

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Kinerja**

##### **2.1.1 Pengertian Kinerja**

Menurut Safitri (2019) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Putri (2022) yang menuturkan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Bianca (2017) kinerja merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi dan juga kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Sari (2018) Kinerja karyawan dalam pembelajaran merupakan faktor utama dalam pencapaian tujuan pendidikan, karena karyawan merupakan ujung tombak dalam dunia pendidikan. Pembelajaran yang berkualitas merupakan cerminan dari kinerja karyawan tersebut. Dengan kata lain semakin baik kinerja karyawan maka semakin baik juga pembelajaran di dalam kelas. Kinerja tentu menjadi faktor yang

sangat penting dalam menentukan kualitas kerja seseorang termasuk seorang karyawan.

Menurut Sutrisno (2018) Kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas, dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas.

### **2.1.2 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja**

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Menurut Sutrisno (2018) antara lain :

#### **1. Efektivitas dan Efisiensi**

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi organisasi. Dikatakan efektif apabila mencapai tujuan, dikatakan efisien apabila memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan.

#### **2. Otoritas dan Tanggung Jawab**

Dalam organisasi yang baik, wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas. Masing masing karyawan yang ada didalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan tersebut.

#### **3. Disiplin**

Secara umum disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, masalah disiplin karyawan yang ada didalam organisasi baik atasan maupun bawahan akan memberikan corak

terhadap kinerja organisasi. Kinerja organisasi akan tercapai apabila kinerja individu maupun kelompok ditingkatkan.

#### 4. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreatifitas dalam bentuk ide untuk merencanakan suatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Dengan perkataan lain, inisiatif karyawan yang ada didalam organisasi merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja.

### **2.1.3 Indikator Kinerja**

Kinerja dapat diukur menggunakan indikator-indikator Menurut Safitri (2019) sebagai berikut :

1. Kualitas kerja adalah akurasi, ketelitian, dan bisa diterima atas pekerjaan yang dilakukan.
2. Produktivitas adalah kuantitas dan efisiensi kerja yang dihasilkan dalam periode waktu tertentu.
3. Pengetahuan pekerjaan adalah keterampilan dan informasi praktis atau teknis yang digunakan pada pekerjaan.
4. Bisa diandalkan adalah sejauh mana seorang karyawan bisa diandalkan atas penyelesaian dan tindak lanjut tugas.
5. Kehadiran adalah sejauh mana karyawan tepat waktu, mengamati periode istirahat atau makan yang ditentukan dan catatan kehadiran secara keseluruhan.

## **2.2 Pelatihan Kerja**

### **2.2.1 Pengertian Pelatihan Kerja**

Mutholib (2019) pelatihan adalah sebuah proses untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan dapat melatih kemampuan, keterampilan, keahlian dan pengetahuan karyawan guna melaksanakan pekerjaan secara efektifitas dan efisien untuk mencapai tujuan di suatu

perusahaan. karyawan untuk menguasai keterampilan dalam pekerjaannya.

Putri (2022) Keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan.

Safitri (2019) Pelatihan kerja adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan. Tujuan dilakukannya pelatihan kerja adalah untuk memperbaiki kinerja karyawan yang tidak memuaskan karena kekurangan keterampilan.

Siallagan (2020) Pelatihan merupakan suatu proses pendidikan jangka pendek dimana karyawan mendapat tambahan kemampuan dan keterampilan kerja pegawai atau karyawan dalam menjalankan pekerjaan untuk mencapai tujuan perusahaan dan juga pelatihan merupakan bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktek dari pada teori.

Meidita (2019) pelatihan adalah proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi, yang mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam meningkatkan kualitas karyawan.

### **2.2.2 Manfaat Pelatihan Kerja**

Menurut Safitri (2019) terdapat beberapa manfaat yang didapat dari program pelatihan, yaitu sebagai berikut:

1. Meningkatkan kuantitas dan kualitas produktivitas
2. Mengurangi waktu belajar yang diperlukan karyawan untuk mencapai standar kinerja yang dapat diterima.

3. Membentuk sikap, loyalitas, dan kerja sama yang lebih menguntungkan.
4. Memenuhi kebutuhan perencanaan sumber daya manusia.
5. Mengurangi frekuensi dan biaya kecelakaan kerja.
6. Membantu karyawan dalam meningkatkan dan mengembangkan pribadi mereka. Dalam upaya mempengaruhi individu atau sekelompok individu.

