**BABII TINJAUANPUSTAKA**

**2.1KepemimpinanTransformasional**

**2.1.1PengertianKepemimpinanTransformasional**

MenurutRobbins(2020:262)kepemimpinantransformasionaladalah para pemimpinyangdapat memotivasiparapengikutuntuk melaksanakandan mengelolakepentinganmerekasendiri untukkepentinganorganisasidengan keramahansecaraindividual,stimulasiintelektual,dan pengaruhyang ideal semuanyaakanmenghasilkanupayaekstradaripekerjauntukefektivitasorganisasi

yanglebihbaik.

Suwatno(2019:107)memberikan pendapatyaknikepemimpinan transformasionalialahkepemimpinan yangmempengaruhipegawaihingga membuatpegawaimerasa sebuahrasapercaya diri,bangga,loyalitasdanrasa hormatkepadapimpinannyadanjugamemilikimotivasiuntukmelakukanlebih

dariyang diharapkan.

Menurut Sodikin(2021:163)kepemimpinantransformasionalmerupakan kepemimpinanyanglebihmenekankanpadapergeserannilai dankepercayaan pemimpin,sertauntuk melihatkebutuhanpengikutnya.SedangkanMenurut Northose(2019:177)kepemimpinantransformasionalmerupakanpemimpinyang

memilikisifatsosialyangtinggidan peduliakankebaikanbersama.

**2.2.2Ciri-CiriKepemimpinanTransformasional**

Adapundalamteorinya,menurutSuriagiri(2020:29)memiliki4(empat)

perilakuspesifikdariKepemimpinanTransformasionalSeorangpemimpindapat

13

dikategorikanmempunyaisifatkepemimpinantrasformasionalmanakalamemiliki perilakusebagaiberikut:

1. *Credible*,artinyamempunyaisifatkonsistendankomitmenyangtinggiapa

yangdiucapkannyadenganyangdiperbuat.

2. *CreationOpportunities*,artinyamenciptakanpeluangbagioranglainuntuk meningkatkan pengetahuandan ketrampilan.

3. *Carying*, artinya menunjukkan kepedulian kepada orang lain sehingga membuatbawahanmerasadiakuimenjadibagiandariorganisasi.

4. *Communication*, artinya mempunyai ketrampilan komunikasi yang baik denganorang lain.

**2.2.3DimensiKepemimpinanTransformasional**

Suwatno(2019:114)menemukanlimadimensikepemimpinan transforma- sionalyang memilikivaliditasdiskriminanantarasatudenganlainnyasebangai berikut:

1. Visi(*Vision*)

Yang dimaksuddenganvisiialahsuatudimensiKepemimpinanterpenting sertadiangkatmelaluikonstruklebihluas,yaknikharisma. Penemuanempiris memberikandukunganataspernyataanini.DariHasilmetaanalisismenunjukan jikakarismapaling kuatberasosiasidenganukuranefektivitassepertikepuasan pegawaiterhadappimpinan.Parapenelitisangatkritis tentangcarakarisma didefinisikan.Visimerupakansalahsatu darilimaelemenkarisma.Lebihlanjut iapunmenyatakan,pimpinanyangkarismatikmemperlihatkansejumlahperilaku

yangdi dalamnya terdapat artikulasi suatu ideologyyangakan meningkatkan

kejelasansasaran, focustugas,kesatuan, dankeharmonisannilai.Makadariituvisi ialahsuatugambaranpalingidealatasmasadepanyangdijadikandasaruntuknilai- nilaiorganisasional.

2. KomunikasiInspirasional(*InspirationalCommunication*)

Motivasiinspirasionalsudahdilihatsecaradetailsebagai komponen terpenting darisuatuKepemimpinanTransformasional,konstrukinimemberikan definisisecara beranekaragam.Pimpinankarismatikmenggunakanpendekatan inspirasionaldanpencakapanemosionaluntukmeningkatkanmotivasipegawaidan mentransendensikanminatpribadibagikepentingan kelompok.Karismadan isnpirasi motivasional dapat dilihat manakalapimpinanmenggambarkan masa depanyang diinginkan,mengartikulasikan bagaimanahaltersebutdapatdicapai, memberikan contoh untuk diikuti, menetapkan standar-standar kinerja, dan

memperlihatkanpertimbanganyangmatangsertakeyakinan.

