

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **1.1 Tinjauan teori**

##### 1.1.1 Gaya kepemimpinan transformasional

Gaya kepemimpinan transformasional adalah seorang pemimpin yang berperan sentral dalam membawa organisasi untuk mencapai tujuannya. Gaya kepemimpinan ini juga melihat dan mengidentifikasi setiap perubahan yang di perlukan dalam sebuah perusahaan serta membuat dan melaksanakan setiap rencana yang di buat agar perubahan dapat terjadi .Kepemimpinan transformasional adalah seorang pemimpin yang memiliki kemampuan dalam bekerja atau melalui orang lain untuk mentransformasikan sumber daya organisasi dalam mencapai tujuan sesuai dengan target yang telah di tetapkan secara optimal (Djuraidi & Laily, 2020)

##### 1.1.1.1 Karakteristik kepemimpinan transformasioal

###### 1. Kepemimpinan khasrismatik

Pemimpin yang memiliki khasrisma yang di hormati dan di kagumi sehingga pemimpin dapat lebih muda menyampaikan visi misi tujuan oraganisasi karena pada dasarnya seorang pemimpin adalah orang yang akan selalu di tiru oleh bawahan nya atau sebagai contoh bagi organisasi

###### 2. Kepemimpinan yang inspiratif

Pemimpin yang dapat membangkitkan dan menginsipari karyawannya yang ragu-ragu dalam menyelesaikan tugas

###### 3. Keyakinan

Pemimpin yang memiliki keyakinan kuat dan insting dalam pengambilan keputusan yang tepat yang memiliki dampak positif

bagi perusahaan dan dapat menanamkan kepercayaan kepada karyawan

4. stimulasi intelektual

Pemimpin yang dapat memberikan stimulasi kepada karyawannya dan dapat mendorong karyawannya agar dapat bertindak secara kreatif dan berpikir secara hal-hal baru

5. pertimbangan individual

pemimpin yang dapat membaur dengan orang lain dan dapat memperlakukan karyawannya sebagai individu dengan kebutuhannya sendiri

#### 1.1.1.2 Indikator

Menurut (Widayati et al., 2017) terdapat 4 indikator gaya kepemimpinan transformasional yaitu :

1. Pengaruh ideal

Yaitu pemimpin yang memiliki pengaruh besar dan berkarisma serta dapat memberikan visi misi sehingga dapat memiliki kepercayaan dari bawahannya

2. Motivasi inspirasional

Pemimpin yang merangsang dan mengkomunikasikan antusiasme bawahan dan menginspirasi dalam mencapai tujuan organisasi

3. Stimulasi intelektual

Pemimpin yang mampu mengembangkan kompetensi karyawan dan kreatifitas bawahannya agar bawahannya selalu berusaha mencari cara baru dalam menyelesaikan suatu pekerjaan

4. Pertimbangan individual

Pemimpin yang dapat memperlakukan bawahannya sebagai individu atau pribadi unik dan mempertimbangkan aspirasi dari bawahannya dan melatih serta memberikan saran

### 1.1.2 Reward

Menurut Sastrohadiwiryono (2009), reward adalah imbalan jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Leman (2000) juga menjelaskan reward adalah sesuatu yang diberikan kepada perorangan atau kelompok jika mereka melakukan suatu keunggulan di bidang tertentu. Dari pengertian menurut ahli tersebut, dapat dikatakan bahwa reward merupakan imbalan atas kinerja karyawan yang membantu perusahaan dalam menjalankan bisnisnya. Umumnya perusahaan memberikan reward atau imbalan berbentuk uang. Tapi ada juga yang memberlakukan penghargaan tersebut dengan barang atau sejenisnya. Intinya, reward dari perusahaan bisa dalam bentuk materil dan non materil. Reward adalah penghargaan atau apresiasi yang diberikan pada seseorang atas prestasi atau hal positif yang telah dilakukan.

