

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Grand Theory**

##### **2.1.1 Teori Penetapan Tujuan**

Teori penetapan tujuan atau dikenal juga dengan *Goal Setting Theory* adalah teori yang berfokus pada pentingnya menetapkan tujuan yang jelas dan menantang dalam meningkatkan kinerja individu dan organisasi dan menjadi salah satu bagian dari teori motivasi yang diperkenalkan oleh Edwin Locke di tahun 1978 (Santika et al., 2022) (Milayani et al., 2023).

Dalam teori ini menjelaskan bahwa penetapan tujuan yang sulit dapat diukur dengan sebuah hasil akhir atau kinerja yang di padukan dengan sebuah kemampuan dan keterampilan kerja masing-masing individu (Ramadhan et al., 2022). terdapat lima prinsip yang diberikan oleh Edwin Locke sebagai berikut; a). *Clarity* (Kejelasan), b). *Challenge* (tantangan, c). *Commitment* (Komitmen), d). *Feedback* (Umpan Balik), e). *Task Complexity* (Kerumitan Tugas). Selain lima prinsip tersebut ada manfaat yang diperoleh dari adanya teori penetapan tujuan ini antara lain; meningkatkan motivasi dan kinerja, meningkatkan fokus dan kepuasan dalam pekerjaan (Ramadhan et al., 2022).

#### **2.2 Middle Theory**

##### **2.2.1 Kepemimpinan Transformasional**

Kepemimpinan transformasional merupakan kepemimpinan murni yang bersifat social dan peduli akan kebaikan Bersama. Kepemimpinan transformasional merupakan type kepemimpinan yang memotivasi anggota kedalam tujuan yang memperjelas peran dan tanggung jawab dari individu. Pemimpin dengan jenis kepemimpinan ini akan memberikan rangsangan baik intelektual dan pertimbangan bagi individu serta mencurahkan atau

memberikan perhatian dan kebutuhan bagi anggota individu (Jufrizen & Lubis, 2020).

Terdapat beberapa ciri dalam *transformasional leadership* atau kepemimpinan transformasional antara lain; (1) pemimpin yang memiliki visi untuk membangun masa depan, (2) pemimpin yang memiliki rasa optimis dan percaya diri, (3) pemimpin yang memiliki rasa antusias dan keingintahuan lebih, (4) pemimpin yang memiliki tanggung jawab untuk Bersama, (5) pemimpin yang menjadi panutan dan contoh untuk anggotanya, (6) pemimpin yang memiliki etika dalam menunjukkan perilakunya, (7) pemimpin yang dapat memberikan motivasi dan dukungan positif untuk anggota atau pegawainya, (8) pemimpin yang dapat memberikan pelatihan untuk para karyawannya atau pegawainya, (9) pemimpin yang memiliki kreatifitas tinggi dan inovasi guna mendorong anggota atau karyawannya Berkembang (Burhanudin & Kurniawan, 2020).

Selain ciri diatas Siagian memberikan ciri dan sifat gaya kepemimpinan dalam lima tipe antara lain; (1) Gaya Kepemimpinan Otokratis, dimana pemimpin memiliki control penuh atas pengambilan keputusan tanpa banyak input dari anggota tim. Pemimpin otokratis cenderung menentukan kebijakan, prosedur, dan arah kerja secara sepihak, dan mengharapkan kepatuhan dari bawahannya. (2) Gaya Kepemimpinan Militeristis, tetapi lebih menekankan pada disiplin yang ketat, hierarki yang jelas, dan struktur komando yang ketat, seperti yang ditemukan dalam organisasi militer. (3) Gaya Kepemimpinan Paternalistis, Pemimpin ini bersikap protektif dan peduli terhadap kesejahteraan anggota tim, namun tetap mengendalikan pengambilan keputusan utama. (4) Gaya Kepemimpinan Karismatis, kemampuan pemimpin untuk menginspirasi dan memotivasi anggota tim melalui karisma dan pesona pribadi. Pemimpin karismatis sering dianggap memiliki visi yang kuat dan mampu membawa perubahan. (5) Gaya Kepemimpinan Demokratis, melibatkan anggota tim dalam proses

pengambilan keputusan. Pemimpin demokratis mendorong diskusi dan partisipasi aktif dari seluruh tim (Sazly & Ardiani, 2019).

