

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT NINDOMARCO PRISMATAMA
CABANG BOGOR 2**

¹⁾Fikri Hidayat, ²⁾Yasnimar Ilyas

¹⁾Alumni Program Studi Manajemen, STIE Dewantara

Jl. Raya Pemda Bojong Depok Baru III Karadenan Cibinong Bogor, Jawa Barat 16913, Indonesia

Email: fikrihidayat1295@gmail.com

²⁾Dosen Tetap Program Studi Manajemen, STIE Dewantara

Jl. Raya Pemda Bojong Depok Baru III Karadenan Cibinong Bogor, Jawa Barat 16913, Indonesia

Email: yasnimar.ilyas@dewantara.ac.id

ABSTRACT

The population in this study amounted to 300 people with the number of samples calculated using the Slovin formula with a tolerance of 10%. The number of samples is 75 people. The results showed that Transformational Leadership (X1) had a significant influence on Employee Performance (Y), meaning that the higher the transformational leadership possessed by each leader / boss, the employee's performance will increase. Work Motivation (X2) does not have a significant effect on Employee Performance (Y). The results showed based on the recapitulation of the results of the independent variable analysis (X) of 2 (two) independent variables as the most partially (individually) variable to the dependent variable (Y) is X1 variable (transformational leadership) of 2,631 where the t value is calculated > from t table, while other variables do not have an effect where the variable X2 (work motivation) is 0.867 where the value of t is calculated < from the value of t table. As for the results simultaneously (simultaneously) affect the dependent variable (Y) as a whole has an effect simultaneously with the calculated f value of 3.989 which is where the calculated f value is greater than f table. This shows that all independent variables (X), namely transformational leadership and work motivation simultaneously (simultaneously) have a considerable influence on the Y variable, namely Employee Performance.

Keywords : *PT. Indomarco Prismatama Bogor branch 2, Transformational Leadership, Work Motivation, Employee Performance.*

ABSTRAK

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 300 orang dengan jumlah sampel dihitung menggunakan rumus slovin dengan toleransi 10%. Jumlah sampel sebanyak 75 orang. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transformasional (X₁) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) artinya semakin tinggi kepemimpinan transformasional yang dimiliki setiap pimpinan/atasan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Motivasi Kerja (X₂) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil penelitian menunjukkan berdasarkan rekapitulasi hasil analisis variable bebas (X) penelitian dari 2 (dua) variable bebas sebagai variabel yang paling berpengaruh secara parsial (individual) terhadap variable terikat (Y) adalah variabel X₁ (kepemimpinan transformasional) sebesar 2,631 yang dimana nilai t hitung > dari t tabel, sedangkan variabel lain tidak berpengaruh dimana variabel X₂ (motivasi kerja) sebesar 0,867 yang dimana nilai t hitung < dari nilai t tabel. Sedangkan untuk hasil secara simultan (bersamaan) berpengaruh terhadap variable terikat (Y) keseluruhan berpengaruh secara bersamaan dengan nilai f hitung sebesar 3,989 yang dimana nilai f hitung lebih besar dari f tabel. Hal ini menunjukkan semua variable bebas (X) yaitu kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja secara simultan (bersamaan) memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap variabel Y yaitu Kinerja Karyawan.

Kata kunci: PT Indomarco Prismatama Cabang Bogor 2, Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan.

1. PENDAHULUAN

Seiring dengan perubahan lingkungan organisasi yang semakin kompleks dan kompetitif, menuntut kesiapan pemimpin agar perusahaan tetap bertahan. Model kepemimpinan mutakhir seperti kepemimpinan transformasi organisasi, akan memainkan peranan yang penting bagi setiap organisasi.