Dalam dunia kerja reward biasanya berbentuk bonus sebagai imbalan untuk kinerja atau pemenuhan target perusahaan. Biasanya perusahaan memberikan reward untuk mempertahankan SDM unggulan dan memicu kinerja karyawannya. Diharapkan dengan adanya kompensasi atau benefit tersebut, bisa menekan angka turnover dalam perusahaan. Dengan kata lain, imbalan tersebut berbalas dengan loyalitas yang diberikan karyawan.

#### 1.1.2.1 Manfaat reward

Pemberian imbalan diharapkan perusahaan dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Juga, agar terjalin relasi yang baik antara atasan dan bawahan. Sehingga iklim positif yang terbangun di lingkungan kerja bisa membuat karyawan tersebut loyal pada perusahaan.

- 1) Karyawan jadi lebih produktif

Perlu diingat, reward yang diberikan bukan berarti harus berbentuk materil. Bentuk non material seperti pujian atau apresiasi bisa membuat karyawan senang dan bahagia. Ini menunjukkan bahwa perusahaan tak hanya mengambil benefit dari karyawan saja, tapi juga ada timbal balik berupa perhatian. Apresiasi dan pujian ini faktanya malah membuat karyawan bahagia karena kinerjanya dihargai. Lebih dari itu, karyawan menjadi loyal dan jadi lebih produktif. Sebab, semuanya dilakukan dengan hati yang bahagia dan senang.

2) Atasan lebih dekat dengan bawahan

Atasan yang sering memberikan reward terhadap karyawannya, terbukti memiliki relasi yang baik dengan karyawannya. Bahkan, tanpa disadari, apresiasi atau pujian kecil yang sering dilakukan atasan bisa menambah rasa percaya diri bawahannya. Dengan begini, lingkungan kerja pun jadi lebih kondusif sehingga produktivitas karyawan juga meningkat.

3) Membentuk karyawan yang loyal

Minimnya perhatian perusahaan terhadap kinerja karyawan dapat menyebabkan turnover yang tinggi. Alhasil, karyawan yang potensial pun lepas dari genggaman. Ditambah lagi, untuk mendapat karyawan baru akan membutuhkan biaya yang tidak sedikit. Jadi, lebih banyak kerugian yang didapat perusahaan bila tidak ada kebijakan reward.

4) Membangun image perusahaan

Karyawan yang kecewa kemudian memutuskan resign dari kantor, secara tak langsung akan membawa gambaran perusahaan. Terlebih lagi jika karyawan tersebut berbicara negatif tentang perusahaan setelah dirinya keluar. Tanpa disadari image perusahaan pun dilihat kalangan profesional menjadi kurang baik. Bagi perusahaan besar yang memiliki target jangka panjang, hal ini sangat membahayakan bagi berjalannya bisnis.

#### 5) Target perusahaan tercapai

Apresiasi yang diberikan perusahaan pasti akan membentuk karyawan yang bahagia, loyal, dan produktif. Dengan begitu, karyawan akan lebih bersemangat dan menjadi kompetitif untuk mencapai target perusahaan. Sudah tentu, hal tersebut jadi menguntungkan bagi perusahaan, karena goalsnya cepat tercapai.

#### 1.1.2.2 Jenis pemberian reward

Segala sesuatu yang diberikan oleh perusahaan untuk memuaskan satu atau beberapa kebutuhan individu disebut sebagai reward atau penghargaan long (foenay,2020).

##### 1. Memberikan pujian yang tulus

Walaupun Memberikan pujian merupakan sesuatu hal yang sederhana yang bisa diberikan kepada karyawan loyal di perusahaan, namun hal itu sangat berharga bagi karyawan. Karena setiap karyawan yang sudah mau bekerja keras untuk menyelesaikan tugas kantor memang layak untuk diberikan dan mendapatkan pujian.

