

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Definisi Variabel

2.1.1 Kepemimpinan Transformasional

Setiap pemimpin memiliki daya tarik dan keunikan tersendiri untuk menunjukkan bagaimana perubahan serta dampak atas kepemimpinan yang dilakukan. Kepemimpinan transformasional merupakan langkah dan tindakan pemimpin yang cocok untuk digunakan dalam dunia bisnis yang dinamis selalu berubah-ubah mengikuti perkembangan zaman karena memiliki dampak positif terhadap kebahagiaan karyawan dan nantinya dapat menjelaskan arah dan misi perusahaan atau organisasi konsep kepemimpinan transformasional meliputi kepemimpinan yang ideal (berkharisma), motivasi inspirasional, stimulasi intelektual dan pertimbangan individual (Prabowo *et al.*, 2018).

Menurut Nurul (2021), kepemimpinan transformasional adalah amalan yang dapat memotivasikan karyawan dalam menjalankan tugas yang diembankan dan mencapai matlamat organisasi, pemimpin transformasional juga sentiasa sering berfikir jauh ke hadapan dan menjadi role model serta menjadi penasihat atau pembimbing yang baik. Kepemimpinan transformasional diharapkan akan mampu meningkatkan produktivitas karyawan dengan menanamkan nilai-nilai budaya organisasi, mempertimbangkan minat, kepercayaan terhadap perusahaan sehingga berdampak positif pada komitmen perusahaan atau

organisasi. Kepemimpinan transformasional merupakan cara untuk menginspirasi pengikut mereka tidak hanya untuk mempercayai dirinya sendiri secara pribadi, tetapi juga mempercayai potensi mereka sendiri untuk membayangkan dan menciptakan masa depan organisasi yang lebih baik. Pemimpin transformasional menciptakan perubahan besar, baik dalam diri maupun perusahaan atau organisasi (Adinata 2021).

Gaya kepemimpinan transformasional sangat efektif berupaya membangun semangat bawahan untuk terinspirasi meningkatkan *committed* dalam menciptakan visi dan tujuan bersama suatu perusahaan atau organisasi, kepemimpinan transformasional jika diterapkan pada suatu perusahaan, bawahan akan merasa dihargai, dipercaya, *respect* serta loyal terhadap pimpinannya. Kepemimpinan transformasional merupakan pemimpin yang memiliki peran sentral dan inspirasional dalam membawa organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan (Djuraiddi dan Laily, 2020). Ini dapat dilakukan seseorang pemimpin dengan cara merangkul, membimbing dan memberikan saran kepada karyawan akan menimbulkan rasa nyaman dan akan menimbulkan reaksi positif terhadap karyawan.

Keberadaan para pemimpin transformasional mempunyai efek transformasi baik pada tingkat organisasi maupun pada tingkat individu, kepemimpinan transformasional memiliki kemampuan untuk membawa perubahan-perubahan yang sangat besar. Menurut Timotius (2018), kepemimpinan transformasional adalah tipe kepemimpinan yang memadu atau memotivasi pengikut mereka dalam arah tujuan yang ditegakkan

dengan memperjelas peran dan tuntutan tugas sehingga sejalan dengan ketentuan perusahaan atau organisasi. Pemimpin jenis ini yang memberikan pertimbangan dan rangsangan intelektual yang diindividualkan, dan yang memiliki karisma. Pemimpin jenis ini yang memberikan pertimbangan dan rangsangan intelektual yang diindividualkan, dan yang memiliki karisma. Pemimpin transformasional mencurahkan perhatian pada keprihatinan dan kebutuhan pengembangan kepercayaan dari pengikut atau individual untuk mengubah kesadaran para pengikut akan persoalan-persoalan dengan membantu mereka memandang masalah dengan cara-cara baru dan mereka mampu menggairahkan, membangkitkan, dan mengilhami para pengikut untuk mengeluarkan upaya ekstra untuk mencapai tujuan kelompok.

Berdasarkan definisi dari para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan kemampuan untuk membawa perubahan-perubahan melalui inspirasi kepada karyawan dengan cara memberikan pandangan baru secara efektif untuk berupaya membangun semangat bawahan supaya terinspirasi meningkatkan *committed* dalam menciptakan visi dan tujuan bersama suatu perusahaan atau organisasi.