### **2.2.1.1 Faktor-Faktor Kepemimpinan Transformasional**

Kepemimpinan transformasional dibagi dalam tiga bagian, (1) Orientasi Tugas, dimana tugas sudah dibuat secara rinci dan jelas, (2) Orientasi Hubungan, Perilaku pemimpin yang dapat dicontoh oleh pegawai, (3) Kekuasaan Jabatan, Pemimpin yang mempunyai kekuatan formal dan aktual untuk mempengaruhi orang lain dalam menjalankan tugas (Nur & Sjahrudin, 2019).

### **2.2.2 Kinerja Pegawai**

Kinerja memiliki dua sudut pandang yaitu pegawai (individu) dan kinerja dari organisasi itu sendiri, kinerja pegawai merupakan hasil dari proses kerja orang perseorangan didalam suatu organisasi. Sedangkan kinerja organisasi merupakan hasil kinerja yang diperoleh oleh organisasi (Sazly & Ardiani, 2019). Selain itu kinerja juga merupakan pencapaian pegawai dalam sebuah organisasi sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawab dalam mencapai sebuah visi dan misi dalam tujuan. Berdasarkan teori Keith Davis dalam (Nur & Sjahrudin, 2019) dirumuskan melalui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja

$$\text{Human Performance} = \text{Ability} + \text{Motivation}$$

$$\text{Motivation} = \text{Attitude} + \text{Situation}$$

$$\text{Ability} = \text{Knowledge} + \text{Skill}$$

Factor tersebut secara psikologis kemampuan pegawai dari kemampuan dengan pendidikan yang memadai. Sedangkan factor motivasi terbentuk dari sikap pegawai dalam menghadapi tantangan dalam dunia kerja (Nur & Sjahrudin, 2019).

Abraham H. Maslow yang di kutip dalam (Randy et al., 2019) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi dapat diklasifikasikan ke dalam lima hierarki kebutuhan manusia, yaitu:

1. Kebutuhan fisiologis;

2. Kebutuhan rasa aman;
3. Kebutuhan hubungan sosial;
4. Kebutuhan pengakuan;
5. Kebutuhan aktualisasi diri

#### **2.2.2.1 Indikator Kinerja**

(Sazly & Ardiani, 2019) menjelaskan terdapat delapan dimensi pengukuran kinerja yaitu: (1) Pemahaman Pekerjaan/Kompetensi, Menunjukkan pemahaman yang mendalam dan keterampilan yang dibutuhkan untuk mencapai efektivitas kerja. Memahami ekspektasi pekerjaan dan menyesuaikan pelaksanaannya dengan perkembangan baru dalam tanggung jawabnya. Berperan sebagai sumber informasi bagi orang lain yang membutuhkan bantuan. (2) Kualitas/Kuantitas Kerja, Menyelesaikan tugas secara teliti, akurat, dan tepat waktu untuk mencapai hasil yang diharapkan. Memperhatikan tujuan dan kebutuhan departemen serta departemen lain yang bergantung pada pelayanan dan hasil kerjanya. Mengelola berbagai tanggung jawab secara efektif dan memanfaatkan jam kerja dengan produktif. (3) Perencanaan, Menetapkan sasaran yang jelas dan mengorganisir tugas berdasarkan tujuan departemen, divisi, atau pusat manajemen. Mengidentifikasi sumber daya yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi dan mencari panduan ketika ada ketidakjelasan mengenai tujuan atau prioritas. (4) Inisiatif/Komitmen, Menunjukkan tanggung jawab pribadi dalam melaksanakan tugas pekerjaan. Menawarkan bantuan untuk mendukung tujuan departemen dan divisi. Bekerja dengan pengawasan minimal, serta menunjukkan kedisiplinan dalam mengikuti jadwal dan kehadiran yang diharapkan. (5) Penyelesaian Masalah/Kreativitas, Mengidentifikasi dan menganalisis masalah, merumuskan alternatif solusi, melakukan atau merekomendasikan tindakan yang tepat, dan memastikan masalah telah diselesaikan melalui tindak lanjut. (6) Kerja Tim dan Kerja Sama, Memelihara hubungan yang harmonis

dan efektif dengan atasan, rekan kerja, dan bawahan. Beradaptasi dengan perubahan prioritas dan kebutuhan, serta berbagi informasi dan sumber daya dengan pihak lain untuk meningkatkan hubungan kerja yang positif dan kolaboratif. (7) Kemampuan Berhubungan dengan Orang Lain, Berinteraksi secara efektif dan positif dengan atasan, rekan kerja, bawahan, dan pemangku kepentingan lainnya. Menunjukkan rasa hormat kepada setiap individu. (8) Komunikasi (Lisan dan Tulisan), Menyampaikan informasi dan ide secara efektif baik secara lisan maupun tulisan. Mendengarkan dengan seksama dan mencari klarifikasi untuk memastikan pemahaman yang benar.

