

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Sumber Daya Manusia

Peran sumber daya manusia saat ini menjadi semakin penting bagi kesuksesan sebuah organisasi. Banyak organisasi yang menyadari bahwa faktor manusia dapat mempengaruhi efisiensi dan efektivitas organisasi dalam merancang, mengawasi, mengalokasikan sumber daya, serta menentukan tujuan dan strategi keseluruhan. Oleh karena itu, pengelolaan karyawan sangat diperlukan untuk menyeimbangkan kebutuhan organisasi dengan kemampuan karyawan. Sehubungan dengan hal ini, karyawan adalah sumber daya penting yang harus dijaga oleh perusahaan. Berikut adalah beberapa definisi manajemen sumber daya manusia menurut para ahli:

Sutrisno (2016:16) “Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia”. MSDM dapat juga merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi.

Hasibuan (2019:10) menyatakan bahwa “Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan ilmu dan seni dalam mengelola hubungan dan peran tenaga kerja untuk mendukung perusahaan, karyawan, dan masyarakat dalam mencapai tujuan mereka.”

Menurut Sutrisno (2020:7) menyatakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia adalah sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.”

Menurut Emron et al., (2018:10) mendefinisikan “manajemen sumber daya manusia adalah proses mengelola, memotivasi, dan membangun sumber daya manusia untuk dapat menunjang aktivitas organisasi secara efektif dan efisien sesuai dengan tujuan strategis organisasi dan fungsinya.”

Berdasarkan pemahaman dari para ahli, dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses mempelajari cara mengatur dan mengelola karyawan agar mereka dapat melaksanakan tugas dengan baik dalam mencapai tujuan perusahaan.

2. Komponen Manajemen Sumber Daya Manusia

Hasibuan (2017:12) mengatakan, “Tenaga kerja manusia pada dasarnya dibedakan atas pengusaha, karyawan, dan pemimpin”.

a. Pengusaha

Pengusaha adalah setiap orang yang menginvestasikan modalnya untuk memperoleh pendapatan dan besarnya pendapatan itu tidak menentu tergantung pada laba yang dicapai perusahaan tersebut.

b. Karyawan

Karyawan merupakan kekayaan utama suatu perusahaan, karena tanpa keikutsertaan mereka, aktivitas perusahaan tidak akan terjadi. karyawan

berperan aktif dalam menetapkan rancana, sistem, proses, dan tujuan yang ingin dicapai.

c. Pemimpin dan Manajer

Pemimpin adalah seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai suatu tujuan. Kepemimpinan adalah gaya seorang pemimpin mempengaruhi bawahannya, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif sesuai dengan perintahnya. Asas-asas kepemimpinan adalah bersikap tegas dan rasional, bertindak konsisten dan berlaku adil dan jujur.

3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Sutrisno (2016:9) berpendapat bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia adalah sebagai:

a. Perencanaan

Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan.

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi, dalam bentuk bagan organisasi.

c. Pengarahan dan pengadaan

Pengarahan adalah kegiatan memberikan petunjuk kepada pegawai agar mau kerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Pengarahan dilakukan oleh pemimpin yang dengan kepemimpinannya akan memberikan arahan kepada pegawai agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

d. Pengendalian

Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan pegawai agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana. Bila terdapat penyimpangan diadakan tindakan perbaikan dan atau penyempurnaan.

e. Pengembangan

Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan.

f. Kompensasi

Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi.

g. Pengintegrasian

Pengintegrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

h. Pemeliharaan

Pemeliharaan merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

i. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan, maka sulit mewujudkan tujuan maksimal. Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk manfaati peraturan organisasi dan norma sosial.

j. Pemberhentian

Pemberhentian merupakan putusnya hubungan kerja seorang pegawai dari suatu organisasi. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan pegawai, keinginan organisasi, berakhirnya kontrak kerja, pensiun, atau sebab lainnya.

4. Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Hasibuan (2017:14) berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia mengatur dan menetapkan program kepegawaian yang mencakup masalah-masalah sebagai berikut:

- a. Menetapkan jumlah, kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description, job specification, job recruitment, dan job evaluation.*

- b. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan asas *right man in the right place and the right man in the right job*.
- c. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.
- d. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
- e. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
- f. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis.
- g. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh.
- h. Melakasankan pendidikan, latihan, dan penilaian prestasi karyawan.
- i. Mengatur mutasi karyawan baik vertical maupun horizontal.
- j. Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangonnya.

B. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. *Performance* atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses. Kinerja suatu organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang ada di dalamnya, mulai dari kemampuan menangkap permasalahan yang ada dalam organisasi, melakukan analisa permasalahan, dan mengantisipasi dampak yang akan terjadi dalam organisasi tersebut.

Sehingga dapat dikatakan bahwa pegawai sebagai sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan aset penting yang harus diperhatikan.

