

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil dari sebuah pekerjaan melalui kewajiban tugas yang di berikan oleh sebuah perusahaan. Di dalam manajemen sumber daya manusia, kinerja karyawan di dalam perusahaan sangat penting untuk mendukung kemajuan dari perusahaan tersebut. Salah satu penjelasan teori kinerja menurut para ahli mengatakan menurut (Wibowo, 2010) bahwa “Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.” Dan dari sumber ahli lain mengatakan bahwa kinerja karyawan menurut (Masrukhin dan Waridin, 2004) “Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.” Di dalam kinerja tentunya tidak lepas dari bagaimana perusahaan tersebut mengelola sumber daya manusia itu sendiri untuk mencapai pelayanan yang sesuai standart dan positif.

Adapun beberapa variabel yang dapat mempengaruhi faktor-faktor kinerja karyawan salah satunya yaitu menurut para ahli (Mangkunegara, 2007) terdapat dua perihal antara lain yaitu:

a. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, seseorang mempunyai kemampuan tersendiri yang berbeda-beda dengan kata lain bahwa seseorang karyawan yang mempunyai tingkat pendidikan tinggi cenderung akan puas dalam melakukan sebuah kinerja di dalam sebuah perusahaan dikarenakan keterampilan yang dimiliki sehingga dapat menimbulkan rasa kepuasan terhadap hasil yang dicapainya.

b. Faktor Motivasi

Motivasi dipengaruhi oleh faktor mental dari karyawan perusahaan tersebut yang dapat meminimilisir sebuah tekanan yang ada di dalam diri karyawan tersebut sehingga motivasi dapat memberikan dan mengarahkan kepada target yang diharapkan untuk mampu menciptakan kesan rasa yang nyaman dan aman di dalam bekerja.

Adapun beberapa karakteristik sebuah kinerja, menurut (Mangkunegara, 2007), karakteristik seseorang yang mempunyai kinerja tinggi dapat dilihat melalui:

- a. Memiliki tanggung jawab dan pribadi yang tinggi.
- b. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
- c. Memiliki tujuan yang realistis.
- d. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuannya.
- e. Memanfaatkan umpan balik yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.

- f. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah direncanakannya.

Dampak kinerja bagi perusahaan sendiri adalah untuk meminimalisir kesan kerja maupun pelayanan yang buruk di dalam perusahaan yang dapat menimbulkan kerugian tersendiri bagi perusahaan tersebut dan agar terciptanya sebuah kerja sesuai dengan prosedur serta pelayanan yang sesuai standar perusahaan.

2. Gaya Kepemimpinan Transformasional

Gaya kepemimpinan transformasional adalah sebuah gaya pendekatan diri dengan cara yang memimpin dan mengarahkan karyawan dalam mewujudkan sebuah misi, tujuan serta tugas perusahaan yang bersifat berbeda yaitu kepemimpinan transformasional sendiri cenderung memiliki sifat yang energik dan bersemangat dalam memimpin. Salah satu penjelasan teori gaya kepemimpinan transformasional menurut para ahli mengatakan bahwa “Kepemimpinan transformasional adalah jenis gaya kepemimpinan yang mengarah ke perubahan positif pada mereka yang mengikuti (pengikut). Pemimpin transformasional umumnya energik, antusias dan bergairah. Tidak hanya para pemimpin memperhatikan dan terlibat dalam proses, mereka juga difokuskan untuk membantu setiap anggota kelompok untuk dapat berhasil juga” (Pmcounseling, 2011).