3. Kepemimpinanyangmendukung(*SupportiveLeadership*)

Salahsatufaktoryang membedakanKepemimpinanTransformasional denganteori-teoriKepemimpinanyang baruadalahdimasukkannyapertimbangan individualdalammodelTransformasional.Pertimbanganindividualini terjadi manakalapimpinantelahmengembangkanorientasikearah pegawaidan memperlihatkanperhatian individualkepadapegawaiserta meresponsecaralayak padakebutuhanpegawaisecarapersonal.*SupportiveLeadership*behaviouradalah perilakuyangdiarahkankepadakepuasanatas kebutuhandanpreferensipegawai seperti memperlihatkan kepedulian atas kesejahteraan pegawai, menciptakan

lingkungankerjayangnyaman,akrab,dan penuhdengandukunganpsikologis.

4. StimulasiIntelektual(*IntellectualStimulation)*

Stimulasiintelektualmerujukpada perilaku-perilakuyangdapat meningkatkanminatdankewaspadaanpegawaiatas munculnyamasalah.Dengan demikian,haliniakan mengembangkan kemampuanpegawaidan kecenderungan untukberpikirtentangmasalah-masalahyangada dalamperspektifyangbaru. Pengaruh stimulasiintelektualakandapat dilihatdaripeningkatankemampuan pegawaidalammengonseptualisasi,komprehensi, menganalisis masalah-masalah, danmeningkatkankualitassolusi-solusiyang dapatmerekahasilkan.Stimulasi intelektualsebagaisesuatuyangditujukanuntuk meningkatkanminat,kesadaran, dankewaspadaanpegawaiakan berbagaimasalahdalamorganisasidan meningkatkankemampuanpegawaiuntukmemikirkanberbagaimasalahtersebut

dalamcarapandangyangbaru.

5. KesadaranPersonal(*PersonalRecognition*)

Istilahkesadaranpersonaluntuk menangkapatau menjelaskanaspekdari *contingentrewerd*yangsecarakonseptual berhubungandenganKepemimpinan Transformasional.Kesadaranpersonalterjadimanakalapimpinanmengindikasikan bahwadiamenghargaiusaha-usahaindividudan memberiimbalanataspencapaian kinerjakonsistendenganvisimelaluipujiandanpengakuanterbukaatas usaha pegawainya.Dia jugamendefinisikankesadaranpersonalsebagaipemberian hadiahdalambentukpujiandanpengakuanterbukauntukusahayangdilakukan

ataspencapaianusaha-usahatertentu.

**2.2.4IndikatorKepemimpinanTransformasional**

MenurutYukl(2020:67)mengemukakanbahwakepemimpinantransforma- sionalmemilikiempatdimensiatauciri-ciri,yaitusebagaiberikut:

1. *Idealizedinfluence*(Karismatik)yaitupimpinanyangmempunyaikarismadan kekuatan sertapengaruh yangbesaruntukmemberikanmotivasibawahan dalammelaksanakanpekerjaan.Bawahanmempercayaipimpinan karena pimpinan dapat menunjukan perilaku yang mengesankan yang membuat

pimpinandiseganisertadapatmenjadicontohbagipengikutnya.

2. *Inspirational motivation* (inspirasi dan motivasi) perilaku pemimpin yang menginsfirasi danmeransang antusiasme bawahan terhadapprestasi, serta mendemontrasikan komitmennya terhadap tujuan instasi serta meningkatkanoptimismedanantusiasmebawahandalammencapaitujuan

instasi.

3. *Intellectual simulation* (Stimulasi Intelektual) perilaku pimpinan dalam menciptakan ide-ide baru untuk menciptakan kemajuan pada sebuah organisasi serta menjadi pimpinan yang mampu mempengaruhi bawahan untuk dapat menemukan persfektifbaru yang diharapkan dapat menjadi

pemecahmasalahyangsedangatauakandihadapiolehsebuahorganisasi.

4. *Individualized Consideration* (Perhatian secara individual) yaitukesediaan daripimpinanuntuk mendengarkansarandariparabawahansertaperhatian pimpinanterhadappengembangan karirparapegawai danmemperhatikan fasilitasyangdidapatolehpegawainyaagarterjalin hubunganyangbaik antara atasandanbawahan.

