BAB II LANDDASAN TEORI

2.1 Gaya Kepemimpinan Transformasional

2.1.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan Transformasional

Rafferty (2017), menyatakan bahwa Kepemimpinan Transformasional mampu menyatukan seluruh bawahanya dan mampu mengubah keyakinan, sikap, dan tujuan pribadi masing-masing bawahan demi mencapai tujuan.

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.

Mulyono (2018), yang menyebutkan bahawa Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan kerja. Gaya kepemimpinan yang utaman adalah Transformasional dan traksasional, faktor Gaya Kepemimpinan yang berbeda memiliki dampak terhadap komponen Kepuasan karyawan.

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 kebaikkan organisasi dan mereka mampu memiliki pengaruh yang luar biasa pada diri pengikutnya.

2.1.2Faktor-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 pentingdalam 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.

2.1.3 Karateristik Gaya Kepemimpinan Transformasional

Bahar A. Setiawan dan Abd Muhith (2019), merumuskan 3 ciri yang dimiliki oleh seorang pemimpin sehingga memiliki kualitas transformasional, antara lain:

1. Pemimpn berjiwa utuh dan independen dalam mewujudkan visi organisasi.
2. Bawahan memiliki kesadearan bahwa pentingnya kebersamaan mencapai tujuan, ditambah suplemen dan motivasi dan dukungan dari pemimpin.
3. Seluruh sumber daya organisasi kepemimpinan transformasional siap mengorbankan kepentingan pribadi demi kepentingan organisasi tanpa mengharapkan imbalan intelektual.

2.1.4 Indikator Gaya Kepemimpinan Transformasional

Gaya kepemimpinan merupakan pola menyeluruh dari tindakan seorangpemimpin baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Kartono (2018):

1. Kemampuan mengambil keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambiltindakan.
2. Kemampuan komunikasi adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain.
3. Kemampuan mengendalikan bawahan, seorang pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya.
4. Kemampuan mengendalikan emosional adalah hal yang sangat penting bagi keberhasilan hidup kita. Semakin baik kemampuan kita mengendalikan emosi semakin mudah kita akan meraih kebahagiaan.

2.2 Motivasi Kerja

2.2.1 PengertianMotivasi Kerja

Menurut Latief (2018), motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong orang lain untuk dapat melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan fungsinya dalam organisasi.

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.

Nur Adha (2019), mengemukakan secara teoritis motivasi terbentuk karena manusia memiliki kategori kebutuhan pokok seperti kebutuhan fisiologi, rasa aman, sosial, ego,dan perwujudan diri. Kebutuhan tersebut membentuk

suatu hirarki dan masing-masing akan aktif jika kebutuhan yang lebihrendah telah terpenuhi.

2.2.2 Teori Motivasi

Terdapat beberapa teori motivasi dan hasil riset yang berusaha memberikan penjelasan tentang hubungan antara perilaku dan hasilnya yang masuk ke dalam tiap-tiap teori Frederick Herzberg, teori Abraham Maslow dan teori ERG

1. Teori Motivasi Frederick Herzberg

   Mengemukakan teori motivasi berdasar teori dua faktor yaitu faktor higiene dan motivator. Dia membagi kebutuhan Maslow menjadi dua bagian yaitu kebutuhan tingkat rendah (fisik, rasa aman, dan sosial) dan kebutuhan tingkat tinggi (prestise dan aktualisasi diri) serta mengemukakan bahwa cara terbaik untuk memotivasi individu adalah dengan memenuhi kebutuhan tingkat tingginya. Menurut Hezberg, faktor-faktor seperti kebijakan, administrasi perusahaan, dan gaji yang memadai dalam suatu pekerjaan akan menentramkan karyawan.

   Bila faktor-faktor ini tidak memadai maka orang-orang tidak akan terpuaskan. Menurut hasil penelitian Herzberg ada tiga hal penting yang harus diperhatikan dalam memotivasi bawahan yaitu:

   a. Hal-hal yang mendorong karyawan adalah pekerjaan yang menantang yang mencakup perasaan berprestasi, bertanggung jawab, kemajuan, dapat menikmati pekerjaan itu sendiri dan adanya pengakuan atas semua itu.
   b. Hal-hal yang mengecewakan karyawan adalah terutama pada faktor yang bersifat embel-embel saja dalam pekerjaan, peraturan pekerjaan, penerangan, istirahat dan lain-lain sejenisnya.
   c. Karyawan akan kecewa bila peluang untuk berprestasi terbatas. Mereka akan menjadi sensitif pada lingkungannya serta mulai mencari-cari kesalahan. Herzberg menyatakan bahwa orang

melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh dua faktor yang merupakan kebutuhan, yaitu :

a) *Maintenance Factors*adalah faktor-faktor pemeliharaan yang berhubungan dengan hakikat manusia yang ingin memperoleh ketentraman badaniah. Kebutuhan kesehatan ini merupakan kebutuhan yang berlangsung terus-menerus, karena kebutuhan ini akan kembali pada titik nol setelah dipenuhi.

