

BAB II

LANDASAN TEORI DAN TINJAUAN PUSTAKA

2.1 KAJIAN TEORITIS

2.1.1 Sumber Daya Manusia (SDM)

Sumber daya manusia adalah sesuatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan yang juga merupakan pengintegrasian, pemeliharaan, pengembangan, pengadaan, pemberian remunerasi, serta pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Mangkunegara, 2011). Sumber daya manusia merupakan pengelolaan individu anggota kelompok pekerja dan juga pendayagunaan, pengembangan, penilaian, serta pemberian remunerasi (Henry, 2003). Sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur peran hubungan kerja agar dapat secara efektif dan efisien dalam rangka untuk mencapai tujuan perusahaan (M. Hasibuan, 2016). Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan serta pengawasan dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, dan pemeliharaan (Mangkunegara, 2003).

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses memperoleh melatih atau menilai serta memberikan kompensasi kepada karyawan untuk dapat memperhatikan hubungan kerja mereka dengan cara melihat kesehatan, keamanan dan masalah keadilan (Dessler, 2017). Manajemen Sumber Daya dapat diartikan sebagai seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan

efisien dalam penggunaan keterampilan yang dimiliki sehingga dapat mencapai tujuan di setiap perusahaan (M. S. P. Hasibuan,2011).

Berdasarkan pengertian dari para ahli penulis dapat menyimpulkan bahwa Sumber Daya Manusia atau MSDM adalah suatu proses mengelola individu manusia agar dapat dimanfaatkan dengan baik dan sesuai kemampuan yang dikuasai agar dapat tercapainya tujuan dengan cara yang efektif dan efisien.

2.1.3 Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah dorongan, upaya dan keinginan yang ada di dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya (Hakim 2016). Motivasi berperan sebagai pendorong kemauan dan keinginan untuk bekerja menurut ukuran-ukuran dan batasan-batasan yang diinginkan. Dengan adanya motivasi yang tinggi akan tercipta kinerja karyawan yang tinggi pula. Robbins (2016) mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual. Sedangkan menurut Mangkunegara (2011) motivasi berasal dari kata motif yang merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya. Jadi motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Penelitian lain menurut Mangkunegara (2011) motivasi adalah suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan atau mengerjakan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mencapai prestasi. Menurut Malthis (2011) motivasi

merupakan hasrat didalam diriseseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Sedangkan Rivai (2014) berpendapat bahwa motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Motivasi adalah kesediaan melakukan usaha tingkat tinggi guna mencapai sasaran organisasi yang di kondisikan oleh kemampuan usaha tersebut memuaskan kebutuhan sejumlah individu (Robbins, 2016).

Menurut (Nisyak, 2016) Adapun yang menjadi indikator Motivasi Kerja yaitu:

- (a) Rasa puas yang dirasakan oleh karyawan atas hasil kerja dengan hak yang mereka terima.
- (b) Kesempatan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan untuk meningkatkan keahlian/kemampuan.
- (c) Pengakuan dari pihak luar perusahaan atau orang lain atas keberadaannya di perusahaan.
- (d) Peluang atau kesempatan yang diberikan perusahaan kepada karyawan untuk mengembangkan karir di perusahaan

2.1.4 Gaya Kepemimpinan Transformasional

Pemimpin transformasional merupakan seorang pemimpin yang membuat para pengikut menjadi lebih peka terhadap nilai dan pentingnya pekerjaan, mengaktifkan kebutuhan-kebutuhan pada tingkat yang lebih tinggi dan menyebabkan para pengikut lebih mementingkan organisasi. Hasilnya, adalah para pengikut merasa adanya kepercayaan dan rasa hormat terhadap pemimpin tersebut, serta termotivasi untuk melakukan sesuatu melebihi dari

yang diharapkan darinya. Kepemimpinan transformasional merupakan model kepemimpinan bagi seorang pemimpin yang cenderung untuk memberikan motivasi kepada bawahan untuk bekerja lebih baik serta menitik beratkan pada perilaku untuk membantu transformasi antara individu dengan organisasi Wahyuddin, 2007 (dalam Riana 2014). Kepemimpinan transformasional pada umumnya mempunyai dampak positif terhadap kinerja karyawan. Pemimpin mengubah dan memotivasi para pengikut dengan: (1) membuat mereka lebih sadar mengenai pentingnya hasil-hasil suatu pekerjaan, (2) mendorong mereka untuk lebih mementingkan organisasi atau tim dari pada kepentingan diri sendiri, dan (3) mengaktifkan kebutuhan-kebutuhan mereka pada yang lebih tinggi (Yukl, 2015).

