

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Teori Atribusi

Teori atribusi dicetuskan oleh Fritz Heider, teori atribusi adalah teori yang menjelaskan tentang bagaimana proses menemukan penyebab dan motif tentang tingkah laku seseorang. Teori ini mengacu pada bagaimana seseorang dapat menjelaskan sebab perilaku orang lain atau diri sendiri yang di tentukan dari internal ataupun eksternal (Zahro, 2020). Fritz Heider menyatakan bahwa kekuatan internal (atribut Personal seperti kemampuan, usaha dan kelelahan) dan kekuatan eksternal (atribut luar seperti aturan dan cuaca) secara bersamaan mempengaruhi perilaku seseorang. Atribusi internal dan eksternal telah dinyatakan dapat mempengaruhi evaluasi kinerja individu, misal dalam menentukan bagaimana cara atasan memperlakukan bawahannya, dan mempengaruhi sikap dan kepuasan individu terhadap kerja (Zahro, 2020).

2.2 Kinerja Karyawan

2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi kerja yang dicapai oleh seseorang). Kinerja adalah hasil kerja organisasi dalam mewujudkan tujuan yang ditetapkan organisasi, kepuasan pelanggan serta kontribusinya terhadap perkembangan ekonomi masyarakat tempat organisasi, (Daulima & Katili, 2019). Menurut Fahmi (2022) kinerja/prestasi kerja adalah hasil kerja seseorang secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Menurut Dumadi (2020) kinerja karyawan merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi. Sedangkan Menurut Lubis *et al.* (2019) Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan, standar atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Puguh (2022) juga mendefinisikan kinerja karyawan merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (organisasi). Lainnya menurut Prayogi (2021) kinerja karyawan merupakan kunci keberhasilan atau kegagalan perusahaan sangat ditentukan oleh karyawan perusahaan. Karyawan yang memiliki kemampuan atau kompetensi tinggi dalam bekerja mampu memberikan kinerja yang tinggi bagi perusahaan, sehinggaketika karyawan tersebut keluar dari perusahaan berarti perusahaan telah mengalami kerugian.

Berdasarkan pengertian yang telah dikemukakan diatas, maka dapat diartikan bahwa kinerja karyawan merupakan Hasil pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan sesuai dengan standar kerja tertentu yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dalam waktu/periode yang diberikan sesuai dengan pengetahuan dan pertimbangan untuk mewujudkan tujuan organisasi.

2.2.2 Faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor-Faktor yang mempengaruhi kinerja Karyawan. Menurut Kasmir (2016) kinerja Karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:

1. Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam melakukan sesuatu pekerjaan. Jika semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan bisa menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan benar.

2. Pengetahuan

Maksudnya seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaannya otomatis akan memberikan hasil pekerjaan yang baik.

3. Rancangan Kerja

Artinya jika sesuatu pekerjaan mempunyai rancangan yang baik, maka akan memudahkan pekerjaan tersebut untuk menjalankan pekerjaan secara sempurna.

4. Kepribadian

Setiap orang memiliki kepribadian yang berbeda satu sama lainnya, seseorang yang memiliki karakter yang baik akan melakukan pekerjaannya dengan bersungguh-sungguh.

2.2.3 Indikator Kinerja Karyawan

Adapun beberapa indikator Kinerja Karyawan menurut Fahmi (2022), yaitu :

1. Kualitas Pekerjaan (*Quality of Work*)

Merupakan tingkat dimana hasil aktifitas yang dilakukan mendekati sempurna, dalam arti menyelesaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktifitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktifitas.

2. Kuantitas Pekerjaan (*Quantity of Work*)

merupakan jumlah yang dihasilkan dalam istilah jumlah, unit jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan Waktu

merupakan tingkat suatu aktifitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas lain.

4. Efektifitas

Tingkat penggunaan sumber daya manusia organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumberdaya.

2.3 Gaya Kepemimpinan Transformasional

2.3.1 Pengertian Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan merupakan fenomena kelompok yang sangat vital bagi setiap organisasi. Kepemimpinan selalu berkorelasi dengan kepedulian sosial yang berarti ada interaksi dari pemimpin kepada bawahan dan atau sebaliknya untuk mencapai tujuan dan sasaran yang sama. (Purwanto et al., 2020).