b) *Motivation Factors*adalah faktor motivator yang menyangkut kebutuhan psikologis seseorang yaitu perasaan sempurna dalam melakukan pekerjaan. Faktor motivasi ini berhubungan dengan penghargaan terhadap pribadi yang berkaitan langsung denagnpekerjaan.

2. Teori Hierarki

Motivasi dari Abraham Maslow Menurut Abraham H. Maslow yang dikutip oleh Robbins, 2009:223) teori motivasi yang paling dikenal adalah hierarki kebutuhan (hierarchy of needs). Ia membuat hipotesis bahwa dalam setiap diri manusia terdapat hierarki dari lima kebutuhan. Kebutuhan-kebutuhan tersebut adalah:

a. Fisiologikal: seperti rasa lapar, haus, istirahat, sexsual, berlindungdan keingina fisik lainnya.
b. Rasa aman: seperti rasa ingin dilindungi dari bahaya fisik dan emosional.
c. Sosial: seperti rasa kasih sayang, kepemilikan, penerimaan, dan persahabatan.
d. Penghargaan: seperti faktor faktor penghargaan internal seperti hormat diri, otonomi, dan pencapaian: dan faktor-faktor penghargaan eksternal seperti status, pengakuandan perhatian.
e. Aktualisasi diri: dorongan untuk menjadi seseorang sesuai dengan kecakapannya meliputi: pertumbuhan, pencapaian

potensi seseorang, dan pemenuhan diri sendiri.

3. Teori ERG

Teori ERG menyebutkan ada tiga kategori kebutuhan individu, yaitu eksistensi (existence), keterhubungan (relatedness) dan pertumbuhan (growth), karena itu disebut sebagia teori ERG, yang berupa :

a. Kebutuhan eksistensi untuk bertaha hidup, kebutuhan fisik.
b. Kebutuhan keterhubungan adalah kebutuhan untuk berhubungan dengan orang lain, yang bermanfaat seperti keluarga, sahabat atasan, keanggotaan di dalam masyarakat.
c. Kebutuhan pertumbuhan adalah kebutuhan untuk menjadi produktif dan kreatif, misalnya diberdayakan di dalam potensi tertentu danberkembang secara terus-menerus.

2.2.3 Faktor - Faktor yang mempengaruhi Motivasi

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 sempurrna dalam melakukan pekerjaan. Seperti prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, dan kemajuan.

2.2.4 Tipe Motivasi Kerja

Menurut Sitinjak (2016) motivasi kerja dikelompokkan menjadi dua tipe adalah sebagai berikut.

1. Motivasi Positif artinya manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini, semangat kerja bawahan akan meningkat karena manusia pada umumnya senang menerima

yang baik-baik

2. Motivasi negatif artinya manajer memotivasi bawahannya dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasinya rendah). Dengan motivasi yang negatif ini semangat kerja bawahan dalam waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, namun untuk jangka panjang dapat berakibat kurang baik.

2.2.5 Indikator – Indikator Motivasi

Indikator motivasi kerja menurut Risky Nur Adha (2019), yaitu:

1. Kebutuhan Fisik Kebutuhan akan fasilitas penunjang yang di dapat di tempat kerja, misalnya fasilitas penunjang untuk mempermudah penyelesaian tugas dikantor.
2. Kebutuhan rasa aman. Kebutuhan-kebutuhan akan rasa aman ini, diataranya adalah rasa aman fisik, stabilitas, ketergantungan, perlindungan dan kebebasan dari rasa-rasa mengancam seperti : takut, cemas, bahaya
3. Kebutuhan Sosial. Kebutuhan yang harus dipenuhi berdasarkan kepentingan bersama dalam masyarakat, kebutuhan tersebut dipenuhi bersama-sama, contohnya interaksi yang baik antar sesama
4. Kebutuhan akan penghargaan Kebutuhan akan penghargaan atas apa yang telah dicapai oleh seseorang, contohnya kebutuhan akan status, kemuliaan, perhatian, reputasi.
5. Dorongan mencapai tujuan Kebutuhan akan dorongan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan, misalnya motivasi dari pimpinan.