**2.2LingkunganKerja**

**2.2.1PengertianLingkunganKerja**

Lingkungan kerja dalam suatu instasi sangat penting untuk diperhatikan manajemen.Meskipunlingkungankerjatidak melaksanakan proses produksi dalam suatu instasi,namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh lansungterhadapparapegawaiyangmelaksanakanproses produksitersebut. Lingkungan kerja adalah suasana dimana pegawaimelakukanaktivitassetiap

harinya.

Sofyandi(2020:38) mendefinisikan“Lingkungankerjasebagaiserangkaian faktoryang mempengaruhikinerjadarifungsi-fungsi/aktivitas-aktivitas manajemen sumber dayamanusia yangterdiri dari faktor-faktor internalyang bersumberdaridalamorganisasi”.

Sunyoto(2019:43) mengemukakan“Lingkungankerjaadalahsegala sesuatuyangadadisekitarparapekerjadanyang dapatmemengaruhidirinyadalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik,

penerangandan lain-lain.”

Menurut Basuki dan Susilowati (2020:31-47) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di lingkungan yang dapat mempengaruhi baik secaralangsung maupun tidak langsung seseorang atau sekelompok orang di

dalammelaksanakanaktivitasnya.

Menurut Mangkunegara (2018:17) lingkungan kerja yangdimaksud antara lain uraianjabatan yangjelas, target kerja yang menantang, polako-

munikasi kerja yang efektif, iklim kerja dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

Nitisemito(2021:183)menyatakanbahwalingkungankerjaadalahsegala

sesuatuyangadadisekitarparapekerjadanyangdapatmempengaruhidirinya dalammenjalankantugas-tugasyang dibebankan.

Berdasarkan pengertiandiatasdapatdisimpulkan bahwalingkungankerja merupakansalahsatufaktor yang dapatmempengaruhisemangatdangairahkerja pegawai.Lingkungankerjaadalahseagalasesuatuyangadadisekitarpekerjadan

dapatmempengaruhidirinyadalammenjalankantugas-tugasyang dibebankan.

**2.2.2Jenis-JenisLingkunganKerja**

Lingkungankerjamerupakanfaktor-faktormanusiayang terdiridarifisik mupun nonfisikdalam suatuorganisasi.Irianto(2020:46)menyatakanbahwa lingkungankerjadapatdibagimenjadiduayaitulingkungan kerjafisikdan lingkungankerjanonfisik. Jenis-jenislingkungankerjadapatdijelaskansebagai berikut:

1. LingkunganKerjaFisik

Lingkungan kerjafisikmerupakansemuakeadaanberbentukfisikyang terdapatdisekitar tempatkerjayangdapatmempengaruhipegawaibaiksecara langsung maupunscaratidaklangsung.MenurutSastrohadiwiryo,dkk(2019:34) lingkungan kerjafisikdapatdibagidalamduakategori,yaknilingkunganyang langsungberhubungan dengan pegawai (Seperti:pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya)danlingkunganperantaraataulingkunganumumdapatjugadisebut

lingkungan kerja yangmempengaruhi kondisi manusia, misalnya:temperatur,

kelembaban,sirkulasiudara,pencahayaan,kebisingan,getaran mekanis,bau tidak sedap,warna,dan lain-lain.Lingkungankerjadibentukoleh berbagaiunsur,yakni suhuudaradankelembaban, sirkulasiudara,pencahayaan,kebisingan, getaran mekanis,bau-buan,dan lain-lainnya.Lingkungankerjafisikadalahsegalasesuatu yangadadisekitarpara pekerjayangdapatmempengaruhidirinyadalam menjalankantugas-tugasyangdibebankan,misalnyapenerangan,suhuudara,ruang gerak, keamanan, kebersihan, musikdanlain-lain.Carauntuk memperkecil pengaruhlingkunganfisik terhadappegawai, makalangkahpertamaadalahharus mempelajarimanusia, baikmengenaifisikdan tingkahlakunyamaupunmengenai fisiknya,kemudiandigunakansebagaidasar memikirkanlingkunganfisikyang sesuai.

