

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kerangka Teoritis

2.1.1 Definisi Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif,serta proses memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama Gary Yukl (2017). Kepemimpinan adalah proses untuk mempengaruhi kebiasaan-kebiasaan orang lain demi mencapai sasaran bersama artinya keberhasilan ataupun kegagalan dalam mencapai tujuan oorganisasi banyak ditentukan oleh gaya kepemimpinan seseorang dalam mengelola sumber daya yang ada dan dari gaya kepemimpinan inilah suasana lingkungan kerja sangat ditentukan Jeff Maudura (2017). Dari pengertian yang sudah dikemukakan oleh para ahli dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi seseorang atau bawahan baik dalam pemikiran,perasaan dan tindakan mereka sendiri untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

2.1.2 Fungsi Gaya Kepemimpinan

Campbell (2015) memaparkan bahwa terdapat beberapa fungsi kepemimpinan,yaitu:

1. *Consideration support person-centered*

(Pertimbangan,dukungan,perhatian pada orang)Memberikan pengakuan dan dorongan menjadi suportif ketika orang-orang dibawah tekanan,memberikan umpan balik yang membangun,membantu orang lain dengan tugas-tugas sulit dan membangun jaringan dengan yang lainnya.

2. *Initiating structure guiding directing* (memulai struktur, membimbing dan mengarahkan)
Menyediakan penugasan tugas menjelaskan metode kerja, mengklarifikasikan peran kerja, dan menyediakan alat, pengetahuan kritis dan dukungan teknis.
3. *Goals emphasis* (Penekanan tujuan)
Mendorong antusiasme dan komitmen untuk tujuan kelompok atau organisasi dan menekankan misi penting yang harus dicapai.
4. *Empowerment facilitation* (Pemberdayaan fasilitas)
Mendelegasikan wewenang dan tanggung jawab kepada orang lain, mendorong partisipasi, dan memungkinkan diskresi dalam mengambil keputusan.
5. *Training coaching* (Pelatihan pembinaan)
Memberikan pelatihan dan intruksi satu-satu tentang cara menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan, bagaimana berinteraksi dengan orang lain, dan bagaimana menghadapi hambatan dan kendala.
6. *Serving as a model* (Model pelayanan)
Mencontohkan perilaku yang tepat terkait dengan berinteraksi dengan orang lain, bertindak tidak mementingkan diri sendiri, bekerja di bawah kondisi yang merugikan, bereaksi terhadap krisis dan stres, bekerja untuk mencapai tujuan, menunjukkan kepercayaan diri sendiri dan antusiasme, dan menunjukkan perilaku yang berprinsip dan etis.

2.1.3 Teori-teori Kepemimpinan

Menurut Samsuddin (2018) terdapat beberapa teori-teori kepemimpinan yaitu:

1. Teori Sifat

Teori ini bertolak atas dasar pemikiran bahwa keberhasilan seorang pemimpin ditentukan oleh sifat-sifat, perangkat atau ciri-ciri yang dimiliki pemimpin itu. Atas dasar pemikiran tersebut timbul pemikiran bahwa untuk menjadi pemimpin yang berhasil, sangat ditentukan oleh kemauan pribadi pemimpin.

2. Teori Perilaku

Dasar pemikiran teori ini adalah kepemimpinan merupakan perilaku seorang individu ketika melakukan kegiatan pengarahan suatu kelompok kearah pencapaian tujuan.

3. Teori Situasional

Keberhasilan seorang pemimpin menurut teori situasional ditentukan oleh ciri kepemimpinan dengan perilaku tertentu yang disesuaikan dengan tuntutan situasi kepemimpinan dan situasi organisasional yang dihadapi dengan memperhitungkan faktor waktu dan ruang.

2.1.4 Tipe-tipe Kepemimpinan

Veitzhal Rivai (2019) mengemukakan gaya kepemimpinan yang memiliki tiga pola dasar, yaitu:

1. Gaya Kepemimpinan yang berpola pada kepentingan pelaksana tugas.
2. Gaya Kepemimpinan yang berpola pada pelaksanaan hubungan kerja sama.
3. Gaya Kepemimpinan yang berpola pada keberhasilan yang dicapai.