Kepemimpinan transformasional pada prinsipnya memotivasi bawahan untuk berbuat lebih baik dari apa yang biasa dilakukan, dengan kata lain dapat meningkatkan kepercayaan atau keyakinan diri bawahan yang akan berpengaruh terhadap peningkatan kerja. Demikian juga pada PT. Indomarco Prismatama dimana pada penerapan kepemimpinan, memotivasi karyawan dan kinerja karyawannya masih banyak menemui kendala diantaranya kepemimpinan dan motivasi yang ada di PT. Indomarco Prismatama belum efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan, sehingga kinerja karyawan PT. Indomarco Prismatama belum optimal dan masih banyak karyawan yang melanggar SOP/peraturan perusahaan.

Kinerja pegawai pada PT. Indomarco Prismatama di tuntutan untuk kehadirannya, disiplin tepat waktu, kerjasama, taat, bertanggung jawab, memiliki keterampilan, berperilaku baik, serta berprestasi. Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan, penelitian ini akan mengambil judul: “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt.Indomarco Prismatama Cabang Bogor 2”

1.1 Ruang Lingkup Permasalahan

Berdasarkan uraian diatas yang dijabarkan pada latar belakang, maka dengan mempertimbangkan waktu yang ada serta keterbatasan biaya, untuk itu ruang lingkup penelitian ini dibatasi pada hal-hal menyangkut tentang pengaruh

Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Indomarco Prismatama cabang Bogor 2.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
2. Apakah Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Dalam penelitian ini tujuan yang hendak dicapai adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan Transformasional terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan Transformasional dan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Pengertian Keputusan Pembelian

Menurut Kotler (2010:211) proses pembelian yg spesifik terdiri dari urutan kejadian sebagai berikut: pengenalan masalah, pencarian informasi, evaluasi alternatif, keputusan pembelian, dan perilaku pasca pembelian. Tugas pemasar yaitu memahami perilaku pembeli pada tiap tahap dan pengaruh apa yang bekerja dalam tahap-tahap tersebut. Untuk melakukan pembelian, konsumen tidak terlepas dari karakteristik produk baik mengenai penampilan, gaya, mutu dan harga dari produk tersebut.

2.1.2 Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional meliputi pengembangan hubungan yang lebih dekat antara pemimpin dengan pengikutnya, bukan hanya sekedar sebuah perjanjian tetapi lebih didasarkan kepada kepercayaan dan komitmen (Jung dan Avolio, 1999 : 209 dalam Sunarsih, 2001).

Menurut Yukl,G (1989 : 224). Dengan penerapan kepemimpinan transformasional bawahan akan merasa dipercaya, dihargai, loyal dan respek kepada pimpinannya. Pada akhirnya bawahan akan termotivasi untuk melakukan lebih dari yang diharapkan.

Adapun definisi rincian masing-masing ciri utama tersebut ciri-ciri kepemimpinan yang baik menurut teori Bass (Tschannen-Moran, 2003) kepemimpinan transformasional adalah sebagai berikut :

- a. Idealisasi Pengaruh (*Idealized Influence*)
- b. Motivasi Inspirasional (*Inspirational Motivation*)
- c. Konsiderasi Individual (*Individualized Consideration*)
- d. Stimulasi Intelektual (*Intellectual Stimulation*)

2.1.3 Motivasi Kerja

Menurut Flipppo (1987) mengatakan bahwa motivasi adalah suatu keterampilan dalam memadukan kepentingan karyawan dan kepentingan organisasi sehingga keinginan-keinginan karyawan dipuaskan bersamaa dengan tercapainya sasaran-sasaran organisasi.

Sedangkan Maslow dalam Reksohadiprojo dan Handoko (1996) mendefinisikan bahwa motivasi adalah keadaan dalam diri pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Motivasi yang ada pada diri seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan. Jadi motivasi

bukanlah suatu yang dapat disimpulkan karena adanya sesuatu perilaku yang tampak.

