

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja

a. Definisi Kinerja

Menurut Mangkunegara (dalam Widodo, 2018) bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Fahmi, (2016) kinerja adalah hasil yang di peroleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *Profit Oriented* dan *Non Profit Oriented* yang di hasilkan selama satu period waktu. Secara lebih tegas Amstrong dan Baron, (1998) dalam (Fahmi, 2016) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsmen dan memberikan kontribusi ekonomi. Helfert, (1996) dalam (Gaol, 2014) kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan dalam periode waktu tertentu dan merupakan hasil atau prestasi yang di pengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaann dalam memanfaatkan sumberdaya yang di miliki.

Dari pendapat-pendapat di atas dapat di simpulkan bahwa kinerja merupakan pencapaian atau hasil yang di peroleh oleh perusahaan selama periode waktu tertentu yang di pengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber daya yang di miliki.

b. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut A. Dele Trimble (1992) dalam (Fahmi, 2016) faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor ekstrenal.

a) Faktor Internal

Yaitu faktor yang di hubungkan degan sifat-sifat seseorang. Misalnya, kinerja seseorang baik di sebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras, sedangkan seseorang yang mempunyai kinerja jelek di sebabkan orang tersebut mempunyai kemampuan rendah dan orang tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya.

b) Faktor Eksternal

Yaitu faktor faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi.

c. Indikator Kinerja

Menurut Edison, (2016) indicator kinerja yaitu:

- 1) Focus pada target
- 2) Memenuhi kuantitas

- 3) Kualitas sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan
- 4) Anggota memiliki komitmen tentang kualitas
- 5) Pekerjaan selesai tepat waktu
- 6) Anggota berkomitmen terhadap pentingnya ketepatan waktu
- 7) Dilakukan dengan cara yang benar
- 8) Transfaran dan dapat dipertanggung jawabkan.

d. Instrumen Kinerja

Menurut Sedarmayanti (dalam Widodo, 2015) instrument pengukuran kinerja merupakan alat yang dipakai dalam pengukuran kerja individu seorang pegawai yang meliputi:

- 1) Prestasi kerja, hasil kerja pegawai dalam menjalankan tugas, baik secara kualitas maupun kuantitas kerja.
- 2) Keahlian, tingkat kemampuan teknis yang di miliki oleh pegawai dalam menjalankan tugas yang di bebankan kepadanya. Keahlian ini bias dalam bentuk kerja sama komunikasi, intensif, dan lain-lain.
- 3) Perilaku, sikap dan tingkah laku pegawai yang melekat pada dirinya dan dibawa dalam melaksanakan tugas tugasnya. Pengertian perilaku disini juga mencakup kejujuran, tanggung jawab, dan disiplin
- 4) Kepemimpinan, merupakan aspek kemampuan manajerial dan seni dalam memberikan pengaruh kepada orang lain untuk mengoordinasi pekerjaan secara tepat, termasuk pengambilan keputusan, dan penentuan prioritas.

2. Motivasi

a. Definisi Motivasi

Menurut Newstrom (2011) (dalam Wibowo 2017) mendefinisikan motivasi adalah hasil dari kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan pekerja memilih jalan bertindak yang sesuai dan menggunakan perilaku tertentu. Idealnya, perilaku ini akan diarahkan pada pencapaian tujuan organisasi. Adanya motivasi sangat dibutuhkan dalam menciptakan kinerja yang optimal. Dengan terciptanya kinerja yang baik, akan berdampak baik pula bagi perekonomian atau kelangsungan suatu perusahaan.

Menurut Widodo, (2018) motivasi adalah kekuatan yang ada dalam seseorang, yang mendorong perilakunya untuk melakukan tindakan. Besarnya identitas kekuatan dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu tugas atau mencapai sasaran memperlihatkan sejauh mana tingkat motivasinya.