2.3 Kinerja

2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Dwi Irvianti (2016), mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang

pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan

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.

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 jawan masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berprilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas, dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas.

Risky Nur Adha (2019), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Firdaus (2019), kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsifungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesidalam waktu tertentu.

2.3.2 Faktor-Faktoryang Mempengaruhi Kinerja

Faktor yang mempengaruhi kinerja guru menurut Priyono (2018) dipengaruhi oleh beberapa faktor yang terdiri atas faktor intrinsik guru (personal) dan ekstrinsik, yaitu kepemimpinan, sistem, tim, dan situasional. Uraian rincian faktor-faktor tersebut adalah faktor personal, meliputi unsur pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, yang dimiliki oleh tiap individu guru.

1. Faktor kepemimpinan, meliputi aspek kualitas manajer dan team leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan kerja pada guru.
2. Faktor tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan, dan keeratan anggota tim.
3. Faktor sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas yang diberikan oleh pimpinan sekolah, proses organisasi sekolah dan kultur kerja dalam organisasi sekolah.
4. Faktor situasional, meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.
5. Kualitas Pekerjaan (*Quality of Work*), merupakan tingkat baik atau buruknya sesuatu pekerjaan yang diterima bagi seorang pegawai yang dapat dilihat dari segi ketelitian dan kerapian kerja, keterampilan kerja dan kecakapan.
6. Kuantitas Pekerjaan (*Quantity of Work*), merupakan proses penetapan seorang pegawai yang sesuai dengan background pendidikan atau keahlian dalam suatu pekerjaan. Hal ini ditinjau dari kemampuan pegawai dalam memahami hal-hal yang berkaitan dengan tugas yang mereka lakukan.

Selain itu 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 baikatasan 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.

2.3.3 Faktor-Faktor Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2016), menyatakan bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu:

1. Faktor Kemampuan

   Secara psikologis, kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yangmemadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2. Faktor Motivasi

   Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seseorang egawai dalam menghadapi situasi (*situattion*) motivasi merupakan kondisi yang

menggerakan dari pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Sikap mental seorang pegawai harus siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi), artinya seorang pegawai harus siap mental maupun fisik dan memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

2.3.4 Manfaat Kinerja Karyawan

Menurut Bacal dikutip oleh Sinambela (2016, p.495) manfaat kinerja antara lain:

1. Menghemat waktu dengan membantu para karyawan mengambil keputusan sendiri, dengan memastikan bahwa mereka memiliki pengetahuan serta pengetahuan serta pemahaman yang diperlukan untuk pengambil keputusan dengan benar.
2. Mengurangi kesalahan pemahaman yang menghabiskan waktu diantarapara staf tentang siapa yang bertanggung jawab.
3. Mengurangi frekuensi situasi dimana kita tidak memiliki informasipada saat kita membutuhkannya.
4. Mengurangi berbagai kesalahan dengan membantu staf mengidentifikasi sebab-sebab terjadi kesalahan atau efisiensi.

2.3.5 Indikator Kinerja

Kinerja dapat diukur menggunakan indikator-indikator
Menurut Bianca (2017) sebagai berikut :

1. Ketepatan penyelesaian tugas merupakan pengelolaan waktu dalam bekerja dan juga ketepatan karyawan dalam menyelesaika pekerjaan.
2. Kesesuaian jam kerja merupakan kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk atau pulang kerja dan jumlah kehadiran.
3. Tingkat kehadiran dapat dilihat dari jumlah ketidakhadiran karyawan dalam suatu perusahaan selama periode tertentu.

4. Kerjasama antar karyawan merupakan kemampuan karyawan untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar- besarnya.