Salah satu model motivasi yang paling awal dan paling populer dikemukakan oleh Maslow dalam Reksohadiprojo dan Handoko (1996) yang merupakan salah satu pakar yang mengungkapkan teori motivasi, ia mempertimbangkan beberapa kebutuhan untuk menjelaskan perilaku manusia, dan mengemukakan bahwa kebutuhan-kebutuhan ini mempunyai suatu hirarki, bahwa beberapa kebutuhan berada di tingkat yang lebih rendah dari pada kebutuhan lainnya. Hirarki Kebutuhan Menurut Maslow (2005)

1. Kebutuhan Fisiologis
2. Kebutuhan Rasa Aman
3. Kebutuhan Sosial
4. Kebutuhan Penghargaan
5. Kebutuhan Aktualisasi diri aktualisasi diri merupakan hirarki.

Teori Maslow mengasumsikan bahwa orang berkuasa memenuhi kebutuhan yang lebih pokok (fisiologis) sebelum mengarahkan perilaku memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi (perwujudan diri).

2.1.4 Kinerja Karyawan

Menurut Malayu SP. Hasibuan (2001:34), mengemukakan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan keunggulan serta waktu.

Menurut Mangkunegara (2009) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Terkait dengan konsep kinerja, menurut Sudarmanto (2009) mengemukakan ada 3 *level* kinerja :

1. Kinerja organisasi: merupakan pencapaian hasil (*outcome*) pada level atau unit analisis organisasi. Kinerja pada level organisasi ini terkait dengan tujuan organisasi, rancangan organisasi, dan manajemen organisasi.
2. Kinerja proses: merupakan kinerja pada proses tahapan dalam menghasilkan produk atau layanan. Kinerja pada level proses ini di pengaruhi oleh tujuan proses, rancangan proses, dan manajemen proses.
3. Kinerja individu : merupakan pencapaian atau efektivitas pada tingkat pegawai atau pekerja. Kinerja pada level ini dipengaruhi oleh tujuan pekerjaan, rancangan pekerjaan, dan manajemen pekerjaan serta karakteristik individu.

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada empat indikator, yaitu (Mangkunegara, 2009):

1. Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya.
3. Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
4. Tanggung jawab, tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

2.2 Penelitian Terdahulu

2.2.1 Penelitian Utami (2006)

Dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Jati Agung Arsitama Grogol Sukoharjo” disimpulkan bahwa (1)

kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan motivasi kerja (2) motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. (3) secara simultan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependen.

2.2.2 Penelitian Supriadi (2012)

Dengan judul penelitian “Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Bidang Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Depok” disimpulkan bahwa Hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh sebesar 0.839. hal ini berarti 83,90,% kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi, sedangkan sisanya yaitu 16,10%.

2.3 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut :

H0: Tidak ada pengaruh signifikan antara Kepemimpinan Transformasional (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT.Indomarco Prismatama Cabang Bogor 2.

H1: Terdapat pengaruh signifikan antara Kepemimpinan Transformasional (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Indomarco Prismatama Cabang Bogor 2.

H2: Terdapat pengaruh signifikan antara Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT.Indomarco Prismatama Cabang Bogor 2.

H3: Terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara Kepemimpinan Transformasional (X_1), dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT.Indomarco Prismatama Cabang Bogor 2.

3. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode kuantitatif. Penelitian ini digunakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel independen dan variabel dependen. Dalam penelitian ini melihat seberapa jauh pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

3.2 Variabel penelitian

Dalam penelitian ini digunakan dua variabel, yaitu:

- Variabel Terikat (*Dependent Variable*)
Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah kinerja karyawan (Y).
- Variabel Bebas (*Independent Variable*)
Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah kepemimpinan transformasional (X1) dan Motivasi Kerja (X2).

3.4 Lokasi dan Waktu penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Indomarco Prismaatama Cabang Bogor 2. Adapun waktu penelitian ini dilakukan bulan November 2017 sampai dengan bulan Februari 2018.

3.5 Objek Penelitian

Adapun perusahaan yang menjadi objek penelitian penulis adalah seluruh karyawan di PT. Indomarco Prismaatama Bogor 2, sebuah perusahaan yang bergerak di bidang retail yang berlokasi di Nanggewer Bogor.

