

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

Menurut Sugiono dalam Landasan teori diperlukan supaya peneliti mempunyai dasar yang kuat dan kokoh, dan bukan sekedar perbuatan penulisan yang coba-coba. Landasan teori adalah seperangkat definisi, konsep, proposisi yang telah disusun rapih dan sistematis tentang variabel-variabel dalam sebuah penelitian. Landasan teori ini akan menjadi dasar yang kuat dalam penelitian yang akan dilakukan. (Astuti et al., 2023)

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan orang atau individu yang bekerja dalam suatu perusahaan, serta menjalankan suatu perusahaan dengan ide, bakat, dan kreativitasnya. SDM perlu di kelola dengan manajemen. Tanpa adanya manajemen sdm maka pengelolaan karyawan akan berantakan, dan menurunnya kinerja karyawan. Berikut penjelasan teori tentang Manajemen SDM.

Menurut Flippo Manajemen SDM adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat. (Herfiansyah & Rifai, 2021)

Manajemen SDM adalah suatu konsep dan praktik yang melibatkan pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia, perekrutan dan seleksi karyawan, pelatihan, dan pengembangan, manajemen kinerja, kompensasi, dan insentif, serta manajemen hubungan kerja. (Novel et al., 2023)

Manajemen sumber daya manusia secara garis besar sama yaitu, mengatur semua tenaga kerja secara efektif dan efisien dengan mengembangkan kemampuan yang mereka miliki dalam mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. (Gp & Susilo, 2024)

Adapun pengertian lainnya menurut Faustinino MSDM adalah

pengembangan dan pemanfaatan personil atau pegawai bagi pencapaian sasaran dan tujuan individu, organisasi, masyarakat, nasional, dan internasional. (Asjari et al., 2023)

Jadi dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan Manajemen SDM adalah Pengelolaan tenaga kerja untuk menjadi tenaga kerja yang berkualitas dan berbakat, menghasilkan kinerja yang baik supaya bisa tercapai tujuan perusahaan.

2.1.2 Ruang Lingkup MSDM

Ruang lingkup MSDM meliputi semua aktivitas yang berhubungan dengan sumber daya manusia dalam organisasi, seperti dikatakan oleh Russel & Bernadin bahwa *“all decisions which affect the workplace concern the organization’s human resource management function.”* Yang artinya Semua keputusan yang mempengaruhi lingkungan kerja itu menyangkut pada fungsi manajemen sumber daya manusia. Aktivitas-aktivitas yang berkaitan dengan MSDM ini secara umum mencakup:

1. Rancangan organisasi
2. Staffing
3. Sistem reward, tunjangan-tunjangan, dan pematuhan/ompliance
4. Manajemen performansi
5. Pengembangan pekerja dan organisasi
6. Komunikasi dan hubungan masyarakat

(Syafuruddin et al., 2022)

2.2 Kepemimpinan Transformasional

Setiap pemimpin mempunyai gaya kepemimpinan dalam memimpin para bawahannya. Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku orang lain. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang dipergunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. (Herfiansyah & Rifai, 2021) Masing-masing gaya tersebut memiliki keunggulan dan kelemahan. Gaya kepemimpinan yang cocok diterapkan dalam mengatasi masalah kinerja karyawan yang belum maksimal salah satunya ialah gaya kepemimpinan transformasional,

karena gaya kepemimpinan transformasional memiliki ciri yaitu mengajak para bawahannya untuk berubah lebih baik dari sebelumnya dan mampu menginspirasi para bawahannya. Kepemimpinan transformasional berkaitan dengan nilai-nilai yang relevan bagi proses perubahan seperti kejujuran, keadilan, dan tanggung jawab yang justru nilai seperti ini yang sulit ditemui.

Transformational leaderships memperlihatkan kemampuan dalam mengelola perubahan, mendorong kerjasama, serta beradaptasi dengan lingkungan yang selalu berubah. Keberhasilan jangka panjang organisasi multinasional bergantung pada kapasitas yang sangat krusial untuk kesuksesan jangka panjang organisasi berskala global. (Santoso & Perkasa, 2024)

Kepemimpinan transformasional merupakan kepemimpinan yang memiliki karismatik yang dapat menjadi teladan, selalu berperan untuk memotivasi dan menginspirasi bawahan, menjadikan bawahan sebagai partner kerja bersama-sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dan mampu memperlakukan bawahan sesuai dengan kompetensi masing-masing untuk melebihi harapan dan mengembangkan potensi diri mereka sepenuhnya. (Nafal et al., 2024)

Kepemimpinan transformasional inilah yang sungguh-sungguh diartikan sebagai kepemimpinan yang sejati karena kepemimpinan ini sungguh bekerja menuju sasaran pada tindakan mengarahkan organisasi kepada suatu tujuan yang tidak pernah diraih sebelumnya. Para pemimpin secara riil harus mampu mengarahkan organisasi menuju arah baru. (Rivai, 2020)

Jadi dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang berkarisma dan menjadi teladan bagi bawahannya, dan mampu merubah atau memotivasi bawahannya untuk berubah lebih baik dari sebelumnya.