### **2.2.3 Indikator Pelatihan Kerja**

Indikator pelatihan menurut Mutholib (2019) meliputi :

1. Instruktur, instruktur yang akan memberikan materi pelatihan harus memenuhi kualifikasi persyaratan antara lain: mempunyai keahlian yang berhubungan dengan materi pelatihan, mampu membangkitkan motivasi dan mampu menggunakan metode partisipatif.
2. Peserta, pegawai perusahaan yang memenuhi kualifikasi persyaratan seperti karyawan tetap dan staf yang mendapat rekomendasi pimpinan.
3. Materi, Materi pelatihan harus disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai, materi pelatihan dapat berupa: pengelolaan (manajemen), tata naskah, psikologis kerja, komunikasi kerja, disiplin dan etika kerja, kepemimpinan kerja dan pelaporan kerja
4. Tujuan, harus konkrit dan dapat diukur, oleh karena itu pelatihan yang akan diselenggarakan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan kerja agar peserta mampu mencapai kinerja secara maksimal dan meningkatkan pemahaman peserta terhadap etika kerja yang harus diterapkan.

## **2.3 Gaya Kepemimpinan Transformasional**

### **2.3.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan Transformasional**

Septyan (2017) menyatakan bahwa, Kepemimpinan transformasional sebagai pemimpin yang menginspirasi para pengikut untuk melampaui kepentingan pribadi mereka yang mampu membawa dampak mendalam dan luar biasa pada para pengikut.

Natasya (2022) gaya kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk menyampingkan kepentingan pribadi demi kebaikan organisasi. Apabila pemimpin mampu menerapkan gaya kepemimpinan transformasional maka kinerja karyawan akan semakin membaik.

Parashakti (2019) Gaya kepemimpinan transformasional adalah tipe pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk mengenyampingkan kepentingan pribadi mereka dan memiliki kemampuan mempengaruhi yang luar biasa. Aspek utama dari kepemimpinan.

Suhari (2016) Gaya kepemimpinan transformasional yaitu pemimpin yang menggerakkan pengikutnya langsung melampaui kepentingan pribadi melalui pengaruh ideal (karisma), inspirasi, rangsangan intelektual atau pertimbangan individual. Kemudian, meningkatkan level kematangan dan keidealan pengikutnya serta perhatian terhadap prestasi, aktualisasi diri, dan kesejahteraan orang lain, organisasi, dan masyarakat

Maswari (2018) kepemimpinan transformasional merupakan suatu teori yang melihat pemimpin menyediakan pertimbangan individual dan stimulasi intelektual serta mereka yang memiliki karisma. Pemimpin transformasional menginspirasi para pengikutnya untuk mengenyampingkan kepentingan pribadi mereka demi kebaikan organisasi dan mereka mampu memiliki pengaruh yang luar biasa pada

diri pengikutnya. Mereka juga menaruh perhatian terhadap kebutuhan pengembangan diri para pengikutnya; mengubah kesadaran para pengikut atas isu-isu yang ada dengan cara membantu orang lain memandang masalah lama dengan cara yang baru; serta mampu menyenangkan hati dan menginspirasi para pengikutnya untuk bekerja guna mencapai tujuan-tujuan bersama.

### **2.3.2 Faktor-Faktor Gaya Kepemimpinan Transformasional**

Dalam upaya mempengaruhi individu atau sekelompok individu, Parashakti (2019) mengemukakan adanya empat faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan transformasional, yaitu:

1. Karisma: memberikan visi dan misi, memunculkan rasa bangga, mendapatkan respek dan kepercayaan.
2. Inspirasi: mengkomunikasikan harapan tinggi, menggunakan simbol-simbol untuk memfokuskan usaha, mengekspresikan ada tujuan penting dalam cara yang sederhana.
3. Simulasi intelektual dapat: menunjukkan intelegensi, rasional, pemecahan masalah secara hati-hati.
4. Memerhatikan staf secara individu: bisa menunjukkan perhatian terhadap pribadi, memperlakukan karyawan secara individual, melatih, menasehati.

### **2.3.3 Indikator Gaya Kepemimpinan Transformasional**

Indikator gaya kepemimpinan transformasional menurut Menurut Septyan (2017) yaitu :

1. Karismatik (Charismatic)  
digambarkan sebagai perilaku pemimpin yang membuat para pengikutnya mengagumi, menghormati, dan sekaligus mempercayainya.
2. Motivasi yang Menginspirasi (Inspirational Motivation)  
Digambarkan sebagai pemimpin yang mampu mengartikulasikan pengharapan yang jelas terhadap prestasi bawahan,

mendemonstrasikan komitmennya terhadap seluruh tujuan organisasi, dan mampu menggugah spirit tim dalam organisasi melalui penumbuhan antusiasme dan optimisme.