##### 2. Merayakan keberhasilan yang dicapai

Karyawan yang sudah loyal kepada perusahaan dapat diberikan kesempatan untuk mengadakan pesta kecil di kantor. Semua bisa diatur dengan jumlah dana yang disediakan. Hal seperti ini bisa membuat karyawan atau tim lain lebih termotivasi untuk bekerja lebih aktif dan semangat lagi.

##### 3. Memberikan penghargaan yang dapat dikenang

Selain pujian, ada cara lain yang bisa dilakukan oleh perusahaan dalam mengapresiasi karyawan yang loyal jika mereka mencapai target atau pencapaian yang bagus. Missal dengan menggunakan cara memberikan penghargaan bagi pegawai berupa piagam, piala, atau medali. Jika penghargaan tersebut dipasang pada meja kantor mereka, maka mampu meningkatkan karyawan terhadap keberhasilan yang pernah dicapai

4. Memberikan bonus yang special

Apabila perusahaan memiliki dana yang cukup, tidak salahnya jika perusahaan memberikan hadiah atau bonus special kepada karyawan yang memiliki loyalitas yang tinggi. Biasanya karyawan yang sudah bekerja keras untuk perusahaan layak diberikan imbalan seperti voucher belanja, voucher makan ditempat tertentu atau liburan.

5. Memberikan waktu istirahat

Tak ada salahnya untuk memberikan karyawan waktu istirahat kepada karyawan yang royal setelah mereka berhasil dalam menyelesaikan proyek tertentu dengan jam kerja yang tinggi

6. Memberikan kesempatan promosi jabatan

Promosi bisa dilakukan jika karyawan yang memiliki loyalitas yang tinggi memang mampu untuk diberikan kesempatan untuk promosi kenaikan jabatan. Pemberian kesempatan untuk promosi jabatan mampu meningkatkan semangat bekerja di kantor. Dengan adanya tanggung jawab yang lebih, maka karyawan akan termotivasi untuk ikut dalam mengembangkan Bila melihat dari manfaatnya, reward menjadi efektif dalam membentuk karyawan yang produktif. Karyawan produktif pastinya mempengaruhi akan kinerja perusahaan. Kinerja yang baik pasti menghasilkan keuntungan yang tidak sedikit.

### 1.1.2.3 Indikator

#### *1.1.2.4 Ekstrinsik*

Extrinsic reward adalah diartikan sebagai penghargaan yang datang dari luar atau dalam hal ini perusahaan memberikan apresiasi terhadap pencapaian prestasi karyawan. Penghargaan ekstrinsik sendiri terbagi menjadi dua bentuk, yaitu finansial dan non finansial. Bentuk finansial dalam jenis ekstrinsik ini terdiri dari:

1) Gaji dan upah

merupakan kewajiban perusahaan memberikan tanda balas jasa tetap bagi karyawan yang sudah memberikan daya dan upayanya untuk perusahaan. Biasanya penghargaan ini diberikan berdasarkan jam kerja, atau jumlah barang yang dihasilkan.

2) Tunjangan karyawan

dari perusahaan berbentuk dana pensiun, asuransi kesehatan dan liburan. Besarannya bukan dari kinerja bagus yang dihasilkan, tapi dari lamanya bekerja atau senioritas.

3) Bonus atau insentif

diberikan perusahaan sebagai imbalan di luar gaji atau upah yang diberikan perusahaan. Umumnya, posisi sales dan marketing yang mendapat bonus atau komisi karena target tercapai.

4) Bentuk non finansial, biasanya terdiri dari :

Penghargaan interpersonal seperti fasilitas-fasilitas perusahaan

Penghargaan berbentuk promosi yang diukur dari pencapaian target yang signifikan berturut-turut.

#### 1.1.2.5 Intrinsik

Intrinsic reward adalah penghargaan yang dibuat untuk diri sendiri. Atau target yang disusun oleh karyawan dan diberlakukan untuk pencapaiannya sendiri. Ada beberapa penghargaan dalam jenis ini, yaitu :

1) Penyelesaian

Kemampuan karyawan tersebut dalam memulai dan menyelesaikan suatu pekerjaan yang dianggap penting bagi perusahaan. Perusahaan pula yang akan menilai penyelesaian akhir tersebut.