2.4 Penelitian terdahulu

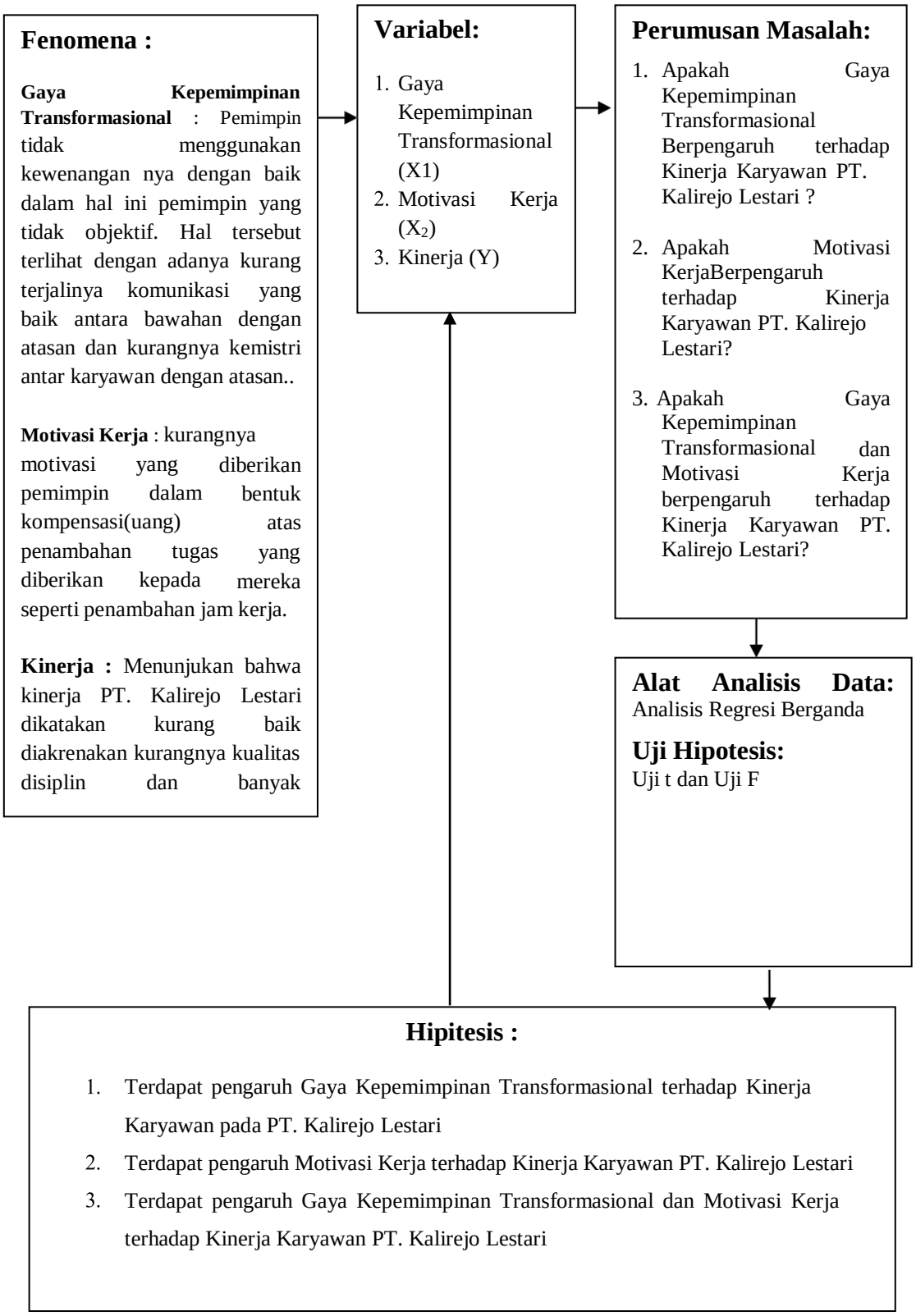
Berikut adalah penelitian terdahulu yang dijadikan referensi dalam penelitianini.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti	Judul Penelitian	Jenis Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Joana Naftalia Sitorus, Yahya Arwiyah (2019)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan di PT Cantika Puspa Pesona Jakarta.	Regresi Sederhana	Gaya Kepemimpinan transformasional, berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Cantika Puspa Pesona Jakarta.
2.	Zohra Kalsoom, Mukaram Ali Khan, Syed Sohaib Zubair (2018)	*Impact Of Transactional Leadership and Transformational Leadership on Employee Perfomance: A Case of FMCG Industry Of Pakistan.*	Regresi Linear	*Results show that Transactional leadership style is affecting more to employee perfomane in a positive manner instead of Transformation Leadrship Style, though Transformational Leadrship style also affects positively to employee perfomanc.*
3.	Muhamad Ekhsan (2019)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Syncrum Logistics	Regresi Berganda	Hasil Penelitian menyimpulkanbahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen.
4.	Agus Purwanto, Innocentius Bernarto, Masduki Asbari,	*Effect Of Transformational And Transactional Leadrship Style On*	Program SEM (Structural Equation	*Based on the test Results and data analysis above, it can b cocluded that the*