3.6 Populasi dan Sampel

Berdasarkan pada tempat penelitian yang telah ditetapkan, maka populasi yang disajikan objek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap yang bekerja di PT. Indomaco Prismaatama dengan jumlah karyawan sebanyak 300 orang. Jumlah

sampel diambil dengan menggunakan rumus slovin dnegan toleransi kesalahan sebesar 10%. Dalam penelitian ini jumlah sampel sebanyak 75 Orang, yaitu dengan menggunakan rumus Slovin (Umar, 2004:78).

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Dimana :

- n = Jumlah Sampel
- N = Jumlah Sampel
- e = Tingkat kesalahan (eror dalam prosentase yang dapat ditolerir atas ketidakpastian penggunaan sampel sebagai populasi) .

Adapun tingkat kesalahan yang akan digunakan dalam penarikan sampel adalah 10%. Dengan jumlah populasi (N) sebesar 300 orang maka dapat diperoleh besarnya sampel sebagai berikut:

$$\begin{aligned} n &= \frac{300}{1 + 300(0,1)^2} \\ &= \frac{300}{1 + 300(0,01)} \\ &= \frac{300}{1 + 3} \\ &= \frac{300}{4} \\ &= 75 \end{aligned}$$

3.7 Teknik pengumpulan data

Berdasarkan sifatnya jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data fisik. Data fisik yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer yang berasal dari jawaban responden atas kuesioner yang dibagikan yang sebelumnya didahului dengan presentasi singkat mengenai tujuan pengisian kuesioner serta penjelasan lain jika terjadi kesulitan interpretasi untuk dapat ditanyakan kepada peneliti. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan teknik kuesioner yaitu suatu

pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan/pernyataan kepada responden mengenai pelayanan.

3.8 Teknik Analisa Data

3.8.1 Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini digunakan untuk menguji ke validan koesioner. Validitas menunjukan sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Teknik yang digunakan untuk menguji validitas kuesioner adalah menggunakan rumus *koefisien product moment pearson*.

3.8.2 Uji Reliabilitas

Reabilitas adalah suatu indeks yang menunjukan sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya . hasil pengukuran dapat dipercaya atau reliable hanya dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil relative sama. Cara yang digunakan untuk menguji reabilitas kuesioner adalah dengan menggunakan rumus *cronbach alpha*.

3.9 Uji Asumsi Klasik

Yaitu uji untuk memberikan kepastian bahwa persamaan regresi yang didapat memiliki ketepatan dalam estimasi yang tidak bias dan konsisten. Uji asumsi klasik terdiri dari :

- Uji Asumsi Multikolinieritas
Uji ini bertujuan untuk menguji apakah pada model variable independen jika terdapat atau terjadi korelasi maka dinamakan terdapat problem multikonieritas
- Uji Asumsi Heteroskodastisitas
Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regeresi terjadi atau terdapat ketidaksamaan varietas dari resi dual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain, jika varian dari nilai resi dual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka

disebut juga dengan homokedastisitas jika berbeda varian maka disebut heteroskodastisitas

c. Uji Asumsi Normalitas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regeresi variable independen, variable dependen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak.

3.10 Koefisien Determinasi

Kemampuan-kemampuan variabel bebas dalam menerangkan variabel tidak bebas yang diukur dengan besarnya koefisien determinasi dapat menggunakan rumus :

$$R^2 = r^2 \times 100\%$$

Dimana :

R^2 = Koefisien Determinasi

r = korelasi Parsial

R^2 = Mengukur besarnya jumlah reduksi dalam variabel dependen yang diperoleh dari penggunaan variabel bebas.

3.11 Uji Signifikan t (Uji t)

Yaitu pengujian koefisien regresi parsial individual yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel (X) secara individual mempengaruhi langkah-langkah variabel (Y), uji signifikan ini menggunakan rumus uji t yaitu:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dengan keterangan sebagai berikut:

t = nilai uji t

r = koefisien korelasi

n = banyaknya sampel

3.12 Uji Signifikan F

Uji F adalah alat untuk menguji variabel independen sacara bersama terhadap variabel dependennya untuk meneliti apakah model dari penelitian tersebut sudah fit (sesuai) atau tidak.