Untuk menilai atau mencapai kinerja, terdapat beberapa faktor yang menjadi tolok ukur, seperti yang dikemukakan oleh John Miner dalam (Randy et al., 2019).

1. **Kualitas:** Tingkat kesalahan, kerusakan, dan ketepatan dalam pekerjaan.
2. **Kuantitas:** Jumlah pekerjaan yang dihasilkan.
3. **Penggunaan waktu dalam kerja:** Tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, dan waktu kerja efektif atau jam kerja yang hilang.
4. **Kerja sama dengan orang lain:** Kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain dalam lingkungan kerja.

### 2.2.3 Motivasi Kerja

Motivasi kerja berasal dari dorongan internal untuk berkembang dan mencapai kemajuan, penghasilan atau gaji yang diterima, serta prestasi yang ingin diraih. Motivasi kerja sangat penting karena merupakan faktor yang mendorong, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku seseorang agar bekerja dengan tekun dan antusias guna mencapai hasil yang optimal (Nur & Sjahrudin, 2019).

Motivasi kerja dapat dibagi menjadi tiga komponen utama: harapan, kemungkinan, dan nilai, seperti yang dijelaskan oleh Mamik (2010) dalam

(Nur & Sjahrudin, 2019) Berikut adalah penjelasan rinci tentang masing-masing komponen:

1. **Harapan (Expectancy):** Harapan adalah keyakinan bahwa perilaku tertentu akan menghasilkan hasil yang diinginkan. Nilai harapan berkisar dari negatif (sangat tidak diinginkan) hingga positif (sangat diinginkan). Harapan negatif menunjukkan bahwa hasil tertentu tidak mungkin tercapai atau bahkan bisa lebih buruk akibat tindakan tertentu. Sebaliknya, harapan positif menunjukkan kepastian bahwa hasil tertentu akan tercapai sebagai konsekuensi dari tindakan atau perilaku tertentu.
2. **Kemungkinan (Instrumentality):** Kemungkinan merujuk pada seberapa besar peluang bahwa usaha kerja yang efektif akan memenuhi keinginan dan kebutuhan tertentu. Ini berfungsi sebagai indikator seberapa besar perusahaan akan memberikan penghargaan atas usaha yang dilakukan untuk memenuhi kebutuhan karyawan.
3. **Nilai (Valence):** Nilai menggambarkan kekuatan relatif dari keinginan dan kebutuhan seseorang. Ini mencerminkan intensitas kebutuhan untuk mencapai hasil tertentu, yang berkaitan dengan preferensi individu terhadap hasil tersebut. Bagi setiap individu, perilaku tertentu memiliki nilai tertentu. Hasil yang diinginkan memiliki valensi positif, sedangkan hasil yang tidak diinginkan memiliki valensi negatif.

#### 2.2.4 Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan kumpulan nilai-nilai, keyakinan dan norma serta praktik yang mempengaruhi cara anggota dalam berinteraksi atau bersosialisasi dengan orang lain (Zeindra & Lukito, 2020).

##### 2.2.4.1 Budaya

(Fauzan et al., 2023) menjelaskan terdapat 6 faktor yang mempengaruhi budaya organisasi yaitu; *observed behavioral regularities, norms, dominant values, philosophy, rules,*

*organization climate*. Pentingnya budaya organisasi dalam setiap individu adalah; meningkatkan kinerja pegawai atau karyawan, membentuk identitas perusahaan, memotivasi karyawan, mempermudah rekrutmen, dan meningkatkan kreatifitas dan inovasi.