	Laksmi Mayesti Wijayanti, Choi Chi Hyun (2020)	*Public Health Centre Perfomance*	Model) LISREL versi 8.70	*trabsformational leadership style has a positive significant effect on performance with a statistical value.*
5.	Yoshi Tania (2017)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Premier Management Consulting	Regresi Berganda	Berdasarkan pada hasil dan pembahasan yang dikemukakan pada babsebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

2.5 Kerangka Pikir



Gambar 2.1. Kerangka Pikir

Pada penelitian ini dilakukan analisis Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1), Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Kalirejo Lestari, dengan Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi Kerja (X2) yang baik akan mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y) PT. Kalirejo Lestari.

2.6 Hipotesis

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

2.5.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan

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 kebaikkan organisasi dan mereka mampu memiliki pengaruh yang luar biasa pada diri pengikutnya.

Kepemimpinan transformasional dapat membawa perubahan dalam sebuah organisasi, karena mampu memompa spirit bawahan agar dapat bekerja dengan sungguh-sungguh dan maksimal demi tercapainya tujuan dalam sebuah organisasi, dengan pimpinan mengarahkan karyawan untuk dapat bekerja dengan maksimal, maka karyawan akan merasa terinspirasi dan dapat mempengaruhi anggotanya untuk dapat melampaui kepentinganya sendiri, karyawan akan termotivasi dan akan melakukan perubahan di organisasi dan akan mempengaruhi kinerja karyawan di dalam organisasi tersebut.

Beberapa penelitian telah menguji hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan yang dihasilkan salah satunya penelitian yang dilakukan oleh Sitorus

dan Arwiyah (2019), Rahmi dan

Mulyadi (2018), menyatakan gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari uraian diatas dan beberapa temuan empiris terdahulu yang berasal dari identifikasi maka hipotesisyang diajukan sebagai berikut:

H1 : Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Kalirejo Lestari.

2.5.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

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.

Latief (2018), motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong orang lain untuk dapat melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan fungsinya dalam organisasi. Motivasi suatu perangsang keinginan, daya penggerak kemauan bekerja seseorang; secara motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.

Motivasi dapat dikatakan sebagai bentuk dorongan, dorongan tersebut bertujuan untuk memberikan semangat yang dapat menimbulkan kinerja karyawan meningkat, dengan memberikan motivasi berupa penghargaan, reward serta kenaiikan gaji bagi karyawan yang berprestasi maka karyawan akan merasa lebih semangat dan percaya diri untuk bekerja secara maksimal dan menyelesaikan pekerjaanya dengan baik.

Beberapa penelitian telah menguji hubungan antara motivasi terhadap kinerja karyawan salah satunya penelitian yang dilakukan Muhammad Ekhsan (2019) Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Syncrum Logistics terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, Dari uraian diatas dan beberapa temuan empiris

terdahulu yang berasal dari identifikasi maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

H2: Motivasi Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

(Y) PT. Kalirejo Lestari.

2.5.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan MotivasiKerja Terhadap Kinerja Karyawan

Mulyono (2018), yang menyebutkan bahawa Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan kerja. Gaya kepemimpinan yang utaman adalah Transformasional dan traksasional, faktor Gaya Kepemimpinan yang berbeda memiliki dampak terhadap komponen Kepuasan karyawan.

Menurut Latief (2018), motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong orang lain untuk dapat melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan fungsinya dalam organisasi.

Gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi memiliki keterkaitan erat dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Apabila gaya kepemimpinan dan motivasi di suatu organisasi baik, maka kinerja karyawan akan meningkat, sebaliknya jika gaya kepemimpinan dan motivasi di suatu perusahaan kurang baik, maka kinerja karyawan akan cenderung menurun.

Beberapa penelitian telah menguji hubungan antara Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan salah satunya penelitian yang dilakukan Tania (2017), Purnomo (2018), yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dari uraian diatas dan beberapa temuan empiris terdahulu yang berasal dariidentifikasi maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut

H3:Gaya Kepemimpinan Transformasional (XI) dan Motivasi Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Kalirejo Lestari.