3. Stimulasi Intelektual (Intellectual stimulation)

Digambarkan sebagai perilaku pemimpin yang mampu menumbuhkan ide ide baru, memberikan solusi yang kreatif terhadap permasalahan-permasalahan yang dihadapi bawahan, dan memberikan motivasi kepada bawahan untuk mencari pendekatan-pendekatan yang baru dalam melaksanakan tugas-tugas organisasi.

4. Perhatian secara Individual (Individualized consideration)

Digambarkan sebagai seorang pemimpin yang mau mendengarkan dengan penuh perhatian masukan-masukan bawahan dan secara khusus mau memperhatikan kebutuhan-kebutuhan bawahan akan pengembangan karir.

## **2.4 Motivasi Kerja**

### **2.4.1 Pengertian Motivasi Kerja**

Menurut Latief (2022) motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong orang lain untuk dapat melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan fungsinya dalam organisasi.

Jufrizen (2022) Motivasi kerja merupakan stimulus atau rangsangan bagi setiap pegawai untuk bekerja dalam menjalankan tugasnya. Dengan motivasi yang baik maka para pegawai akan merasa senang dan bersemangat dalam bekerja sehingga mengakibatkan perkembangan dan pertumbuhan yang signifikan pada diri organisasi.

Alhusaini (2020) Motivasi karyawan adalah aspek manajemen yang terpenting dan menantang karena pada dasarnya hubungan antara suatu organisasi dengan karyawan adalah hubungan yang saling menguntungkan. Di satu sisi suatu organisasi ingin mendapatkan

keuntungan yang besar, disisi lain karyawan menginginkan harapan dan kebutuhan tertentu yang harus dipenuhi oleh organisasi.

Menurut Ardiana (2017) Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. “Argues that effective principals are able to create an ethos that generates motivated and successful teachers and stimulated and inspired learners in an effective school setting”. (kepala sekolah yang efektif mampu menciptakan etos, menghasilkan karyawan untuk termotivasi dan sukses serta peserta didik yang dirangsang agar terinspirasi dalam pengaturan sekolah yang efektif).

Saputra (2020) Motivasi kerja adalah motivasi yang muncul karena pengaruh dari luar individu, dapat berupa ajakan, suruhan, paksaan dari orang lain yang mempengaruhi seseorang untuk melakukan sesuatu tindakan.

Gabriella (2019) Motivasi berasal dari kata motif atau hal-hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menyebabkan dorongan. Hakikat dari motivasi kerja adalah dorongan untuk melakukan segala sesuatu yang lebih baik dari yang lainnya dalam melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan dan manusia sebagai salah satu komponen dasar didalam organisasi publik harus memiliki motivasi yang tersimpan didalam hati atau keinginannya yang dapat memacu untuk meraih apa yang dicita-citakan.

#### **2.4.2 Faktor - Faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja**

Silaban (2018) Faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja adalah :

1. *Maintenance Factor* Adalah faktor-faktor pemeliharaan yang berhubungan dengan hakikat manusia yang ingin memperoleh ketentraman badaniah. Seperti Gaji, Kondisi Kerja, Kebijakan dan

Administrasi perusahaan, hubungan antar rekan kerja dan keamanan.

2. *Motivation Factors* adalah motivasi yang menyangkut kebutuhan psikologis seseorang, yaitu perasaan sempurna dalam melakukan pekerjaan. Seperti : Prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, dan kemajuan.

### **2.4.3 Indikator – Indikator Motivasi Kerja**

Indikator-indikator yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan menurut Saputra (2020) adalah sebagai berikut :

1. Kebutuhan Fisiologi (physiological needs)  
Kebutuhan ini merupakan kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup, seperti makan, minum, perumahan, oksigen, tidur, seks, dan sebagainya.
2. Kebutuhan Rasa Aman (safety needs)  
Kebutuhan ini meliputi keamanan dan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya, dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja.
3. Kebutuhan Sosial (social needs)  
Meliputi kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi, dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervisi yang baik, rekreasi bersama.
4. Kebutuhan Penghargaan (esteem needs)  
Kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas faktor kemampuan dan keahlian seseorang serta efektivitas kerja seseorang.
5. Kebutuhan aktualitas diri (self actualization needs)  
Aktualisasi diri merupakan hierarki kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan akan potensi yang sesungguhnya diri seseorang.