2. LingkunganKerjaNonFisik

Lingkungankerjanonfisikadalahsemuakeadaanyang terjadiyang berkaitandenganhubungankerja,baik hubungandenganatasan maupun hubungan sesamarekan kerja,ataupunhubungandengan bawahan.Lingkungannonfisikini jugamerupakankelompoklingkungankerjayang tidakbisadiabaikan.Instasi hendaknyadapatmencerminkankondisiyangmendukungkerjasamaantaratingkat

atasan,bawahan maupunyangmemilikistatusjabatanyangsamadiinstasi.

**2.1.3AspekLingkunganKerja**

MenurutSimanjuntak(2019:39) lingkungan kerja dapat dibagi menjadi beberapa bagian atau bisadisebut juga aspek pembentuk lingkungan kerja, bagian-bagian itu bisadiuraikansebagaiberikut:

1. Pelayanankerja

Pelayanan pegawai merupakan aspek terpenting yang harusdilakukan oleh setiapinstasiterhadaptenagakerja. Pelayananyangbaik dari instasi akan membuat pegawai lebih bergairah dalam bekerja, mempunyai rasa tanggung jawabdalam menyelesaikanpekerjaannnya,sertadapatterusmenjaga namabaikinstasimelaluiproduktivitaskerjanyadantingkahlakunya.Pada

umumnyapelayananpegawaimeliputibeberapahalyakni:

a. Pelayananmakandan minum. b. Pelayanankesehatan.

c. Pelayanankamarkecil/kamarmandiditempatkerja,dansebagainya.

2. KondisiKerja

Kondisi kerja pegawai sebaiknya diusahakan oleh manajemen instasi sebaik mungkin agar timbul rasa aman dalam bekerja untuk pegawainya, kondisi kerja ini meliputi penerangan yang cukup, suhu udara yangtepat,kebisinganyangddapatdikendalikan,pengaruhwarna,ruanggerak

yangdiperlukandankeamanankerjapegawai.

3. Hubunganpegawai

Hubunganpegawaiakansangatmenentukandalam menghasilkan produktivitaskerja.Halainidisebabkankarenaadanyahubunganantara motivasi serta semangat dan kegairahan kerja dengan hubungan yang kondusif antar sesama pegawai dalam bekerja, ketidak serasianhubungan antara pegawai dapat menurunkan motivasi dan kegairahan yang akibatnya akan dapat

menurunkanproduktivitaskerja.

**2.2.4IndikatorLingkunganKerja**

MenurutRobbinsdanCoutler(2020:34),indikator-indikatoryangterdapat dilingkungankerja,yaitu:

1. Suhu Udara

Suhu adalah suatuvariabel dimanaterdapatperbedaanindividualyang besar.Dengandemikian untukmemaksimalkanproduktivitas,adalahpenting bahwapegawaibekerjadisuatu lingkungandimanasuhudiatursedemikian rupa sehingga berada diantara rentang kerja yang dapat diterima setiap individu. Manusia dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luarjika perubahan temperaturluartubuhtidaklebihdari20%untukkondisipanasdan35%untuk

kondisidingin,darikeadaannormaltubuh.

2. Kebisingan

Buktidaritelaah-telaahtentangsuaramenunjukkanbahwasuara-suarayang konstanataudapatdiramalkan padaumumnyatidak menyebabkan penurunan prestasikerjasebaliknyaefekdarisuara-suarayang tidakdapatdiramalkan memberikan pengaruh negatifdan mengganggu konsentrasi pegawai. Kriteria pekerjaanmembutuhkankonsentrasi,makasuarabisinghendaknyadihindarkan

agarpelaksanaanpekerjaandapatdilakukandenganefisien.

3. Penerangan

Bekerja padaruanganyanggelap dan samar-samarakanmenyebabkan keteganganpadamata.Intensitascahaya yangtepat dapatmembantupegawai dalammemperlancaraktivitaskerjanya.Tingkatyangtepatdariintensitascahaya

juga tergantung pada usia pegawai. Pencapaian prestasi kerja pada tingkat

penerangan yanglebihtinggi adalah lebihbesaruntukpegawaiyanglebihtua dibandingyanglebihmuda.