2) Pencapaian

Penghargaan dalam diri sendiri ini bisa berbentuk kepuasan atau rasa bangga, karena sudah menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

3) Otonomi

Penghargaan otonomi akan muncul setelah karyawan melakukan pencapaian penyelesaian pekerjaan. Misalnya sistem kerja yang fleksibel atau bekerja tanpa pengawasan langsung. perusahaan.

### 1.1.3 Motivasi

Motivasi kerja adalah suatu rangsangan yang di berikan kepada karyawan untuk bekerja dalam menjalankan tugasnya. Motivasi juga dapat di katakan sebagai dorong pada diri karyawan untuk mencapai tujuan tertentu yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri. Menurut Afandi (2018:23) motivasi adalah keinginan yang timbul dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi dan terdorong untuk melakukan aktivitas untuk mendapatkan hasil dan kualitas yang baik. Motivasi adalah salah satu hal yang sangat penting bagi perusahaan dikarenakan dengan adanya motivasi maka karyawan dalam perusahaan tersebut dapat terinspirasi dan terdorong untuk melaksanakan tugasnya yang dapat memperbaiki kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut. Motivasi adalah proses dimana perilaku di gerakkan atau di arahkan. Motivasi juga melatar belakangi karyawan atau individu dalam berbuat untuk mencapain tujuan tertentu. Kuat lemahnya motivasi seseorang akan ikut menentukan besar kecilnya kinerja karyawan di perusahaan itu sendiri.

#### 1.1.3.1 Tujuan motivasi

Menurut Hasibuan (2005) ada beberapa tujuan motivasi yaitu :

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

#### 1.1.3.2 Indikator motivasi

Indikator motivasi menurut Afandi (2018) adalah sebagai berikut :

1. Balas jasa

Segala sesuatu yang berbentuk barang, jasa dan uang yang merupakan kompensasi yang diterima oleh pegawai karena jasa yang sudah dilibatkan dalam meningkatkan produktivitas perusahaan

2. Kondisi kerja

Sesuatu kondisi atau keadaan dimana lingkungan kerja pada sebuah perusahaan menjadi tempat bekerja dari para pegawai yang bekerja dalam lingkungan tersebut. Kondisi kerja yang baik adalah nyaman dan mendukung para pekerja untuk bisa menjalankan aktivitasnya dengan baik.

3. Fasilitas kerja

Fasilitas kerja merupakan segala sesuatu yang terdapat dalam sebuah organisasi yang ditempati pegawai dan dinikmati oleh pegawai, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran dalam bekerja pegawai.

4. Prestasi kerja

Prestasi kerja merupakan hasil yang dicapai pegawai atau yang diinginkan oleh semua orang dalam melakukan pekerjaan. Untuk setiap orang tidaklah sama karena manusia memiliki perbedaan satu sama lain.

5. Pengakuan

Pengakuan kemampuan dan keahlian bagi karyawan dalam sesuatu pekerjaan merupakan sebuah kewajiban oleh perusahaan. Karena pengakuan itu merupakan salah satu dari kompensasi yang harus diberikan oleh

perusahaan bagi karyawan yang memiliki suatu keahlian tertentu dan mampu melaksanakan pekerjaan yang baik. Hal tersebut yang akan mendorong karyawan yang memiliki kelebihan dibidangnya untuk lebih baik dalam hal prestasi.

#### 1.1.4 Kinerja karyawan

Kinerja adalah suatu prestasi kerja atau hasil kerja seseorang berdasarkan kuantitas dan kualitas yang dicapai karyawan dalam melaksanakan suatu fungsi dan tanggung jawab yang diterima saat seseorang bekerja pada suatu perusahaan. Kinerja menurut Sedarmayanti (2018:174), menyatakan bahwa kinerja untuk memenuhi atau menjalankan kewajiban suatu nazar, hasil para pekerja, proses organisasi yang terbukti secara konkrit dan menyempurnakan tanggung jawab, dapat diukur, dan dapat dibandingkan dengan standar yang sudah ditentukan.