Berdasarkan ketiga pola dasar diatas terbentuk perilaku kepemimpinan atas tiga pokok,yaitu:

1. Tipe Kepemimpinan Otoriter

Tipe kepemimpinan otoriter ini menempatkan kekuasaan ditangan satu orang pemimpin bertindak sebagai penguasa tunggal. Kedudukan dan tugas anak buah semata-mata hanya sebagai pelaksana keputusan,perintah dan bahkan kehendak pimpinan. Pimpinan dirinya lebih dalam segala hal,dibandingkan dengan bawahannya. Kemampuan bawahan selalu dipandang rendah sehingga dianggap tidak mampu berbuat sesuatu tanpa diperintah.

2. Tipe Kepemimpinan Kendali Bebas

Tipe kepemimpinan ini merupakan kebalikan dari tipe kepemimpinan otoriter,pemimpin berkedudukan sebagai simbol. Kepemimpinan ini dijalankan dengan memberikan kebebasan penuh pada yang dipimpin dan mengambil keputusan dan melakukan kegiatan menurut kehendak dan kepentingan masing-

masing, baik secara perorangan maupun kelompok. Pemimpin hanya memfungsikan dirinya sebagai penasehat.

3. Tipe Kepemimpinan Demokrasi

Tipe ini menempatkan manusia sebagai faktor utama dan terpenting dalam setiap kelompok atau organisasi. Pemimpin memandang dan menempatkan orang-orang yang dipimpinnya sebagai subjek yang memiliki kepribadian dengan berbagai aspeknya. Tipe kepemimpinan ini selalu berusaha untuk memanfaatkan setiap orang yang dipimpin, kepemimpinan ini dalam mengambil keputusan sangat mementingkan musyawarah, yang diwujudkan setiap pada jenjang dan didalam unit masing-masing.

2.1.5 Konsep Kepemimpinan Transformasional

2.1.5.1 Definisi Kepemimpinan Transformasional

(Menurut Robbins dalam Awaludin 2017) pemimpin transformasional mencurahkan perhatian pada hal-hal dan kebutuhan pengembangan dari masing-masing pengikut, pemimpin transformasional mengubah kesadaran para pengikut akan persoalan-persoalan dengan membantu mereka memandang masalah lama dengan cara-cara baru, dan mereka mampu menggairahkan dan membangkitkan para pengikut untuk mengeluarkan upaya ekstra demi mencapai sasaran kelompok. Gaya kepemimpinan transformasional ini berfokus pada pengembangan pengikut dan mempertimbangkan kebutuhan mereka. Kepemimpinan transformasional disini bertindak sebagai penghubung yang kuat antara pengikut dan pemimpin, untuk mengembangkan pengertian yang lebih jelas dan detail. Kasus kepemimpinan transformasional berkaitan dan meningkatkan tingkat motivasi, kepuasan kerja, komitmen, produktivitas dan kinerja yang lebih tinggi (Al-Malki & Juan, 2018).

Kepemimpinan transformasional mengubah keterampilan, kemampuan, nilai-nilai dan kepercayaan para pengikut mereka. Pemimpin memotivasi para bawahannya secara internal dengan mempengaruhi sikap dan asumsi mereka. Pemimpin dengan kepemimpinan transformasional mengartikulasikan dan

mengomunikasikan visi yang menarik kepada pengikut mereka yang menginspirasi dan memotivasi mereka untuk mencapai tujuan organisasi (Odunlami,2017). Pemimpin transformasional harus memiliki sikap jujur serta menjunjung tinggi integritas,mereka menetapkan tujuan yang jelas dan mengomunikasikan tujuan mereka kepada pengikutnya. Kepemimpinan transformasional ini berkembang di lingkungan yang mana para pemimpin dan pengikut mereka terlibat secara positif untuk perbaikan organisasi (Nwokocha dan Iheriohanma,2015).