4. Mutu Udara

Merupakanfaktayangtidakbisadiabaikanbahwa jikamenghirupudara yangtercemarmembawaefekyangmerugikanpadakesehatanpribadi.Udarayang tercemardapat mengganggukesehatan pribadi pegawai.Udarayangtercemardi lingkungankerjadapatmenyebabkansakitkepala,mataperih,kelelahan,lekas

marahdandepresi.

5. Keamananditempatkerja.

Gunamenjaga tempatdankondisilingkungankerjatetapdalam keadaan aman, makaperludiperhatikanadanyakeamanandalambekerja.Olehkarenaitu faktor kemanan perlu diwujudkkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjagakeamananditempatkerjaadalahdenganmemanfaatkantenagaSatuan

PetugasKeamanan(SATPAM)sertamendirikanposkeamanansetempa.

**2.3MotivasiKerja**

**2.3.1PengertianMotivasiKerja**

Manajemensumberdayamanusiapadadasarnya berisikan langkah-langkah perencanaan,penarikan, seleksi,pengembangan,pemeliharaandan penggunaan sumberdayamanusiauntuk mencapaitujuantertentu,baiktujuanindividual maupun organisasi. Keberhasilan pengelolaan instasi bisnis sangat ditentukan olehefektivitaskegiatanpendayagunaansumberdayamanusia.Dalam halini,

seorang manajer harus memiliki teknik yang dapat memelihara prestasi dan

kepuasankerja,antaralaindenganmemberikanmotivasikepadapegawaiagar dapatmelaksanakantugasdenganketentuanyang berlaku.

MenurutSamsudin(2020:281),“motivasikerjaadalah proses mempengaruhiatau mendorongdariluarterhadapseseorangatausekelompokkerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang ditetapkan”. Menurut Sunyoto (2019:4),“motivasikerjaadalahsebagaikeadaanyangmendorong keinginan individuuntukmelakukankegiatan-kegiatantertentuuntuk mencapai keinginannya”.MenurutFahmi(2019:107), “motivasikerjaadalahaktivitas perilakuyangbekerjadalamusahauntukmemenuhikebutuhan-kebutuhanyang

diinginkan”.

Berdasarkanpengertianmotivasikerjamenurutparaahlidi atas,makadapat disimpulkanbahwa motivasikerjaadalahsuatu kondisiatau keadaandimana dimaksudkanuntukmempengaruhimaupunmendorongseseorang untuk melakukansesuatuatautindakandengantujuanuntuk memenuhikebutuhanhidup sepertiyang diinginkan. Denganadanyamotivasidalamdiriseseorang, makaakan denganmudahuntukmengarahkandanmenggerakanorang tersebutuntuk melakukansesuatuhalsepertiyangdiinginkanuntuk mencapai tujuanyang dikehendaki.Motivasiuntuksetiapindividudalam melakukansesuatupada dasarnyaberbeda-beda,sehinggahalini menjadisalahsatu masalahyang harus dihadapiolehmanajemen karenamotivasiyangmenurun dalamdiripegawaiakan

berpengaruhlangsungterhadapkinerjapegawai.

**2.3.2TujuanMotivasiKerja**

MenurutFaridadanHartono(2020:26)tujuanmotivasikerjaantaralain sebagaiberikut:

1. Meningkatkanmoraldankepuasankerjapegawai

2. meningkatkanproduktivitaskerjapegawai

3. Mempertahankankestabilankerjapegawai

4. Meningkatkankedisiplinanpegawai

5. Mengefektifkan pengadaanpegawai

6. menciptakansuasanadanhubungankerjayangbaik

7. meningkatkanloyalitas, kreativitasdan partisipasipegawai

8. Meningkatkantingkatkesejahteraanpegawai

9. Mempertinggirasatanggungjawabpegawaiterhadaptugas-tugasnya

**2.3.3FaktorYangMempengeruhiMotivasiKerja**

Menurut Dewi (2020:71) mengatakan bahwa motivasi kerja seseorang dipengaruhiolehduafaktor,yaitu:

1. Faktor Internal Yaitu motivasi seseorang dipengaruhi oleh dalam diri seseorang,misalnyajikaseorangpegawaiyanginginmendapatkannilaiyang memuaskan dalam penilaian kinerja akan mengarahkan keyakinan dan perilakunya sedemikian rupa sehingga memenuhi syarat dari penilaian kinerjayangtelahditentukan.Haliniakanberhubungandenganaspek-aspek ataukekuatanyangadadalamdiriseseoranguntukmencapaisebuahtujuan,

misalnya aspekefikasidiri.*Self-efficacy*merupakankepercayaanseseorang

terhadapkeyakinandiridankemampuannyadalammelakukansuatupekerjaan, sehinggamemperolehsuatukeberhasilan.