## 2.5 Penelitian terdahulu

Berikut adalah penelitian terdahulu yang dijadikan referensi dalam penelitian ini.

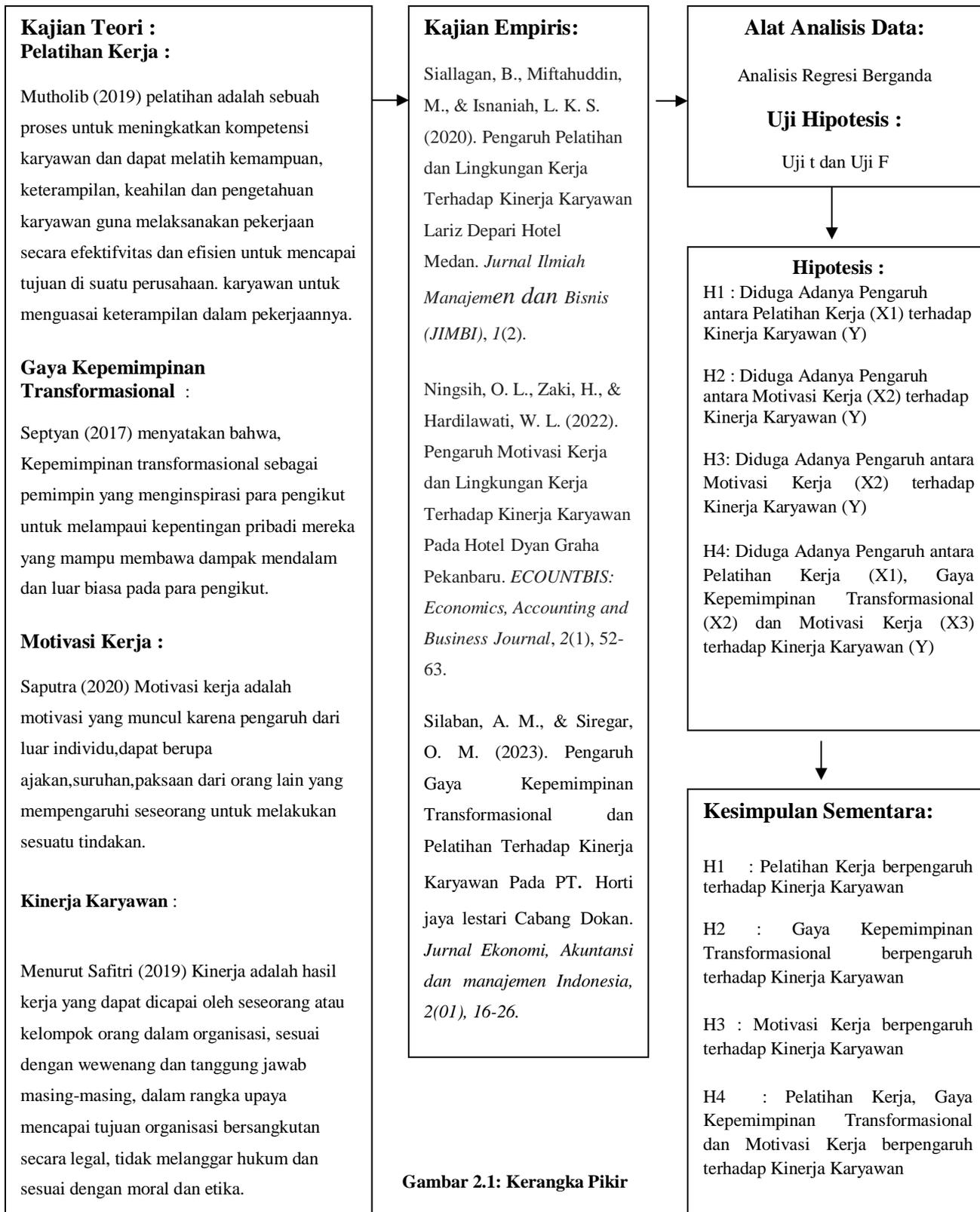
**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No.	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Metodologi	Kesimpulan	Perbedaan	Kontribusi
1.	Silaban (2023)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Hortijaya lestari cabang doka	Gaya Kepemimpinan Transformasional, Pelatihan Kerja dan Kinerja	Regresi Berganda	Hasil penelitian menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan pelatihan kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Variebel yang digunakan Independen yaitu Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Pelatihan Kerja, Varibel dependen yaitu Kinerja Karyawan	Dapat memperoleh sumbangan pemikiran terkait variabel yang digunakan dalam penelitian saya
2.	Ningsih (2022)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru	Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja	Regresi Berganda	Hasil Penelitian menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen.	Variebel yang digunakan Independen yaitu Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Varibel dependen yaitu Kinerja Karyawan	Dapat memperoleh sumbangan pemikiran terkait variabel yang digunakan dalam penelitian saya
3.	Siallagan (2020)	Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Lariz Depari Hotel Medan.	Pelatihan, Lingkungan Kerja dan Kinerja	Regresi Berganda	Hasil uji menunjukkan Motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Lariz Depari Hotel Medan.	Variebel yang digunakan Independen yaitu Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Varibel dependen yaitu Kinerja Karyawan	Dapat memperoleh sumbangan pemikiran terkait variabel yang digunakan dalam penelitian saya