Kriteria pengujian dengan menggunakan uji F adalah sebagai berikut :

1. Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, berarti ada pengaruh secara simultan dari semua variabel independen terhadap variabel dependen.
2. Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$, berarti tidak ada pengaruh secara simultan dari semua variabel independen terhadap variabel dependen.

3.13 Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi pada dasarnya adalah studi mengenai ketergantungan variabel dependen (terikat) dengan satu atau lebih variabel independen (variabel penjelas/bebas), dengan tujuan untuk mengestimasi dan/atau memprediksi rata-rata populasi atau nilai-nilai variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui (Ghozali, 2011). Persamaan regresi dalam penelitian ini yaitu:

$$KK = \alpha + \beta_1 KT + \beta_2 MK + e$$

Keterangan:

KK = Kinerja Karyawan

α = Konstanta

β_1, β_2 = Koefisien regresi variabel bebas

KT = Kepemimpinan Transformasional

MK = Motivasi Kerja

e = Error

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Uji Kualitas Data

4.1.1 Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Indikator	r_{hitung}	r_{tabel}	Sig	Keterangan
1	Kepemimpinan Transformasional (X ₁)	Indikator X1,1	0,382	0,227	0	Valid
		Indikator X1,2	0,484	0,227	0	Valid
		Indikator X1,3	0,478	0,227	0	Valid
		Indikator X1,4	0,487	0,227	0	Valid
		Indikator X1,5	0,539	0,227	0	Valid
		Indikator X1,6	0,561	0,227	0	Valid
		Indikator X1,7	0,686	0,227	0	Valid
		Indikator X1,8	0,538	0,227	0	Valid
2	Motivasi Kerja (X ₂)	Indikator X2,1	0,475	0,227	0	Valid
		Indikator X2,2	0,534	0,227	0	Valid
		Indikator X2,3	0,522	0,227	0	Valid
		Indikator X2,4	0,57	0,227	0	Valid
		Indikator X2,5	0,718	0,227	0	Valid
		Indikator X2,6	0,668	0,227	0	Valid
3	Kinerja Karyawan (Y)	Indikator Y1,1	0,44	0,227	0	Valid
		Indikator Y1,2	0,509	0,227	0	Valid
		Indikator Y1,3	0,596	0,227	0	Valid
		Indikator Y1,4	0,639	0,227	0	Valid
		Indikator Y1,5	0,555	0,227	0	Valid
		Indikator Y1,6	0,457	0,227	0	Valid

Sumber : data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan pengujian pada tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai r_{hitung} dari semua indikator lebih besar dari nilai r_{tabel} nya. Probabilitas kesalahan (sig) dari tiap-tiap indikator semuanya dibawah 0,05 oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa semua pertanyaan pada kuesioner dalam penelitian ini adalah valid.

4.1.2 Uji Reliabilitas

Berikut ini adalah hasil uji reliabilitas terhadap instrumen keempat variabel. Hasil Uji Reliabilitas variabel kepemimpinan transformasional (X₁), motivasi kerja (X₂), dan kinerja karyawan (Y).

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

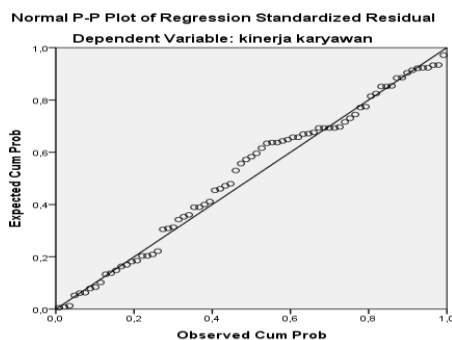
Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Alpha	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional (X ₁)	0,615	0,6	Reliabel
Motivasi Kerja (X ₂)	0,608	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,602	0,6	Reliabel

Sumber : data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel di atas diperoleh hasil variabel Kepemimpinan Transformasional (X_1), Motivasi Kerja (X_2), dan Kinerja Karyawan (Y) reliable/handal yaitu dimana nilai *Cronbach Alpha* masing-masing variabel lebih besar dari 0,60.