Berikut merupakan indikator gaya kepemimpinan transformasional menurut (Robbins, 2017) antarlain ialah:

1) Kharisma

Kharisma dianggap sebagai kombinasi dari pesona dan daya tarik pribadi yang berkontribusi terhadap kemampuan luar biasa untuk membuat orang lain mendukung visi dan juga mempromosikannya dengan bersemangat. Pemimpin kharismatik adalah pemimpin yang mewujudkan atmosfer motivasi atas dasar komitmen dan identitas emosional pada visi, filosofi, dan gaya mereka dalam diri bawahannya.

2) Motivasi Inspiratif

Motivasi inspiratif menggambarkan pemimpin bergairah dalam mengkomunikasikan masa depan organisasi yang idealis. Pemimpin mengkomunikasikan masa depan organisasi yang idealis yang ditujukan

untuk memacu semangat bawahannya. Pemimpin memotivasi bawahan akan arti penting visi dan misi yang sama. Kesamaan visi ini memacu bawahan untuk bekerja sama mencapai tujuan jangka panjang dengan optimis. Sehingga pemimpin tidak saja membangkitkan semangat individu tapi juga semangat tim.

3) Stimulasi Intelektual

Stimulasi intelektual menggambarkan pemimpin mampu mendorong karyawan untuk memecahkan masalah lama dengan cara yang baru. Pemimpin berupaya mendorong perhatian dan kesadaran bawahan akan permasalahan yang dihadapi. Pemimpin kemudian berusaha mengembangkan kemampuan bawahan untuk menyelesaikan permasalahan dengan pendekatan-pendekatan atau perspektif yang baru.

4) Perhatian yang Individual

Perhatian yang individual menggambarkan bahwa pimpinan selalu memperhatikan karyawannya, memperlakukan karyawan secara individual, melatih dan menasehati. Pemimpin mengajak karyawan untuk jeli melihat kemampuan orang lain. Pemimpin memfokuskan karyawan untuk mengembangkan kelebihan pribadi.

Penerapan gaya kepemimpinan transformasional yang tepat dapat menghasilkan kinerja karyawan yang tinggi, motivasi kerja bagi karyawan, hasil kerja yang lebih besar, dan imbalan internal. Hal ini karena gaya kepemimpinan transformasional dapat membantu para karyawan menjadi lebih percaya untuk mencapai sasaran-sasaran yang ada dan bekerja sesuai dengan arah yang akan datang. Pada setiap tahap dari proses transformasional

tersebut, kinerja karyawan ditentukan oleh keberhasilan para pemimpinnya.

2.1.5 Kinerja

Kinerja adalah hasil seseorang dalam melaksanakan tugas seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Zainal, 2015). Kinerja karyawan adalah seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi yang diantaranya ialah kuantitas keluaran, kualitas keluaran, jangka waktu keluaran sertatingkat kehadiran di tempat kerja dan kerjasama (Maltis dan Jackson, 2002). Kinerja atau *performance* adalah gambaran sesuai dengan tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program serta prosedur dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang ada dalam *strategic planning* suatu organisasi (Mahsun, 2006). Kinerja karyawan merupakan hasil dari sebuah pekerjaan yang dilakukan dengan penuh tanggung jawab. Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*) bahwa istilah kinerja dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2016). Kinerja merupakan tingkat keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan tugasnya (Priansa, 2014).

Ukuran secara kualitatif dan kuantitatif yang menunjukkan tingkatan pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan adalah merupakan indikator dari suatu kinerja. Indikator kinerja haruslah merupakan sesuatu yang dapat dihitung dan diukur serta digunakan sebagai dasar untuk menilai atau melihat bahwa kinerja setiap hari dalam perusahaan dan perorangan terus

mengalami peningkatan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Menurut (Koopmans *et al.*, 2014), faktor yang perlu dipertimbangkan dalam penilaian kinerja meliputi :

1. *Task Performance*

Mengacu pada kemampuan seorang pegawai melakukan tugas-tugas pekerjaan yang utama, yaitu mencakup kualitas kerja, perencanaan dan pengorganisasian tugas, berorientasi pada hasil, membuat skala prioritas, dan bekerja secara efisien.