Dari pendapat-pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan dorongan untuk bertindak dari hasil kumpulan kekuatan internal dan eksternal dalam mencapai tujuan yang diinginkan.

b. Pendekatan-pendekatan Teori Motivasi

Teori motivasi menurut beberapa ahli yaitu (dalam Edison *et. al.*, (2016):

1) Teori Hierarki Kebutuhan Abraham Maslow

Ada lima jenjang kebutuhan yang tersusun dalam suatu hierarki yaitu :

- a) Kebutuhan fisiologis. Kebutuhan yang mendasar seperti makanan, air, udara, istirahat, dan hubungan seksual.
- b) Kebutuhan akan rasa aman. Mencakup semua kebutuhan terhadap lingkungan yang aman dan terlindungi, baik secara fisik maupun emosi, serta bebas dari ancaman.
- c) Kebutuhan untuk disukai. Kebutuhan yang lebih tinggi, setelah terpenuhi kebutuhan dasar fisik dan rasa amannya.
- d) Kebutuhan harga diri. Individu memiliki kebutuhan untuk berprestasi dan mendapat pengakuan serta penghargaan dari orang lain.
- e) Kebutuhan pengembangan diri. Kebutuhan pada hierarki tertinggi yaitu memenuhi diri sendiri dengan memaksimalkan keahlian dan potensi yang ada.

2) Teori Erg Alderfer

Kebutuhan hierarki hanya meliputi:

- a) Kebutuhan akan eksistensi. Kebutuhan yang di puaskan oleh faktor-faktor seperti makanan, air, udara, dan istirahat.
- b) Kebutuhan untuk berhubungan dengan pihak lain. Kebutuhan yang di puaskan oleh hubungan sosial dan hubungan antarpribadi yang bermanfaat.

c) Pertumbuhan. Kebutuhan-kebutuhan yang di miliki oleh seseorang untuk mengembangkan keahlian, kreatif, dan produktif.

3) Teori Dua Faktor Herzberg

Ada dua faktor penting dalam memotivasi seseorang untuk meningkatkan kinerjanya yaitu faktor ekstrinsik dan faktor intrinsik. Faktor ekstrinsik atau disebut juga faktor *hygiene* adalah gaji, keamanan kerja, kondisi kerja, status, prosedur perusahaan, kualitas pengawasan teknis, dan hubungan interpersonal antar rekan kerja, dengan atasan, dan dengan bawahan. Sedangkan faktor intrinsik atau motivator, meliputi pencapaian, pengakuan, tanggung jawab, kemajuan, pekerjaan itu sendiri dan kemungkinan untuk tumbuh.

4) Teori McClelland

Pada dasarnya motif seseorang di tentukan oleh tiga kebutuhan, yaitu:

a) Kebutuhan berprestasi

Individu dengan kebutuhan prestasi yang tinggi sangat termotivasi dengan bersaing dan menantang pekerjaan.

b) Kebutuhan berafiliasi

Individu yang termotivasi oleh afiliasi memiliki dorongan untuk lingkungan yang ramah dan mendukung.

c) Kebutuhan berkuasa

Kebutuhan berkuasa yang kuat akan menghasilkan etos kerja dan komitmen terhadap organisasi, dan individu dengan kebutuhan

kekuasaan lebih tinggi lebih tertarik dengan peran kepemimpinan dan memiliki kemungkinan untuk tidak fleksibel pada kebutuhan bawahan.

c. Indikator Motivasi

Indikator motivasi menurut Maslow (dalam Edison *et. al.*, 2016:176) yaitu:

- 1) Kebutuhan fisiologis. Kebutuhan yang mendasar seperti makanan, air, udara, istirahat, dan hubungan seksual.
- 2) Kebutuhan akan rasa aman. Mencakup semua kebutuhan terhadap lingkungan yang aman dan terlindungi, baik secara fisik maupun emosi, serta bebas dari ancaman.
- 3) Kebutuhan untuk di sukai. Kebutuhan yang lebih tinggi, setelah terpenuhi kebutuhan dasar fisik dan rasa amannya.
- 4) Kebutuhan harga diri. Individu memiliki kebutuhan untuk berprestasi dan mendapat pengakuan serta penghargaan dari orang lain.
- 5) Kebutuhan pengembangan diri. Kebutuhan pada hierarki tertinggi yaitu memenuhi diri sendiri dengan memaksimalkan keahlian dan potensi yang ada.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teori motivasi Abraham Maslow, karena teori ini lebih tepat jika di terapkan pada subjek penelitian.

3. Kepemimpinan Transformasional

a. Definisi Kepemimpinan Transformasional

Menurut Stephen P. Robbins (dalam Ali, 2012) mengatakan, kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya tujuan. Koehler dan Pankowski dalam Ali, (2012) secara eksplisit mengatakan kepemimpinan transformasional di definisikan sebagai proses perubahan yang menginspirasi dan memaksa pengikut untuk mencapai tingkat yang lebih tinggi, untuk memperbaiki diri dan untuk meningkatkan proses organisasi. Dengan kepemimpinan transformasi, para pengikut merasakan kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan penghormatan terhadap pemimpin, dan mereka termotivasi untuk melakukan lebih daripada yang awalnya diharapkan dari mereka. Bass dan Riggio (2006) dalam Ali, (2012) secara lengkap menyatakan bahwa para pemimpin transformasional memotivasi pihak lain untuk melakukan lebih dari yang semula mereka inginkan dan sering kali melebihi dari yang mereka mungkinkan. Pemimpin transformasional cenderung memiliki pengikut yang lebih dan lebih mudah puas.