Kepemimpin transformasional tidak hanya meningkatkan keterampilan dan kemampuan pengikut mereka tetapi juga menyelaraskan tujuan pengikut dengan tujuan organisasi (Rasool, Arfeen, Mothi dan Aslam,2015). Pemimpin diharapkan untuk menetapkan tujuan yang jelas untuk bawahan mereka (Al-Makhi & Juan, 2018). Pemimpin transformasional harus dapat membantu tim mereka mencapai tujuan yang lebih besar melalui penggunaan perilaku menumbuhkan kepercayaan dan kerja sama dan menginspirasi orang lain dengan memimpin dengan memberi contoh: mengartikulasikan visi positif untuk masa depan (motivasi inspirasional) mendorong orang lain untuk berpikir secara inovatif tentang penyelesaian masalah (stimulasi intelektual),dan mendorong pengembangan dan pembedayaan pribadi (pertimbangan individual) (Perreault, Cohen & Blanchard, 2016). Kepemimpinan transformasional diamati ketika para pemimpin mendorong pengikut untuk meningkatkan moral,motivasi,kepercayaan,persepsi dan koalisi mereka dengan tujuan organisasi. Burns menekankan lebih lanjut bahwa seorang pemimpin transformasional perlu memiliki pemahaman yang kuat tentang tujuan yang diperlukan untuk menjadi sukses dan pandai dalam menjelaskan tujuan-tujuan tersebut dan metode yang akan digunakan untuk mencapai tujuan tersebut (Rich, dalam Nawoselng' ollan & Rousset, 2017).

2.1.5.2 Indikator Kepemimpinan Transformasional

Menurut Robbins (2017) berikut indikator yang dicantumkan:

1. Kharisma yaitu memberi wawasan serta kesadaran akan visi misi, membangkitkan kebanggaan serta menumbuhkan sikap hormat dan kepercayaan kepada bawahannya.
2. Motivasi inspiratif yaitu menumbuhkan ekspektasi yang tinggi melalui pemanfaatan simbol untuk memfokuskan usaha dan mengkomunikasikan tujuan-tujuan penting dengan cara yang sederhana.
3. Perhatian yang individual yaitu memberikan perhatian, membina, membimbing, dan melatih setiap orang secara khusus dan pribadi.
4. Stimulasi intelektual yaitu meningkatkan rasionalitas dan pemecahan masalah secara seksama.

2.1.5.3 Dimensi Kepemimpinan Transformasional

Rafferty dan Griffin yang dikembangkan oleh Avolio et.al., menemukan lima dimensi Kepemimpinan Transformasional yaitu sebagai berikut (Suwatno 2019):

1. Visi (*vision*)
Visi ialah suatu dimensi kepemimpinan yang diangkat melalui konstruk lebih luas, yakni karisma. Para peneliti sangat kritis tentang cara karisma didefinisikan. Visi merupakan salah satu dari lima elemen karisma, lebih lanjut ia pun menyatakan pimpinan yang karismatik mempertlihatkan sejumlah perilaku yang dalamnya terdapat ideologi yang akan meningkatkan kejelasan sasaran, fokus tugas, kesatuan, dan keharmonisan nilai.
2. Komunikasi Inspirasional (*Inspirational Communication*)
Motivasi inspirasional sudah dilihat secara detail sebagai komponen terpenting dari suatu Kepemimpinan Transformasional, konstruk ini memberikan definisi secara beraneka ragam. Pimpinan karismatik menggunakan pendekatan inspirasional dan pencakapan emosional untuk meningkatkan motivasi pegawai dan mentransendensikan minat pribadi bagi kepentingan kelompok.

3. Kepemimpinan yang mendukung (*Supportive Leadership*)

Supportive Leadership behavior adalah perilaku yang diarahkan kepada kepuasan atas kebutuhan dan preferensi pegawai seperti memperlihatkan kepedulian atas kesejahteraan pegawai, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, akrab, dan penuh dengan dukungan psikologis.

4. Stimulasi Intelektual (*Intellectual Stimulation*)

Ini merujuk kepada perilaku-perilaku yang dapat meningkatkan minat dan kewaspadaan pegawai atas munculnya masalah. Dengan demikian, hal ini akan mengembangkan kemampuan pegawai dan kecenderungan untuk berpikir tentang masalah-masalah yang ada dalam perpektif yang baru

5. Kesadaran personal (*Personal Recognition*)

Istilah kesadaran personal untuk menangkap atau menjelaskan aspek dari contingent reward yang konseptual berhubungan dengan kepemimpinan transformational dan juga mendefinisikan kesadaran personal sebagai pemberian hadiah dalam bentuk pujian dan pengakuan terbuka untuk usaha yang dilakukan atas pencapaian usaha-usaha tertentu.