Terdapat beberapa elemen dalam budaya organisasi yang menjadikan suatu organisasi tersebut memiliki tujuan;

- **Nilai dan Keyakinan:** Nilai-nilai inti dan keyakinan yang dipegang oleh anggota organisasi yang menjadi dasar dari budaya organisasi. Ini bisa termasuk komitmen terhadap kualitas, etika kerja, atau inovasi.
- **Norma dan Perilaku:** Harapan perilaku yang diterima dan dipraktikkan oleh anggota organisasi, yang dapat mempengaruhi bagaimana mereka bekerja dan berinteraksi satu sama lain.
- **Ritual dan Tradisi:** Aktivitas atau perayaan rutin yang memperkuat nilai-nilai dan budaya organisasi. Misalnya, pertemuan mingguan, upacara penghargaan, atau acara team-building.
- **Komunikasi dan Bahasa:** Cara berkomunikasi, termasuk bahasa, jargon, atau simbol-simbol khusus yang digunakan dalam organisasi.
- **Lingkungan Kerja:** Pengaturan fisik dan suasana di tempat kerja yang mencerminkan dan mempengaruhi budaya organisasi.

### 2.3 Indikator Variabel

Dalam penelitian ini jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian *Kuantitatif*, menurut (I Made Laut Mertha Jaya, 2020;12) Penelitian Kuantitatif adalah penelitian ilmiah yang berurutan dari bagian-bagian dan fenomena serta kausalitas hubungan-hubungannya. Tujuan penelitian kuantitatif adalah mengembangkan

dan menggunakan model-model matematis, teori-teori dan/atau hipotesis yang berkaitan dengan suatu fenomena.

- Kinerja Pegawai Kinerja pegawai adalah tingkat efektivitas dan efisiensi seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja. Kinerja ini mencerminkan seberapa baik karyawan memenuhi tujuan dan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi. Mengelola dan meningkatkan kinerja pegawai sangat penting untuk kesuksesan organisasi.
- Kepemimpinan Transformasional Kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan di mana pemimpin bekerja dengan tim mereka untuk mengidentifikasi perubahan yang diperlukan, menciptakan visi untuk membimbing perubahan tersebut melalui inspirasi, dan melaksanakan perubahan tersebut bersama dengan anggota tim yang berkomitmen. Kepemimpinan ini berfokus pada perubahan positif dalam organisasi dan memberdayakan karyawan untuk mencapai potensi mereka sepenuhnya.
- Motivasi Kinerja Motivasi adalah dorongan internal atau eksternal yang mempengaruhi perilaku seseorang untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam konteks kinerja pegawai, motivasi sangat penting karena dapat mempengaruhi produktivitas, kepuasan kerja, dan komitmen karyawan terhadap organisasi.
- Budaya Organisasi Budaya organisasi adalah kumpulan nilai, keyakinan, norma, dan praktik yang dibagikan oleh anggota organisasi dan mempengaruhi cara mereka bekerja dan berinteraksi satu sama lain serta dengan pihak eksternal.

## 2.4 Penelitian Terdahulu

No	Jurnal	Metode dan Variabel	Hasil Penelitian dan Pembahasan
1	Pengaruh Kepemimpinan Transformasi onal terhadap	Kepemimpinan Transformasional (X), Kinerja Pegawai (Y), Penelitian ini dilakukan pada	based on the results of the regression test can be concluded that the transformational



No	Jurnal	Metode dan Variabel	Hasil Penelitian dan Pembahasan
	<p>Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Cengkareng Jakarta Barat</p> <p>Syukron Sazly, Yolanda Ardiani</p> <p>Perspektif Vol 17 No.2 September 2019</p>	<p>bulan Januari 2019 hingga Maret 2019 Penelitian ini termasuk jenis penelitian deskriptif Kualitatif, Purposive Sampling (non-probability) dengan jumlah responden 44 orang. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dan dikumpulkan langsung dari tempat penelitian melalui kuisisioner yang diberikan kepada para pegawai yang ditetapkan sebagai responden,</p>	<p>leadership have a low effect on employee performance working at the office of Kecamatan Cengkareng, Jakarta Barat.</p>
2	<p>Effect of Motivation, Leadership, and Organizational Culture on Satisfaction and Employee Performance</p>	<p>The study investigates by empirical methods the effect of motivation, leadership, and organizational culture on job satisfaction, and employee performance at Wahana Resources Ltd North Seram District, Central Maluku Regency, Indonesia. This examination intends to be a critical review for academics</p>	<p>The results of data analysis showed that work motivation and organizational culture had a positive and significant effect on performance, but did not significantly influence employee job satisfaction. While leadership has a substantial impact on</p>