2. *Contextual Performance*

Mengacu pada perilaku pegawai yang mendukung organisasi, sosial, dan lingkungan psikologis dimana tugas-tugas pekerjaan sentral dilakukan, misalnya bertanggung jawab terhadap pekerjaan, kreatif, memiliki inisiatif, senang mengambil pekerjaan yang menantang, berkomunikasi secara efektif, mampu bekerja sama, dan mau menerima dan belajar dari orang lain.

3. *Counterproductive Work Behavior*

Mengacu pada perilaku yang berbahaya bagi kelangsungan organisasi, misalnya melakukan hal-hal yang merugikan organisasi, melakukan hal-hal yang merugikan rekan kerja dan atasan, dan sengaja membuat kesalahan.

Dari beberapa pengertian kinerja menurut para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil dari pekerjaan atau proses dalam menyelesaikan tugas yang telah diberikan serta kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyelesaikannya sesuai

dengan tujuan yang telah ditetapkan perusahaan dengan standar prosedur operasional (SOP) yang ada.

2.2 KAJIAN EMPIRIS

Kajian Empiris merupakan hasil penelitian terdahulu yang mengemukakan beberapa konsep yang relevan dan terkait dengan penelitian yang dilakukan. Berikut merupakan tabel yang berisikan beberapa penelitian terdahulu yang menjadi landasan dalam penelitian ini :

Tabel 2.1
Tabel Literature Review

No.	Nama Peneliti	Judul	Metode Analisis	Data	Kesimpulan
1.	(Didit Setyo Pambudi, 2016)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Karyawan PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang)	Metode yang digunakan merupakan metode pendekatan kuantitatif dengan penelitian survei	Sampel yang digunakan adalah Karyawan PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang dengan berjumlah 30 responden	Hasil yang didapat Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
2.	(Farantia Dindy Devintasari, 2016)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Transaksional terhadap Kinerja	Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan metode <i>purposive sampling</i> dan	Sampel sebanyak 80 responden adalah karyawan rumah sakit di Kabupaten Temanggung.	Hasil penelitian menunjukkan Gaya Kepemimpinan Transaksional berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Gaya

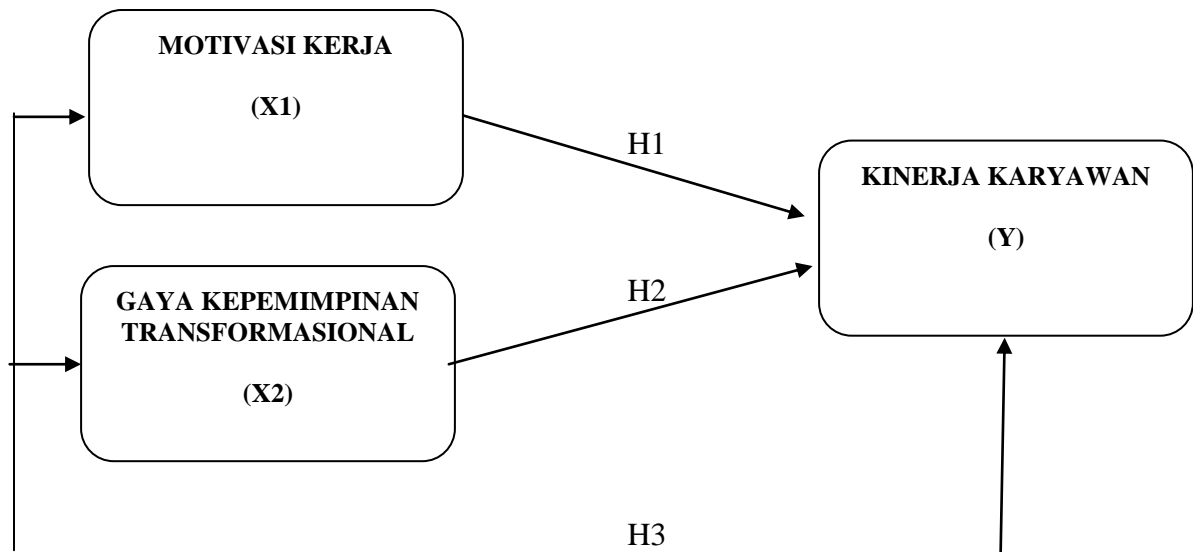
		Karyawan Dengan <i>Quality Of Work Life</i> Sebagai Variabel Moderasi	menggunakan Regresi Linear Berganda		Kepemimpinan Transaksional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
3.	(I Gede Riana, 2014)	Pengaruh Kepemimpinan Transformatif terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Pandawa)	Teknik Analisis Data yang digunakan adalah Analisis Deskriptif, Analisis Faktor, dan Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)	Sampel yang digunakan sebanyak 62 responden	Hasil menunjukkan Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi
4	(Choi Chi Hyun, 2019)	Pengaruh Transformasional, Transaksional, Autentik dan Gaya Kepemimpinan Otoriter Terhadap Kinerja Perkuliahan Universitas Swasta di Tangerang.	Alat analisis data penelitian ini menggunakan SEM (Structural Equation Model).	Populasi penelitian ini adalah dosen sebanyak 120 dari 14 PTS .	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perkuliahan Universitas Swasta diTangerang.
5.	(Wiwik Budiarti , 2017)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformatif, Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Divisi Bengkel Pusat PT Siantar Top Tbk Sidoarjo	Alat yang digunakan menggunakan tabulasi kuesioner dan pengolahan data dengan metode regresi linear berganda menggunakan program SPSS21.0	Sampel adalah seluruh karyawan Divisi Bengkel Pusat PT Siantar Top Tbk Sidoarjo berjumlah 90 responden	Hasil Gaya Kepemimpinan Transformatif, Komunikasi dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

