

## **BAB II**

### **STUDI KEPUSTAKAAN**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Kepemimpinan Transformasional**

###### **2.1.1.1 Pengertian Kepemimpinan Transformasional**

Menurut Robbins (2017 :262) kepemimpinan transformasional adalah para pemimpin yang dapat memotivasi para pengikut untuk melaksanakan dan mengelola kepentingan mereka sendiri untuk kepentingan organisasi dengan keramahan secara individual, stimulasi intelektual, dan pengaruh yang ideal semuanya akan menghasilkan upaya ekstra dari pekerja untuk efektivitas organisasi yang lebih baik.

Suwatno (2019 :107) memberikan pendapat yakni kepemimpinan transformasional ialah kepemimpinan yang mempengaruhi pegawai hingga membuat pegawai merasa sebuah rasa percaya diri, bangga, loyalitas dan rasa hormat kepada pimpinannya dan juga memiliki motivasi untuk melakukan lebih dari yang diharapkan.

Menurut Sodikin (2017:163) kepemimpinan transformasional merupakan kepemimpinan yang lebih menekankan pada pergeseran nilai dan kepercayaan pemimpin, serta untuk melihat kebutuhan pengikutnya. Sedangkan Menurut Northose (2013:177) kepemimpinan transformasional merupakan pemimpin yang memiliki sifat sosial yang tinggi dan peduli akan kebaikan bersama.

### **2.1.1.2 Dimensi dan Indikator Kepemimpinan Transformasional**

Menurut Bass dan Avolio yang dikutip dari Yukl (2010) mengemukakan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki empat dimensi atau ciri-ciri, yaitu sebagai berikut :

1. *Idealized influence* (Karismatik) yaitu pimpinan yang mempunyai karisma dan kekuatan serta pengaruh yang besar untuk memberikan motivasi bawahan dalam melaksanakan pekerjaan. Bawahan mempercayai pimpinan karena pimpinan dapat menunjukkan perilaku yang mengesankan yang membuat pimpinan disegani serta dapat menjadi contoh bagi pengikutnya.
2. *Inspirational motivation* (inspirasi dan motivasi) perilaku pemimpin yang menginspirasi dan merangsang antusiasme bawahan terhadap prestasi, serta mendemonstrasikan komitmennya terhadap tujuan perusahaan serta meningkatkan optimisme dan antusiasme bawahan dalam mencapai tujuan perusahaan.
3. *Intellectual stimulation* (Stimulasi Intelektual) perilaku pimpinan dalam menciptakan ide-ide baru untuk menciptakan kemajuan pada sebuah organisasi serta menjadi pimpinan yang mampu mempengaruhi bawahan untuk dapat menemukan perspektif baru yang diharapkan dapat menjadi pemecah masalah yang sedang atau akan dihadapi oleh sebuah organisasi
4. *Individualized Consideration* (Perhatian secara individual) yaitu kesediaan dari pimpinan untuk mendengarkan saran dari para bawahan serta perhatian pimpinan terhadap pengembangan karir para pegawai dan

memperhatikan fasilitas yang didapat oleh pegawainya agar terjalin hubungan yang baik antara atasan dan bawahan.

Sedangkan hasil penelitian Rafferty dan Griffin yang dikembangkan oleh Avolio et. al., menemukan lima dimensi Kepemimpinan Transformasional yang memiliki validitas diskriminan antara satu dengan lainnya sebagai berikut (suwatno, 114:2019) :

1. Visi (*Vision*)

Yang dimaksud dengan visi ialah suatu dimensi Kepemimpinan terpenting serta diangkat melalui konstruk lebih luas, yakni kharisma. Penemuan empiris memberikan dukungan atas pernyataan ini. Dari Hasil metaanalisis menunjukkan jika karisma paling kuat berasosiasi dengan ukuran efektivitas seperti kepuasan pegawai terhadap pimpinan. Para peneliti sangat kritis tentang cara karisma didefinisikan. Visi merupakan salah satu dari lima elemen karisma. Lebih lanjut iapun menyatakan, pimpinan yang karismatik memperlihatkan sejumlah perilaku yang di dalamnya terdapat artikulasi suatu ideology yang akan meningkatkan kejelasan sasaran, focus tugas, kesatuan, dan keharmonisan nilai. Maka dari itu visi ialah suatu gambaran paling ideal atas masa depan yang dijadikan dasar untuk nilai – nilai organisasional