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam pencapaian tujuan organisasi. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh tingkat motivasi kerja dari pegawai untuk menjalankan tugas dan fungsinya dalam pencapaian tujuan organisasi. Disinilah pemimpin mengambil peranan penting dalam menjalankan peran motivator bagi pegawai yang dipimpinnya. Suatu kepemimpinan sangat diperlukan suatu organisasi dengan harapan dengan kepemimpinan yang sesuai akan memudahkan berkomunikasi dan mengatur pegawai dalam menyelaraskan tujuan organisasi.

Menurut Kasmir (2018:182) Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Sedangkan menurut Busro (2018:89) kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai pegawai baik individu maupun kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam upaya mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi bersangkutan dengan menyertakan kemampuan, ketekunan, kemandirian, kemampuan mengatasi masalah sesuai batas waktu yang diberikan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Pendapat lain yang menjelaskan kinerja dikemukakan Robbins (2016:260) mendefinisikan kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. jadi dari teori para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah pencapaian yang seseorang atau sekelompok orang lakukan dalam suatu organisasi yang bertujuan untuk mencapai tujuan dari organisasi.

Berdasarkan definisi Kasmir maka disimpulkan bahwasanya kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja

Menurut Kasmir (2018:189-193) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain:

a. Kemampuan dan Keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.

b. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya. Artinya dengan mengetahui pengetahuan tentang pekerjaan akan memudahkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya, demikian pula sebaliknya.

c. Rancangan Kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar. Sebaliknya, jika suatu pekerjaan tidak memiliki rancangan pekerjaan yang baik maka akan sulit untuk menyelesaikan pekerjaannya secara cepat dan benar.

d. Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik, demikian pula sebaliknya.

e. Motivasi Kerja

Merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya, maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik. Pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik, demikian pula sebaliknya. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi mempengaruhi kinerja seseorang.

f. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

g. Gaya Kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

h. Budaya Organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi.

i. Kepuasan Kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik, demikian pula sebaliknya.

j. Lingkungan Kerja

Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja

dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan. Namun sebaliknya jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan, maka akan berakibat suasana kerja menjadi terganggu yang pada akhirnya akan mempengaruhi dalam bekerja. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja seseorang.

k. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi yang kurang baik.

l. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

m. Disiplin Kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Karyawan yang disiplin akan mempengaruhi kinerja.

3. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2018:208-210) untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa indikator yaitu sebagai berikut:

a. Kualitas (mutu)

Kualitas merupakan suatu tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesain suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan. Makin sempurna suatu produk, maka kinerja makin baik, demikian pula sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerjanya juga rendah.

b. Kuantitas (jumlah)

Kuantitas merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan. Untuk pekerjaan tertentu sudah ditentukan kuantitas yang dicapai. Pencapaian kuantitas yang diharapkan adalah jumlah yang sesuai dengan target atau melebihi dari target yang telah ditetapkan.

c. Waktu (jangka waktu)

Ketepatan waktu merupakan di mana kegiatan tersebut dapat diselesaikan, atau suatu hasil produksi dapat dicapai dengan batas waktu yang telah ditetapkan sebelumnya. Untuk jenis pekerjaan tertentu, makin cepat suatu pekerjaan terselesaikan makin baik kinerjanya, demikian pula sebaliknya, makin lambat penyelesaian suatu pekerjaan, maka kinerjanya menjadi kurang baik.

d. Penekanan biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan. Jika pengeluaran biaya melebihi anggaran yang telah ditetapkan maka akan terjadi pemborosan, sehingga kinerjanya dianggap kurang baik, demikian pula sebaliknya.

e. Pengawasan

Dengan melakukan pengawasan karyawan akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya dan jika terjadi penyimpangan akan memudahkan untuk melakukan koreksi dan melakukan perbaikan secepatnya. Artinya pengawasan sangat diperlukan dalam rangka mengendalikan aktivitas karyawan agar tidak meleset dari yang sudah direncanakan atau ditetapkan.

f. Hubungan antar karyawan

Hubungan ini sering kali dikatakan sebagai hubungan antar perseorangan. Dalam hubungan ini diukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain.

C. Kepemimpinan Transformasional

1. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan berasal dari kata pimpin yang mengandung pengertian mengarahkan, membina atau mengatur, menuntun dan juga menunjukkan

serta mempengaruhi. Pemimpin memiliki tanggung jawab secara fisik dan spiritual terhadap keberhasilan aktivitas kerja dari yang dipimpin. Oleh karena itu menjadi pemimpin itu tidak mudah dan setiap orang pasti akan berbeda cara memimpinnya.