Menurut Koehler dan Pankowski (1997) dalam Ali, (2012) pemimpin transformasional harus memiliki enam kategori keahlian dasar, yaitu keahlian konseptual, keahlian teknis, keahlian komunikasi, keahlian menulis, keahlian mengajar dan keahlian dalam memberikan latihan.

Terdapat tiga hal keahlian konseptual yang harus di miliki oleh pemimpin transformasional, yaitu memonitor lingkunganya, memahami proses organisasi, dan melakukan perencanaan strategi, dan di jelaskan pula bahwa pada keahlian teknik pemimpin transformasional harus mampu melakukan serangkaian hal hal yang di prioritaskan dan dapat mengevaluasi keefektifan proses. Lain halnya dengan kemampuan berkomunikasi, maka sangat di perlukan terletak pada masalah partisipasi tim, membangun gagasan atau ide, mencari kemungkinan alternative solusi, memfasilitasi tim untuk keperluan atau rapat, mengefektifkan kepemimpinan tim, berpidato di depan publik, menulis artikel, memorandum, laporan , dan lain lain, mengajar, dan melatih.

Berdasarkan pengertian di atas dapat di simpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional merupakan kemampuan untuk mempengaruhi pola perilaku yang di bentuk untuk diselaraskan dengan kepentingan-kepentingan organisasi dan pegawai melalui nilai-nilai moral dalam upaya untuk meningkatkan kesadaran tentang masalah etis serta memobilisasi energy sumber daya perusahaan untuk mencapai tujuan yang di inginkan.

b. Faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan transformasional

Faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan transformasional menurut Bass 1990 (dalam Pamungkas, 2017) sebagai berikut:

- 1) *Charisma*. Menyediakan visi dan misi, menanamkan kebanggaan, mendapatkan penghormatan dan kepercayaan.
- 2) *Inspiration*. mengkomunikasikan harapan tinggi, menggunakan symbol untuk memfokuskan usaha, mengekspresikan maksud penting dengan cara sederhana.
- 3) *Intelektual stimulation*. meningkatkan kesadaran, rasionalitas dan mengatasi masalah secara hati hati.
- 4) *Individual consideration*. memberikan perhatian secara personal, memperlakukan masing masing pekerja secara individual, memberikan *coach*, dan nasihat.

c. Indikator gaya kepemimpinan transformasional

Indikator yang mempengaruhi gaya kepemimpinan transformasional menurut Koehler dan Pankowski (1997) (dalam Ali, 2012) yaitu:

- 1) Toleransi yang tinggi terhadap ketidakpastian

Dengan memberikan toleransi terhadap suatu yang tidak menentu berarti pemimpin telah menerima kemungkinan adanya perubahan di lingkungan organisasi yang di pimpinnya.

- 2) Energi yang terpelihara

Energi adalah kapasitas melakukan kegiatan. Pemimpin transformasional adalah seorang yang energik karakter yang lebih penting dari kepemimpinan transformasional adalah kemauan untuk komit dengan energi yang ada dan mendukung asosiasi.

3) Keinginan untuk kualitas

Pemimpin transformasional selalu berusaha *doing the right thing* dengan antusias untuk mencapai hasil yang luar dari kebiasaan.

4) Ketabahan

Apa yang dilakukan oleh pemimpin transformasional adalah mencoba memberikan pengikut atau bawahannya suatu kekuasaan untuk mengontrol proses, dalam rangka melakukan proses pemberdayaan, yang tentu akan menghadapi banyak perlawanan, rintangan dan hambatannya.

5) Pencitraan diri yang positif

Pemimpin transformasional membutuhkan pemikiran yang di dasarkan pada mental yang kuat. Citra dirinya sendiri harus positif, sehingga dapat secara baik dan efektif berhubungan dengan orang lain yang akan berusaha merusak konsep-konsep yang telah di laksanakan

6) Kepercayaan

Karakteristik yang membantu seseorang untuk dapat mempengaruhi orang lain adalah kepercayaan. Pemimpin transformasional dicirikan dengan karakter yang di bangun atas otorisasi yang di berikan padanya dan sekaligus nilai kepercayaan.