2. Komunikasi Inspirasional (*Inspirational Communication*)

Motivasi inspirasional sudah dilihat secara detail sebagai komponen terpenting dari suatu Kepemimpinan Transformasional, konstruk ini memberikan definisi secara beraneka ragam. Pimpinan karismatik

menggunakan pendekatan inspirasional dan pencakapan emosional untuk meningkatkan motivasi pegawai dan mentransendensikan minat pribadi bagi kepentingan kelompok. Karisma dan inspirasi motivasional dapat dilihat manakala pimpinan menggambarkan masa depan yang diinginkan, mengartikulasikan bagaimana hal tersebut dapat dicapai, memberikan contoh untuk diikuti, menetapkan standar – standar kinerja, dan memperlihatkan pertimbangan yang matang serta keyakinan.

3. Kepemimpinan yang mendukung (*Supportive Leadership*)

Salah satu faktor yang membedakan Kepemimpinan Transformasional dengan teori – teori Kepemimpinan yang baru adalah dimasukkannya pertimbangan individual dalam model Transformasional. Pertimbangan individual ini terjadi manakala pimpinan telah mengembangkan orientasi kearah pegawai dan memperlihatkan perhatian individual kepada pegawai serta merespon secara layak pada kebutuhan pegawai secara personal. *Supportive Leadership behaviour* adalah perilaku yang diarahkan kepada kepuasan atas kebutuhan dan preferensi pegawai seperti memperlihatkan kepedulian atas kesejahteraan pegawai, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, akrab, dan penuh dengan dukungan psikologis.

4. Stimulasi Intelektual (*Intellectual Stimulation*)

Stimulasi intelektual merujuk pada perilaku – perilaku yang dapat meningkatkan minat dan kewaspadaan pegawai atas munculnya masalah. Dengan demikian, hal ini akan mengembangkan kemampuan pegawai

dan kecenderungan untuk berpikir tentang masalah – masalah yang ada dalam perspektif yang baru. Pengaruh stimulasi intelektual akan dapat dilihat dari peningkatan kemampuan pegawai dalam mengonseptualisasi, komprehensi, menganalisis masalah – masalah, dan meningkatkan kualitas solusi – solusi yang dapat mereka hasilkan. Stimulasi intelektual sebagai sesuatu yang ditujukan untuk meningkatkan minat, kesadaran, dan kewaspadaan pegawai akan berbagai masalah dalam organisasi dan meningkatkan kemampuan pegawai untuk memikirkan berbagai masalah tersebut dalam cara pandang yang baru.

5. Kesadaran Personal (*Personal Recognition*)

Istilah kesadaran personal untuk menangkap atau menjelaskan aspek dari *contingent reward* yang secara konseptual berhubungan dengan Kepemimpinan Transformasional. Kesadaran personal terjadi manakala pimpinan mengindikasikan bahwa dia menghargai usaha – usaha individu dan memberi imbalan atas pencapaian kinerja konsisten dengan visi melalui pujian dan pengakuan terbuka atas usaha pegawainya. Dia juga mendefinisikan kesadaran personal sebagai pemberian hadiah dalam bentuk pujian dan pengakuan terbuka untuk usaha yang dilakukan atas pencapaian usaha – usaha tertentu.

## **2.1.2 Kinerja Pegawai**

### **2.1.2.1 Pengertian Kinerja Pegawai**

Menurut Mangkunegara (2007:67) Kinerja secara teoritis yang berasal dari kata *job performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi yang sesungguhnya yang akan memperoleh hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu yang dicapai oleh seseorang.