Gaya Kepemimpinan adalah Suatu pola perilaku yang secara konsisten yang diperankan oleh pemimpin ketika memengaruhi anggota kelompok. Artinya, cara pemimpin bertindak dalam memengaruhi anggota kelompok membentuk gaya kepemimpinan seorang pemimpin.

Fahmi (2016:105) mendefinisikan kepemimpinan sebagai ilmu yang mempelajari cara mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk melakukan tugas sesuai dengan perintah yang telah direncanakan.

Menurut Edi Sutrisno (2016:213) gaya kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakan orang lain dengan memimpin, mempengaruhi, membimbing orang lain untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil kinerja yang diharapkan.

Rivai & Mulyadi (2017:42) mendefinisikan gaya kepemimpinan adalah serangkaian karakteristik yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya agar tujuan organisasi dapat dicapai. Dengan kata lain, gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku dan strategi yang diutamakan dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin.

Menurut Batubara (2020:50) gaya kepemimpinan adalah upaya seseorang untuk mempengaruhi bawahannya dengan berbagai cara dan memiliki kemampuan untuk membimbing serta menggerakkan individu atau

kelompok menuju arah yang lebih baik dan positif melalui proses yang berkelanjutan.

Gaya kepemimpinan menurut Hamarto (2022:3) merupakan kemampuan seseorang untuk memberikan pengaruh yang signifikan, memotivasi, dan menggerakkan karyawan agar berkontribusi, sehingga tercipta efektivitas dan kesuksesan organisasi.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, peneliti dapat menyimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan usaha mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, memotivasi, dan mengkoordinasi karyawan agar dapat bekerja secara produktif sesuai dengan tujuan organisasi

2. Jenis - Jenis Gaya Kepemimpinan

Menurut Wibowo (2017:325) membagi kepemimpinan dalam dua gaya yaitu kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional.

a. Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan mengubah tim atau organisasi dengan menciptakan, mengomunikasikan, dan membuat model visi untuk organisasi atau unit kerja dan memberikan motivasi kepada karyawan untuk berusaha mencapai visi tersebut.

b. Kepemimpinan Transaksional

Kepemimpinan transaksional merupakan gaya kepemimpinan yang membantu organisasi untuk mencapai sasaran yang lebih efisien dengan memberikan penghargaan dan pengontrolan pekerjaan

bawahannya dan mengarahkan mereka pada tujuan yang telah ditetapkan demi memperjelas peran serta tuntutan tugas.

3. Pengertian Kepemimpinan Transformasional

Menurut Wibowo (2017:327) kepemimpinan transformasional adalah perspektif kepemimpinan yang menjelaskan bagaimana pemimpin mengubah tim atau organisasi dengan menciptakan, mengomunikasikan dan membuat model visi untuk organisasi atau unit kerja dan memberi inspirasi pekerja untuk berusaha mencapai visi tersebut.

Pendapat lain menurut Robbins dan Judge (2016:90) kepemimpinan transformasional adalah jenis kepemimpinan yang memperhatikan keprihatinan dan kebutuhan perkembangan pengikut individu yakni karyawan. Seorang pemimpin transformasional akan mengubah kesadaran pengikut dengan membantu mereka mengatasi masalah lama namun dengan cara yang baru dan mereka dapat menyenangkan, menggairahkan dan mengilhami karyawan untuk lebih berupaya mencapai tujuan sebuah perusahaan. Ada beberapa indikator yang perlu diperhatikan dalam mengukur kepemimpinan transformasional seperti yang dijelaskan Delti (2015:497) yaitu (1) Kemampuan analitis. (2) Keterampilan komunikasi. (3) Keberanian.

Sedangkan menurut Emron et al., (2018:92), kepemimpinan transformasional adalah mendorong untuk memiliki keyakinan pada diri sendiri dan percaya pada potensi mereka, sehingga mereka mampu membayangkan dan menciptakan masa depan organisasi yang lebih baik.

Pemimpin ini juga membawa perubahan pada diri mereka dan organisasi yang mereka pimpin.

Berdasarkan definisi para ahli di atas bahwa kepemimpinan transformasional adalah gaya yang menekankan inspirasi dan pemberdayaan para pengikut agar percaya pada kemampuan diri sendiri dan potensi mereka untuk menciptakan masa depan yang lebih baik, baik bagi diri mereka sendiri maupun organisasi. Pemimpin transformasional tidak hanya memotivasi terjadinya perubahan besar dalam organisasi, tetapi juga mendorong karyawan untuk merasa percaya diri, bangga, loyal, serta menghormati pemimpin mereka.