No	Jurnal	Metode dan Variabel	Hasil Penelitian dan Pembahasan
	<p>Maartje PAAIS, Jozef R. PATTIRUHU</p> <p>Journal of Asian Finance, Economics and Business Vol 7 No 8 (2020) 577–588</p>	<p>researching the field of human resources management (HRM). The study's sample consisted of 155 employees who were selected using the Proportionate Stratified Random Sampling method. At the same time, data were collected using a questionnaire and then analyzed using the Structural Equation Modeling on Amos.</p>	<p>employee job satisfaction, it does not affect performance</p> <p>The results of testing the coefficient of determination show that job satisfaction is influenced for 57.4% by motivation, leadership, and culture variables, while employee performance variables are influenced for 73.5% by motivation, leadership, culture, and job satisfaction variables.</p>
3	<p>The pathways to innovative work behavior and job performance: Exploring the role of public service motivation, transformatio</p>	<p>This study investigates the linkages among public service motivation, transformational leadership, person-organization fit, innovative work behavior, organizational commitment, and job performance in Vietnam's public sector, drawing on the literature on psychological empowerment and social exchange theory.</p>	<p>This study offers insights into the relationship among public service motivation, transformational leadership, person-organization fit, psychological empowerment, organizational commitment, innovative work behavior, and job</p>

No	Jurnal	Metode dan Variabel	Hasil Penelitian dan Pembahasan
	<p data-bbox="459 421 614 763">nal leadership, and person- organization fit in Vietnam's public sector</p> <p data-bbox="459 931 614 1189">Thao.P.T. Pham , Tung Van Nguyen , Phuong Van Nguyen, Zafar U. Ahmed</p> <p data-bbox="459 1350 614 1641">Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity</p>	<p data-bbox="659 421 1011 1126">Analyzing data from 464 individuals at public organizations, the study employs partial least squares– structural equation model (PLS-SEM) to reveal significant positive associations between public service motivation, transformational leadership, person-organization fit, and the impact of organizational commitment on job performance.</p>	<p data-bbox="1056 421 1374 1854">performance in the Vietnamese public sector. Public service motivation and transformational leadership positively influence person- organization fit and psychological empowerment, which in turn enhance organizational commitment. Psychological empowerment also positively affects innovative work behavior. Additionally, innovative work behavior and organizational commitment directly impact job performance. The study highlights the mediating role of person- organization fit in relationships involving public service motivation and transformational leadership with</p>

No	Jurnal	Metode dan Variabel	Hasil Penelitian dan Pembahasan
			<p>psychological empowerment. Moreover, innovative work behavior and organizational commitment indirectly affect the relationship between psychological empowerment, public service motivation, and job performance.</p>
4	<p>PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP MOTIVASI DAN KINERJA KARYAWAN</p> <p>Roy Johan Agung Tucunan, Wayan Gede Supartha, I Gede Riana</p>	<p>Penelitian ini mengambil sampel sebanyak 62 responden. Sedangkan teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, analisis factor, dan analisis jalur (path analysis).</p>	<p>(1) ada pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional dengan kinerja karyawan; (2) ada pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional dengan motivasi karyawan; (3) ada pengaruh positif signifikan antara motivasi karyawan dengan kinerja karyawan.</p>

No	Jurnal	Metode dan Variabel	Hasil Penelitian dan Pembahasan
	<p>E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana 3.9 (2014) :533- 550</p>		
5	<p>PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN INDUSTRI PERUSAHAAN DAERAH PERKEBUN JEMBER</p> <p>Ujang Tri Cahyono, Mohamad Syamsul</p>	<p>(explanatory research) dan confirmatory. Jenis dan sumber data menggunakan data primer dan data sekunder. variabel eksogen pertama kepemimpinan transformasional, variabel endogen intervening pertama adalah pemberdayaan, variabel endogen intervening kedua adalah perilaku bekerja dan variabel endogen adalah kinerja. model persamaan struktural (Structural Equation Modeling atau SEM) dengan menggunakan paket program AMOS (Analysis of Moment Structure) versi 18.</p>	<p>Evaluasi asumsi SEM ini dibedakan atas empat macam, yaitu ukuran sampel, uji outliers, uji normalitas, dan multikolinieritas, Penelitian ini menggunakan 13 variabel indikator berarti jumlah sampel <math>10 \times 13 = 130</math> sampel. Jumlah sampel sebanyak 130 karyawan PDP dalam penelitian ini sudah memenuhi asumsi tentang jumlah sampel, Hasil uji outlier menunjukkan bahwa tidak ada satupun kasus yang memiliki nilai</p>