2.2.1 Ciri-ciri Kepemimpinan Transformasional

Menurut Mulyono ciri-ciri kepemimpinan transformasional adalah sebagai berikut:

- (1) Mampu mendorong pengikut untuk menyadari pentingnya hasil

- (2) Mendorong pengikut untuk lebih mendahulukan kepentingan tim/organisasi
 - (3) Mendorong untuk mencapai kebutuhan yang lebih tinggi
 - (4) Proses untuk membangun komitmen bersama terhadap sasaran organisasi dan
 - (5) memberikan kepercayaan kepada pengikut untuk mencapai sasaran
- (Setiawan, 2020)

2.2.2 Komponen Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional menurut Bass mencakup beberapa komponen yaitu:

1. Karisma, didefinisikan sebagai sebuah proses yang padanya seorang pemimpin mempengaruhi para pengikut dengan menimbulkan emosi-emosi yang kuat dan identifikasi dengan pemimpin tersebut.
2. Stimulasi Intelektual (*intellectual stimulation*), adalah sebuah proses yang padanya seorang pemimpin meningkatkan kesadaran para pengikut terhadap masalah-masalah dan mempengaruhi para pengikut untuk memandang masalah-masalah dari sebuah perspektif yang baru.
3. Perhatian yang diindividualisasi (*individualized consideration*), perhatian yang diindividualiasikan termasuk memberi dukungan, membesarkan hati, dan memberi pengalaman-pengalaman tentang pengembangan kepada para pengikut.
4. Motivasi inspirasional, didefinisikan sebagai sejauh mana seorang pemimpin mengkomunikasikan sebuah visi yang menarik, menggunakan simbol-simbol untuk memfokuskan usaha-usaha bawahan dan memodelkan perilaku-perilaku yang sesuai.

(Armansyah, 2022)

2.2.3 Indikator Kepemimpinan Transformasional

Berikut ini adalah indikator dari kepemimpinan transformasional menurut Sudarwan Darmin :

1. Pembaharuan

Pembaharuan yang dimaksudkan bahwa pemimpin transformasional harus mampu menjadi pembaharu dalam organisasinya yang diwujudkan sebagai pelopor adanya perubahan-perubahan ke arah yang positif terhadap organisasinya.

2. Memberi teladan

Pemimpin transformasional harus mampu memberikan contoh atau teladan yang baik terhadap bawahan dan keteladanan suatu pemimpin dalam semua aspek sangat penting.

3. Mendorong kinerja bawahan

Kepemimpinan transformasional juga ditandai dengan hadirnya seorang pemimpin yang mampu mendorong atau memotivasi bawahan.

4. Bertindak atas sistem nilai

Kepemimpinan transformasional selalu bertindak seperti dalam pengambilan keputusan, strategi menggerakkan bawahan, dan mengatasi kesulitan-kesulitan yang terjadi, selalu didasarkan kepada nilai-nilai yang berlaku dan disepakati bersama dan jauh dari sikap arogansi.

5. Meningkatkan kemampuan terus-menerus

Selalu berupaya meningkatkan kemampuan diri secara berkelanjutan dan hal ini didasari bahwa suatu organisasi harus mampu menyesuaikan diri dengan perkembangan zaman yang tidak pernah berhenti.

6. Mampu menghadapi permasalahan yang rumit

Dalam mencapai tujuan sebuah organisasi pasti berhadapan dengan berbagai permasalahan baik yang muncul dari dalam organisasi maupun dari luar organisasi.

(Ardani et al., 2024)

2.3 Motivasi

Motivasi juga merupakan hal penting dalam mendorong semangat kerja karyawan untuk mencapai kinerja yang baik. Motivasi diberikan oleh seorang pemimpin kepada bawahannya agar lebih semangat dalam bekerja dan bersaing

dalam mencapai tujuan serta mendapatkan penghargaan. Tanpa adanya motivasi maka karyawan akan selalu bekerja malas-malasan dan tidak ada tujuan dalam bekerja. Agar lebih jelasnya beberapa pengertian dari Motivasi adalah sebagai berikut.