4.	Machumu (2021)	<i>Influence of Leadership styles on Teachers job satisfaction: A case of selected Primary Schools in Songea and Morogoro Districts, Tanzania</i>	<i>Leadership styles and employee performance</i>	Regresi Sederhana	<i>It was found that the democratic leadership style was the most dominant in best performing primary schools</i>	Variebel yang digunakan Independen yaitu <i>Leadership styles</i> Varibel dependen yaitu Kinerja Karyawan	Dapat memperoleh sumbangan pemikiran terkait variabel yang digunakan dalam penelitian saya
5.	Nyakongo (2020)	<i>Influence Of Motivation and Training On Teachers ' Job Performance In Public Secondary Schools In Rachuonyio South Sub - County, Homa-Bay County: Kenya</i>	<i>Motivation, Training and Job Performance</i>	Regresi Berganda	<i>he study revealed that motivation was crucial in enhancing teachers ' Job Performance In Public Secondary Schools In Rachuonyio South Sub - County, Homa-Bay County: Kenya</i>	Variebel yang digunakan Independen yaitu <i>Motivation, Training</i> Varibel dependen yaitu <i>Job Performance</i>	Dapat memperoleh sumbangan pemikiran terkait variabel yang digunakan dalam penelitian saya

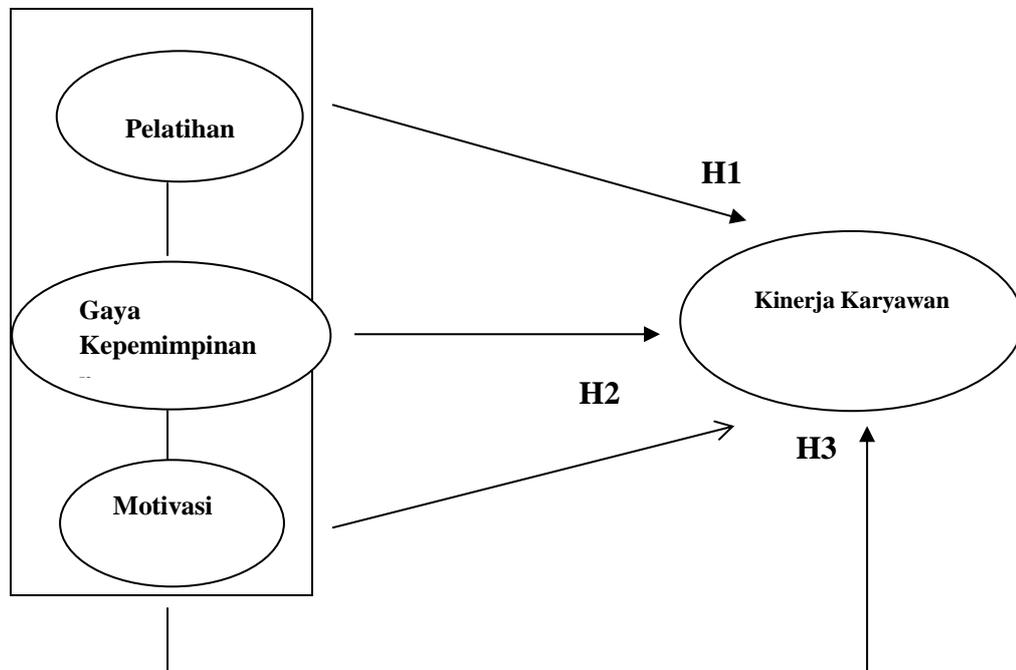
*Data Diolah : Tahun 2023*

## 2.6 Kerangka Pikir



Gambar 2.1: Kerangka Pikir

## 2.7 Kerangka Penelitian



Gambar 2.2 Kerangka Penelitian

## 2.8 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Suatu hipotesis akan diterima apabila data yang dikumpulkan mendukung pernyataan. Hipotesis merupakan anggapan dasar yang kemudian membuat suatu teori yang masih harus diuji kebenarannya.