Menurut Bangun (2012:231) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan, dimana suatu pekerjaan mempunyai syarat tertentu dalam penyelesaian tugas yang diberikan. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) yang diterbitkan oleh Departemen Pendidikan Nasional 2008 dalam (Ade Rio Martha, 2020) Kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh seseorang dalam hasil kerjanya dan menyatakan bahwa kinerja mengandung arti : 1. Sesuatu yang akan dicapai 2. Prestasi yang dapat ditunjukkan dan 3. Kemampuan untuk bekerja.

Kinerja pegawai sendiri merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas atau wewenang yang dibebankan kepada pegawai tersebut yang didasarkan pada keahlian, ketepatan waktu, serta kesungguhan dalam menyelesaikan tugasnya (Martha, 2020).

### **2.1.2.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Menurut Model Partner lawyer yang dikutip dari Sodikin (2017) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu ialah sebagai berikut :

1. Harapan mengenai imbalan

2. Dorongan
3. Kemampuan, kebutuhan, dan sifat
4. Persepsi terhadap tugas
5. Imbalan eksternal dan internal
6. Persepsi terhadap tingkat imbalan dan kepuasan kerja

### **2.1.2.3 Indikator Kinerja Pegawai**

Robbins (2014 :280) memberikan pernyataan terdapat beberapa faktor ukuran kinerja individu, yaitu :

1. Kualitas, kualitas dapat terukur melalui persepsi seorang pegawai dengan kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kemampuan dalam menyelesaikan tugas dan keterampilan serta dapat juga dilihat melalui tingkat ketelitian dalam menyelesaikan tugas serta tingkat kerapian dari prgawai tersebut.
2. Kuantitas, kuantitas untuk memberikan ukuran jumlah yang dihasilkan yang dapat dikatakan sebagai jumlah produksi, jumlah unit, serta jumlah siklus perputaran yang bias terselesaikan.
3. Ketepatan waktu, ketepatan waktu dapat diberi ukuran melalui suatu tingkat aktivitas diselesaikannya pekerjaan di awal waktu yang ditentukan, yang bisa terlihat melalui sudut koordinasi dengan hasil output serta memanfaatkan waktu secara maksimal seperti menyelesaikan tugas dengan waktu yang telah ditetapkan dan patuh terhadap pekerjaan ketika bekerja.
4. Efektivitas, efektivitas bias terukur melalui tingkat penggunaan sumber daya organisasi secara maksimal seperti menggunakan fasilitas guna mencapai tujuan serta untuk menunjuk kepada hasil pekerjaan

5. Komitmen kerja, dapat diukur dengan tanggung jawab pegawai dalam bekerja seperti patuh terhadap pekerjaan serta memenuhi tanggung jawab dengan tugas yang diembannya.

Sedangkan Menurut Fadel dikutip dari (Edi Sugiono, 2018) kinerja memiliki Indikator sebagai berikut :

1. Pemahaman, dalam melakukan pekerjaannya seorang karyawan harus dapat memahami tugas pokok dan perannya dalam suatu organisasi agar karyawan tersebut dapat menyelesaikan tugasnya sesuai dengan posisi, jabatan dan tanggung jawabnya.
2. Inovasi, untuk meningkatkan suatu kinerja dalam suatu organisasi maka karyawan dituntut untuk mampu berinovasi atau dengan kata lain mampu untuk mengembangkan inovasi terkait dengan kinerja karyawan tersebut.
3. Kecepatan Kerja, kecepatan kerja merupakan ialah bagaimana seorang karyawan mampu menyelesaikan kerjanya dengan tepat yang didasarkan pada pedoman dan metode yang telah diatur oleh organisasi tersebut.
4. Keakuratan Kerja, untuk mencapai kinerja yang baik maka seorang karyawan diharapkan harus ampu untuk menyelesaikan tugasnya secara akurat dan tepat. Kerja sama, kerja sama dalam suatu organisasi sangat diperlukan dengan adanya kerjasama maka akan dapat memungkinkan karyawan tersebut melakukan pekerjaannya secara berkelompok agar dapat membuat karyawan saling menghargai satu sama lain antar pendapat tim.