Menurut Sembiring (2020:15) kinerja adalah efek kerja yang berkualitas serta kapasitas yang dicapai oleh individu dalam perusahaan untuk menjalankan pekerjaannya berdasarkan tekanan atau tugas yang dibebankan dari pihak perusahaan. Kinerja adalah pencapaian pekerjaan ataupun nilai keberhasilan karyawan saat melaksanakan tugasnya yang dihitung dalam jangka waktu yang sudah ditentukan menurut Esthi & Marwah (2020:133). Kinerja karyawan merupakan pekerjaan seseorang dalam mencapai sebuah keberhasilan yang diharapkan dari perusahaan tersebut dan meminimalkan kerugian pada perusahaan.

Berdasarkan beberapa hasil pengertian yang disimpulkan para ahli tersebut, maka kinerja adalah hasil dalam meningkatkan suatu perusahaan dalam mencapai sebuah tujuan organisasi serta memberikan keuntungan untuk Kinerja karyawan adalah hasil atau performa karyawan selama melaksanakan tugas yang diberikan di dalam sebuah organisasi atau hasil tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu

didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau criteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Menurut Harold D. Stolovitch dan Erica J. Keeps (1992), kinerja adalah seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta.

#### 1.1.4.1 Indikator kinerja karyawan

Menurut Afandi (2018:89) indikator kinerja karyawan yaitu :

1. **Kualitas**  
Kualitas di lihat dari hasil pekerjaan karyawan dan juga kesempurnaan tugas pada keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. **Kuantitas**  
Merupakan berapa banyak atau jumlah pekerjaan yang di dapat atau di hasilkan oleh karyawan.
3. **Ketepatan waktu**  
Ketepatan waktu berkaitan dengan aktivitas yang di selesaikan dan memaksimalkan waktu agar tepat waktu.
4. **Kemandirian**  
Kemandirian mengarah pada komitmen dan kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas nya dengan penuh tanggung jawab.
5. **Efektivitas**  
Efektivitas mengacu pada penggunaan sumber daya nya baik itu tenaga dan teknologi.

## 1.2 Tinjauan penelitian terdahulu

Nama peneliti	Judul penelitian	Variable dan sampel	Metode analisis	Hasil penelitian
(Setiawan, 2019)	Reward dan punishment sebagai pemicu kinerja karyawan pada PT. Dunia Setia Sandang Asli IV Ungaran	Independen: Reward(X1) Punishment(X2) Dependen Kinerja karyawan (Y)	Analisis regresi linear berganda	Secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Reward (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).  Secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Punishment (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).
(Rahutama3AyuIntan Pradnyani21_30, n.d.)	Pengaruh reward dan punishment terhadap motivasi kerja	Independen: Reward (X1) Punishment (X2) Dependen:	Regresi linier sederhana	Reward dan punishment berpengaruh positif signifikan terhadap

	karyawan pada CV Ayudya Tabanan Bli	Motivasi (Y)		motivasi kerja karyawan
(Widayati et al., 2017)	Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan	Independen: Gaya kepemimpinan transformasional(X1) motivasi kerja(X2) kompensasi(X3) Dependen: Kinerja Karyawan(Y)	Analisis model persamaan struktural	Dari hasil penelitian ditemukan bahwa Kepemimpinan transformasional(X1), motivasi kerja (X2) dan kompensasi (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan( Y).
(Citra et al., 2021)	Pengaruh Kepemimpinan Partisipatif, Reward, Dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai Pada	Independen: Kepemimpinan Partisipatif (X1) Reward(X2) Punishment(X3) Dependen: Kinerja	analisis regresi linier berganda	kepemimpinan partisipatif (X1), reward (X2) dan punishment (X3) secara simultan berpengaruh terhadap