2.1.6 Konsep Kemampuan

2.1.6.1 Definisi Kemampuan

kemampuan dapat disebut dengan kompetensi yang merupakan salah satu komponen penting yang harus dimiliki setiap individu agar pelaksanaan tugas dan pekerjaan dapat berjalan dengan baik. Menurut Chaplin (2013) kemampuan merupakan tenaga atau daya kekuatan untuk melakukan suatu perbuatan. Sedangkan menurut Robbins (2015) kemampuan merupakan suatu kesanggupan bawaan sejak lahir, atau hasil latihan atau praktek.

Menurut Hamalik (2016) kemampuan dapat dibagi menjadi dua jenis yaitu sebagai berikut:

1. Kemampuan intrinsik adalah kemampuan yang tercakup di dalam situasi belajar dan menemui kebutuhan dan tujuan-tujuan.

2. Kemampuan ekstrensik adalah kemampuan yang hidup dalam diri sendiri dan berguna dalam situasi belajar yang fungsional. Mampu adalah cakap dalam menjalankan tugas, mampu dan cekatan. Kata kemampuan sama artinya dengan kecekatan yang merupakan kepandaian melakukan sesuatu pekerjaan dengan cepat dan benar.

Spencer and Spencer dalam Uno (2014) mendefinisikan kemampuan sebagai “Karakteristik yang menonjol dari seseorang individu yang berhubungan kinerja efektif atau superior dalam suatu pekerjaan atau situasi”. Poerwadarminta (2017) mempunyai pendapat lain tentang kemampuan yaitu mampu artinya kuasa, (bias, sanggup) melakukan sesuatu, sedangkan kemampuan artinya kesanggupan, kecakapan, kekuatan. Dari pengertian-pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa kemampuan adalah kecakapan atau potensi menguasai suatu keahlian yang merupakan bawaan sejak lahir atau merupakan hasil latihan atau praktek dan digunakan untuk mengerjakan sesuatu yang diwujudkan melalui tindakannya.

2.1.6.2 Jenis-jenis Kemampuan

Robbins dan Judge menyatakan bahwa kemampuan keseluruhan seorang individu pada dasarnya terdiri atas dua kelompok faktor, yaitu:

1. Kemampuan Kognitif

Kemampuan kognitif adalah penampilan-penampilan yang dapat diamati sebagai hasil-hasil kegiatan atau proses memperoleh pengetahuan melalui pengalaman sendiri. Menurut Sudijono (2014) ranah kognitif adalah ranah yang mencakup kegiatan mental. Winkel (2017) menjelaskan bahwa pengaturan kegiatan kognitif mencakup penggunaan konsep dan kaidah yang telah dimiliki, terutama bila sedang menghadapi suatu problem. Winkel (2017) menyatakan bahwa ciri khas kognitif terletak dalam belajar memperoleh dan menggunakan bentuk-bentuk representasi yang mewakili obyek-obyek yang dihadapi, entah itu orang, benda atau kejadian yang dihadirkan dalam diri seseorang melalui tanggapan, gagasan, atau lambang yang semuanya merupakan sesuatu yang bersifat mental.

Bloom (2016) berpendapat bahwa taksonomi tujuan ranah kognitif meliputi enam jenjang proses berpikir yaitu:

1. Pengetahuan (*knowledge*), adalah kemampuan seseorang untuk mengingat-ingat kembali (*recall*) atau mengenali kembali tentang nama, istilah, ide, gejala, rumus-rumus tanpa mengharapkan kemampuan untuk menggunakannya. Pengetahuan atau ingatan ini merupakan proses berpikir yang paling rendah.
 2. Pemahaman (*comprehension*) adalah kemampuan seseorang untuk mengerti atau memahami sesuatu setelah diketahui atau diingat.
 3. Penerapan (*application*) adalah kesanggupan seseorang untuk menerapkan atau menggunakan ide-ide umum, tata cara ataupun metode-metode, prinsip-prinsip, rumus-rumus dan teori.
 4. Analisis (*analysis*) mencakup kemampuan untuk merinci suatu kesatuan kedalam bagian-bagian sehingga struktur keseluruhan atau organisasinya dapat dipahami dengan baik.
 5. Sintesis (*synthesis*) adalah kemampuan seseorang untuk merinci atau menguraikan suatu bahan atau keadaan menurut bagian-bagian yang lebih kecil dan mampu memahami hubungan diantara bagian-bagian dan faktor-faktor yang satu dan yang lainnya.
 6. Evaluasi (*evaluation*) adalah jenjang berpikir paling tinggi dalam ranah kognitif menurut Bloom dkk (2016). Penilaian atau evaluasi merupakan kemampuan seseorang untuk membuat pertimbangan terhadap suatu situasi, nilai, atau ide.
2. Kemampuan Psikomotorik

Kemampuan motorik (*motor skills*) berkaitan dengan serangkaian gerak-gerik jasmaniah dalam urutan tertentu dengan mengadakan koordinasi antara gerak-gerik berbagai anggota badan secara terpadu. Winkel (2017) memaparkan : “Biarpun belajar keterampilan motorik mengutamakan gerakan-gerakan seluruh otot dan persendian dalam tubuh, namun diperlukan pengamatan melalui alat indera dan pengolahan secara kognitif yang melibatkan pengetahuan dan pengalaman”. Keterampilan motorik tidak hanya menuntut

kemampuan untuk merangkaikan gerak jasmaniah tetapi juga memerlukan aktivitas mental supaya terbentuk suatu kordinasi gerakan secara terpadu, sehingga disebut kemampuan psikomotorik.

Menurut Winkel (2017) ranah psikomotorik mengklasifikasikan kedalam tujuh jenjang, yaitu:

1. Persepsi (*perception*), mencakup kemampuan untuk mengadakan diskriminasi yang tepat antara dua perangsang atau lebih, berdasarkan perbedaan antara ciri-ciri fisik yang khas pada masing-masing rangsangan
2. Kesiapan (*set*) mencakup kemampuan untuk menempatkan dirinya dalam keadaan akan memulai gerakan atau rangkaian gerakan.
3. Gerakan terbimbing (*guided response*) mencakup kemampuan untuk melakukan suatu rangkaian gerak-gerak sesuai dengan contoh yang diberiksam (imitasi).
4. Gerakan yang terbiasa (*mechanical response*) mencakup kemampuan untuk melakukan suatu rangkaian gerak-gerak dengan lancar karena sudah dilatih secukupnya tanpa memperhatikan lagi contoh yang diberikan.
5. Gerakan yang kompleks (*complex response*) mencakup kemampuan untuk melaksanakan suatu keterampilan yang terdiri atas beberapa komponen dengan lancar, tepat dan efisien.
6. Penyesuaian pola gerakan (*adjustment*) mencakup kemampuan untuk mengadakan perubahan dan penyesuaian pola gerak-gerak dengan kondisi setempat atau dengan menunjukkan suatu taraf keterampilan yang telah mencapai kemahiran.
7. Kreativitas (*creativity*) mencakup kemampuan untuk melahirkan pola-pola yang baru, seluruhnya atas dasar prakarsa dan inisiatif sendiri.

6.1.7.3 Indikator Kemampuan

Menurut Spencer & Spencer dalam Triastuti (2019) berikut indikator peningkatan kemampuan:

1. Prestasi atau perilaku proaktif
Dorongan atau keinginan seseorang untuk bertindak melebihi yang dibutuhkan atau dituntut oleh pekerjaan dan berpengaruh terhadap peningkatan kinerjanya.
2. Pelayanan atau kesadaran sosial
Mengandung esensi sebagai kesungguhan dalam memahami keinginan, kepentingan dan kebutuhan orang lain serta termasuk kebutuhan orang yang akan dilayani. Sedangkan kesadaran social adalah kemampuan memahami emosional orang lain dan keterampilan lainnya dalam memperlakukan orang lain sesuai dengan reaksi mereka.
3. Kemampuan dalam mempengaruhi orang lain
Mengandung esensi sebagai kemampuan seseorang dalam membujuk, meyakinkan dan mempengaruhi atau menimbulkan kesan baik kepada orang lain sehingga orang lain mau mendukung gagasannya.
4. Kemampuan manajerial
Mencakup kompetensi mengembangkan orang lain, kemampuan mengarahkan, kerja tim serta kepemimpinan dalam kelompok.
5. Kemampuan kognitif atau pola pikir
Kemampuan kognitif telah menjadi predictor umum terbaik kinerja diberbagai profesi pekerjaan.
6. Kesadaran diri
Kemampuan untuk mengenali dan memahami suasana hati diri sendiri, emosi dan efeknya kepada orang lain. Kemampuan ini mencakup pengendalian diri, kepercayaan diri dan fleksibilitas yang berpengaruh terhadap kinerja.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Variabel	Hasil
1	Rosi (2022)	pengaruh kepemimpinan transformasional, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai (studi pada kinerja pegawai Kecamatan Batuan Kab.Sumenep)	Gaya kepemimpinan Transformasional (X1) Motivasi kerja (X2) Lingkungan Kerja (X3) Dan Kinerja Pegawai (Y)	1.Kepemimpinan Transformasional, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai 2.Secara simultan kepemimpinan transformasional, motivasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja karyawan
2	Rizki Dwi Cahyani (2018)	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap kinerja guru dengan motivasi sebagai variabel intervening (Studi	Kepemimpinan Transformasional (X) Kinerja karyawan (Y) Motivasi kerja (Z)	1.kepemimpinan transformasional memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2.Motivasi kerja

		pada sekolah Menengah Kejuruan Swasta di Kecamatan Taman, Kab Pamulang)		tidak signifikan terhadap kinerja karyawan
3	Nurita Angesti (2020)	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Iklim Organisasi terhadap kinerja dosen di Kab. Jayawijaya	kepemimpinan transformasional (X1) iklim organisasi (X2) Kinerja dosen (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen
4	M. Zuildi Rizky (2017)	Pengaruh kepemimpinan Transformasional terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina (PERSERO) Area pangkalan Jakarta.	Gaya kepemimpinan Transformasional (X) Kinerja Karyawan (Y)	Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina (PERSERO) Area pangkalan Jakarta
5	Kis Indriyaningrum (2017)	Pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi terhadap kinerja pegawai dengan	Transformasional (X1) Motivasi kerja (X2) Kinerja Pegawai (Y)	Komitmen organisasional sebagai variabel memediasi tidak mampu menjelaskan pengaruh tidak

		komitmen organisasional sebagai variabel mediasi pada kantor pertanahan kota semarang	Komitmen organisasional (M)	langsung kepemimpinan transformasional dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada kantor pertanahan kota semaraang
--	--	---	-----------------------------	--