4. Indikator Kepemimpinan Transformasional

Menurut Wibowo (2017:307), ada empat indicator kepemimpinan yang dimiliki oleh seorang pemimpin sehingga memiliki kualitas transformasional:

a. Pengaruh Ideal (*Idealized Influence*)

Pemimpin yang karismatik menunjukkan prinsip, kepercayaan, nilai, visi, misi, komitmen, tujuan, serta dampak etika dari keputusan mereka. Dengan demikian, mereka menjadi teladan yang memupuk kebanggaan, loyalitas, rasa hormat, semangat, dan kepercayaan di antara bawahan mereka.

b. Stimulasi Intelektual (*Intellectual Stimulation*)

Pemimpin yang mendorong pengikutnya untuk berpikir lebih kreatif, menghilangkan keraguan dalam mengembangkan ide-ide baru, dan

menerapkan metode yang memerlukan pemikiran kritis serta alasan rasional, bukan sekadar asumsi Kepedulian Secara Individu.

c. Kepedulian Secara Individu (*Individual Consideration*)

Pemimpin yang mampu memperlakukan setiap individu secara personal, mempertimbangkan kebutuhan dan keinginan mereka, mendengarkan, serta memberikan pendidikan dan pelatihan kepada anggota tim mereka. Dengan demikian, pemimpin memberikan perhatian pribadi yang mendalam kepada bawahannya dan fokus pada pengembangan mereka untuk mencapai kinerja yang optimal.

d. Motivasi Inspirasional (*Inspirational Motivation*)

Pemimpin yang memotivasi melalui inspirasi, mendorong pengikutnya untuk mengejar tujuan bersama guna memberikan makna lebih dalam hidup mereka. Pemimpin ini memiliki visi masa depan yang menarik dan jelas, menetapkan standar tinggi untuk pengikutnya, menumbuhkan optimisme dan semangat, serta memberikan dorongan dan makna terhadap apa yang mereka lakukan.

D. Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi adalah suatu keadaan dimana seseorang terdorong atau tergerak untuk melakukan sesuatu yang dikehendakinya. Motivasi ini dapat berasal dari dalam diri seseorang atau dari luar dirinya, seperti dari orang tua, teman, atasan kerja, rekan kerja dan lain sebagainya. Bagi setiap individu sebenarnya memiliki motivasi yang mampu menjadi spirit dalam memacu

dan menumbuhkan semangat kerja dalam bekerja. Spirit yang dimiliki oleh seseorang tersebut dapat bersumber dari dirinya maupun dari luar, dimana kedua bentuk tersebut akan lebih baik jika dua-duanya bersama-sama ikut menjadi pendorong motivasi seseorang

Motivasi yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaanya, namun temuan tersebut berbeda pada peneliti lainnya, dimana pada penelitian bahwa motivasi yang tinggi belum mampu memberikan kontribusi yang nyata dalam meningkatkan kinerja seseorang.

Menurut Afandi (2018:23) mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Pendapat lain yaitu menurut Robbins (2016:201) motivasi merupakan kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu.

Dari penjelasan ahli tersebut peneliti dapat menyimpulkan bahwa motivasi adalah faktor pendorong untuk melakukan suatu pekerjaan. Motivasi juga bisa diartikan sebagai daya pendorong untuk membuat seseorang semakin terdorong untuk melakukan tugasnya.

2. Jenis-jenis Motivasi

Menurut Hasibuan (2017:150) Ada dua jenis motivasi kerja, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif.

a. Motivasi Positif

Motivasi positif maksudnya pemimpin memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan motiasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

b. Motivasi Negatif

Motivasi negatif maksudnya pemimpin memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

3. Teori Motivasi Kerja

Dibawah ini adalah ringkasan dari teori-teori motivasi Abraham Maslow dan Frederick Herzberg dalam Andjarwati (2015):

a. Teori Motivasi Abraham Maslow: Hierarki Kebutuhan

Seseorang dapat termotivasi ataupun memotivasi orang lain dengan memahami apa yang menjadi kebutuhannya. Abraham Maslow mencetuskan teori yang terkenal, yakni hierarki kebutuhan. Pandangan Maslow menyatakan bahwa setiap manusia memiliki 5 kebutuhan dasar.

Adapun dalam memenuhi masing-masing kebutuhan tersebut akan dimulai dari kebutuhan yang paling rendah terlebih dulu sebelum meningkat ke kebutuhan yang paling tinggi. Lima kebutuhan yang dimaksud Maslow di antaranya adalah kebutuhan psikologis, kebutuhan akan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan dihormati, dan kebutuhan akan pencapaian sesuatu.