4.2 Hasil Uji Asumsi Klasik

4.2.1 Hasil Uji Normalitas



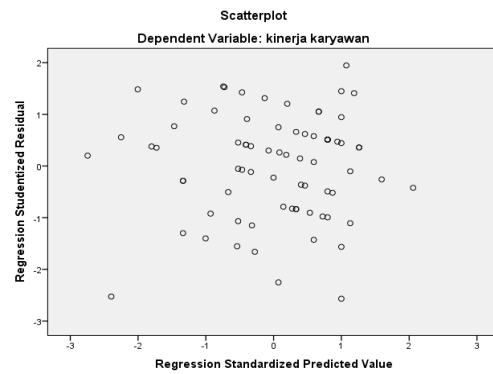
Gambar 1. Normal P-P Plot

Sumber : Data primer diolah, 2018

Dari grafik histogram atau grafik normal plot dapat di simpulkan bahwa grafik histogram memberikan pola distribusi yang mengarah ke kanan dan normal. Sedangkan pada grafik normal plot terlihat bahwa menyebar sekitar garis diagonal serta secara acak tersebar diangka 0 pada sumbu y.

4.2.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidak samaan varians dari residual atau pengamatan kepengamatan lain. Pada penelitian ini pengujian heteroskedastisitas dilakukan menggunakan *scatterplot* untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar 2 berikut:



Gambar 2. Scatterplot

Sumber : Data primer diolah, 2018

Dari *scartterplot* pada gambar diatas terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun di bawah tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak untuk digunakan dalam melakukan pengujian.

4.2.3 Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas.

Dasar pengambilan keputusan.

1. Tolerance > 0,10 tidak terjadi multikolinearitas
2. Tolerance < 0,10 terjadi multikolinearitas

Berdasarkan nilai VIF

1. VIF < 10,00 tidak terjadi multikolinearitas
2. VIF > 10,00 terjadi multikolinearitas

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitaas variabel kepemimpinan transformasional (X_1), dan motivasi kerja (X_2)

Model	Colinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Kepemimpinan Transformasional	0,994	1,006
Motivasi Kerja	0,994	1,006

Sumber : Data primer diolah, 2018

Hasil pengujian ini dari tabel diatas menunjukkan bahwa semua variabel yang digunakan sebagai predictor model regresi menunjukkan nilai VIF yang cukup kecil, dimana semuanya berada dibawah nilai 10 atau nilai tolerance lebih dari 0,1. Hal ini berarti bahwa variabel-variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini tidak menunjukkan adanya gejala multikolinearitas.

4.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linear berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std.Error
(Constant)	15,671	3,723
Kepemimpinan Transformasional	0,221	0,085
Motivasi Kerja	0,087	1,000

Sumber : Data primer diolah, 2018

Dari tabel di atas diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 15,671 + 0,221 X_1 + 0,087 X_2 + e$$

dari persamaan di atas dapat disimpulkan bahwa:

- Nilai konstanta sebesar 15,671 menyatakan bahwa jika variabel independen dianggap konstan, maka variabel dependent sebesar 15,671.
- Koefisien regresi variabel Kepemimpinan Transformasional (X_1) sebesar 0,221 menyatakan bahwa jika variabel independen (Kepemimpinan Transformasional) naik 1 satuan, maka variabel dependen (Kinerja Karyawan) akan naik 0,221 satuan.
- Koefisien regresi variabel Motivasi Kerja (X_2) sebesar 0,087 menyatakan bahwa jika variabel independen (Motivasi Kerja) naik 1 satuan, maka variabel dependen (Kinerja Karyawan) akan naik 0,087 satuan.

