerja yang optimal.
2. kebutuhan akan harga diri adalah kebutuhan untuk dihargai orang lain dalam lingkungan kerja. Hal ini tentunya dapat mendukung orang tersebut untuk bekerja dengan giat.
3. kebutuhan sosial adalah kebutuhan akan rasa untuk dapat diterima dalam kelompok serta proses interaksi untuk melakukan pekerjaan.
4. kebutuhan rasa aman adalah kebutuhan untuk memperoleh jaminan dan rasa aman tenteram terlepas dari bahaya yang mengancam serta terbebas dari rasa ketakutan kehilangan pekerjaan.

2.1.4 Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan merupakan hal yang wajib dimiliki oleh seorang pemimpin. Hal ini dikarenakan kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar dapat bekerja guna mencapai tujuan dan sasaran. Kepemimpinan transformasional, yaitu jenis kepemimpinan yang menginspirasi para pengikutnya dan memiliki pengaruh luar biasa untuk para pengikutnya. Pemimpin transformasional juga pemimpin yang mampu mendatangkan perubahan didalam diri setiap individu yang terlibat atau bagi seluruh organisasi untuk mencapai kinerja yang semakin tinggi. Oleh karena itu pemimpin transformasional mengajarkan pengikut mereka untuk menjadi seorang pemimpin dalam diri mereka sendiri (Regina, 2023).

Robbins (2007:90) pengertian kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang menginspirasi dan memotivasi para pengikutnya untuk menyampingkan kepentingan pribadi mereka demi kebaikan organisasi dan mereka mampu memiliki pengaruh yang luar biasa pada diri para pengikutnya. Mereka menaruh perhatian terhadap kebutuhan pengembangan diri para pengikutnya, mengubah kesadaran para pengikut atas isu-isu yang ada dengan cara membantu orang lain memandang masalah lama dengan cara yang baru, serta mampu menyenangkan hati dan menginspirasi para pengikutnya untuk bekerja keras guna mencapai tujuan bersama.

Defenisi kepemimpinan transformasional menurut (hater 1988, dalam (Azhari & Sutisna, 2016) merupakan pemimpin yang karisamatik dan mempunyai peran sentral dan strategis dalam membawa organisasi mencapai tujuannya.

Pemimpin transformasional juga harus mempunyai kemampuan untuk menyamakan visi masa depan dengan bawahannya, serta mempertinggi kebutuhan bawahan pada tingkat yang lebih tinggi dari pada apa yang mereka butuhkan.

Bass (1990) dalam (Cahyaningsih, 2019), mendefenisikan kepemimpinan transformasional sebagai kemampuan pemimpin mengubah lingkungan kerja, motivasi kerja, dan pola kerja dan nilai-nilai kerja yang dipersepsikan bawahan sehingga mereka lebih mampu mengoptimalkan kinerja untuk mencapai tujuan organisasi. Pemimpin memperlakukan bawahannya dengan cara yang paternalistik, membimbing dalam segala situasi, membantu kapanpun bawahan mereka saat membutuhkan, memberikan pengetahuan yang mereka miliki, mengasah keterampilan dan memperlakukan bawahan secara adil dan setara.

Kepemimpinan transformasional hadir dalam kehidupan dunia kepemimpinan dapat menjadi jawaban atas berbagai macam persoalan tentang tantangan pada zaman saat ini, dimana pada zaman sekarang banyak perubahan. Bukan lagi zaman ketika manusia dapat menerima segala apa yang menimpanya, tetapi pada zaman sekarang sangat berbeda pada zaman dulu karena pada zaman sekarang banyak manusia yang mengkritik dan meminta yang layak dari apa yang diberikannya secara kemanusiaan.

Oleh karna itu kepemimpinan transformasional pada zaman sekarang tidak hanya didasarkan pada kebutuhan akan penghargaan diri, tetapi juga dapat menumbuhkan kesadaran atas adanya pemimpin untuk mengambil alih dalam berbuat yang terbaik sesuai dengan kajian perkembangan manajemen dan kepemimpinan yang memandang manusia, kinerja, dan pertumbuhan organisasi

merupakan sisi yang paling berpengaruh (Diana 2019) dalam (Sofiah Sinaga et al., 2021).