Kebutuhan psikologis berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan biologis paling fundamental, seperti pangan, papan, kesehatan, serta kebutuhan fisik lainnya. Sementara kebutuhan akan keamanan adalah kebutuhan rasa aman dari lingkungan baik secara fisik maupun psikis. Kebutuhan sosial berhubungan dengan kebutuhan seseorang akan rasa cinta, ingin diterima, dan memiliki. Kebutuhan untuk dihormati adalah kondisi seseorang yang ingin dianggap kehadirannya, sehingga ia pun merasa layak untuk mencapai cita-cita sebagaimana individu lain. Adapun kebutuhan akan pencapaian sesuatu dimaknai oleh Maslow sebagai kebutuhan individu untuk mengaktualisasikan dirinya. Tujuannya agar kemampuan dan karyanya dapat berkembang.

b. Teori Motivasi Dua Faktor Frederick Herzberg

Teori dua faktor Frederick Herzberg dalam kajiannya tehadap motivasi, dia berfokus pada faktor penting dari kepuasan serta ketidakpuasan seseorang terhadap pekerjaan. Herzberg mengklasifikasikannya menjadi dua faktor. Pertama, faktor ekstrinsik, yang terdiri dari gaji, status, keamanan kerja, supervisi, administrasi dan

kebijakan. Faktor ekstrinsik yang juga disebut Herzberg sebagai hygiene, memiliki penjelasan bahwa melalui faktor tersebut akan membawa kecenderungan seseorang mengalami ketidakpuasan kerja. Namun, karena faktor tersebut, mau tidak mau seseorang berkewajiban menjalankan tugasnya. Maka, motivasi yang muncul sepenuhnya karena kebutuhan akan insentif atau hal-hal lain yang termasuk dalam faktor eksternal. Kedua, faktor intrinsik, yang terdiri dari prestasi, penghargaan, tanggung jawab, bentuk pekerjaan dan pertumbuhan. Herzberg juga menyebutnya sebagai faktor pemuas atau motivator.

Menurut Herzberg, faktor intrinsik akan membawa seseorang mendapatkan kepuasan kerja. Sebab melalui komponen faktor intrinsik, seseorang lebih bergairah dan termotivasi dalam menyelesaikan pekerjaan. Lebih lanjut, Herzberg menjelaskan meski faktor eksternal dapat diterapkan, ketidakpuasan kerja tinggi cenderung akan menyebabkan seseorang akan keluar dari pekerjaan.

Sementara jika faktor internal tidak banyak diterapkan atau kepuasan kerja rendah, hal itu tidak banyak menyebabkan seseorang akan keluar dari pekerjaan. Hanya saja, motivasi diri dalam menyelesaikan pekerjaan akan rendah.

4. Indikator Motivasi Kerja

Menurut Afandi (2018:29) menyebutkan beberapa indikator dari motivasi yaitu sebagai berikut:

a. Balas jasa

Segala sesuatu yang berbentuk barang, jasa, dan uang yang merupakan kompensasi yang diterima pegawai karena jasanya yang dilibatkan pada organisasi.

b. Kondisi kerja

Kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para pegawai yang bekerja di dalam lingkungan terebut.

c. Fasilitas kerja

Segala sesuatu yang terdapat dalam organisasi yang ditempati dan dinikmati oleh pegawai, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.

d. Prestasi kerja

Hasil yang dicapai atau yang diinginkan oleh semua orang dalam bekerja. Untuk tiap-tiap orang tidaklah sama ukurannya karena manusia itu satu sama lain berbeda.

e. Pengakuan dari atasan

Pernyataan yang diberikan dari atasan apakah pegawaiya sudah menerapkan akan motivasi yang telah diberikan atau tidak.

f. Pekerjaan itu sendiri

Pegawai yang mengerjakan pekerjaan dengan sendiri apakah pekerjaannya bisa menjadi motivasi buat pegawai lainnya.

E. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah upaya peneliti untuk mencari perbandingan dan selanjutnya untuk menemukan inspirasi baru untuk peneliti selanjutnya disamping itu kajian terdahulu membantu penelitian dalam memposisikan penelitian serta menunjukkan orisinalitas dari penelitian.

Pada bagian ini peneliti mencantumkan berbagai hasil penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian yang hendak dilakukan, kemudian membuat ringkasannya. Dengan melakukan langkah ini, maka akan dapat dilihat sejauh mana orisinalitas dan posisi penelitian yang hendak dilakukan.

Maka dalam kajian pustaka ini peneliti mencantumkan hasil-hasil penelitian terdahulu sebagai berikut:

Tabel 5
Hasil Penelitian Terdahulu

No.	Penelitian, tahun, institut, peneliti	Judul	Variabel	Teknik Analisis Data	Hasil
1.	PERFORMA: Jurnal Manajemen dan Start-Up Bisnis Vol. 6 No. 1 (2021) ISSN : 2527-4635 Rian Aji Bahtera Surya dan Christina Yanita Setyawati DOI: https://doi.org/10.37715/jp.v6i1.1905	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di CV. Surya Jaya Makmur	Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1), Motivasi Kerja (X2), Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menghasilkan perhitungan yang menyatakan bahwa faktor, yaitu gaya kepemimpinan transformasional (nilai signifikansi sebesar 0,011) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan motivasi (nilai signifikansi sebesar 0,470) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