2.1.2 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja menjadi salah satu elemen penting bagi perusahaan yang dimana berkumpulnya pimpinan perusahaan dan karyawan- karyawan pada satu ruang lingkup yang sama. Setiap karyawan pasti menginginkan lingkungan kerja yang menjadikan tempat kerja sebagai rumah kedua dengan kondisi yang nyaman, harmonis, dan menggembirakan

bagi setiap karyawan. Lingkungan berarti mengelilingi dan semua hal yang berdampak pada manusia selama hidup secara kolektif dikenal sebagai lingkungan Abdul & Awan dalam (Rosanti *et al.*, 2021). Lingkungan kerja sebagai tempat dimana orang bekerja bersama-sama yang berguna untuk mencapai sebuah tujuan perusahaan atau organisasi.

Lingkungan kerja adalah keadaan di mana tempat kerja yang baik meliputi fisik dan non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tentram, perasaan betah/kerasan, dan lain sebagainya. Lingkungan kerja ini sendiri terdiri atas fisik dan nonfisik yang melekat dengan karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan dari usaha pengembangan kinerja karyawan Sedarmayanti dalam (Dagaet al, 2019). Lingkungan kerja yang segar, nyaman, dan memenuhi standar kebutuhan layak akan memberikan kontribusi terhadap kenyamanan karyawan dalam melakukan tugasnya. Lingkungan kerja non fisik yang meliputi keramahan sikap para karyawan, sikap saling menghargai diwaktu berbeda pendapat, dan lain sebagainya adalah syarat wajib untuk terus membina kualitas pemikiran karyawany angakhirnya bisa membina kinerja mereka secara terus-menerus (Farida & Hartono, 2019).

Sedangkan menurut Afandi, (2018) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaanya sehingga akan diperoleh hasil kerjayang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja dan kenyamanan kerja

yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang dibebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan. Menurut Farida, (2021) berpendapat bahwa lingkungan kerja adalah suatu hal yang memberikan pengaruh seorang pekerja dalam melaksanakan tugas-tugas perusahaan. Hal ini meliputi suhu ruangan, ventilasi, pencahayaan, kebersihan, dan fasilitas yang terdapat di lingkungan kerja. Penting bagi perusahaan untuk memperhatikan lingkungan kerja karena hal tersebut mempengaruhi kinerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung (jangka panjang) sehingga berpengaruh pada ketercapaian tujuan perusahaan.

Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap aktivitas para karyawan dalam melaksanakan tugas. Sarana yang lengkap dan terjadi keharmonisan karyawan dengan atasan maupun kerabat kerja jika karyawan diberikan pelatihan tepat juga, maka pekerjaan yang dilakukan akan terasa menyenangkan dan mudah dijalani. Menurut Fathoni (2018), lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan, tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga

waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis sehingga kinerja dari seorang pegawai akan lebih baik lagi.

Berdasarkan pengertian dari beberapa ahli dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang mengelilingi karyawan, baik dalam bentuk fisik maupun non fisik dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja.

2.1.3 Motivasi Kerja

Teori Motivasi mulai dikenal pada tahun 1950-an. Secara khusus pada dasarnya ada tiga teori motivasi antara lain. Motivasi mulai berkembang dan dijadikan landasan bagi sebuah perusahaan atau pemimpin perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan pemberian motivasi. Motivasi merupakan daya pendorong manusia untuk bertindak atau suatu tenaga di dalam diri manusia yang menyebabkan manusia bertindak untuk mendapatkan apresiasi. Dimana dorongan tersebut menjadi pangsang seseorang melakukan sesuatu tindakan atau dalam hal ini adalah menyelesaikan pekerjaannya. Dorongan kebutuhan di dalam diri seseorang untuk mengalokasikan sumber daya pribadi dalam bertindak di tempatnya bekerja untuk mencapai hasil pekerjaan yang lebih baik apabila pemimpin dan kebijakan perusahaan dapat menguntungkan sebagai dorongan semangat kerja, dan usaha untuk mencapai tujuan (Drajat Verianto, 2018).