6.	(Royhul Akbar, 2016)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Dimediasi oleh Kepuasan Kerja (Studi pada KPPN Makasar 1 dan KPPN Makasar 2)	Metode Analisis yang digunakan adalah Analisis Deskriptif	Jumlah Sampel adalah 57 orang dengan menggunakan metode sensus	Hasil ada pengaruh positif dan signifikan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan. Ada pengaruh negatif dan signifikan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
7.	(Afdlila Faradisa, 2019)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Komunikasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Auto 2000, Cabang Kertajaya Surabaya	Metode analisis Kuantitatif	Sampel yang digunakan sebanyak 98 orang yang dipilih sesuai dengan kriteria	Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Komunikasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Auto 2000 Cabang Kertajaya Surabaya
8.	(I Made Adnyana Putra, 2020)	Peran Mediasi Kepuasan Kerja pada Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Toyota Auto 2000 Denpasar	Metode analisis yang digunakan statistik deskriptif, analisis jalur dan statistik inferensial	Penelitian dilakukan di Toyota Auto 2000 Denpasar sebanyak 107 pekerja dengan metode sampel jenuh	Hasil penelitian menunjukkan Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja.
9.	(Nisyak, 2016)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif	Pengambilan sampel dengan metode sensus karena sampel yang diambil seluruh dari populasi sebanyak 73 responden karyawan PT. Jago Diesel Surabaya	Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Motivasi Kerja berpengaruh

					positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
10.	(Muhammad Tafrizi Priarso, 2018)	<i>The Effect Of Transformasional Leadership Style, Work Motivation, And Work Environment On Employee Performance That In Mediation By Job Satisfaction Variables In PT. Gynura Consulindo</i>	<i>Data collection uses primary data by distributing questionnaires to employees of PT. Gynura Consulindo</i>	<i>The sample used in this study was 114 responden from a population of 160 people based on Slovin's calculations</i>	<i>The results of the study showed that the factors of job satisfaction on employee of PT. Gynura Consulindo are transformational leadership style, work motivation, and work environmental.</i>
11.	(Chandrasekara, 2019)	<i>The Effect of Transformasional Leadership Style on Employees Job Satisfaction and Job Performance : A Case Of Apparel Manufacturing Industry In Sri Lanka</i>	<i>The Multifactor Leadership Questionnaire was used to measure the transformational Leadership style and data was analyzed using SPSS 20.</i>	<i>70 subordinates age from 25 to 45 (40 male and 30 female) were selected as respondents using stratified random sampling.</i>	<i>Transformational leadership have a positive significant influence on job satisfaction is accepted. The second transformational leadership has a positive significant influence on job performance is also accepted</i>

2.3 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan uraian kerangka tersebut, paradigma penelitian berikut dapat di rumuskan :