No	Jurnal	Metode dan Variabel	Hasil Penelitian dan Pembahasan
	<p>Maarif, Suharjono</p> <p>Jurnal Manajemen &amp; Agribisnis, Vol. 11 No. 2, Juli 2014</p>		<p>Malahanobis distance lebih besar dari 22,360 maka dapat disimpulkan tidak ada multivariate outlier dalam data penelitian, Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan dan positif terhadap pemberdayaan karyawan, Kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan dan positif terhadap perilaku bekerja, Kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan,</p>
6	<p>PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA</p>	<p>Pengumpulan data penelitian Kualitatif ini dilakukan dengan teknik simple random sampling terhadap 294 orang populasi dan hasil kuesioner yang kembali dan valid adalah 205 orang sebagai</p>	<p>Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, tetapi kepemimpinan</p>

No	Jurnal	Metode dan Variabel	Hasil Penelitian dan Pembahasan
	<p>KARYAWA N: LITERATUR REVIEW</p> <p>Masduki Asbari, Dewiana Novitasari, Gazali, Nelson Silitonga, Erni Taruli Pebrina</p> <p>Perspektif: Jurnal Ekonomi &amp; Manajemen Universitas Bina Sarana Informatika</p> <p>Volume 18 No. 2 September 2020</p>	<p>sampel. Pemrosesan data menggunakan metode SEM dengan perangkat lunak SmartPLS 3.0. Variabel Kesiapan untuk Berubah (RTC), Kepemimpinan Transformasional (TL), Kinerja Karyawan (WP)</p>	<p>transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan untuk berubah.</p> <p>Penelitian ini menyimpulkan juga bahwa kesiapan untuk berubah memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap hubungan antara kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan. Kesiapan untuk berubah sebagai full-mediator.</p>

No	Jurnal	Metode dan Variabel	Hasil Penelitian dan Pembahasan
7	<p>Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan</p> <p>Dyah Agustin Widhi Yanti, Mursidi</p> <p>Published by LPMP Imperium</p>	<p>sifat penelitian ini adalah penelitian eksplanasi (Explanation Research). Peneliti akan melakukan penelitian pengaruh variabel bebas (Independent Variable) yaitu variabel Kepemimpinan Transformasional dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan (variabel terikat). Penelitian ini menggunakan pendekatan Kualitatif, dengan cara mengumpulkan data melalui survey. Analisis Data Regresi Linier Berganda</p>	<p>kepemimpinan transformasional dan kompetensi terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Terminal Petikemas Surabaya.</p>
8	<p>PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP</p>	<p>Penelitian ini menggunakan desain penelitian Kualitatif kausal, kepemimpinan transformasional (X1), kepuasan kerja (X2) dan variabel terikat yakni kinerja pegawai (Y). Metode analisis data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis jalur (path analysis).</p>	<p>(1) gaya kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja pengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Buleleng., (2) gaya kepemimpinan transformasional pengaruh positif terhadap kepuasan</p>



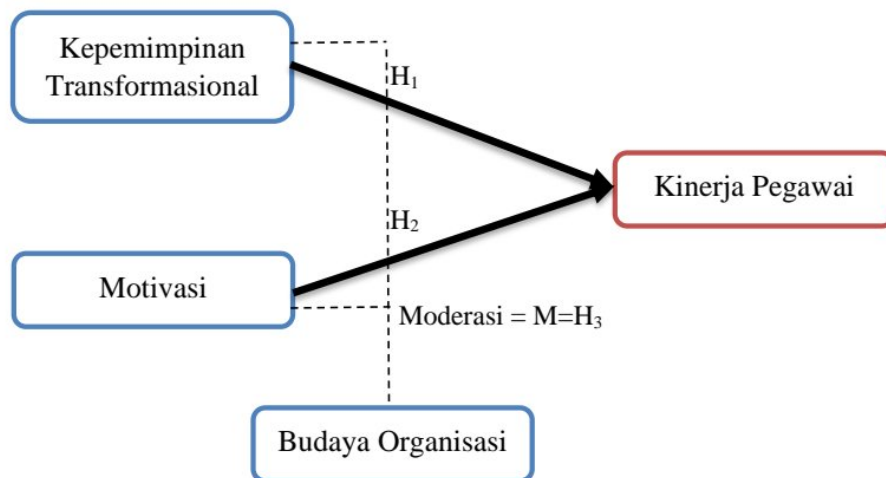
No	Jurnal	Metode dan Variabel	Hasil Penelitian dan Pembahasan
	<p>KINERJA PEGAWAI</p> <p>Sartika Ayu Adiwantari, I Wayan Bagia, Ni Made Suci</p> <p>Bisma: Jurnal Manajemen, Vol. 5 No. 2, Bulan Oktober, Tahun 2019</p>	<p>Perhitungan analisis jalur dalam penelitian ini dibantu dengan program Statistical Package for Social Science (SPSS) 21.0 for windows</p>	<p>kerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Buleleng., (3) gaya kepemimpinan transformasional pengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Buleleng., (4) kepuasan kerja pengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Buleleng.</p>
9	<p>Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Bank BRI Purworejo</p>	<p>kinerja karyawan (Y) serta variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan transaksional (X1) dan gaya kepemimpinan transformasional (X2). Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Pertanyaan bersifat tertutup (closed question), Uji Validitas dan Reliabilitas, Statistik Deskriptif, Uji</p>	<p>gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>