Motivasi karyawan adalah sekumpulan kekuatan aktif, yang mengandung faktor internal masing-masing individu serta faktor eksternal, seperti praktik organisasi, perubahan individu dan karakteristik pekerjaan.

Selain itu, motif digunakan untuk menjelaskan mengapa orang melakukan sesuatu dan apa yang mereka lakukan (Yang *et al.*, 2019). Motivasi penting karena memotivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal bagi pekerjaan dan perusahaan. Sedangkan menurut Su *et al.*, (2020), motivasi merupakan tekad untuk memulai usaha pada tugas tertentu, untuk mengeluarkan sejumlah usaha, dan untuk bertahan dalam usaha selama beberapa waktu. Investigasi ini dapat meningkatkan pemahaman tentang sifat perilaku karyawan. Individu akan termotivasi untuk memenuhi kebutuhan apa saja yang paling kuat baginya pada suatu saat tertentu apabila semua kebutuhan-kebutuhan sudah terpuaskan maka seseorang akan termotivasi.

Motivasi juga dapat dikatakan dapat memperbaiki suatu kualitas laporan keuangan karena dengan motivasi kerja pegawai pemerintah dapat bekerja dengan baik sehingga menghasilkan laporan keuangan yang berkualitas. Dalam konteks sekarang motivasi adalah “proses-proses psikologis meminta mengarahkan, arahan, dan menetapkan tindakan sukarela yang mengarah pada tujuan telah ditetapkan”. Manager perlu memahami proses psikologis ini jika mereka ingin berhasil memandu para karyawan menuju sasaran perusahaan atau organisasi. Menurut Arifudin (2020), bahwa motivasi dapat didefinisikan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang maksimal ke arah tujuan-tujuan perusahaan atau organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu

untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individual. Nilai ini tidak terjadi, kita dapat mempunyai individu-individu yang mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi yang sebenarnya berjalan berlawanan dengan kepentingan organisasi itu, misalnya beberapa karyawan secara teratur menghabiskan banyak waktu berbicara dengan rekan-rekan di tempat kerja agar memenuhi kebutuhan sosial mereka, memang ada tingkat upaya yang tinggi, hanya saja upaya itu diarahkan secara tidak produktif, dari uraian-uraian diatas, para ahli berteori berbeda-beda tentang motivasi. Sementara motivasi umum menurut Irwansyah, (2021) bersangkutan dengan upaya ke arah setiap tujuan, kami menyempitkan fokus ke tujuan perusahaan dan organisasi agar mencerminkan minat tunggal kita dalam perilaku yang berkaitan dengan kerja, ketiga unsur kunci dalam definisi tersebut adalah upaya, tujuan organisasi, dan kebutuhan.

Berdasarkan definisi dari para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan pendorong yang diberikan dalam diri seseorang untuk untuk mencapai hasil pekerjaan yang lebih baik berupaya ke setiap tujuan yang telah ditetapkan perusahaan atau organisasi.

2.1.4 Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari pengertian *performance*. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya (Tamba, Pio, and Sambul 2018). Kinerja karyawan didefinisikan dengan kuantitas serta kualitas atas hasil kinerja seorang pegawai atau karyawan

dalam melaksanakan tugas serta tanggung jawabnya masing-masing (Sugiono & Pratista, 2018). Tingginya kinerja karyawan akan berdampak positif terhadap perusahaan dalam mencapai tujuannya. Maka dari itu bagian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dituntut untuk dapat mengelola SDM dengan baik agar dapat memaksimalkan kinerja karyawan, kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi, kepemimpinan, kemampuan, pengetahuan, keahlian, pendidikan, pengalaman, pelatihan, minat, sikap, kepribadian, kondisi fisik dan kebutuhan fisiologis, kebutuhan sosial dan kebutuhan egoistik. Peningkatan kinerja ditandai mampu memberikan sumbangsih terhadap tempat kerja.