Selanjutnya (Bass dan Ruth, 2009) menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang memiliki cara tertentu untuk

mempengaruhi bawahannya. Sehingga, bawahan merasa adanya kepercayaan, kebanggaan, loyalitas dan rasa hormat kepada atasan, dan mereka termotivasi untuk melakukan melebihi apa yang diharapkan. Dengan adanya gaya kepemimpinan transformasional diharapkan perusahaan tersebut mempunyai pergerakan pemimpin sangat mempengaruhi kinerja yang lebih baik dikarenakan dengan cara memimpin yang sedikit berbeda. (Bass dan Ruth, 2009) mengatakan adapun terdapat empat karakteristik dan sekaligus sebagai dimensi kepemimpinan transformasional antara lain:

- a. Pengaruh Idealis (*Individualized Influence*), pemimpin menetapkan standar tinggi dari tingkah laku, moral dan etika, serta menggunakan kemampuan untuk menggerakkan individu maupun kelompok untuk pencapaian bersama.
- b. Motivasi Inspirational (*Inspirational Motivation*), Pemimpin bertindak sebagai model atau panutan bagi pengikut mengkomunikasikan visi, komitmen pada tujuan organisasi, dan mengarahkan upaya-upaya pengikut.
- c. Stimulasi Intelektual (*Intellectual Stimulation*), pemimpin merangsang para bawahan untuk berpikir secara kreatif dan inovatif, dengan memberikan asumsi pertanyaan, merancang kembali masalah yang telah lampau untuk diselesaikan oleh bawahan dengan cara baru. Pemimpin bersikap proaktif, kreatif dan inovatif dalam mengambil gagasan, memiliki ideologi yang radikal dan melakukan pencarian gagasan dalam memecahkan masalah.

- d. *Konsiderasi Individual (Individualized Consideration)*, secara pribadi pemimpin memberikan perhatian secara pribadi kepada bawahan dengan bertindak sebagai mentor, hal ini guna meningkatkan kebutuhan dan kemampuan bawahan kepada tingkat yang lebih tinggi.

Terdapat juga beberapa faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan transformasional sendiri menurut para ahli terdapat tiga faktor (Avolio, et al 1995) yaitu:

- a. *Charismatic leadership*, pemimpin yang menghormati dan menginspirasi bawahan.
- b. *Individualized consideration*, pemimpin yang memperhatikan dan mendukung bawahan.
- c. *Intellectual stimulation*, pemimpin yang memungkinkan bawahan untuk meningkatkan dan menyegarkan pemahaman dan kreativitas mereka

Adapun dampak yang diciptakan dari gaya kepemimpinan transformasional sendiri adalah menciptakan gaya kepemimpinan dengan karakteristik yang karismatik sehingga menghasilkan semangat untuk berinovasi dan menentukan tujuan baru.

3. Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah sebuah keinginan dan tindakan individu untuk berubah ke arah yang lebih baik melalui dorongan dari diri sendiri. Salah satu penjelasan teori motivasi menurut para ahli mengatakan menurut (Wibowo, 2008) mengatakan bahwa “Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses

perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan.” Selanjutnya (Mangkunegara, 2007) menjelaskan bahwa “motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya”. Serta di dalam motivasi kerja terdapat indikator Menurut Maslow dalam (Robbins, 2006) mengatakan terdapat lima indikator yaitu:

- a. Kebutuhan fisiologi, kebutuhan tersebut merupakan kebutuhan dasar dari setiap manusia seperti rasa lapar, haus, perlindungan (pakaian, dan perumahan), seks, dan kebutuhan jasmani lain.
- b. Kebutuhan rasa aman, kebutuhan selanjutnya adalah rasa aman akan perlindungan seperti perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional.
- c. Kebutuhan sosial, kebutuhan selanjutnya adalah adanya hubungan interaksi dengan orang lain seperti mencakup kasih sayang, rasa memiliki, diterima baik, dan persahabatan.
- d. Kebutuhan penghargaan, kebutuhan selanjutnya adalah keinginan untuk selalu dihargai seperti status, pengakuan dan perhatian
- e. Kebutuhan aktualisasi diri, kebutuhan yang terakhir adalah proses pengembangan seseorang untuk menunjukkan keahlian seperti pertumbuhan, pencapaian potensi, dan pemenuhan kebutuhan diri.