2. FaktorEksternalYaitufaktoryangberasaldariluarindividusepertifaktor kenaikanpangkat,penghargaan,gaji,keadaankerja,kebijakaninstasi, sertapekerjaanyangmengandungtanggungjawab.Pegawaiakantermotivasi apabilaadadukungandarimanajemensertalingkungankerjayangkondusif

yangpadagilirannyaberdampakpadakepuasankerja.

**2.3.4Indikator-IndikatorMotivasiKerja**

IndikatormotivasikerjamenurutAnwarPrabuMangkunegara(2019:93)

sebagaiberikut:

1. Tanggungjawab

Memilikitanggungjawabpribadiyangtinggiterhadappekerjaannya.

2. Prestasikerja

Melakukansesuatu/pekerjaandengansebaik-baiknya.

3. Peluanguntukmaju

Keinginanmendapatkanupahyangadilsesuaidenganpekerjaan.

4. Pengakuanataskinerja

Keinginanmendapatkanupahlebihtinggidaribiasanya.

5. Pekerjaanyangmenantang

Keinginanuntukbelajarmenguasipekerjaannyadibidangnya.

**2.4PenelitianTerdahulu**

Adapunpenelitianterdahuludaripenelitianiniadalahsebagaiberikut:

**Tabel2.1**

**PenelitianTerdahulu**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Nama****Peneliti** | **Judul****Penelitian** | **Hasil****Penelitian** | **Persamaan** | **Perbedaan** |
| 1. | Nurjanah, AlifahFebirika(2023) | PengaruhKepemimpinan Transformasiona l,BudayaOrganisasiDanLingkunganKerjaTerhadap MotivasiKerja PadaPegawai Cv.CiptaLayla BinaKarya(AyamGeprekLayla) | Hasilpenelitian ini menemukanbahwa kepemimpinantransformasionaltidak berpengaruhsignifikan terhadapmotivasikerja. Sedangkanbudaya organisasidan lingkungankerjaberpengaruhsignifikan terhadapmotivasikerja pegawaiCV.Cipta LaylaBinaKarya (AyamGeprekLayla). | Persamaanterletakpada varibel Kepemimpinan Transformasio nal,Lingkungankerjadan motivasikerja. Persamaanjugaterletakpadametode penelitianyang digunakanyaituregresi linier berganda. | Perbedaanterletakpada jumlah variabel, jumlahpopulasidan sampelpenelitian sertaobjek penelitian. |
| 2. | Karang, (2022) | Pengaruh Kepemimpinan Transformasional,LingkunganKerjaDanMotivasiKerja Terhadap KinerjaPegawaiBni KantorCabang Renon | Hasilpenelitianini menunjukkanbahwa(1)kepemimpinantransformasional memilikipengaruhsignifikandan positif terhadapkinerjapegawaiBNIKantor CabangRenon,(2) lingkungankerja memilikipengaruhsignifikandan positif terhadapkinerja pegawaiBNIKantorCabangRenon, (3)motivasikerja memilikipengaruh signifikandan positif terhadapkinerjapegawaiBNIKantorCabangRenon,dan(4) | Persamaan terletakpadavaribelKepemimpinanTransformasional, Lingkungan kerjadan motivasikerja. Persamaan jugaterletak padametodepenelitianyang digunakanyaituregresi linier berganda. | Perbedaan terletakpadajumlahvariabel, jumlah populasidan sampelpenelitian sertaobjek penelitian. |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  | kepemimpinantransformasional, lingkungankerjadan motivasikerjasecara simultanmemiliki pengaruhsignifikanterhadapkinerjapegawaiBNIKantorCabangRenon. |  |  |
| 3. | Agustian, Dimas (2023) | PengaruhKepemimpinan Transformasiona lTerhadap MotivasiKerjadalam PandanganNew Public Management | Hasilpenelitianmenunjukkanbahwa kepemimpinantransformasional berpengaruhpositifdansignifikanterhadap motivasikerjapegawai. Motivasi kerjayangdimiliki pegawaidapatmemenuhiapayang diharapkandalampandanganmanajemen publikyangbaru,antaralainpelayananyang cepatdanadaptifterhadapperubahan. Kesimpulannya,ada pengaruhyang signifikanantara kepemimpinantransformasionaldan motivasikerjadalam pandangannewpublic management. | Persamaanterletakpada varibel Kepemimpinan Transformasionaldan motivasikerja. Persamaan jugaterletak padametodepenelitianyang digunakanyaituregresi linier berganda. | Perbedaanterletakpada jumlah variabel, jumlahpopulasidan sampelpenelitian sertaobjek penelitian. |