Kinerja adalah hal yang sangat penting untuk kemajuan suatu organisasi atau perusahaan, semakin tinggi kinerja karyawan maka akan semakin mudah bagi organisasi untuk mencapai tujuan organisasi (Kusjono & Ratnasari, 2019). Contoh yang di peroleh dari hasil penilaian kinerja karyawan menunjukkan adanya hubungan timbal balik antara tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan yang diberikan kepada tempatnya bekerja dan memberikan citra serta prestasi bagi perusahaan. Setiap perusahaan akan selalu mengharapkan bagi setiap karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya. Dengan kata lain keberlangsungan suatu perusahaan itu ditentukan oleh kinerja karyawannya. Arifin *et al*,

(2019) berpendapat bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh sekelompok karyawan yang sesuai dengan tugas dan kewajiban yang di berikan kepadanya. Sedangkan menurut Afandi dan Bahri, (2020) kinerja adalah sebagai hasil dari suatu proses pekerjaan yang pengukurannya dilakukan dalam kurun waktu tertentu, proses pelaksanaan tugas tersebut tentu memiliki standar hasil kerja, target, atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Kinerja yang dihasilkan oleh seseorang tentu sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing karyawan, kinerja tersebut juga mengacu pada upaya pencapaian tujuan perusahaan. Kinerja merupakan pernyataan atasan langsung atas hasil kerja karyawan secara individu selama jangka waktu tertentu sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawab masing-masing karyawan (Hendri, 2019).

Kinerja sumber daya manusia merupakan faktor dasar dalam penyelenggaraan organisasi serta salah satu upaya yang dilakukan organisasi untuk dapat meraih tujuan mereka. Faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, antara lain kemampuan seseorang untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya dengan baik, munculnya motivasi untuk menuntaskan tanggung jawab yang mereka miliki terhadap organisasi. Menurut (Darmawan, 2021), kinerja karyawan pada perusahaan merupakan aspek penting untuk menjaga produktivitas perusahaan, setiap perusahaan perlu memperhatikan segala aspek yang memengaruhi pengembangan kinerja karyawan. Selain itu faktor kinerja karyawan dapat

diperoleh dari semangat yang dapat menumbuhkan gagasan sebagai bentuk upaya untuk mencapai target organisasi atau perusahaan serta akan membentuk inovasi yang bertujuan untuk merealisasikan gagasan yang revolusioner.

Kinerja dapat diartikan sebuah pencapaian yang diperoleh seorang karyawan dalam suatu perusahaan. Kinerja berbicara mengenai apa yang dikerjakan dan bagaimana metode pengerjaan dari karyawan. Kinerja karyawan memiliki hakikat bahwa suatu capaian kerja karyawan dapat dihasilkan sesuai prosedur yang telah ditentukan oleh organisasi atau perusahaan agar dapat mencapai target, sasaran kerja serta dan visi misi yang dimiliki oleh perusahaan.

Berdasarkan definisi dari para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah pencapaian yang diperoleh karyawan dari pekerjaan atau tugas yang diberikan dan bagaimana cara mengerjakannya sehingga dapat menghasilkan sesuatu yang bernilai baik atau buruk bagi perusahaan.

2.2 Pengembangan Hipotesis

2.2.1 Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan

Gaya kepemimpinan transformasional menggambarkan sebagai rangkaian tindakan pemimpin yang memberdayakan bawahan untuk meningkatkan kinerja dan menerjemahkan nilai-nilai, keyakinan dan sikap bawahan dan memotivasi mereka untuk mengembangkan diri ke tingkat lebih tinggi (Yucel, 2021). Pemimpin yang mengikuti gaya transformasional memotivasi bawahan untuk kepentingan mereka sendiri,

membantu menetapkan standar kerja, memberikan umpan balik, memperhatikan kebutuhan pengikut dan membantu pengikut untuk menjadi lebih inovatif dan kreatif. Dalam bertahan di hadapan ancaman dan krisis Kim *et al.* (2021), menerangkan juga bahwa gaya kepemimpinan transformasional sering dianggap sebagai pendorong yang kuat bagi organisasi dan mendapatkan reaksi positif dan negatif bagi kinerja karyawan.