James McGregor Burns merupakan seorang ilmuwan yang pertama kali mengemukakan tentang konsepsi kepemimpinan transformasional. Bernard Bass dalam kaitannya dengan kepemimpinan transformasional mengatakan bahwa :

“Transformational leaders transform the personal values of followers to support the vision and goals of the organization by fostering an environment where relationships can be formed and by establishing a climate of trust in which visions can be shared”.

Penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa seseorang pemimpin transformasional harus mampu mentransformasikan secara optimal tentang sumber daya organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang bermakna sesuai dengan target yang telah ditentukan. Sedangkan dalam indikatornya, dengan cara memberikan pembaharuan, memberi teladan, mendorong kinerja bawahan, mengharmoniskan lingkungan kerja, memberdayakan bawahan, bertindak atas sistem nilai, serta meningkatkan kemampuan dan mampu menghadapi dalam situasi yang rumit (Sofiah Sinaga et al., 2021).

Menurut (Nothouse, 2013) dalam (Eny Machsusiyah Zin et al., 2023) Kepemimpinan transformasional yang murni adalah kepemimpinan yang bersifat sosial dan peduli dengan kebaikan bersama, pemimpin transformasional yang bersifat sosial ini mengalahkan kepentingan mereka sendiri demi kebaikan orang lain.

Kepemimpinan transformasional membantu bawahannya untuk menjadi responsif terhadap pekerjaan, menumbuhkan kepercayaan dan rasa hormat bawahan terhadap pemimpin, serta menginspirasi mereka untuk melakukan lebih baik dalam pekerjaannya. 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 pikirkan sebelumnya. Pengikut seorang pemimpin transformasional merasa adanya kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan hormat terhadap pemimpin tersebut (Affandi & Guspul, 2023).

Inovasi pada kepemimpinan transformasional sangat dibutuhkan pada era sekarang. Adanya sosok pemimpin yang bisa mengerti bawahan adalah hal yang sangat diharapkan. Dengan itu akan tercipta suatu manajemen yang selaras dan sesuai dengan visi dan misi. Dengan pemimpin yang bisa menciptakan visi menjadi aksi, dan sosok pemimpin yang imajiner juga diharapkan lahir dengan gaya transformasional. Pada gaya transformasional akan terbuka antara pemimpin dan bawahan, sehingga kritik dan saran akan terdengar langsung oleh pemimpin, dengan kebijakan-kebijakan tersebut diharapkan dapat memajukan suatu pradaban dengan cara yang unik.

2.1.5 Indikator Kepemimpinan Transformasional

Menurut Northouse (2013:181) mengungkapkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki empat indikator yaitu :

1. Karisma (Charismatic)

Memberikan visi dan misi, menanamkan rasa bangga, mendapatkan perhatian (respec) dan kepercayaan (trust). Pemimpin transformasional terlihat karismatik oleh pengikutnya dan mempunyai suatu kekuatan dan pengaruh.

2. Inspirasi (Inspirasional)

Mengkomunikasikan ekspetasi yang tinggi, menggunakan simbol untuk memfokuskan upaya, mengekspresikan tujuan dengan cara yang sederhana.

3. Stimulasi Intelektual (Intelektual Stimulation)

Menghargai ide-ide bawahan (promote intelegence), mengembangkan rasionalisasi dan melakukan pemecahan masalah secara cermat.

4. Pertimbangan Individu (Individualized Consideration)

Memberikan perhatian pada pribadi, menghargai perbedaan setiap individual, memberikan nasehat dan penghargaan.

Bernard M. Bass (1997), mengatakan ada empat indikator dalam Kepemimpinan transformasional, indikator tersebut adalah :

1. Inspirational Motivation

Pemimpin transformasional memiliki visi yang jelas. Mereka mampu mengartikulasikan visi mereka kepada anggota tim.

2. Intellectual Stimulation

Pemimpin transformasional tidak hanya menantang status tetapi mereka juga mendorong kreativitas dikalangan anggota tim. Pemimpin mendorong anggota timnya untuk mengeksplorasi cara baru dalam melakukan sesuatu dan kesempatan baru untuk belajar.