Terdapat juga beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja sendiri menurut para ahli (Sinaungan, M 2003) mengatakan yaitu:

- a. Pencapaian penyelesaian tugas yang berhasil berdsarkan pada tujuan dan sasaran.
- b. Perhargaan terhadap pencapaian tugas dan sasaran yang telah ditetapkan.
- c. Sikap dan ruang lingkup pekerjaan.
- d. Adanya peningkatan.
- e. Adanya tanggung jawab.
- f. Adanya administrasi dan manajemen serta kebijaksanaan pemerintah.
- g. Supervisi.
- h. Hubungan antar perorangan.
- i. Kondisi kerja.
- j. Gaji.
- k. Status dan keamanan kerja.

Adapun dampak yang diciptakan dari motivasi kerja sendiri adalah dengan semangat dan motivasi yang tinggi dalam diri seseorang akan diharapkan menimbulkan berbagai perubahan yang positif bagi karyawan maupun perusahaan tersebut, oleh karena itu motivasi sangat diperlukan dalam menunjang sebuah kinerja dan kewajiban seorang pemimpin yang harus mengarahkan agar dapat lebih membawa perubahan yang positif dengan adanya dorongan atau semangat dari motivasi.

B. Kerangka Konsep dan Rumusan Hipotesis

1. Hubungan logika Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan.

Adanya pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan, telah dijelaskan oleh Maslow dalam (Robbins, 2008) melewati penjelasan akan karakteristik dari gaya kepemimpinan transformasional. Dalam penjelasannya dikatakan bahwa pemimpin mampu mengarahkan pada karyawan agar dapat berfikir secara inovatif dan mampu membawa karyawan ke dalam tingkat yang lebih tinggi lagi. Hal-hal tersebut terbukti bahwa gaya kepemimpinan transformasional dengan kelebihan yang dimilikinya memiliki kemampuan untuk meningkatkan kinerja. Hal ini di dukung oleh kedekatan antara pemimpin dengan bawahan.

Penelitian-penelitian yang menyangkut riset terdahulu mengenai gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan juga telah ditulis di dalam jurnal yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Banda”, yang ditulis oleh Maulizar, Musnadi dan Yunus (2012). Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan.

Dengan adanya pembahasan pada latar belakang, landasan teori dan hubungan logika berpikir serta riset terdahulu, maka hipotesis yang akan diteliti untuk diuji kebenarannya dalam analisis yang dilaksanakan di D’paragon

Condong Catur Yogyakarta yaitu H1: terdapat pengaruh positif signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan.

Tabel 1. 1

Research Terkait Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja

No	Peneliti	Tahun	Konteks Penelitian dan Analisis Data	Hasil penelitian
1	Piccolo and Colquitt	2006	Sampel responden termasuk 283 individu dari luas penampang jenis pekerjaan, pengumpulan data yang digunakan adalah analisis data deskriptif.	Kepemimpinan transformasional berhubungan positif dengan persepsi pengikut karakteristik pekerjaan inti.
2	Timothy A. Judge and Ronald F. Piccolo	2004	Studi ini memberikan pemeriksaan komprehensif dari berbagai macam kepemimpinan transformasional, transaksional, dan laissez-faire. Hasil (berdasarkan 626 korelasi dari 87 sumber) mengungkapkan validitas keseluruhan 0,44 untuk	Kepemimpinan transformasional akan memiliki hubungan yang positif.

			kepemimpinan transformasional.	
3	Arnold, et al	2007	Dalam Studi 1, persepsi kerja yang bermakna secara parsial memediasi hubungan antara kepemimpinan transformasional dan kesejahteraan afektif positif dalam sampel pekerja perawatan kesehatan Kanada (N 319). Dalam Studi 2, makna bahwa sampel pekerja layanan yang terpisah (N 146) dianggap berasal dari pekerjaan mereka sepenuhnya memediasi hubungan antara kepemimpinan transformasional dan kesejahteraan psikologis, setelah mengendalikan keyakinan kerja humanistik.	Kepemimpinan transformasional berhubungan positif dengan kesejahteraan psikologis.