Hasil penelitian gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini diterima dan memberikan dampak baik karena menciptakan perubahan besar, dalam diri maupun perusahaan atau organisasi. Dengan demikian, hasil penelitian ini menunjukkan semakin baik gaya kepemimpinan yang digunakan, maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan. Temuan sejalan oleh Ramadhany (2021), mengungkapkan bahwa selama pandemi Covid-19, gaya kepemimpinan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Temuan ini searah dengan penelitian Purwanto (2022), yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan UMKM pada masa pandemi Covid-19 karena memberikan dampak baik dengan adanya perubahan pandangan untuk memahami dan mengatasi masalah.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh Mathende & Karim (2022), bahwa setiap dimensi pada gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan beberapa organisasi

selama pandemi Covid-19 dibuktikan dengan langkah-langkah strategis untuk keluar dari masa kritis perusahaan dengan membangun relasi baru atau cara-cara baru untuk memanfaatkan potensi yang ada yaitu melalui teknologi *branding*.

H1 : Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

2.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja sebagai sarana penting yang perlu diperhatikan bagi perusahaan atau organisasi dengan menciptakan kondisi fisik dan non fisik nyaman mungkin untuk meningkatkan kinerja. Tercipta lingkungan kerja yang baik dapat memberikan dampak peningkatan kinerja karyawan. Lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik juga berpengaruh terhadap motivasi dan semangat kerja karyawan karena apabila lingkungan kerja di perusahaan tersebut nyaman dan menyenangkan tentunya karyawan dapat meningkatkan kinerjanya sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik.

Penelitian sejalan dengan penelitian Adiyasa & Windayanti (2019), menurut penelitian yang berpendapat bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena lingkungan kerja yang harmonis dan penelitian Nuraldy (2020), bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karena lingkungan kerja sebagai adaptasi awal karyawan dan penelitian ini diterima.

Menurut Adha *et al.* (2019), yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan karena kondisi tempat kerja yang bagus dari segi tempat dan hubungan antara karyawan. penelitian Yantika *et al.* (2018), bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena lingkungan kerja yang nyaman dari karyawan lain. Yang berarti lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap variable kinerja pegawai. Dapat disimpulkan bahwa, jika terjadi peningkatan pada variable lingkungan kerja maka hal tersebut akan meningkatkan kinerja karyawan (Ferawati, 2017).

H2 : Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

2.2.3 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja merupakan hal yang sangat perlu diperhatikan hal ini disebabkan karena motivasi yang baik akan sangat berdampak positif bagi kinerja kinerja dan perusahaan. Jika motivasi tidak diberikan secara baik maka akan berakibat terhadap menurunnya tingkat kinerja karyawan yang bekerja di perusahaan. Dengan adanya motivasi, kemauan karyawan untuk berjuang atau berusaha ketingkat yang lebih tinggi menuju terjadinya organisasi dengan syarat tidak mengabaikan kemampuannya untuk memperoleh kepuasan dalam memenuhi kebutuhan pribadi.

Penelitian ini sejalan dengan Triyo & Endang Setyowati (2019), menunjukan bahwa variabel motivasi memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pengaruh variabel tersebut positif yang berarti