Mega (2016) mendefinisikan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan kepemimpinan yang memperluas dan meningkatkan kepentingan pegawai, menghasilkan kesadaran dan penerimaan terhadap tujuan dan misi organisasi, dan mendorong pegawai untuk melihat dan melampaui dirinya sendiri demi kebaikan organisasi. Selain itu Paramita Sani et al., (2021) menjelaskan bahwa Kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk menyampingkan kepentingan pribadi mereka demi kebaikan organisasi dan mereka mampu memiliki pengaruh yang luar biasa pada diri para pengikutnya. Lainnya Fathiyah, F (2022) menyebutkan Gaya kepemimpinan transformasional merupakan pemimpin yang menggerakkan kebutuhan – kebutuhan tingkatan yang lebih tinggi lebih kepada pengikutnya. Sedangkan Menurut Jufrizen, Lubis 2020 menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional adalah tipe kepemimpinan yang memandu atau memotivasi pengikut mereka dalam arah tujuan yang ditegakkan dengan memperjelas peran dan tuntutan tugas.

Berdasarkan beberapa pembahasan tentang teori kepemimpinan tersebut diatas dapat diartikan bahwa kepemimpinan transformasional adalah kemampuan yang dimiliki seseorang dalam mempengaruhi orang lain untuk mau bekerja sama agar mau melakukan tindakan dan perbuatan dalam mencapai tujuan bersama.

2.3.2 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan Transformasional

Santoso et al., (2023) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi Gaya Kepemimpinan Transformasional adalah :

1. *Idealized Influence* : bahwa seorang pemimpin transformasional harus charisma yang mampu “ menyihir” bawahan untuk bereaksi mengikuti pimpinan.
2. *Inspirational Motivation* : Karakter seorang pemimpin yang mampu menerapkan standar yang tinggi akan tetapi sekaligus mampu mendorong bawahan untuk mencapai standar tersebut.

3. *Intellectual Stimulation* : Karakter seorang pemimpin transformasional yang mampu mendorong bawahannya untuk menyelesaikan permasalahan dengan cermat dan rasional.

3. *Individualized Consideration* : Karakter seorang pemimpin yang mampu memahami perbedaan individual para bawahannya .

2.3.3 Indikator Gaya Kepemimpinan Transformasional

Menurut Mega (2016), terdapat beberapa indikator gaya kepemimpinan transformasional :

1. Kemampuan mengambil keputusan
2. Kemampuan memotivasi karyawan
3. Kemampuan komunikasi
4. Kemampuan mengendalikan bawahan, tanggung jawab
5. Kemampuan mengendalikan emosional.

2.4 Motivasi Kerja

2.4.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata latin *Movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*Motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan telah ditentukan. Menurut Afandi (2018) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangat, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan ke ikhlasan, senang hati dan sungguh – sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapatkan hasil yang baik berkualitas. Dapat dikatakan bahwa motivasi adalah keingin yang ada dalam diri seseorang. Selain itu Jumady, Edy. Et,al (2022) mendefinisikan motivasi sebagai suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (*situation*) di lingkungan organisasinya.

Meraka yang bersikap positif *pro terhadap situasi kerjanya akan* menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif (*contra*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Sedangkan Menurut Fauzia Agustina (2019) motivasi kerja merupakan kegiatan yang mengakibatkan seseorang menyelesaikan pekerjaannya dengan semangat, rela, dan penuh tanggung jawab. Terdapat dua hal dalam motivasi yaitu intrinsik dan ekstrinsik, Motivasi merupakan faktor yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja dalam diri pegawai untuk melakukan sesuatu demi memperoleh apa yang menjadi kebutuhan pegawai dan untuk mencapai tujuan dari organisasi (Yossi Maria Marintan Hutajulu, Lelo Sintani, & Meitiana, 2021)

Dari banyak definisi motivasi kerja di atas, dapat diartikan bahwa motivasi kerja merupakan suatu cara untuk mendorong para karyawan agar lebih giat dalam melaksanakan pekerjaannya dengan memberikan kebutuhan yang bersifat materil dan non materil.

2.4.2 Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Adapun menurut Afandi (2018) mengemukakan beberapa faktor motivasi kerja yaitu:

1. **Kebutuhan hidup**

Kebutuhan untuk mempengaruhi hidup, yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah makan, minum, perumahan, udara, dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku dan giat bekerja.

2. **Kebutuhan masa depan**

Kebutuhan akan masa depan yang cerah dan baik sehingga tercipta suasana tenang, harmonis dan optimis.

3. **Kebutuhan harga diri**

Kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan penghargaan prestasi dari karyawan dan masyarakat lingkungannya.

Idealnya prestasi timbul karena adanya prestasi, tetapi tidak selamanya demikian. Akan tetapi perlu juga diperhatikan oleh pimpinan bahwa semakin tinggi kedudukan seseorang dalam masyarakat atau posisi seseorang dalam organisasi semakin tinggi pula prestasinya. Prestasi dan status dimanifestasikan oleh banyak hal yang digunakan sebagai simbol status itu.