No.	Penelitian, tahun, institut, peneliti	Judul	Variabel	Teknik Analisis Data	Hasil
					Dengan demikian, hanya faktor gaya kepemimpinan transformasional yang berpengaruh secara signifikan terhadap gaya kinerja karyawan.
2.	JIMEA Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi) Vol. 6 No. 1, 2022 - ISSN: 2621-5306 Roni Angger Aditama, Yudhi Anggoro, Tasnim Nikmatullah Realita DOI: https://doi.org/10.31955/mea.v6i1.1856	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan M3 Vision Malang	Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1), Motivasi Kerja (X2), Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara signifikan antara variabel gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
3.	MADANI Jurnal Ilmiah Multidisplin Vol 1, No 7 (2023) ISSN: 2986-6340 Ravi Agista Hadi Pradana, Agtovia Frimayasa DOI: https://doi.org/10.5281/zenodo.8210119	Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bali Towerindo Sentra, Tbk	Kepemimpinan (X1), Budaya Organisasi (X2) Motivasi (X3), Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Terdapat pengaruh positif kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi secara simultan atau bersama-sama terhadap kinerja karyawan Bali Towerindo Sentra Tbk.
4.	JURIMA : Jurnal Riset Manajemen dan	Pengaruh Gaya Kepemimpinan	Gaya Kepemimpinan	Analisis Regresi Linier	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa

No.	Penelitian, tahun, institut, peneliti	Judul	Variabel	Teknik Analisis Data	Hasil
	Akuntansi Vol. 3 No. 2 (2023) ISSN: 2827-8577 Nana Arwana Milenia Laa , Andi Heru Susanto DOI: https://doi.org/10.55606/jurima.v3i2.2304	nan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bpr Tanaoba Lais Manekat	Transfor masional (X1), Motivasi Kerja (X2), Kinerja Karyawan (Y)	Berganda	kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
5	INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research Vol. 4 No. 2 (2024) ISSN 2807-4238 Nindhi Ferina, Kiki Sudiana DOI: https://doi.org/10.31004/innovative.v4i2.9289	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Cilaki Bandung	Gaya Kepemimpinan Transfor masional (X1), Motivasi Kerja (X2), Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
6	Promosi : Jurnal Program Studi Pendidikan Ekonomi (e - Journal) Vol 12, No 1 (2024) ISSN : 2442-9449 Shandy Aditia Miharja, Novi Ruhkviyanti DOI: http://dx.doi.org/10.24127/jp.v12i1.10423	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Bank Danamon Bandung Timur	Gaya Kepemimpinan Transfor masional (X1), Motivasi Kerja (X2), Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan.

No.	Penelitian, tahun, institut, peneliti	Judul	Variabel	Teknik Analisis Data	Hasil
					Namun secara simultan gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
7	Jurnal Kajian Ilmiah (JKI) Vol. 20 No. 3 (September 2020) ISSN: 1410-9794 Didin Hikmah Perkasa, Budi Satria DOI: https://doi.org/10.31599/jki.v20i3.298	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT ISS Indonesia Mall Matahari Daan Mogot	Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1), Motivasi Kerja (X2), Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan secara parsial dan simultan, variabel gaya kepemimpinan transformasional tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja. Lain halnya dengan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
8	JBE UPI YPTK Vol. 7 No. 1 (2022) ISSN: 2502-6275 Ellen Yulita DOI: https://doi.org/10.35134/jbeupiyptk.v7i1.145	Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Organizational Citizenship Behavior sebagai	Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1), Motivasi Kerja (X2), Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil diperoleh bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan transformational dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dengan organizational citizenship behaviour pada Dinas Kearsipan Dan Perpustakaan Kabupaten

No.	Penelitian, tahun, institut, peneliti	Judul	Variabel	Teknik Analisis Data	Hasil
		Pemediasi			Pasaman Barat.
9	JURIMA Vol. 2 No. 3 (2022) ISSN : 2827-8577 Muhammad Felix Kayan, Andi Heru Susanto DOI: https://doi.org/10.55606/jurima.v2i3.764	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Mnc Networks	Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1), Motivasi Kerja (X2), Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.
10	Jurnal Ekonomi Pembangunan STIE Muhammadiyah Palopo Vol 9, No 2 (2023) ISSN: 2339-1529 Florida Suryati, Kusuma Candra Kirana, Didik Subiyanto DOI: http://dx.doi.org/10.35906/jep.v9i2.1676	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan Di PDAM Tirtamarta Yogyakarta	Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1), Motivasi Kerja (X2), Komitmen (X3), Kinerja Guru (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Penelitian ini dapat dipertimbangkan dengan hasil uji secara parsial yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi, motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi, dan Komitmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi.
11	Jurnal Ilmiah Binaniaga Vol. 11 No. 2 (2015) : ISSN 2527-4317 Dedy Mulyadi & Amanda	Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja	Kepemimpinan (X1), Motivasi Kerja (X2), Kinerja	Analisis Regresi Linier Berganda	Penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan

No.	Penelitian, tahun, institut, peneliti	Judul	Variabel	Teknik Analisis Data	Hasil
	Syafitri DOI : https://doi.org/10.33062/jib.v11i2.265	Karyawan di Bank BJB Syariah Cabang Bogor	Karyawan (Y)		signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara simultan maupun parsial.
12	ECBIS Vol. 1 No. 3 (2023): March ISSN 2936-7589 Nurfaaizah, Chalid Imran Musa, Zainal Ruma, Agung Widhi Kurniawan, Uhud Darmawan Natsir DOI : https://doi.org/10.47353/ecbis.v1i3.26	The Influence Of Transformational Leadership Style And Work Motivation On Employee Performance At Religious Court Office, Sinjai District	The Influence of Transformational Leadership Style (X1), Work Motivation (X2), Employee Performance (Y)	The data analysis technique used is multiple linear regression analysis using Statistical Product and Service Solution (SPSS)	The results the Transformational Leadership Style and Work Motivation simultaneously have an influence on the Performance of the Employees of the Sinjai Regency Religious Court Office.
13	Journal of Economics and Business Letters Vol. 1 No. 2 (2021): August ISSN: 2798-8651 Riris Lestiwati & Sonny Fransisco DOI: https://doi.org/10.55942/jebel.v1i2.96	The effect of transformational leadership style and work motivation on employee performance at PT Telkom Witel Tangerang BSD	The Influence of Transformational Leadership Style (X1), Work Motivation (X2), Employee Performance (Y)	The data analysis technique in this study is some linear analysis using statistical software products and service solutions (SPSS) 26	The results of this study indicate that Transformational Leadership Style and work motivation have a partial effect of simultaneous influence on performance.
14	Journal of African Business	Transformational and Transaction	Leadership Styles Transfor	Based on employee stewardship	The results indicate that organizational

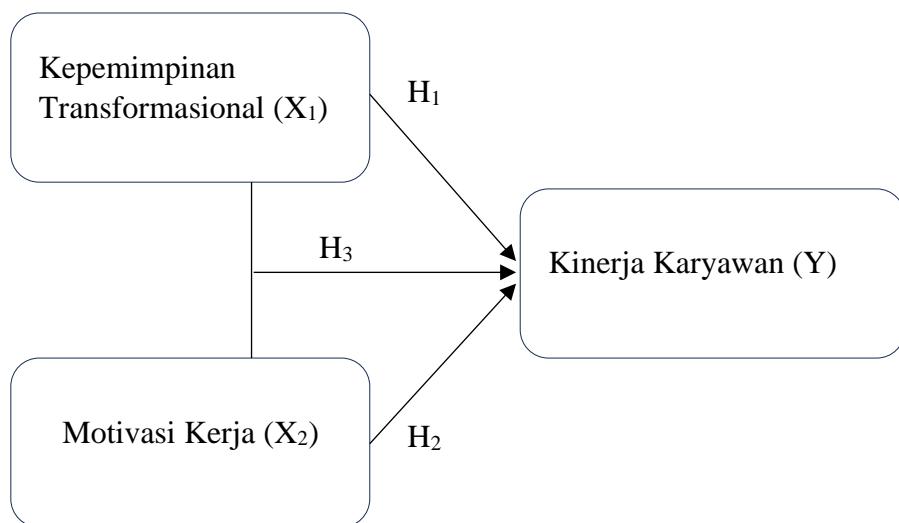
No.	Penelitian, tahun, institut, peneliti	Judul	Variabel	Teknik Analisis Data	Hasil
	Volume 23, 2022 ISSN 1522-8916 Francis Donkor DOI : https://doi.org/10.1080/15228916.2021.1969191	al Leadership Styles and Employee Performance in Public Sector Organizations in Africa: A Comprehensive Analysis in Ghana	mational (X1), Leadersh ip Styles Transactional (X2), Employe e Performa nce (Y)	theory (EST) and social exchange theory (SET), an organizational commitment was selected as a perfect moderating variable to conduct the study	commitment moderates transformational leadership which positively influences employee performance while transactional leadership does not.
15	RICTHMANN PUBLISHING Journal of Educational and Social Research Vol. 13 No. 5 (2023): September 2023 ISSN 2239-978X Sinekaya Jam-Jam, Ifeanyi Mbukanma DOI : https://doi.org/10.36941/jesr-2023-0124	Significanc e of Motivati on Employee Optimal Performanc e: A Study of Amendu Manufacturing Industry in Mthatha, Eastern Cape, South Africa	Significa nce of Motivati on (X1), Employe e Optimal Performa nce (Y)	Inferential analysis was conducted using SmartPLS	The results of this research are that motivation has a significant positive effect on employee performance.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang tertera pada table 5 dilihat dari judul atau variabel yang diteliti bahwa sudah banyak penelitian yang menggunakan variabel kepemimpinan transformasional, motivasi dan kinerja karyawan sehingga penulis dapat merujuk pada penelitian sebelumnya. Tetapi tidak semua menggunakan variabel secara bersamaan, subjek dan objek serta