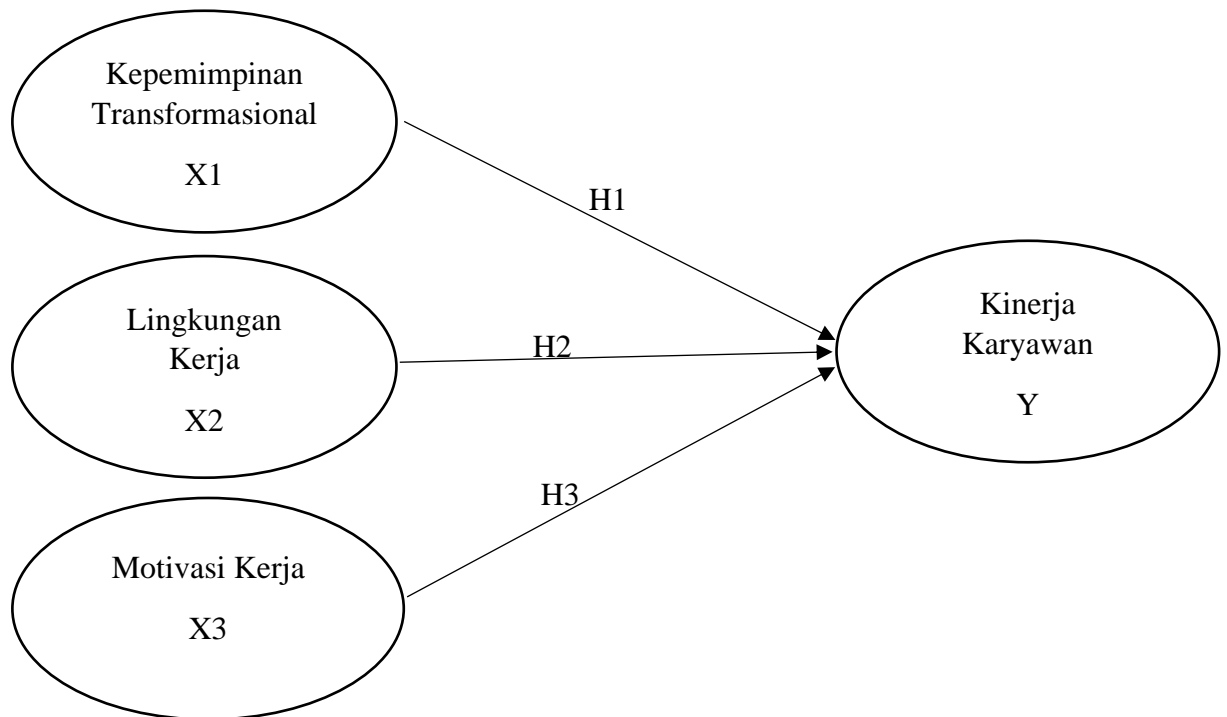
terdapat hubungan searah, sehingga dapat diartikan bahwa motivasi memberikan dampak yang bagus dan semakin sering adanya motivasi yang diberikan kepada pegawai maka akan semakin tinggi kinerja karyawan tersebut. Dan penelitian Siregar *et al* (2019), menjelaskan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karena motivasi yang diberikan akan berdampak baik bagi psikologis dan kinerja. Dan didukung hasil penelitian Saputro & Darda (2020), diketahui bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai karena motivasi sebagai kepercayaan diri karyawan untuk bekerja dengan maksimal bagi perusahaan atau organisasi. Artinya bahwa semakin baik motivasi, maka semakin baik pula semangat dan kinerja karyawan.

Menurut Nuraldy (2020), motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan disebabkan motivasi yang tinggi akan menumbuhkan semangat dan kemampuan dalam melakukan pekerjaan. Menurut Adiyasa & Windayanti (2019), yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai karena jika karyawan termotivasi maka semakin tinggi etos kerja yang dikeluarkan dan berdampak baik bagi perusahaan atau organisasi.

H3 : Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

2.3 Kerangka Penelitian

Kerangka pemikiran yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:



Kusjono dan Ratnasari, (2019)

Gambar 1. Kerangka Penelitian

Berdasarkan kerangka berpikir diatas, kepemimpinan transformasional dengan kinerja karyawan memiliki hubungan positif sehingga memberikan atau menghasilkan reaksi positif, kepemimpinan transformasional memberikan pengaruh baru dan pandangan baru pada masalah yang sedang dihadapi khususnya dalam hal kepemimpinan. Lingkungan kerja adalah langkah selanjutnya untuk memberikan kenyamanan dan keharmonisan karyawan dari segi fisik serta non fisik. Dimana lingkungan yang baik dari segi tempat, udara,

dan hubungan antar karyawan serta suasana yang baik akan meningkatkan kinerja secara signifikan. Motivasi dari seorang pemimpin untuk dapat menginspirasi dan memberikan contoh kepada karyawan dapat berdampak baik bagi kinerja, motivasi dari masing-masing karyawan sehingga akan memberikan dampak yang baik terhadap kinerja individu. Motivasi kerja akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang akan membentuk relasi dalam menciptakan dampak baik dan signifikan bagi perusahaan atau organisasi.