## **2.2 Hubungan Antar Variabel**

Menurut Teori dari Kepemimpinan Transformasional yang dikemukakan oleh Robbins (2017:262) hubungan antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai, dapat dilihat dari fungsi dari kepemimpinan untuk memotivasi pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Kepemimpinan transformasional diyakini memiliki pengaruh terhadap suatu organisasi, pemimpin transformasional diyakini sebagai seorang pemimpin yang dapat memotivasi pegawainya untuk memberikan pengaruh yang idealisme, motivasi, stimulasi intelektual, dan perhatian secara individual sehingga dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai dalam suatu organisasi.

Kepemimpinan seseorang dapat berpengaruh terhadap kemampuan untuk mempengaruhi individu atau kelompok, agar perilaku dari bawahan dapat sesuai dengan tujuan dari suatu organisasi, oleh sebab itulah maka harus ada perpaduan antara motivasi akan pemenuhan kebutuhan serta permintaan dari sebuah organisasi. Dengan gaya kepemimpinan transformasional diyakini akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

## 2.3 Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

No.	Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening. Sumber : Jurnal Geoeconom 2020. Vol.11 No. 1, oleh Sariful Anam dkk.	Kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan akan lebih baik dengan mediasi motivasi	Variabel X Variabel Y	Objek
2.	Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap peningkatan kualitas kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Bone Bolango. Sumber : Journal of Public Administration Studies 2018. Vol.1 No.1, oleh Ponduge Wahab.	Terdapat pengaruh langsung yang positif dan signifikan secara simultan antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai	Variabel X Variabel Y	Objek,
3.	Pengaruh Gaya kepemimpinan transformasional, disiplin kerja, lingkungan kerja, terhadap motivasi dan kinerja karyawan RS. Anwar Medika. Sumber: Jurnal IQTHISA Dequity 2019, Vol.1 No.1, oleh Nurhuda dkk.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	Variabel X dan Variabel Y	Objek, Terdapat variabel X2 dan X3 Serta Y2
4.	Pengaruh kepemimpinan transformasional, motivasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan PT Rafatofas di Jakarta. Sumber : Jurnal Ilmu Manajemen, 2018. Vol.14 No.2, Edi Sugiono dkk.	Kepemimpinan transformasional, motivasi dan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Variabel X dan Variabel Y	Objek, Terdapat variabel X2 dan X3

- |    |                                                                                                                                                                                                                                                   |                                                                                                                                      |                           |                                    |
|----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------|------------------------------------|
| 5. | Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi. Sumber : Jurnal Administrasi Bisnis 2020. Vol.1 No.1, Ade Rio dkk.                                                               | Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja, motivasi berpengaruh positif dan signifikan | Variabel X dan Variabel Y | Objek, Hasil                       |
| 6. | Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai (studi pada Balai Pelestarian Cagar Budaya DIY). Sumber : Jurnal Fokus 2020, Vol.10 No.1, Oleh Heny Septianingsih dkk.               | Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.        | Variabel X dan Variabel Y | Objek, Terdapat Variabel X2 dan X3 |
| 7. | Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Iklim Organisasi terhadap kinerja dosen di Kabupaten Jayawijaya. Sumber : Jurnal Wahana 2019. Vol.71 No.1 oleh Nurita Angesti dkk.                                                                     | Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja dosen                                  | Variabel X dan Variabel Y | Objek, terdapat variabel X2        |
| 8. | Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja terhadap Motivasi kerja dan Kinerja Guru SMK Negeri 1 Tambelangan Sampang. Sumber : Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen 2018. Vol.5 No.2 oleh Imam Soetopo dkk. | Kepemimpinan Transformasional memiliki Pengaruh yang Positif terhadap Motivasi kerja Guru SMK Negeri 1 Tambelangan Sampang           | Variabel X                | Objek, Variabel Y                  |
| 9. | Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Motivasi dan Kinerja (studi pada karyawan CV. Jade Indopratama Malang.                                                                                                                       | Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh                                                         | Variabel X dan Variabel Y | Objek, Variabel Y2                 |