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.4 Pengembangan Hipotesis

2.4.2 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja merupakan dorongan atau penggerak bagi seseorang dalam pencapaian sesuatu yang diinginkan dan berhubungan langsung dengan sesuatu yang menjadi minatnya. Motivasi yang tinggi akan membangkitkan individu untuk melakukan aktivitas tertentu yang lebih fokus dan lebih intensif dalam proses pengerjaan dan sebaliknya, sehingga tinggi rendahnya motivasi terhadap diri individu mampu membangkitkan seberapa besar keinginan dalam bertingkah laku atau cepat lambatnya terhadap suatu pekerjaan (Nisyak, 2016). Motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan, dalam hal ini motivasi kerja mempunyai peranan yang penting terhadap hasil kerja yang diberikan kepada karyawan dan hasil kerja tersebut menghasilkan kinerjanya (Pambudi, 2016). Motivasi kerja diduga mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, pemimpin harus memberikan terus menerus sebuah motivasi kepada karyawannya agar tetap semangat dalam bekerja dan juga dapat bersaing secara sehat antar karyawan lain dalam mencapai bonus atau hadiah yang telah diberikan oleh pimpinannya (Faradisa, 2019). Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan hal ini bahwa karyawan pada umumnya menginginkan suatu pekerjaan yang sesuai dengan harapannya sehingga akan menimbulkan perasaan puas pada dirinya. Hal ini akan mendorong motivasi

karyawan untuk bekerja lebih giat lagi sehingga kinerja mereka akan meningkat. Pada hakekatnya perilaku manusia dimotivasi oleh keinginan untuk mendapatkan sesuatu yang merupakan tujuan dari suatu kegiatan (Nisyak, 2016).

H1 : Motivasi Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan Auto 2000 Se-Bandar Lampung

2.4.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan

Gaya Kepemimpinan Transformasional menggambarkan bahwa pemimpin selalu memperhatikan karyawannya, memperlakukan karyawan secara individual, melatih dan menasehati, pemimpin mengajak karyawan untuk melihat kemampuan orang lain serta pemimpin memfokuskan karyawan untuk mengembangkan kelebihan pribadi (Robbins, 2017). Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, dalam hal ini Kepemimpinan Transformasional merupakan proses bahwa pemimpin memberikan perhatian individu untuk kebutuhan bawahan, pemimpin bertindak sebagai pelatih atau mentor untuk dapat memberikan sebuah perhatian khusus untuk mendapatkan kinerja terbaiknya (Chandrasekara, 2019). Penelitian lain menyatakan bahwa Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, artinya tinggi rendahnya Kepemimpinan Transformasional pemimpin dapat dilihat dari tinggi

rendahnya kemampuan pemimpin dalam memberikan perhatian secara individu pada kebutuhan berprestasi, dalam menghargai perbedaan individu dan dalam memberikan pengarahan kepada karyawan (Arifudin, 2020).

H2 : Gaya Kepemimpinan Transformasional Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan Auto 2000 Se-Bandar Lampung

2.4.4 Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian menurut (Kurniawan, 2018) menyatakan bahwa Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan hal ini dibuktikan kepala yang ada dilembaga selalu memberikan perhatian motivasi kepada bawahannya, serta memberikan perhatian individu guna mengoptimalkan kelebihan pada diri bawahan masing-masing sehingga tugas yang diberikan dapat dicapai secara optimal. Penelitian menurut (Aldian, 2017) motivasi kerja dan kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan sehingga dapat menjelaskan kinerja karyawan berdasarkan Gaya Kepemimpinan Transformasional yang diterapkan, Gaya Kepemimpinan Transformasional dapat menggerakkan karyawan melampaui kepentingan diri melalui motivasi dan arahan yang jelas dari pemimpin, apabila pemimpin mampu menerapkan gaya

kepemimpinan transformasional dengan baik maka akan memberikan motivasi bagi karyawan dan memberi dampak positif terhadap kinerja karyawan untuk kepentingan perusahaan.

H3 : Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan pengembangan hipotesis diatas, maka penulis menyimpulkan:

1. Adanya pengaruh yang positif antara variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Auto 2000 Raden Intan Se-Bandar Lampung
2. Adanya pengaruh yang positif antara variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan di Auto 2000 Raden Intan Se-Bandar Lampung
3. Adanya pengaruh yang positif secara bersama-sama antara variabel Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan di Auto 2000 Raden Intan Se-Bandar Lampung