3. Individualized Consideration

Kepemimpinan transformasional juga melibatkan, menawarkan dukungan dan dorongan kepada masing-masing individu dalam tim. Mereka juga menjaga jalur komunikasi tetap terbuka sehingga anggota tim merasa bebas untuk berbagai ide dan memberikan pengakuan langsung dari kontribusi unik dari setiap anggota tim.

4. Idealized Influence

Pemimpin transformasional berfungsi sebagai panutan bagi pengikutnya. Mereka tidak hanya memimpin tetapi mereka juga memberikan contoh nyata.

2.1.6 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Kerja karyawan

Yukl (2010) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang memiliki sikap pembelajaran tim, saling kerjasama, dan saling mempercayai. Dengan gaya kepemimpinan transformasional para pengikut akan merasakan kepercayaan, kekaguman, kesetiaan dan penghormatan terhadap pemimpin, dan para pengikutnya termotivasi untuk melakukan lebih dari yang awalnya diharapkan. Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh secara positif terhadap motivasi karyawan karena gaya kepemimpinan tersebut menjadi panutan dan sumber kepercayaan bagi karyawan untuk bekerja dengan baik.

Sedarmayanti (2007) mendefinisikan motivasi sebagai keseluruhan proses pemberian dorongan kepada bawahannya, sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasional dengan efektif dan efisien. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seorang

agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan kerja.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Putra, 2019) yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan di Spazzio Kuta Bali hotel, menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan, dimana semakin baik penerapan kepemimpinan transformasional maka dipastikan pula semakin tinggi tingkat motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan.

Taruno dan Zain (2012) menyatakan bahwa, gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif terhadap motivasi kerja, karena semakin tinggi sikap yang ditunjukkan oleh pemimpin mengenai gaya kepemimpinan transformasional semakin tinggi pula motivasi kerja yang ditunjukkan oleh karyawan.

Anne *et al.* (2008) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif terhadap motivasi kerja. Tucunan (2014) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki hubungan yang positif terhadap motivasi karyawan, karena semakin kuat kepemimpinan transformasional maka motivasi karyawan akan semakin kuat.

Nugraheny (2009) menyatakan bahwa, kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan dengan motivasi karyawan karena cara gaya kepemimpinan tersebut diterima baik oleh karyawan dan cara penerapannya cocok diterapkan diperusahaan. Piccolo dan Judge (2004) juga menyatakan hal yang

sama bahwa kepemimpinan transformational memiliki pengaruh yang positif terhadap motivasi kerja.

Berdasarkan landasan teori diatas dan hasil penelitian terdahulu maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan dan positif secara langsung terhadap motivasi kerja karyawan. Artinya adalah semakin kuat pemahaman dan pelaksanaan kepemimpinan transformasional maka semakin kuat motivasi kerja karyawan.

2.2 Hasil Penelitian yang Relevan

Penelitian yang relevan merupakan acuan bagi penelitian dalam membuat penelitian. Penelitian yang relevan ini berisikan tentang penelitian orang lain yang dijadikan sebagai sumber atau bahan dalam membuat penelitian.

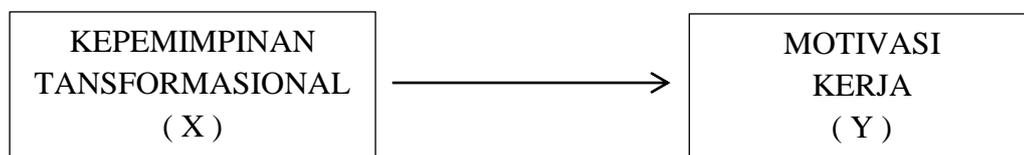
Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