Motivasi kerja adalah dorongan yang mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan semangat, tekun, dan maksimal. Motivasi ini bisa datang dari dalam diri (motivasi intrinsik) seperti keinginan untuk berkembang, mencapai tujuan, atau merasa puas dengan pekerjaan, Bisa juga berasal dari luar (motivasi ekstrinsik), misalnya penghargaan, gaji, atau pengakuan dari orang lain. (Nurhayati, 2024).

Menurut Hafidzi menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. (Salsabila et al., 2023)

Adapun pengertian lainnya Motivasi adalah dorongan mendasar yang membuat seseorang terdorong untuk mengerahkan semua usaha demi mencapai suatu tujuan. (Febrina & Rahmat, 2024)

Jadi dari beberapa pengertian di atas dapat di simpulkan motivasi kerja adalah sebuah dorongan, keinginan, pendukung yang di berikan kepada karyawan dengan tujuan supaya lebih semangat dalam bekerja.

2.3.1 Tujuan Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan tujuan pemberian motivasi adalah sebagai berikut:

1. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan.
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
3. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan.
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
6. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
7. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
8. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan.

9. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
10. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugastugasnya.
11. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

(Muflihin, 2024)

2.3.2 Aspek-Aspek Motivasi Kerja

Menurut Robbins dan Judge dalam menyatakan aspek aspek motivasi kerja adalah:

1. Mempunyai sifat agresif
2. Kreatif dalam melaksanakan pekerjaan
3. Mutu pekerjaan meningkat dari hari ke hari
4. Mematuhi jam kerja
5. Tugas yang diberikan dapat diselesaikan dengan kemampuan
6. Inisiatif Kerja yang tinggi dapat mendorong prestasi kerja, kesetiaan dan kejujuran, terjalin hubungan kerja antara karyawan dengan pimpinan, tercapainya tujuan perorangan dan tujuan organisasi, dan menghasilkan informasi yang akurat dan tepat.

(Rizky, 2022)

2.3.3 Indikator Motivasi Kerja

Menurut Maslow menyatakan bahwa sekali kebutuhan terpenuhi, tidak lagi menjadi motivator karena seorang individu akan mengambil tindakan hanya untuk memenuhi kebutuhan yang belum terpenuhi. Sehingga terdapat 5 motif :

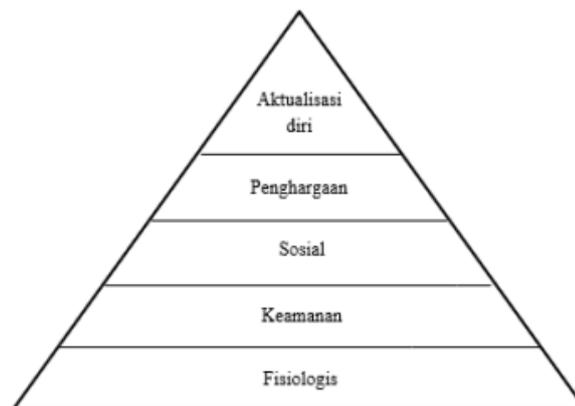
1. *Physiological motive*
Motif Fisiologis bersumber dari kebutuhan fisiologis yang mendesak untuk dipenuhi.
2. *Safety motive*
Keamanan dalam arti fisik mencakup keamanan di tempat pekerjaan dan keamanan dari tempat pekerjaan.
3. *Social motive*
Motif sosial untuk persahabatan, afiliasi (hubungan antar pribadi yang ramah dan akrab) dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain.

4. *Egoistic atau Esteem motive*

Keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas faktor kemampuan dan keahlian seseorang serta efektivitas kerja seseorang.

5. *Self Actualisation motive*

Aktualisasi diri hierarki kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan potensi yang sesungguhnya dari seseorang.



Gambar 2.1 Hirarki kebutuhan teori Abraham Maslow

(Khasanah & Basukianto, 2022)

Adapun indikator mengenai motivasi menurut Hasibuan

1. Kebutuhan fisik

Contohnya dengan pemberian gaji yang layak kepada pegawai, pemberian bonus pencapaian, uang makan, uang transport dan kebutuhan lainnya seperti kebutuhan fasilitas pekerjaan.

2. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan

Contohnya dengan memberikan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja agar para tenaga kerja tidak khawatir saat bekerja seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, dana pensiun dan perlengkapan keselamatan lainnya.

3. Kebutuhan sosial

Contohnya dengan membuat tim kecil dalam setiap sub-divisi, tujuannya untuk menjalin hubungan kerja yang harmonis, dan penyelesaian masalah secara berkelompok. kebutuhan untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.