- Sumber : Jurnal Administrasi Bisnis 2017. Vol.53 No.1, Oleh Faris Septian dkk.
- signifikan terhadap kinerja karyawan
10. Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, pelatihan terhadap motivasi kerja serta implikasi kinerja tenaga kependidikan di universitas mercu buana Jakarta. Sumber : Jurnal Ekonomi 2016. Vol.XXI No.03, oleh paijan dkk.
 

Kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja , pelatihan berpengaruh terhadap motivasi kerja

Variabel X1 dan Variabel Y

Objek, Variabel X2
  11. Pengaruh kepemimpinan transformasional, Iklim Organisasi, Motivasi Kerja, terhadap Kinerja Pegawai pada satuan polisi pamongpraja Kabupaten Pasaman. Sumber : Jurnal PPKN dan Hukum 2019. Vol.14 No.1, oleh Reni Febrina dkk.
 

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

Variabel X Variabel Y

Objek, Variabel X2 Variabel x3
  12. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (studi pada PT. BPR Arta Utama Pekalongan). Sumber : Journal of Management 2016. Vol.5 No.3 oleh Robertus dkk.
 

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Variabel X1 Variabel Y

Objek, Variabel X2, Variabel X3
  13. Analisi pengaruh efektivitas kepemimpinan transformasional dan kesiapan untuk berubah terhadap kinerja karyawan wanita dimasa pandemic COVID-19. Sumber : Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi
 

Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Variabel X Variabel Y

Objek, Hasil

Manajemen 2020. Vo.5  
No.3 Tegar Yuwono dkk.

- |     |                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                  |                          |                             |
|-----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|-----------------------------|
| 14. | Pengaruh Kepemimpinan transformasional, disiplin kerja dan komunikasi terhadap motivasi kerja pada The Jayakarta Bali. Sumber : E-Journal Manajemen Unud 2018. Vol.7 No.6, Oleh : I Made Gede dkk.                                                              | Hasil dari penelitian ini bahwa kepemimpinan transformasional, disiplin kerja dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan | Variabel X               | Objek, Variabel Y           |
| 15. | Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada perusahaan daerah air minum (PDAM) Amuntai Kabupaten Hulu Sungai Utara. Sumber : Jurnal Bisnis dan Pembangunan 2019. Vol.8 No.2 Oleh Humaidi dkk. | Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai                           | Variabel Y<br>Variabel X | Variabel X2 dan Variabel X3 |
| 16. | Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Satria Kabupaten Banyumas. Jurnal Media Ekonomi 2020. Vol.20 No.1 Oleh Purnadi.                                                                                | Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan                                            | Variabel X<br>Variabel Y | Variabel X2                 |
| 17. | Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. Sumber : Jurnal Ilmu Pemerintah 2020. Vol.2 No.1 Oleh Ryan Julio dkk.                                                     | Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai                                          | Variabel X<br>Variabel Y |                             |