Sumber: Penulis,2023

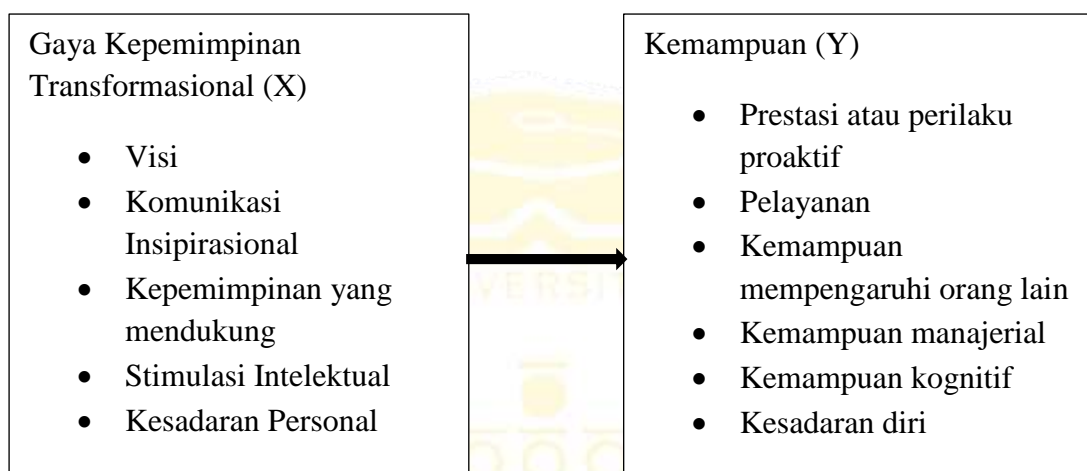
2.3 Kerangka Berpikir

Menurut Sugiyono (2017) mengemukakan bahwa, kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Dalam suatu organisasi, pegawai atau karyawan termasuk kedalam sumber daya petugas dalam suatu organisasi Damkar merupakan sumber daya manusia yang memiliki peranan penting untuk peningkatan kemampuan terhadap masing-masing petugas. Pada dasarnya peningkatan kemampuan atau kompetensi merupakan hal pokok dalam memelihara keberlangsungan hidup organisasi tersebut. Sedangkan faktor yang mempengaruhi peningkatan kemampuan petugas Damkar dapat dilihat dari gaya kepemimpinan yang ada pada Damkar tersebut. Gaya kepemimpinan yang dinilai mampu menghadapi perubahan dan menyikapi sifat petugas adalah gaya kepemimpinan transformasional.

Gaya kepemimpinan transformasional ini pada hakikatnya menekankan pada seorang pemimpin yang perlu memotivasi para petugas Damkar atas tanggung jawab pekerjaan yang telah diberikan. Pemimpin transformasional juga harus mampu membangun komunikasi dan dapat mengartikulasikan visi misi dalam organisasi tersebut. Tidak hanya itu gaya kepemimpinan transformasional memiliki peranan penting untuk meningkatkan kemampuan petugas dan memiliki kewajiban untuk memotivasi karyawan sehingga meningkatkan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif. Pada hakikatnya gaya kepemimpinan ini merupakan

salah satu unsur pendukung yang berpengaruh pada kemampuan petugas damkar, dengan demikian pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap peningkatan kemampuan petugas damkar merupakan fokus dalam penelitian ini. Adapun kerangka berpikir dapat dilihat dari bagan berikut:

Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kemampuan



Sumber :Penulis,2023

2.4 Definisi Operasional

Operasional adalah konsep yang bersifat abstrak guna memudahkan pengukuran suatu variabel atau penetapan makna suatu variabel dengan spesifikasi kegiatan atau pelaksanaan yang dibutuhkan untuk mengukur, mengategorikan dan memanipulasi variabel.

Tabel 2. 2 Definisi Operasional

Variabel	Defenisi Konsep	Defenisi Operasional	Indikator	Skala Ukur
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X)	Kepemimpinan transformasional adalah jenis kepemimpinan yang mampu mengintegrasikan wawasan,kreatif, kegigihan,energi, intuisi dan kepekaan terhadap organisasi dan memiliki dampak yang luar biasa pada karyawan (Prabowo,Noermijati & Dodi,2018)	Kepemimpinan transformasional adalah pemimpin damkar yang menginspirasi petugas damkar untuk mengesampingkan kepentingan pribadinya demi tugas dan tanggung jawab yang sudah diberikan dan dapat memberi pengaruh yang signifikan terhadap pasukan damkar.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Visi 2. Komunikasi Inspirasional 3. kepemimpinan yang mendukung 4. Stimulasi Intelektual 5. Kesadaran Personal 	Interval
Peningkatan Kemampuan (Y)	Menurut Chaplin (2013) kemampuan merupakan tenaga atau daya kekuatan untuk melakukan	Peningkatan kemampuan adalah peningkatan tenaga atau daya	<ol style="list-style-type: none"> 1. Prestasi atau perilaku proaktif 2. Pelayanan 3. Kemampuan 	Interval

	suatu perbuatan.	kekuatan Petugas damkar untuk memberikan pelayanan yang baik, dan menyelesaikan pekerjaan sesuai kompetensinya.	mempengaruhi orang lain 4. Kemampuan Manajerial 5. Kemampuan Kognitif 6. Kesadaran Diri	
--	------------------	---	--	--

Sumber: Penulis,2023

2.5 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan latar belakang, landasan teori serta perumusan masalah maka hipotesis yang diajukan penulis dalam penelitian ini adalah Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kemampuan petugas DAMKAR Kota Medan.