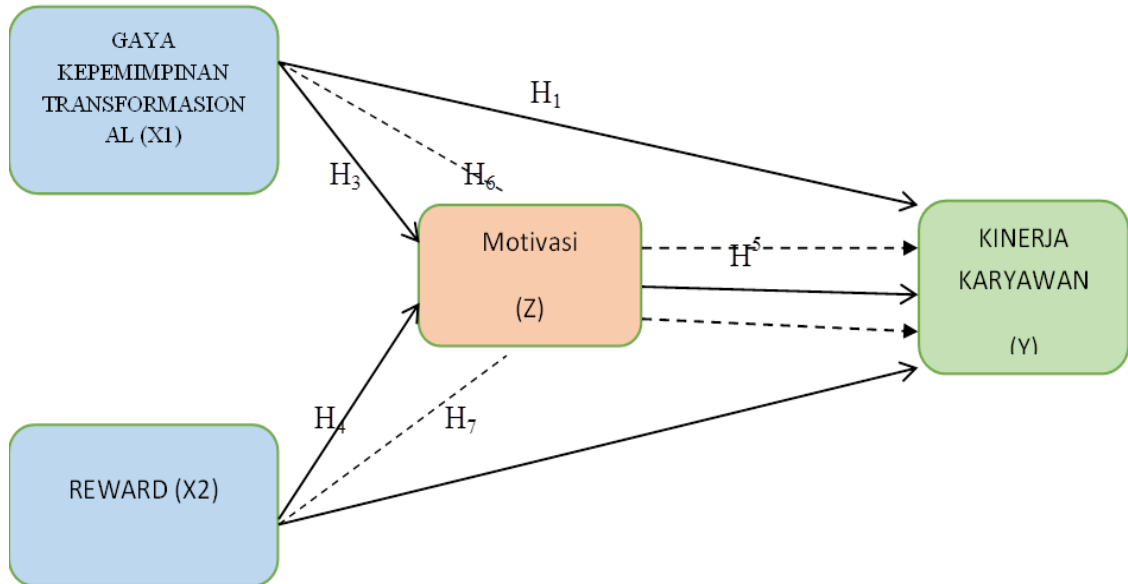
	Perhutani KPH Malang	Karyawan(Y)		kinerja pegawai (Y) pada Perhutani KPH Malang.
(Suparyanto dan Rosad (2015, 2020)	Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Reward (Penghargaan ) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Bpr Delta Lamongan)	Independen: Kepemimpinan (X1) Lingkungan kerja (X2) Reward t(X3) Dependen: Kinerja Karyawan(Y)	Analisis regresi linier berganda	Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Reward (X3) Secara Simultan Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan (Y)  Kepemimpinan (X1) Secara Parsial Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan (Y)  Lingkungan Kerja (X3) Secara parsial Tidak Berpengaruh Terhadap Kinerja

					Karyawan (Y) Reward (X3) Secara Parsial Tidak Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Salman farisi, Juli irrawati, Muhammad fahmi (2020)	Pengaruh motivasi dan disiplin kerjs terhadap kinerja karyawan	Independen : Motivasi (x1) Disiplin kerja (x2) Dependend : Kinerja karyawan (Y)	Analisis regresi linear berganda	Secara parsial motivasi dan disiplinkerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan	
Roy johan, Wayan gede, I gede (2014)	Pengaruh kepemimpina n transformasio nal terhadap motivasi dan kinerja karyawan	Independen : Kepemimpinan transformasiona l (X1) Dependen : Motivasi (Y1) Kinerja karyawan (Y2)	Analisi jalur	Terdapat pengaruh signifikan dan positif antara kepemimpinan transformasion al dengan motivasi	

Tabel 2. 1Penelitian terdahulu

### 1.3 Kerangka pemikiran

Berdasarkan pada tinjauan terhadap teori dan penelitian terdahulu, maka kerangka konseptual yang di gunakan dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut.