### 2.8.1 Pengaruh Pelatihan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Pelatihan adalah proses mengajarkan karyawan baru maupun karyawan lama, untuk meningkatkan keterampilan, memperbaiki kinerja dan mempelajari pengetahuan dan teknologi yang karyawan butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Dengan adanya pelatihan dalam suatu perusahaan, maka dapat meningkatkan kinerja.

Mutholib (2019) pelatihan adalah sebuah proses untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan dapat melatih kemampuan, keterampilan, keahlian dan pengetahuan karyawan guna melaksanakan pekerjaan

secara efektifitas dan efisien untuk mencapai tujuan di suatu perusahaan. karyawan untuk menguasai keterampilan dalam pekerjaannya.

Diperkuat dengan penelitian dari Siallagan (2020) menyatakan bahwa Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Maka ditarik kesimpulan dengan baiknya Pelatihan Kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

Dari uraian dan beberapa temuan empiris terdahulu yang berhasil diidentifikasi maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

**H1 : Diduga Pelatihan Kerja (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

### **2.8.2 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Kepemimpinan didalam suatu organisasi sangat perlu untuk mengembangkan guru dan membangun iklim motivasi yang menghasilkan tingkat kinerja yang tinggi. Cara pendekatan kepala sekolah terhadap bawahannya dalam hal ini guru merupakan kunci dari kesuksesan sekolah tersebut.

Septyan (2017) menyatakan bahwa, Kepemimpinan transformasional sebagai pemimpin yang menginspirasi para pengikut untuk melampaui kepentingan pribadi mereka yang mampu membawa dampak mendalam dan luar biasa pada para pengikut.

Diperkuat dengan penelitian dari Silaban (2023) menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Maka ditarik kesimpulan dengan baiknya gaya kepemimpinan Transformasional disuatu perusahaan maka akan meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

Dari uraian dan beberapa temuan empiris terdahulu yang berhasil diidentifikasi maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

**H2 : Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2) Diduga Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

### **2.8.3 Pengaruh Motivasi Kerja (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Saputra (2020) Motivasi kerja adalah motivasi yang muncul karena pengaruh dari luar individu, dapat berupa ajakan, suruhan, paksaan dari orang lain yang mempengaruhi seseorang untuk melakukan sesuatu tindakan.

Diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Ningsih (2022) Hasil Penelitian menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan. Maka ditarik kesimpulan dengan baiknya pemberian motivasi maka akan meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

Dari uraian dan beberapa temuan empiris terdahulu yang berhasil diidentifikasi maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

**H3 : Diduga Motivasi Kerja (X3) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

#### **2.8.4 Pengaruh Pelatihan Kerja (X1), Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2) Dan Motivasi Kerja (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Terdapat hubungan positif Pelatihan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. Mutholib (2019) pelatihan adalah sebuah proses untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan dapat melatih kemampuan, keterampilan, keahlian dan pengetahuan karyawan guna melaksanakan pekerjaan secara efektifitas dan efisien untuk mencapai tujuan di suatu perusahaan. karyawan untuk menguasai keterampilan dalam pekerjaannya.

Septyan (2017) menyatakan bahwa, Kepemimpinan transformasional sebagai pemimpin yang menginspirasi para pengikut untuk melampaui kepentingan pribadi mereka yang mampu membawa dampak mendalam dan luar biasa pada para pengikut. Saputra (2020) Motivasi kerja adalah motivasi yang muncul karena pengaruh dari luar individu, dapat berupa ajakan, suruhan, paksaan dari orang lain yang mempengaruhi seseorang untuk melakukan sesuatu tindakan.

Diperkuat dengan penelitian dari Siallagan (2020) menyatakan bahwa Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Silaban (2023) menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan juga dari Ningsih (2022) Hasil Penelitian menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan.

Dari uraian dan beberapa temuan empiris terdahulu yang berhasil diidentifikasi maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

**H4 : Diduga Pelatihan Kerja (X1), Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2) dan Motivasi Kerja (X3) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)**