| 4. | Tandelilin, RiksonKurniawan(2023) | PengaruhHubunganGaya Kepemimpinan TransformasionalDan Transaksional TerhadapMotivasiKerjaPegawaiInstasiJasa KonstruksiDi KotaAmbon | Hasilpenelitian padaperusahankonstruksidi kotaAmbon,gaya kepemimpinantransformasional berpengaruhpositifdan signifikanterhadap motivasikerjapegawai.Sedangkan gayakepemimpinan transaksional berpengaruhnegatifdan | Persamaanterletakpada varibel Kepemimpinan Transformasionaldan motivasikerja. Persamaan jugaterletak padametodepenelitianyang digunakan | Perbedaanterletakpada jumlah variabel, jumlahpopulasidan sampelpenelitian sertaobjek penelitian. |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | Menggunakan MetodePartial LeastSquare- StructuralEquationModeling | signifikanterhadap motivasikerjapegawai.Padagaya kepemimpinantransformasional, ketika semakin tinggipersepsi terhadapgayakepemimpinanatasan makasemakintinggi motivasikerjadaripegawai.Sedangkan untukgayakepemimpinan transaksional, mendapatkankesimpulanberbeda yaituketikasemakin tinggipersepsigaya kepemimpinantransaksional maka semakinrendah motivasikerjadaripegawai. | yaituregresi linier berganda. |  |
| 5. | Aswan Khairil (2023) | PengaruhKepemimpinan Transformasiona ldanMotivasi KerjaTerhadapKinerjaPegawai PadaKantor SekretariatDPRDProvinsiSumateraBarat | Hasilpenelitian menunjukkanbahwakepemimpinantransformasional berpengaruhpositifdan signifikanterhadapkinerjapegawai, motivasikerjaberpengaruhpositifdan signifikanterhadap kinerjapegawai. | Persamaan terletakpadavaribel Kepemimpinan Transformasionaldan motivasikerja. Persamaan jugaterletak padametodepenelitianyang digunakanyaituregresi linier berganda. | Perbedaanterletakpada jumlah variabel, jumlahpopulasidan sampelpenelitian sertaobjek penelitian. |
| 6. | Atik(2023) | TheInfluence Of TransformationalLeadership, EmployeeEngagement, AndWork Environment, | *Transformational**leadershipinfluences employeework discipline. Transformational**leadershipinfluences employeework performance.* | Persamaanterletakpada varibel Kepemimpinan Transformasio nal.Persamaan jugaterletak padametode | Perbedaanterletakpada jumlah variabel, jumlahpopulasidan sampel penelitian |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | OnThePerformanceOf EmployeesWith WorkDiscipline AsIntervening AtTheGeneralBureau OfTheRegional SecretariatOfRiauIslandsProvince | *EmployeeEngagement hasnosignificant effect onworkdiscipline.**EmployeeEngagement hasnosignificant effect onemployee**performance.Thework environmentaffectsthe workdisciplineof employees.Work**environmenthasno significanteffecton**employeeperformance. Workdiscipline affects employeeperformance. Theworkdiscipline**variableisableto mediatetheeffectof transformational leadershipon**performance.Thework disciplinevariableis**notabletomediatethe influencebetween**EmployeeEngagement onEmployee**Performance.Thework disciplinevariableis**unabletomediatethe influenceofthework environmenton employeeperformance. Theworkenvironment affectsthework**disciplineofemployees. Workenvironmenthas nosignificanteffecton employeeperformance.* | penelitianyang digunakanyaituregresi linier berganda. | sertaobjek penelitian. |
| 7. | Hadiyati, Ernani (2023) | *Effectsof Transformation alLeadership**andWork**Environment**towards Employee Performance* | *Theresearchresults concludewhenthe implementationof transformational**leadershipisoptimized, thereisadecreasein employeeperformance. However,ifaconducive* | Persamaan terletakpadavaribelKepemimpinanTransformasionaldan motivasikerja. Persamaan | Perbedaan terletakpada jumlahvariabel, jumlah populasidansampelpenelitian |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | *ModeratedBy**Motivation* | *workenvironmentis created,ithasa positiveimpactto**employees’**performance. Furthermore, motivationroleasa mediating variablein effectsof transformational**leadershipandwork environmentto employees’**performancewasfound tobepositiveand significant.Therefore,if**themanagementofthe StatePolytechnicof Malang,EastJava, aimstoimprove**contractedemployees’ performance,someone candoitbycreating a conducivework environmentwhile**avoidingthe**applicationof**transformational leadership.* | jugaterletak padametodepenelitianyang digunakanyaituregresi linier berganda. | sertaobjek penelitian. |