7) Keinginan yang kuat untuk mempengaruhi yang lain.

Pemimpin transformasional memiliki keinginan yang kuat untuk mempengaruhi orangnya, agar mereka menerima konsep yang dapat menuntun mereka. Pemimpin transformasional merasa senang kalau ada

yang membantah pendapatnya; memberikan saran, kritik, dan koreksi dengan demikian, ia juga tidak menabukan adanya perbedaan pendapat, dan dinamika konflik sepanjang hal tersebut bermanfaat bagi organisasi, dan didukung oleh argument-argumen yang rasional untuk memperbaiki organisasi.

4. Stres Kerja

a. Definisi Stres Kerja

Stres sebagai suatu istilah payung yang merangkumi tekanan, beban, konflik, kelelahan, panic, perasaan gemuruh, *anxiety*, kemurungan dan hilang daya. Menurut Gaol, (2014) stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang pegawai. Menurut Fahmi, (2012) stres adalah suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang diluar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya. Hans Selye (dalam Kasawan, 2017) menunjukkan bahwa ada dua jenis stres: *distres* dan *eustres*. *Distres* muncul karena kita membenci pekerjaan kita, mengeluhkan berbagai tekanan kehidupan dan merasa bahwa kita adalah korban yang tidak berdaya. *Eustres* datang dari dorongan/ tekanan yang timbul karena adanya jarak antara kondisi kita sekarang dan tujuan yang ingin kita capai sasaran, proyek atau penyebab lain yang bermakna, yang benar-benar

menggerakkan kita dan mendulang bakat-bakat dan gairah kita; atau dengan kata lain suara hati kita. Menurut Afandi, (2018) Stres kerja merupakan suatu proses yang kompleks, bervariasi, dan dinamis dimana stresor, pandangan tentang stres itu sendiri, respon singkat, dampak kesehatan, dan variabel-variabelnya saling berkaitan.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa stres kerja sebagai sumber atau stresor kerja yang menyebabkan reaksi individu berupa reaksi fisiologis, psikologis, dan perilaku.

b. Aspek stres kerja

Menurut Afandi, (2018) Beberapa aspek yang perlu disoroti dalam stres kerja, yaitu:

- 1) Urusan stres yang dialami melibatkan juga pihak organisasi atau perusahaan tempat individu bekerja.
- 2) Mengakibatkan dampak negative bagi perusahaan dan individu.
- 3) Memerlukan kerjasama antara kedua belah pihak untuk menyelesaikan persoalan stres tersebut.

c. Sumber stres kerja

Menurut Afandi, (2018) sumber stres kerja dikenal dengan job stresor yang sangat beragam dan reaksinya beragam pula pada setiap orang, sumber-sumber stres kerja diantaranya:

- 1) Kondisi kerja

Kondisi kerja ini meliputi kondisi *kerja quantitative work overload*, *qualitative work overload*, *assembly line hysteria*, pengambilan keputusan, kondisi fisik yang berbahaya, pembagian waktu kerja, dan kemajuan teknologi (technostres).

2) Ambiguitas

Dalam berperan pegawai kadang tidak tahu apa yang sebenarnya diharapkan oleh perusahaan, sehingga ia bekerja tanpa arah yang jelas.

3) Factor Interpersonal

Hubungan interpersonal dalam pekerjaan merupakan factor penting untuk mencapai kepuasan kerja.

4) Perkembangan karir

Pegawai biasanya mempunyai berbagai harapan dalam kehidupan karir kerjanya, yang ditujukan pada pencapaian prestasi dan pemenuhan kebutuhan untuk mengaktualisasi diri.

5) Struktur organisasi

Struktur organisasi berpotensi menimbulkan stres apabila diperlakukan secara kaku, pihak manajemen kurang mempedulikan inisiatif pegawai, tidak melibatkan pegawai dalam proses pengambilan keputusan dan tidak adanya dukungan bagi kreatifitas pegawai.