NO	Peneliti	Judul	Hasil Penelitian
1	Gusti alit suputra, IG.A. Manuati Dewi, Gede Adyana Sudibya.	Pengaruh kepuasan kerja, dukungan organisasional, dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja karyawan di Bank Mandiri Tbk.	Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi karyawan, gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap motivasi kerja.
2	Komang Anik Yuliaarnita	Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sorga Indah Handicrafts.	Dari hasil penelitian yang telah dilakukan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara simultan maupun parsial.
3	Roy Johan Agung Tucunan, Wayan Gede Supartha, I Gede Riana.	Pengaruh kepemimpinan Transformasional terhadap Motivasi dan kinerja karyawan pada PT. Pandawa.	Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap motivasi dan kinerja karyawan.
4	Komang Andi Praditya Maha Putra, I Gde Adnyana Sudibya	Pengaruh kepemimpinan transformasional, terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan, di Spazzio Kuta Bali Hotel.	Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan yaitu kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.
5	Bryan Johannes Tampi	Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia, Tbk.	Dari hasil penelitian, bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
6	Dzikrillah Rizqi Amalia Bambang Swasto Heru Susilo	Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja (karyawan pabrik gula malang)	Gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pabrik gula malang.

NO	Peneliti	Judul	Hasil Penelitian
7	Wawan Apriyanto R. Budhi Satrio	Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Gerai Adicipta Nusantara.	Gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Gerai Adicipta Nusantara dengan nilai signifikan $0,00 < 0,05$ yang berarti nilai signifikan $0,00$ lebih kecil dari $0,05$.
8	Ipda Gusmartia Nur & Herman Sjahruddin.	Pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai STTP Gowa.	Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai STTP Gowa, dan motivasi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai STTP Gowa.

2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual penelitian adalah hal yang berkaitan atau hubungan antara variabel-variabel penelitian atau konsep satu dengan konsep yang lainnya dari masalah yang ingin diteliti. Kerangka konseptual didapatkan dari konsep ilmu atau teori yang dipakai sebagai landasan penelitian



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

Keterangan :

X : Variabel Independen (Kepemimpinan Transformasional)

Y : Variabel Dependen (Motivasi Kerja)

2.4 Definisi Operasional

Defenisi oprasional adalah pernyataan yang menerangkan tentang defenisi, indikator dan alat ukur dari variabel-variabel yang diteliti dalam penelitian, tabel dibawah ini memaparkan defenisi oprasional penelitian sebagai berikut :

Tabel 2.2
Defenisi Oprasional

Variabel	Defenisi	Indikator	Alat Ukur	Skala
Kepemimpinan transformasional	Kepemimpinan transformasional adalah salah satu gaya kepemimpinan yang modern yang mampu mengimple-mentasikan visi misi menjadi aktivitas dengan memberikan pemahaman yang jelas terhadap karyawan oleh pemimpin Bank BPR Ipuh Kabupaten Mukomuko.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Karisma 2. Inspirasi 3. Stimulasi Intelektual 4. Pertimbangan Individu. <p><i>Menurut Northouse (2013:181)</i></p>	Kuesioner	Ordinal
Motivasi Kerja	Motivasi merupakan dorongan yang membuat seseorang menjadi bersemangat untuk melakukan usaha atau pekerjaan dengan baik sehingga tercapainya suatu tujuan yang	<ol style="list-style-type: none"> 1. Daya pendorong 2. Kemauan. 3. Kerelaan. 4. Membentuk keahlian. 5. Membentuk ketrampilan 6. Tanggung jawab 7. Kewajiban 	Kuesioner	Ordinal

	diinginkan oleh karyawan Bank BPR Ipuh Kabupaten Mukomuko.	8. Tujuan. <i>Menurut Sondang P Siagian (2008:138)</i>		
--	--	---	--	--

Dari defenisi oprasional variabel Kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja yang diadopsi dari penelitian dari :

1. Kepemimpinan Transformasional (X), penelitian Septi Maryani (2021), dengan judul “ Pengaruh Transformational Leadership Terhadap Intrinsic Motivation pada Karyawan Bank BRI Cabang Curup”.
2. Motivasi Kerja (Y) penelitian Deyalni Marta Kentari (2023), dengan judul “Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Federal Internasional Finance(FIF) Group Kabupaten Mukomuko”.

2.5 Hipotesis

Berdasarkan latar belakang dan landasan teori, perumusan masalah serta penelitian terdahulu, maka hipotesis yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah :

H1 : Diduga Kepemimpinan Transformasional berpengaruh secara signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan Bank BPR, Ipuh Kabupaten Mukomuko.