**2.5 KerangkaKonseptual**

MenurutSugiyono(2021:65)Kerangkakonseptualadalah bagaimanateori berhubungandenganberbagaifaktoryangtelahdiidentifikasisebagaimasalah yang penting.Kerangkapemikiranmerupakanbagianalurlogikaberfikir.Mulai dari penegasanteorisertaasumsinyahinggamemunculkankonsepdanvariabel- variabel yang diteliti. Dari logika dan teori itu didapatkan konsep tentang

bagaimana “PengaruhKepemimpinanTransformasional dan Lingkungan Kerja

TerhadapMotivasiKerjaPegawaiPadaKantorBadanPendapatanDaerahUPT

WilayahIXKecamatanPercutSeiTuan”.

**Kepemimpinan** H1

**Transformasional(X1)**

1. *Idealizedinfluence*

(Karismatik)

2. *Inspirationalmotivation*

(inspirasidan motivasi)

3. *Intellectualsimulation*

(StimulasiIntelektual)

4. *Individualized*

*Consideration*(Perhatian secaraindividual)

(Yukl,2020:67)

**LingkunganKerja(X2)**

1. Suhu Udara

2. Kebisingan

3. Penerangan

4. MutuUdara

5. Keamananditempatkerja

(RobbinsdanCoutler,2020:34)

**MotivasiKerja(Y)**

H3 1. Tanggungjawab

2. Prestasikerja

3. Peluanguntuk maju

4. Pengakuanataskinerja

5. Pekerjaanyang menantang

(Mangkunegara,2019:93)

H2

**Gambar2.1KerangkaKonseptual**

**2.6Hipotesis**

MenurutSugiyono(2021:31)bahwa“Hipotesismerupakan jawaban sementaraterhadaprumusanmasalah penelitian,dimanarumusanmasalah penelitiantelahdinyatakandalambentukkalimatpertanyaan. Dikatakansementara, karenajawabanyangdiberikanbarudidasarkanpada fakta-faktaempirisyang diperolehmelaluipengumpulandata.Jadihipotesisjugadapatdinyatakansebagai

jawabanyangempiris”.

H1 : Ada pengaruh positifdan signifikan Kepemimpinan Transformasional TerhadapMotivasiKerjaPegawaiPadaKantorBadanPendapatan Daerah UPTWilayahIXKecamatanPercutSeiTuan.

H2 :AdapengaruhpositifdansignifikanLingkunganKerjaTerhadapMotivasi KerjaPegawaiPadaKantor BadanPendapatan Daerah UPTWilayahIX KecamatanPercutSeiTuan.

H3 :AdapengaruhpositifdansignifikanKepemimpinanTransformasionaldan LingkunganKerjaTerhadapMotivasiKerjaPegawaiPada KantorBadan PendapatanDaerah UPTWilayahIXKecamatanPercutSeiTuan.