4. **Kebutuhan pengakuan prestasi kerja**

Kebutuhan atas prestasi kerja yang dicapai dengan menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan. Kebutuhan ini merupakan realisasi lengkap potensi seseorang secara penuh.

2.2.3 Prinsip – Prinsip Dalam Motivasi Kerja Karyawan

Afandi (2018) terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja karyawan diantaranya, yaitu :

1. **Prinsip Partipasi**

Dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.

2. **Prinsip Komunikasi**

Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, karyawan akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

3. **Prinsip Mengakui Andil Bawahan**

Pemimpin mengakui bahwa bawahan (karyawan) mempunyai andil dalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut. Karyawan akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

4. Prinsip Pendelegasian Wewenang

Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada karyawan bawahan untuk sewaktu – waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat karyawan bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pimpinan.

5. Prinsip Memberi Perhatian

Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan karyawan atau pegawai sehingga dapat memotivasi para karyawan bekerja sesuai dengan yang diharapkan oleh pemimpin.

2.2.4 Indikator Motivasi Kerja Karyawan

Afandi (2018) motivasi ekstristik adalah senang, nyaman, dan bersemangat karna kebutuhan terpenuhi.

Indikator ekstristik:

a. Balas jasa

Balas jasa adalah imbalan yang diberikan perusahaan pada karyawan atas jasanya karena telah melakukan tugas, kewajiban, dan tanggung jawab yang diberikan pada karyawan tersebut dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan,

b. Kondisi kerja

Kondisi kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi diri dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan dan keadaan fisik dimana seseorang melakukan tugas atau kewajibannya sehari-hari.

c. Fasilitas kerja

Fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan dan dipakai dalam bentuk sarana dan prasarana yang dapat menunjang pelaksanaan pekerjaan karyawan sehingga dapat memperlancar penyelesaian tugas.

Indikator instristik:

a. Prestasi kerja

Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

b. Pengakuan dari atasan

Pengakuan dari atasan adalah isyarat yang menyoroti dan mengakui tindakan, upaya, atau hasil yang dihasilkan oleh individu atau tim dalam suatu organisasi

c. Pekerjaan itu sendiri

Pekerjaan itu sendiri merupakan sumber utama kepuasan dimana pekerjaan tersebut memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, kesempatan untuk menerima tanggung jawab dan kemajuan untuk karyawan.