4. **Kebutuhan akan penghargaan**

Contohnya yaitu perusahaan memberikan bonus kinerja, menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan, karyawan tersebut akan mengarahkan kemampuan, keterampilan dan potensinya. Dengan demikian para karyawan akan merasa dihargai kemampuannya

5. **Kebutuhan perwujudan diri**

Adalah proses untuk mencapai potensi diri secara maksimal.

(Nining et al., 2023)

2.4 Kinerja Karyawan

Dalam melakukan pekerjaan pasti akan ada hasil atau penilaian setelah melaksanakan pekerjaan. Kinerja merupakan hal penting dalam menilai karyawan. Baik buruknya karyawan itu dilihat dari bagaimana kinerjanya dalam bekerja. Seorang karyawan dapat dikatakan baik/berkualitas apabila pekerjaannya telah mencapai target, maka kinerjanya baik. Agar lebih jelasnya beberapa pengertian dari kinerja karyawan adalah sebagai berikut.

Kinerja adalah nilai dari serangkaian perilaku karyawan yang berkontribusi baik secara positif atau negatif terhadap pencapaian tujuan organisasi. (Situmorang, 2022)

Adapun pengertian lainnya menurut Mangkunegara Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Jadi kinerja karyawan adalah hasil yang dicapai dari kerja seorang karyawan secara kualitas dan kuantitas ia bekerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. (Nining et al., 2023)

Sedangkan menurut Fahmi menyatakan bahwa kinerja adalah perolehan hasil yang diperoleh dari organisasi yang memiliki sifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan dalam waktu tertentu. (Nining et al., 2023)

Dari beberapa pengertian diatas dapat di simpulkan kinerja karyawan adalah hasil kerja dari seorang karyawan yang di capai melalui kemampuan dia bekerja.

2.4.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut pendapat Simanjuntak kinerja di pengaruhi 3 faktor yaitu :

1. Faktor Individu, adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja. Kompetensi seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat dikelompokkan dalam dua golongan yaitu kemampuan dan keterampilan kerja serta motivasi dan etos kerja.
2. Faktor dukungan organisasi, dalam melaksanakan tugasnya, pegawai memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Dukungan tersebut adalah dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, kenyamanan lingkungan kerja, pengorganisasian yang dimaksud untuk memberi kejelasan bagi setiap orang tentang sasaran yang harus dicapai dan apa yang harus dilakukan untuk mencapai sasaran tersebut. Setiap orang perlu memiliki dan memahami uraian jabatan dan tugas yang jelas.
3. Faktor dukungan manajemen, kinerja perusahaan dan kinerja setiap orang juga sangat tergantung pada kemampuan manajerial para manajemen atau pemimpin, baik dengan membangun sistem kerja dan hubungan industrial yang aman dan harmonis, maupun dengan mengembangkan kompetensi pekerja, demikian juga dengan menumbuhkan motivasi seluruh untuk bekerja secara optimal.

(Harahap & Satria, 2020)

Sedangkan menurut Mangkunegara menjelaskan bahwa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*), dan faktor motivasi (*motivation*). (Nurfitriani, 2022)

2.4.2 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Sutrisno bahwa terdapat lima indikator kinerja karyawan yaitu:

1. Hasil kerja, yaitu meliputi tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauhmana pengawasan.
2. Pengetahuan pekerjaan, yaitu pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dari hasil kerja.

3. Inisiatif, yaitu tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.
4. Sikap yaitu semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
5. Disiplin waktu dan absensi yaitu ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

(Harahap & Satria, 2020)

2.5 Penelitian Terdahulu

Penelusuran karya-karya ilmiah yang berkaitan dengan pengaruh kepemimpinan transformasional, dan juga motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sudah peneliti temukan. Peneliti menemukan penelitian sebelumnya yang mendukung dengan tema penelitian ini, yang dimana pada hasil penelitian-penelitian sebelumnya bahwa variabel tentang kepemimpinan transformasional dan juga motivasi kerja itu kebanyakan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan ,Seperti yang terlihat pada tabel 2.1, peneliti telah mencantumkan penelitian-penelitian sebelumnya antara lain:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

NO	PENELITI	JUDUL PENELITIAN	VARIABEL	HASIL PENELITIAN
1.	Citra Sumitra GP dan Herman Susilo (2024)Link jurnal: https://journal.stiegici.ac.id/index.php/jurnal/article/view/262	Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT.Bank Woori Saudara Indonesia 1906, Tbk (Divisi corporate secretary)	Gaya kepemimpinan (X1), Kinerja karyawan (Y)	Hasil perhitungan t hitung dengan menggunakan program SPSS versi 20 diperoleh t-hitung 19,459 > t-tabel 2,039 maka H ₀ ditolak dan H _a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kebijakan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan divisi corporate secretary pada PT. Bank Woori Saudara Indonesia 1906, Tbk.