waktu penelitiannya pun berbeda. Oleh karena itu memiliki kelebihannya tersendiri dan diharapkan penelitian ini mampu menjadi sumber informasi dan berkontribusi mengembangkan pengetahuan di bidang yang sama serta dapat menginspirasi untuk penelitian berikutnya.

F. Kerangka Berpikir

Menurut Sugiyono (2017:60) mengemukakan bahwa, kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah Kepemimpinan Transformasional (X₁) dan Motivasi Kerja (X₂) sebagai variabel bebas dan Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel terikat. Berikut ini adalah gambaran kerangka berfikir dalam penelitian ini.



Gambar 1
Kerangka Berpikir Konseptual

G. Hipotesis Penelitian

Hipotesis menurut Sugiyono (2017:95), adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian dan didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Hipotesis adalah salah satu jawaban bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian yang masih bersifat paradigma karena masih perlu dibuktikan kebenarannya melalui data yang terkumpul. Berdasarkan uraian paradigma diatas, maka peneliti mengajukan beberapa hipotesis dalam penelitian ini, sebagai berikut:

1. Kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan

Kepemimpinan transformasional merupakan kepemimpinan yang menginspirasi dan memotivasi pengikutnya untuk mencapai tujuan organisasi secara luar biasa. Pemimpin transformasional mampu mengubah pandangan pengikut dan mendorong mereka untuk melakukan lebih dari yang diharapkan. Mereka juga menciptakan lingkungan yang mendukung inovasi dan pertumbuhan pribadi.

Menurut penelitian oleh Rian Aji Bahtera Surya dan Christina Yanita Setyawati (2021), hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Surya Jaya Makmur. Hal ini juga di dukung oleh penelitian Florida Suryati, Kusuma Candra Kirana, Didik Subiyanto (2023) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi di PDAM Tirtamarta Yogyakarta. Penelitian lain

oleh Francis Donkor (2022) hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Organisasi Sektor Publik di Afrika: Analisis Komprehensif di Ghana

H1: Kepemimpinan Transformasional (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

2. Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Motivasi kerja merupakan dorongan atau rangsangan yang membuat seseorang bersungguh-sungguh dalam menjalankan tugasnya di tempat kerja. Motivasi ini dapat berasal dari dalam diri (intrinsik) atau dari luar (ekstrinsik). Motivasi kerja yang baik akan meningkatkan semangat dan kinerja karyawan, sehingga berdampak positif pada produktivitas dan kesuksesan organisasi.

Berdasarkan penelitian Shandy Aditia Miharja dan Novi Ruhkviyanti (2024), hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan di PT Bank Danamon Bandung Timur. Hal ini juga didukung oleh penelitian Didin Hikmah Perkasa dan Budi Satria (2020), hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT ISS Indonesia Mall Matahari Daan Mogot. Penelitian Sinekaya Jam-Jam, Ifeanyi (2023), hasil penelitian ini menunjukkan motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Industri Manufaktur Amendu di Mthatha, Eastern Cape, Afrika Selatan.

H2: Motivasi Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

3. Kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang berfokus pada menginspirasi, memotivasi, dan mengembangkan potensi maksimal dari setiap anggota tim. Motivasi kerja adalah dorongan atau semangat yang mendorong seseorang untuk bekerja dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Motivasi kerja sangat penting untuk mempertahankan dan mengembangkan karier, serta mencapai level karier yang lebih tinggi. Kepemimpinan transformasional yang efektif dapat meningkatkan motivasi intrinsik karyawan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja mereka. Kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja yang positif saling terkait dan berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan harus fokus pada kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja yang kondusif untuk mencapai hasil optimal.

Berdasarkan penelitian oleh Muhammad Felix Kayan dan Andi Heru Susanto (2022), dari hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Mnc Networks. Didukung juga oleh penelitian yang dilakukan oleh Roni Angger Aditama, Yudhi Anggoro, Tasnim Nikmatullah Realita (2022), hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara signifikan antara variabel kepemimpinan transformasional

dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan M3 Vision Malang. Penelitian Nindhi Ferina, Kiki Sudiana (2024), hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Cilaki Bandung

H3: Kepemimpinan Transformasional (X1) dan Motivasi Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).