2.5 Penelitian Terdahulu

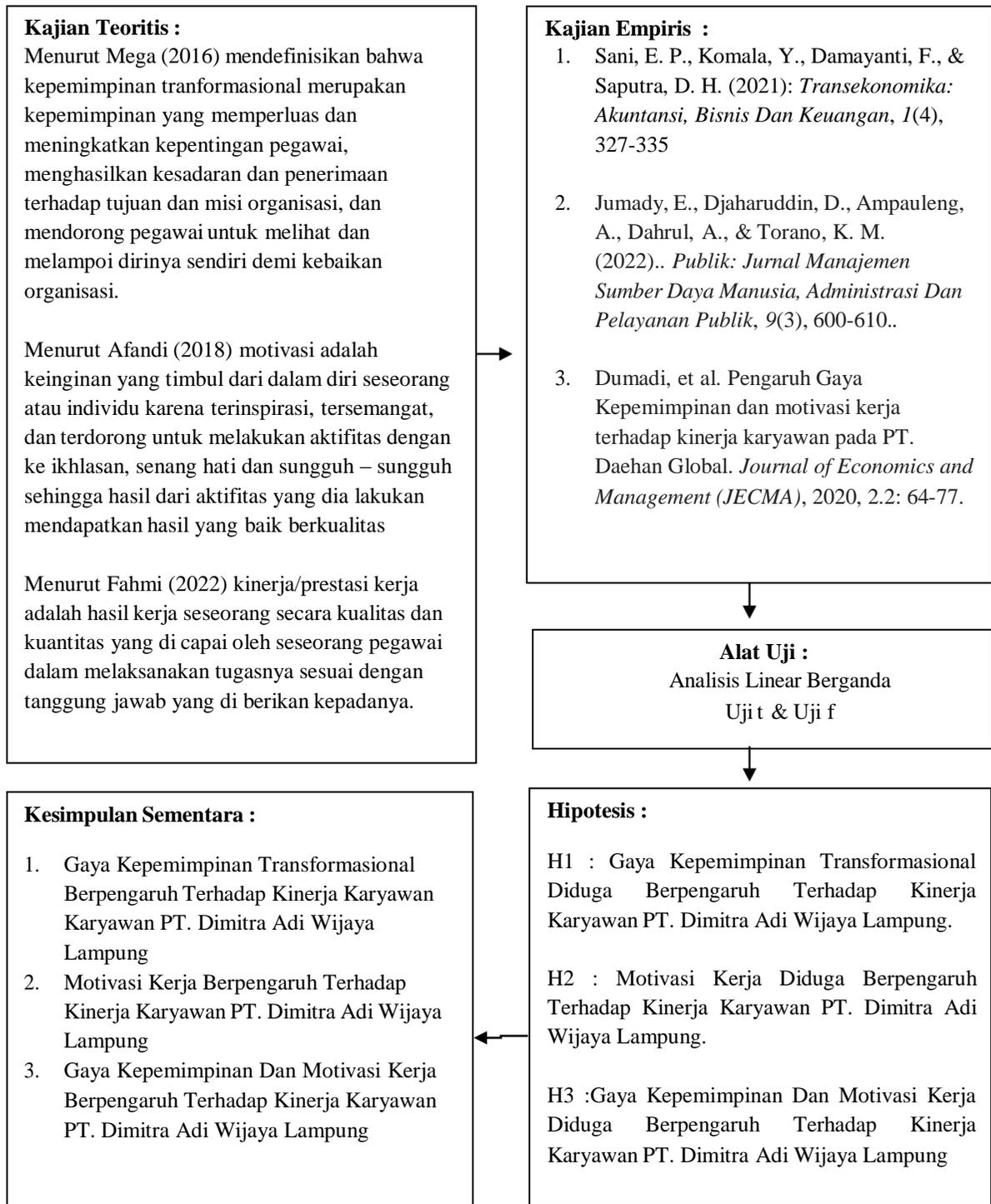
Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Hasil	Perbedaan	Persamaan
1	Bakti, R., Hartono, S. (2022).	The influence of leadership styles and work motivation on teacher's performance	The results showed there was a positive and significant effect of leadership style on teachers' performance and there was a positive and significant influence of work motivation on teachers' performance	Located on the research object	Located in the dependent variable and data analysis, the same uses regression
2	Nugroho, Yuniyanto Agung, et al	Transformational Leadership and employees' performance : the mediating role of motivation and work environment	transformational leadership has a positive and significant effect on employee performance, both directly and indirectly through the mediating effects of motivation and work environment.	data processing by using SEM SmartPLS 3.0.	Located in the dependent variable and data analysis, the same uses regression

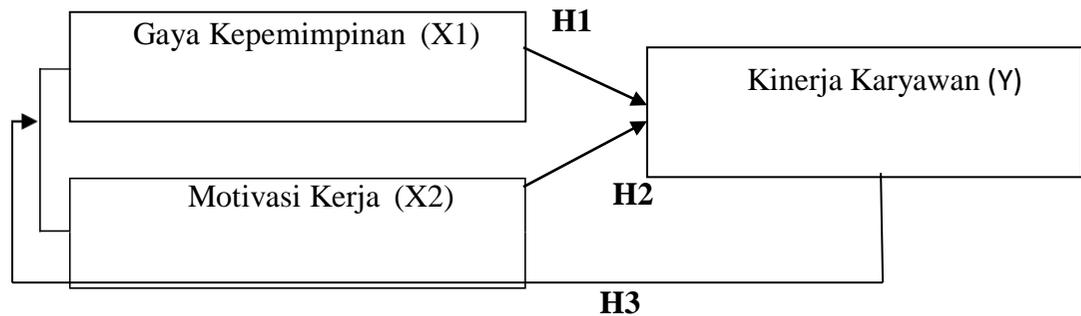
No	Nama	Judul	Hasil	Perbedaan	Persamaan
3	Bari, Abdul, et al.	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Toko Aljazeera	Hasil penelitian menunjukkan kedua variabel variabel tersebut berpengaruh terhadap kinerja karyawan Toko Aljazeera	Terletak pada objek penelitian	Terletak pada variabel dan analisis data
4	Estika Paramita Sani, Yolla Komala, Feymi Damayanti, Deny Hadi Saputra (2021)	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Traya Tirta Cisadane	Hasil Penelitian didapatkan bahwa kepemimpinan tranformasional berpengaruh positif secara langsung terhadap kinerja karyawan. Kompensasi berpengaruh positif secara langsung terhadap kinerja karyawan	Terletak pada objek penelitian	Terletak pada variabel dependen dan analisis data, sama sama menggunakan regresi
5	Dumadi, D., Ainunnisa, A., Khojin, N., Harini, D. (2020).	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Daehan Global.	Kompensasi yang diberikan pimpinan terhadap karyawan berpengaruh signifikan	Terletak pada Variabel independent dan pada objek penelitian	Terletak pada variabel dependen dan analisis data, sama sama menggunakan regresi
6	Jumady, Edy, et al. (2022)	Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Provinsi Sulawesi Selatan.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Daehan Global.	Terletak pada Variabel independent dan pada objek penelitian	Terletak pada variabel dependen dan analisis data, sama sama menggunakan regresi