NO	PENELITI	JUDUL PENELITIAN	VARIABEL	HASIL PENELITIAN
2	Dery Herfiansyah dan Nurdin Rifai (2021) Link jurnal : https://journal.stiegici.ac.id/index.php/elect/article/view/201	Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Woori Saudara Indonesia 1906, Tbk (Divisi corporate secretary)	Pengaruh Gaya kepemimpinan situasional (X1), Iklim organisasi (X2), dan Kinerja karyawan (Y)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Mcdonald's Semplak Bogor. Secara parsial kepemimpinan situasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Mcdonald's Semplak Bogor, Iklim Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Mcdonald's Semplak Bogor, Kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Mcdonald's Semplak Bogor
3	Tifani Nur Adinda, Muhamad Azis Firdaus, Syahrums Agung (2023) Link jurnal: http://multidisipliner.org/ijim/article/view/15	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Antam Tbk.	Pengaruh Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2), Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	Dari hasil pengujian hipotesis terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Motivasi kerja dan kinerja karyawan PT. Antam Tbk (UBPE) Pongkor. Artinya semakin tinggi motivasi kerja maka akan semakin baik juga kinerja karyawannya. Hal ini dibuktikan dengan nilai T statistics $3.442 > 1,96$ dengan nilai Original sampel 0.389 dan P values $0.001 < 0.05$.

NO	PENELITI	JUDUL PENELITIAN	VARIABEL	HASIL PENELITIAN
4	Ahmad Rivai (2020) Link jurnal : http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MA-NEGGIO	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Federal	Kepemimpinan Transformasional (X1) dan Budaya Organisasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Federal International Finance – Medan dan kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Federal International Finance – Medan.
5	Rini, dan Nurdin Rifai (2024) Link jurnal : https://journal.stiegi.ac.id/index.php/jurnalngici/article/view/310	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Genta Jaya Steel Bogor	Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), dan Disiplin Kerja (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	Hasil Penelitian Menunjukkan: 1. Secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Genta Jaya Steel, karena thitung (3.650) > tabel (1.98350) serta nilai signifikansinya di bawah 0,05. 2. Secara parsial motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Genta Jaya Steel karena thitung (3.852) > tabel (1.98350) serta nilai signifikansinya di bawah 0.05. 3. Secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Genta

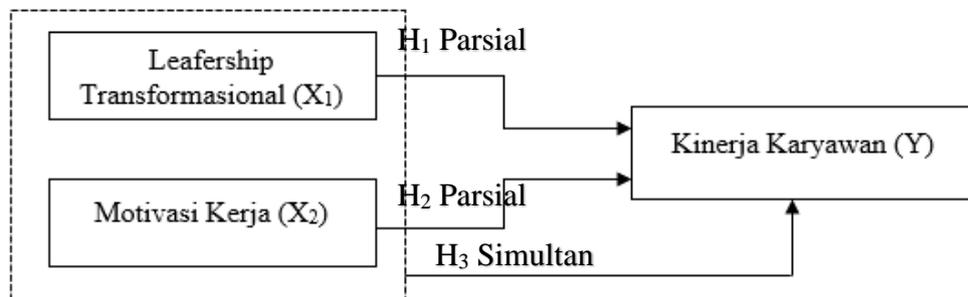
2.6 Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiyono dalam (Mulyana & Muslih, 2020) Kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Variabel yang di teliti yaitu:

1. X_1 : Kepemimpinan transformasional
2. X_2 : Motivasi kerja
3. Y : Kinerja karyawan

(Mulyana & Muslih, 2020)

Maka pada gambar 2.2 berikut contoh dari gambaran kerangka konseptual penelitian ini.



Gambar 2.2 Kerangka konseptual

2.7 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. (Sugiyono, 2022) .

Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik. Sesuai dengan kerangka konseptual yang telah penulis sampaikan di atas, maka hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

Hipotesis 1

- a. H_0 : Kepemimpinan transformasional secara parsial tidak berpengaruh

signifikan terhadap kinerja karyawan PT POS cabang Cibinong

- b. H_1 : Kepemimpinan transformasional secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT POS cabang Cibinong

Hipotesis 2

- a. H_0 : Motivasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT POS cabang Cibinong
- b. H_2 : Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT POS cabang Cibinong

Hipotesis 3

- a. H_0 : Kepemimpinan transformasional dan motivasi secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT POS cabang Cibinong
- b. H_3 : Kepemimpinan transformasional dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT POS cabang Cibinong