4	Bass, et al	2003	penulis menghitung hubungan prediktif untuk kepemimpinan transformasional dan transaksional dari 72 pemimpin peluncur senapan infanteri ringan untuk penilaian potensi unit, kohesi, dan kinerja untuk peleton Angkatan Darat AS yang berpartisipasi dalam latihan simulasi tempur.	Peringkat kepemimpinan transformasional untuk pemimpin peleton (biasanya letnan) dan sersan peleton akan secara positif memprediksi kinerja unit.
5	Maulizar, dkk	2012	Teknik analisis yang digunakan dalam model penelitian ini adalah regresi linear berganda.	Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan.

6	Tjahjono, dkk	2013	<p>Penelitian ini bersifat kuantitatif dengan rancangan <i>cross sectional survey</i> dengan alat ukur penelitian menggunakan kuesioner yang disebarakan kepada 104 responden. Subyek penelitian ini adalah seluruh karyawan perawat tetap RSUD Muhammadiyah Bantul dengan teknik pengambilan data berdasarkan total popuasi.</p>	<p>Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja perawat di RSUD PKU Muhammadiyah Bantul.</p>
7	Aries susanty dan Sigit Wahyu Baskoro	2012	<p>Data dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan kepada 63 orang. Selain kuesioner, data juga dikumpulkan melalui wawancara singkat. Penelitian dilakukan dengan</p>	<p>Gaya kepemimpinan berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>

			menggunakan Structural Equation Modeling (SEM).	
8	Putri indah PR, dkk	2016	Sampel dalam penelitian ini berjumlah 35 responden. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier dengan bantuan SPSS.	Kepemimpinan (X1) mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y).

2. Hubungan logika Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Motivasi kerja.

Seperti yang sudah dijelaskan oleh (Yukl, G 2010) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional adalah suatu keadaan dimana para pengikut dari seorang pemimpin transformasional merasa adanya kepercayaan, kesetiaan dan hormat terhadap pemimpin tersebut dan mereka termotivasi untuk melakukan lebih dari pada yang awalnya diharapkan mereka, adanya hal-hal tersebut menjelaskan adanya hubungan gaya kepemimpinan transformasional dengan motivasi kerja. Penelitian-penelitian yang menyangkut riset terdahulu mengenai gaya kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja juga telah ditulis di dalam jurnal yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pabrik Gula Kebon Agung Malang)”, yang ditulis oleh Dzikrillah Rizqi Amalia, Bambang Swasto dan Heru

Susilo (2016). Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja.

Dengan adanya pembahasan pada latar belakang, landasan teori dan hubungan logika berpikir serta riset terdahulu, maka hipotesis yang akan diteliti untuk diuji kebenarannya dalam analisis yang dilaksanakan di D'paragon Condong Catur Yogyakarta yaitu H2: terdapat pengaruh positif signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja.

Tabel 1. 2

Research Terkait Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi

No	Peneliti	Tahun	Konteks Penelitian dan Analisis Data	Hasil Penelitian
1	Piccolo and Colquitt	2006	Sampel Responden termasuk 283 individu dari luas penampang jenis pekerjaan, pengumpulan data yang digunakan adalah analisis data deskriptif.	Kepemimpinan transformasional berhubungan positif dengan persepsi pengikut karakteristik pekerjaan inti.