Gambar 2. 1 model konseptual

Keterangan gambar :

- ▶ : berpengaruh langsung
- - - - -▶ : berpengaruh tidak langsung

### 1.4 Pengembangan hipotesis

Hipotesis adalah pernyataan sementara yang dibuat atau di ajukan untuk memecahkan sebuah atau suatu masalah untuk menjelaskan suatu gejala (Donald Ary 1992 : 1200)

#### 1.4.1 Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan

Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan dikarenakan gaya kepemimpinan yang baik dan sesuai akan berpengaruh terhadap kinerja setiap karyawan. Seperti penelitian



terdahulu yang di lakukan oleh Widayanti rahardjo dan Febriyanti (2017) bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan

H1 : gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan

#### 1.4.2 Pengaruh reward terhadap kinerja karyawan

Reward adalah penghargaan atau imbalan jasa yang dimana penghargaan tersebut diberikan kepada karyawan yang memiliki kinerja bagus dalam melaksanakan tugas yang di berikan kepadanya yang dimana pemberian reward tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan dan dapat memotivasi karyawan lain untuk mendapatkan reward tersebut dengan meningkatkan kinerja nya Sesuai dengan penelitian yang terdahulu yang di lakukan oleh Suparmi, Vicy, Septiawan (2019) yang mengatakan bahwa secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan reward terhadap kinerja karyawan.

H2 : reward berpengaruh terhadap kinerja karyawan

#### 1.4.3 Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap motivasi

Gaya kepemimpinan transformasional adalah sikap atau perilaku seorang pemimpin dalam menjalankan tugas nya. Sedangkan motivasi adalah keinginan yang timbul dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi dan terdorong untuk melakukan aktivitas untuk mendapatkan hasil dan kualitas yang baik. Gaya kepemimpinan transformasional dapat memengaruhi motivasi seseorang atau karyawan yang dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri Sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Catur widayati, dkk ( 2017) yang mengatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi

H3 : gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap motivasi

#### 1.4.4 Pengaruh reward terhadap motivasi

Penghargaan atau kompensasi yang berupa barang langsung maupun tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan balas jasa yang diberikan kepada perusahaan disebut sebagai reward. Reward dapat mempengaruhi motivasi seseorang dikarenakan dengan adanya reward seseorang menjadikan reward tersebut sebagai motivasi untuk melakukan pencapaian tertentu. Sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh G.A.A.Ipradyani, dkk (2020) yang mengatakan bahwa reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi

H4 : reward berpengaruh terhadap motivasi

#### 1.4.5 Pengaruh motivasi terhadap kinerja

Motivasi adalah keinginan yang timbul dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi dan terdorong untuk melakukan aktivitas untuk mendapatkan hasil dan kualitas yang baik. Dengan adanya motivasi yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu dan mendapatkan hasil yang terbaik yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan juga akan semakin baik. Sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Salman Farisi, dkk (2020) yang mengatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H5 : motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

#### 1.4.6 Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan melalui motivasi

Kondisi yang dapat mendukung kinerja karyawan adalah dengan gaya kepemimpinan transformasional yang terjadi dalam perusahaan itu sendiri melalui motivasi yang terjadi yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Karena gaya kepemimpinan transformasional dengan adanya motivasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri. Sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Roy Johan (2014) yang

mengatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasioanal berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H6 : gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja melalui motivasi

#### 1.4.7 Pengaruh reward terhadap kinerja melalui motivasi

Memberikan reward kepada karyawan bertujuan agar kinerja karyawan semakin baik. Dengan memberikan reward kepada karyawan akan menumbuhkan dorongan atau motivasi bagi karyawan lain untuk semangat bekerja dengan tujuan tertentu yang dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri Seperti pada hasil penelitian sebelumnya yang di lakukan oleh G.A.A.Ipradyani, dkk (2020) yang ,mengatakan bahwa reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

H7 : reward berpengaruh terhadap kinerja melalui motivasi