No	Jurnal	Metode dan Variabel	Hasil Penelitian dan Pembahasan
	<p data-bbox="459 488 614 645">Burhanudin, Agus Kurniawan</p> <p data-bbox="459 757 614 947">Jurnal Ilmiah Manajemen, Vol XI No 1 Maret 2020</p>	<p data-bbox="683 421 987 499">Asumsi Klasik, Analisis Regresi Linear Berganda</p>	
10	<p data-bbox="448 992 625 1731">Pengaruh Kepemimpinan Transformasi onal dan Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Locus of Control Sebagai Variabel Moderating</p>	<p data-bbox="660 992 1010 1641">Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik wawancara, studi dokumentasi, observasi, dan angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Path Analysis. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program software PLS-SEM (Partial Least Square) versi 3.0.</p>	<p data-bbox="1050 992 1382 1798">Hasil penelitian ini membuktikan bahwa secara langsung kepemimpinan transformatonal, kepemimpinan transaksional dan Locus of Control berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan secara tidak langsung Locus of Control tidak memoderasi pengaruh kepemimpinan transformatonal dan kepemimpinan transaksional terhadap</p>

No	Jurnal	Metode dan Variabel	Hasil Penelitian dan Pembahasan
	<p>Jufrizen, Afni Sasqia Putri Lubis</p> <p>Jurnal Ilmiah Magister Manajemen homepage: Vol 3, No. 1, Maret 2020, 41-59</p>		<p>kinerja pegawai pada kantor wali kota Medan.</p>
11	<p>Pengaruh Kepemimpinan Transformasi onal dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai</p> <p>Ipda Gusmartia Nur, Herman Sjahrudin</p>	<p><i>Analisis Statistik Deskriptif,</i> <i>Analisis Statistik Inferensial,</i> <i>Y = Kinerja Karyawan</i></p> <p><i>X1= Kepemimpinan Transformasional</i></p> <p><i>X2 = Motivasi Kerja</i></p>	<p>hipotesis pertama diterima bahwa kepemimpinan transformasional memberikan kontribusi yang nyata terhadap kinerja karyawan. Hipotesis kedua diterima bahwa mmotivasi memberikan kontribusi nyata terhadap kinerja karyawan. Pengaruh dominan ditunjukkan pada kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan.</p>

No	Jurnal	Metode dan Variabel	Hasil Penelitian dan Pembahasan
	JURNAL ORGANISASI DAN MANAJEMEN, Issue 1 (Agustus, 2019)		

## 2.5 Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran

Keterangan

Y : Kinerja Pegawai

X<sub>1</sub> : Kepemimpinan Transformatif

X<sub>2</sub> : Motivasi

M : Budaya Organisasi

$$Y = a_0 + b_{x_1} + b_{x_2} + M$$

## 2.6 Pengujian Hipotesis

- H<sub>01</sub> : Kepemimpinan Transformasional tidak berpengaruh terhadap *Kinerja Pegawai*.
- H<sub>1</sub> : Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap *Kinerja Pegawai*.
- H<sub>02</sub> : Motivasi tidak berpengaruh terhadap *Kinerja Pegawai*.
- H<sub>2</sub> : Motivasi berpengaruh terhadap *Kinerja Pegawai*.
- H<sub>03</sub> : Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, yang diperkuat oleh Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap *Kinerja Pegawai*.
- H<sub>3</sub> : Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, yang diperkuat oleh Budaya Organisasi berpengaruh terhadap *Kinerja Pegawai*.