2	Avolio, et all	2002	Sampel termasuk 54 pemimpin militer, 90 pengikut langsung mereka, dan 724 pengikut tidak langsung.	Kepemimpinan transformasional memiliki dampak positif pada pengembangan motivasi pengikut dalam hal kebutuhan aktualisasi diri dan usaha ekstra.
3	Barbuto	2005	Seratus delapan puluh enam pemimpin dan 759 laporan langsung dari berbagai organisasi dijadikan sampel.	Motivasi proses intrinsik pemimpin akan berhubungan secara positif dengan perilaku kepemimpinan yang karismatik dan transformasional.
4	Zhang and Bartol	2010	Menggunakan data survei dari karyawan profesional dan supervisor mereka di perusahaan teknologi informasi besar di China.	Memberdayakan kepemimpinan secara positif terkait dengan pemberdayaan psikologis karyawan.
5	Tri fitriani, dkk	2016	Adapun analisis yang digunakan dalam penelian ini analisis dimana data yang di peroleh mengenai objek penelian yang merupakan data kualitatif	gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja pada kantor Badan

			analisis yang berdasarkan pada perbandingan antara teori dan literatur dengan kenyataan yang diperoleh penulis dilapangan.	Pemberdayaan Masyarakat Kabupaten Kepulauan Selayar.
6	Dzibrillah Rizqi Amalia, dkk	2016	Jenis penelitian ini kuantitatif. Teknik pengambilan sampel dengan random sampling dengan didapat jumlah sampel sebanyak 75 karyawan. Sumber data diperoleh dari data primer dengan menyebar kuisioner dan data sekunder dengan dokumentasi. Penelitian ini menggunakan analisis jalur (Path Analysis)	Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja.

3. Hubungan logika Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Seperti yang sudah dijelaskan oleh (Mangkunegara, 2007) motivasi adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Motivasi terdiri dari motivasi instrinsik dan ekstrinsik. adanya hal-hal tersebut menjelaskan adanya hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan. karyawan harus memiliki kinerja yang baik untuk mencapai target yang diharapkan.

Penelitian-penelitian yang menyangkut riset terdahulu mengenai Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan juga telah ditulis di dalam jurnal yang berjudul

“Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Allianz Life Indonesia Wilayah Jawa Barat”, yang di tulis oleh Ronald Listio (2012). Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Dengan adanya pembahasan pada latar belakang, landasan teori dan hubungan logika berpikir serta riset terdahulu, maka hipotesis selanjutnya yang akan diteliti untuk diuji kebenarannya dalam analisis yang dilaksanakan D’paragon Condong Catur Yogyakarta yaitu H3: terdapat pengaruh positif signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 1. 3

Research Terkait Motivasi Terhadap Kinerja

No	Penulis	Tahun	Konteks Penelitian dan Analisis Data	Hasil Penelitian
1	Grant	2008	Pengumpulan data yang digunakan adalah analisis data deskriptif.	Motivasi intrinsik memoderasi hubungan antara motivasi prososial dan ketekunan, kinerja, dan produktivitas.
2	Kark and Djik	2007	kami mengembangkan kerangka kerja konseptual yang mengusulkan bahwa fokus self-regulatory kronis pemimpin	Suatu hubungan akan ditemukan antara fokus regulasi kronis pemimpin dan nilai-

			(promosi versus pencegahan), dalam hubungannya dengan nilai-nilai mereka, mempengaruhi motivasi mereka untuk memimpin dan, kemudian, perilaku kepemimpinan mereka.	nilai mereka.
3	Ellemers, et al	2004	Perspektif teoritis yang berfokus pada kondisi yang menentukan definisi diri yang berbeda memungkinkan kita untuk menunjukkan bagaimana individu dan proses kelompok berinteraksi untuk menentukan motivasi kerja. Untuk mengilustrasikan nilai tambah dari pendekatan ini, kami mengembangkan beberapa proposisi khusus mengenai proses motivasi yang mendasari kepemimpinan dan kinerja kelompok.	Orang-orang akan mengidentifikasi lebih banyak dengan kolektif tertentu (misalnya, tim kerja mereka) sejauh bahwa itu bermakna membedakan mereka dari kolektif lain yang relevan (misalnya, tim lain dalam organisasi).
4	Bakker, et al	2011	Hasil dari studi multi-level di antara 1.083 karyawan dalam 24 unit sangat mendukung harapan di atas; Fleksibilitas I-deal	(a) Fleksibilitas I-deal dan (b) pengembangan I-deals berhubungan