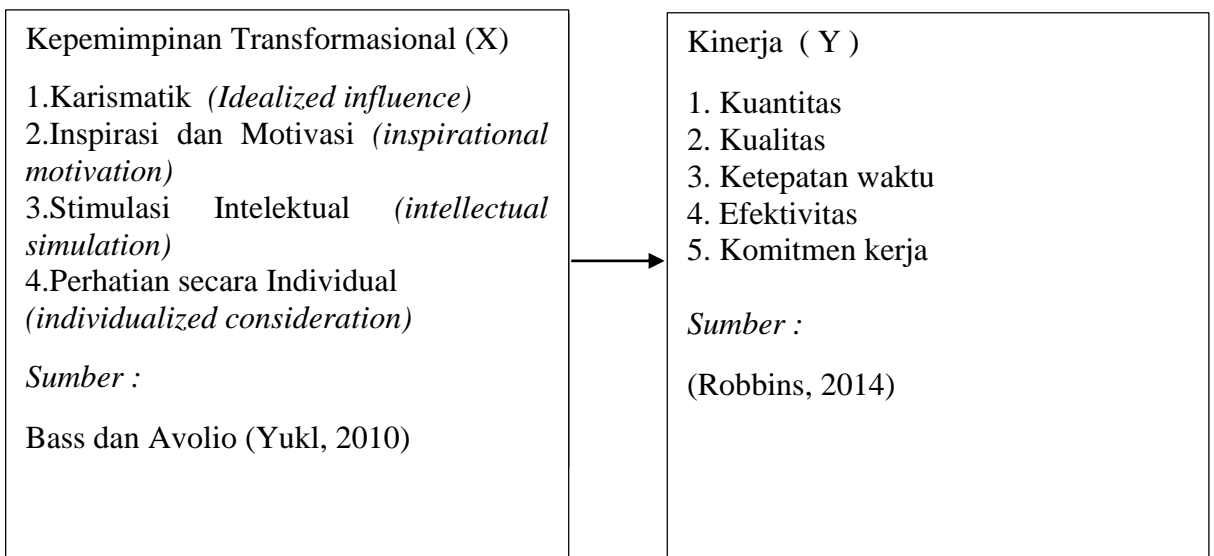
- |     |                                                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                           |                          |                                                             |
|-----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|-------------------------------------------------------------|
| 18. | Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap kinerja Karyawan dengan Mediasi Kepuasan Kerja. Sumber : Jurnal Ekonomi 2018. Vol.9 No.1 Oleh Priyanto.                                            | Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja karyawan                                                                                 | Variabel X<br>Variabel Y | Objek<br>Menggunkan<br>akan<br>mediasi<br>kepuasan<br>kerja |
| 19. | Transactional Leadership and Transformational Leadership, Their Impacts on Job Satisfaction : Islamic Banking in South Sumatra. Sumber : 2019. Vol. 142 . Hanafi.                                  | Hasil penelitan menunjukkan bahwa Kepemimpinan transaksional dan Kepemimpinan Transformasional secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan tidak terdapat pengaruh parsial dari dua gaya Kepemimpinan terhadap kepuasan kerja | Variabel X               | Varaiabel<br>Y, Objek<br>penelitian                         |
| 20. | Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Kerja Di PT. Mahameru Mekar Djaya. Sumber : Jurnal ilmiah Indonesia 2020. Vol.5 No.8 Oleh Kartawidjaja                                    | Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap motivasi karyawan di PT. Mahameru Mekar Djaya                                                                                                       | Variabel X               | Variabel<br>Y,                                              |
| 21. | The Effect Of Transformational Leadership And Quality Of work Life On Interpersonal Communication Of Implications in performance Of Employees. Sumber : Forum Manajemen Indonesia (FMI) 2017. Vol. | Hasil penelitian menunjukkan pengaruh langsung variabel Kepemimpinan Transformasional terhadap kinerja serta pengaru tidak langsung dari Kepemimpinan                                                                                     | Variabel X               | Variabel<br>X2,                                             |

	9 No.10 Oleh (Hanafi, 2017)	Transformasional pada komunikasi interpersonal		
22.	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Kerja (Studi Kasus : karyawan Human Capital Center (HCC) PT Telkom Japati Bandung) oleh Prasdita	Hasil penelitian ini menemukan bahwa Kepemimpinan Transformasional secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan	Variabel X	Variabel Y

*Sumber : Jurnal-Jurnal*

## 2.4 Kerangka Pemikiran

### Praga I Kerangka Pemikiran



## 2.5 Hipotesis

Berdasarkan latar Belakang dan landasan teori, perumusan masalah serta penelitian terdahulu maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai PDAM Tirta Ogan.