6) Hubungan antara pekerjaan dan rumah

Rumah adalah sebuah tempat yang nyaman yang memungkinkan membangun dan mengumpulkan semangat dari dalam diri individu untuk memnuhi kebutuhan luar.

d. Gejala stres kerja

Menurut Afandi, (2018) gejala stres kerja dikelompokkan kepada tiga aspek, yaitu:

1)Gejala fisiologikal

Yang termasuk gejala fisiologikal yaitu:

- a)Sakit perut
- b)Detak jantung meningkat dan sesak nafas
- c)Tekanan darah meningkat
- d)Sakit kepala
- e)Serangan jantung

2)Gejala psikologikal

Adapun psikologikal sebagai berikut:

- a)Kecemasan
- b)Ketegangan
- c)Kebosanan
- d)ketidakpuasan dalam bekerja
- e)Menunda-nunda

3)Gejala perilaku

Yang termasuk dalam gejala perilaku yaitu:

- a) Meningkatnya ketergantungan pada alcohol dan konsumsi rokok
- b) Melakukan sabotase dalam pekerjaan
- c) Makan yang berlebihan ataupun mengurangi makan yang tidak wajar sebagai perilaku menarik diri
- d) Tingkat absensi meingkat dan performansi kinerja menurun
- e) Gelisah dan mengalami gangguan tidur

Berbicara cepat

e. Indikator stres kerja

Indikator stres kerja Indikator dari stres kerja yaitu:

- 1) Tuntutan tugas, merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tata kerja letak fisik.
- 2) Tuntutan peran, berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi.
- 3) Tuntutan antar pribadi, merupakan tekanan yang diciptakan oleh pegawai lain.
- 4) Struktur organisasi, gambaran instansi yang diwarnai dengan stroktur organisasi yang tidakjelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab.
- 5) Kepemirnpinan organisasi memberikan gaya rmanajernen pada organisasi. Beberapa pihak didalamnya dapat membuat iklim organisasi yang melibatkan ketegangan, ketakutan dan kecemasan.

B. Hasil Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu membuktikan hubungan antara Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

Berikut tabel penelitian terdahulu:

Tabel 2.1

Hasil Penelitian Terdahulu

Nama & Tahun Penelitian	Topik	Hasil Penelitian
Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai		
(Nugroho, Sunuharjo, & Ruhana, 2017)	Iklm Organisasi BPS Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Badan Pusan Statistic (BPS) Kabupaten Kediri)	Stres Kerja memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Kediri
(Wahyuni, Taufik, & Ratnawati, 2016)	Budaya Organisasi, <i>Locus Of Control</i> , Stres Kerja Terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variable Intervening	Stres Kerja berpengaruh terhadap kinerja Aparat Pemerintah Daerah Kabupaten Bengkalis
(Murali, Basit, & Hassan, 2017)	Job Stres On Employee Performance	Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja
(Noor, Rahardjo, & Ruhana, 2016)	Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT JasaRaharja (Persero) Cabang Jawa Timur di Surabaya)	Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

(Oemar & Gangga, 2017)	Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan, Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Musi Manyasin	Stres Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Musi Banyuasin
(Putra & Rahyuda, 2015)	Lingkungan Kerja Fisik Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Upt. Pengujian Kendaraan Bermotor Dinas Perhubungan Kota Denpasar	stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja Pegawai Di Upt. Pengujian Kendaraan Bermotor Dinas Perhubungan Kota Denpasar
Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai		
(kusuma & rahardja, 2018)	Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PD BPR BKK Taman Pematang	Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
(Agung & Oetomo, 2017)	Stres Kerja, Motivasi Kerja , Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan	Motivasi Kerja Berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada bank syariah mandiri kanwil V Surabaya
(Komara & Nelliwati, 2014)	Kompensasi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Lingkungan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Bandung	Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PNS RSUD kota Bandung
(Sidanti, 2015)	Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil	Motivasi kerja berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di

	Di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun	Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun
(Murti & Srimulyani, 2013)	Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemediasi Kepuasan Kerja Pada PDAM Kota Madiun	Motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai PDAM Kota Madiun
(Gachengo & Wekesa, 2017)	<i>Influence Of Motivation On Employee Performance: A Case Of National Bank Of Kenya</i>	Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan secara statistik terhadap kinerja karyawan di Bank Nasional Kenya.
(Robescu & Iancu, 2016)	<i>The Effects of Motivation on Employees Performance in Organizations</i>	Motivasi berpengaruh terhadap kinerja
Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai		
(Atmojo, 2012)	<i>The Influence of Transformational Leadership on Job Satisfaction, Organisational Commitment, and Employee Performance</i>	Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Riau
(Satriowati, Paramita, & Hasibuan, 2016)	Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi, dan Komunikasi terhadap Kinerja karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Laundry Elephant King	Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Laundry Elephant king
(kusuma & rahardja, 2018)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional,	Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap

	Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PD BPR BKK Taman Pematang)	kinerja karyawan PD BPR BKK Taman Pematang
(Sari & Soliha, 2016)	Komitmen Organisasional Dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Sebagai Pemeditasi Pada Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Dinas Pertanian Dan Kehutanan Kabupaten Rembang)	Gaya Kepemimpinan Transformasional tidak berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Dinas Pertanian Dan Kehutanan Kabupaten Rembang

Sumber : <https://scholar.google.co.id/> sumber jurnal cendekia

C. Kerangka Pemikiran

1. Hubungan antara variable Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) dengan variable Kinerja Pegawai (Y)

Menurut Rahardja, (2018) gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang mendukung gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai adalah Hasibuan, (2016), Atmojo, (2012), dan Soliha, (2016).

2. Hubungan antara variable Motivasi (X2) dengan variable Kinerja Pegawai (Y)

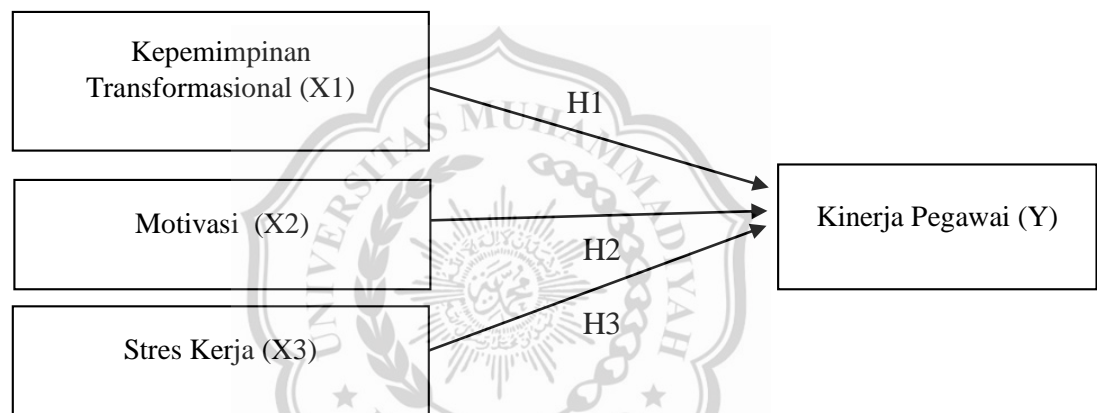
Menurut Rahardja (2018) motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan penelitian yang mendukung motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai adalah Oetomo, (2017 dan Nelliwati, (2014), Sidanti, (2015), Wakesa, (2017), Iancu, (2016) dan penelitian yang dilakukan oleh Srimulyani, (2013) menyatakan motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Hubungan antara variable Stres Kerja (X3) dengan variable Kinerja Pegawai (Y)

Menurut Ratnawati, (2016) stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dan penelitian yang mendukung stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja adalah Ruhana, (2016), Gannga, (2017), dan penelitian yang dilakukan oleh Ruhana, (2017) menyatakan stres kerja memiliki pengaruh negative dan tidak signifikan penelitian yang mendukung diantaranya Hasan, (2016) dan Rahyuda, (2015).

Setelah dilakukan penelaahan pustaka yang mendasari perumusan masalah yang di ajukan, peneliti ingin melihat keterkaitan antara gaya kepemimpinan transformasional, motivasi dan stres kerja

terhadap kinerja Kantor Industri Logam, Mesin, Alat Transportasi Dan Elektronika (ILMATE) Pegawai Kementerian Perindustrian Jakarta. Selanjutnya di bentuk sebuah kerangka pemikiran teoritis, yang akan digunakan sebagai acuan untuk memecahkan masalah. Kerangka pemikiran teoritis yang di bangun ditampilkan pada gambar 2.1 seperti dibawah ini :



Gambar 2.1 : Kerangka Pemikiran

D. Hipotesis

Atas dasar kerangka pemikiran yang telah yang telah dipaparkan gambar diatas, bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian yang akan dilakukan adalah mengacu pada sumber-sumber penelitian-penelitian terdahulu yang membuktikan adanya semua variabel independen yaitu kepemimpinan transformasional, motivasi, dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai.

Hipotesis yang diajukan sebagai berikut :

H1: Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

H2: Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

H3: Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