			berhubungan positif dengan motivasi untuk terus bekerja, dan iklim unit memoderasi hubungan antara pengembangan I-deal dan motivasi untuk terus bekerja.	positif dengan motivasi untuk terus bekerja setelah pensiun.
5	Mangkunegara dan Rela Agustin	2016	Studi statistik parametrik ini mengadopsi metode kuantitatif yang menggunakan regresi linier berganda di mana data diolah oleh program SPSS 21. Ukuran sampel adalah 84 dokter penargetan sebagai responden.	Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dokter di rumah sakit X.
6	Aries susanty dan Sigit Wahyu Baskoro	2012	Data dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan kepada 63 orang. Selain kuesioner, data juga dikumpulkan melalui wawancara singkat. Penelitian dilakukan dengan menggunakan Structural Equation Modeling (SEM).	motivasi kerja memiliki pengaruh positif walaupun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Hubungan logika Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

(Wirawan, 2009) mengatakan kinerja juga dipengaruhi hal lain yaitu kepemimpinan, yang sejatinya kualitas pemimpin yang dapat memberikan dorongan, dukungan dan arahan kepada bawahannya. Dan (Mangkunegara, 2007) hal lain yang mempengaruhi tingkat kinerja adalah motivasi. Hal ini menguatkan pendapat bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja secara bersama berpengaruh terhadap kinerja.

Penelitian-penelitian yang menyangkut riset terdahulu mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan juga telah ditulis di dalam jurnal yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan PT. Jamsostek (Persero) Cabang Surabaya”, yang ditulis oleh Agustina Ritawati (2013). Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh-pengaruh positif gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan.

Dengan adanya pembahasan pada latar belakang, landasan teori dan hubungan logika berpikir serta riset terdahulu, maka hipotesis terakhir yang akan diteliti untuk diuji kebenarannya dalam analisis yang dilaksanakan di D’paragon Condong Catur Yogyakarta yaitu H4: terdapat pengaruh positif signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 3. 1

Research Terkait Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Terhadap
Kinerja

No	Penulis	Tahun	Konteks Penelitian dan Analisis Data	Hasil Penelitian
1	Buble, et al	2014	Untuk tujuan ini, pada sampel 40 manajer Kroasia, ditentukan yang merupakan gaya kepemimpinan dominan (dengan menggunakan sistem Likert) dan untuk tingkat mana diterapkan pada tingkat manajemen tertentu.	Hubungan antara gaya kepemimpinan manajer dan motivasi intrinsiknya lebih kuat daripada hubungan antara gaya kepemimpinan manajer dan motivasi ekstrinsiknya.
2	Timothy A. Judge and Ronald F. Piccolo	2004	Studi ini memberikan pemeriksaan komprehensif dari berbagai macam kepemimpinan transformasional, transaksional, dan laissez-faire. Hasil (berdasarkan 626 korelasi dari 87 sumber) mengungkapkan validitas keseluruhan 0,44 untuk kepemimpinan transformasional.	Kepemimpinan transformasional akan memiliki hubungan yang positif.

3	Barbuto	2005	Seratus delapan puluh enam pemimpin dan 759 laporan langsung dari berbagai organisasi dijadikan sampel.	Motivasi proses intrinsik pemimpin akan berhubungan secara positif dengan perilaku kepemimpinan yang karismatik dan transformasional.
4	Munparidi	2012	Regresi linear berganda dengan populasi penelitian ini adalah semua pegawai di dinas PDAM Tirta Musi Palembang yang berjumlah 432 orang.	kepemimpinan dan motivasi menurut analisa data di muka ternyata tidak signifikan sehingga tidak berpengaruh pada kinerja karyawan.
5	Putri indah PR, dkk	2016	Sampel dalam penelitian ini berjumlah 35 responden. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier dengan bantuan SPSS.	Kepemimpinan (X1) dan motivasi (X2) mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y).

C. Model Penelitian



Gambar 2. 1

Paradigma Model Penelitian