2.6 Kerangka Penelitian



Gambar 2.1
Kerangka Penelitian

Tabel 2.2
Kerangka penelitian



2.7 Hipotesis

Hipotesis sebagai hubungan yang diperkirakan secara logis di antara dua atau lebih variabel yang diungkap dalam bentuk pernyataan yang dapat diuji. Hipotesis merupakan jawaban sementara atas pertanyaan penelitian.

2.7.1 Pengaruh Antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Dimitra Adi Wijaya Lampung

Mega (2016) mendefinisikan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan kepemimpinan yang memperluas dan meningkatkan kepentingan pegawai, menghasilkan kesadaran dan penerimaan terhadap tujuan dan misi organisasi, dan mendorong pegawai untuk melihat dan melampaui dirinya sendiri demi kebaikan organisasi. Sedangkan Menurut Paramita Sani et al., (2021) Kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk menyampingkan kepentingan pribadi mereka demi kebaikan organisasi dan mereka mampu memiliki pengaruh yang luar biasa pada diri para pengikutnya.

Penelitian yang dilakukan oleh Paramita Sani et al., (2021) menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Transformasioan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan. Dimana gaya kepemimpinan tranformasional memiliki pengaruh yang positif. Hasil penelitian yang dilakukan Cavazotte (2013) yang menghasilkan adanya hubungan positif dan signifikan antara

gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja, Dengan hasil penelitian tersebut gaya kepemimpinan transformasional dapat mempengaruhi karyawan ke arah yang lebih baik, yang mana Kepemimpinan transformasional jelas akan terlihat jika seorang pemimpin dalam perusahaan mampu membuat perubahan. Seperti halnya pada Bank Kalsel Cabang Rantau yang terdapat pola gaya kepemimpinan transformasional. Berdasarkan penelitian Metalia, A. A., & Aryani, S. (2023) menyatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Penghubung Pemerintah Provinsi Papua di Jakarta. Dan berdasarkan penelitian Rahayu, Mieke (2022) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan SMA Yadika Bandar Lampung.

H1 : Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Dimitra Adi Wijaya Lampung

2.8.2 Pengaruh Antara Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Dimitra Adi Wijaya Lampung

Menurut Afandi (2018) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangat, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh – sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapatkan hasil yang baik berkualitas. Sedangkan Menurut Jumady, Edy. Et,al (2022) motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (*situation*) di lingkungan organisasinya. Motivasi kerja yang baik akan membagikan dampak baik pada kinerja seorang karyawan, begitupun sebaliknya motivasi kerja yang buruk akan mempengaruhi kinerja yang buruk pada karyawan.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Jumady, Edy. Et,al (2022) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Daehan Global. Berdasarkan hasil penelitian Gunawan, W., & Syamsudin, A. (2022) menyatakan bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dan diterima dan Motivasi kerja menjadi variabel mediasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dan diterima. Berdasarkan Yohanson, A.K Hakim (2021) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Minimarket Multi Mart Pringsewu. sehingga peneliti mengajukan hipotesis yaitu :

H2 :Motivasi Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Dimitra Adi Wijaya Lampung

2.8.3 Pengaruh Antara Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Dimitra Adi Wijaya Lampung

Bagi suatu perusahaan yang ingin meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu organisasi gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja sangatlah dibutuhkan untuk peningkatkan kinerja karyawan. Jika organisasi berhasil menggabungkan antara gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja yang baik akan berpengaruh baik pula terhadap kinerja karyawan yang ada disuatu organisasi tersebut.

Menurut Abdul (2021) Kinerja merupakan proses yang berkesinambungan untuk mengidentifikasi, mengukur, dan mengembangkan kinerja individu dan tim dan menyeraskan kinerja dengan tujuan strategis organisasi. Sedangkan menurut Dumadi (2020) kinerja karyawan merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi. Berdasarkan hasil penelitian Bari, Abdul et al. (2021) .

Bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja pada Toko Aljazeera memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dan penelitian Dumandi, et al (2020) bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT.Daehan Global keduanya memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian Lestari, Indriyana menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Bukopin cabang pembantu diponegoro Bandar Lampung sehingga peneliti mengajukan hipotesis yaitu :

H3 : Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Dimitra Adi Wijaya Lampung