4.2 Uji Hipotesis

Tabel 4. Hasil Uji Parsial (Uji T)

Variabel	T hitung	Signifikan t	T tabel	Kesimpulan
Kepemimpinan Transformasional	2,613	0,011	1,293	Berpengaruh
Motivasi Kerja	0,867	0,389	1,293	Tidak berpengaruh

Sumber : Data primer diolah, 2018

Berdasarkan Hasil uji T pada Tabel diatas menunjukkan bahwa 2 variabel independen dalam penelitian ini memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen dengan rumus $T_{\text{tabel}} (n-1-k) = 75-1-2 = 72$, hasil diperoleh T_{tabel} sebesar 1,293 (sig 0,1).

- Pengujian Hipotesis pertama (H_1)
Diketahui nilai Sig. Untuk pengaruh kepemimpinan transformasional (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar $0,011 < 0,1$ dan nilai t hitung $2,613 > t \text{ tabel } 1,293$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Pengujian Hipotesis kedua (H_2)
Diketahui nilai Sig. Untuk pengaruh motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar $0,389 > 0,1$ dan nilai t hitung $0,867 < t \text{ tabel } 1,293$ yang berarti H_0 diterima dan H_a ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil uji hipotesis secara parsial diatas diketahui bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Indomarco Prismatama cabang Bogor 2 adalah faktor kepemimpinan

transformasional (X_1) dengan nilai uji t sebesar 2,613 dan nilai koefisien regresi sebesar 0,011.

Tabel 5. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	32,581	2	16,290	3,989	,023 ^b
Residual	294,006	72	4,083		
Total	326,587	74			

Sumber : Data primer diolah, 2018

Berdasarkan Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 3,989 > F_{tabel} 2,38 dengan signifikan 0,023 < 0,1. kinerja karyawan dipengaruhi secara simultan oleh kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja.

4.5 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai yang semakin mendekati satu, maka dapat dikatakan semakin kuat model tersebut dalam menerangkan variasi variabel bebas terhadap variabel terikat

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,316 ^a	,100	,075	2,021

a. Predictors: (Constant), motivasi kerja, kepemimpinan transformasional

Sumber : Data primer diolah, 2018

Hasil perhitungan berdasarkan tabel diatas koefisien determinasi (R Square) pada variabel kinerja karyawan sebesar 0,100. Dimana 10,0% kinerja karyawan dapat di jelaskan oleh kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja. Sedangkan 90,0% kinerja karyawan dapat

di jelaskan dengan variabel lain yang tidak di angkat dalam penelitian ini.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya maka penulis menarik beberapa kesimpulan antara lain sebagai berikut.

1. Kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Indomaro Prismaatama cabang Bogor 2 dengan Uji Parsial (Uji T) t hitung 2,613 > t tabel 1,293 dan sig 0,011 < 0,1.
2. Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Indomaro Prismaatama cabang Bogor 2 dengan Uji Parsial (Uji T) t hitung 0,867 < t tabel 1.293 dan sig 0,389 > 0,1.
3. Secara simultan dengan Uji F, bahwa kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Indomaro Prismaatama cabang Bogor 2.
4. Berdasarkan Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 3,989 > F_{tabel} 3,13 dengan signifikan 0,023 < 0,05. kinerja karyawan dipengaruhi secara simultan oleh kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja.

5.2 Saran

Adapun saran-saran dari penulis mengenai penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Diharapkan motivasi kerja dapat lebih diperhatikan dan ditingkatkan dengan cara memberikan reward berupa bonus kepada karyawan.
2. Setiap pemimpin harus memiliki sifat kepemimpinan transformasional seperti pengaruh idealisme, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual dan konsiderasi individual.

3. Bagi penelitian mendatang hendaknya variabel-variabel penelitian lebih diperdalam dan dikembangkan lagi sehingga kemampuan mengukurnya lebih baik. Karena pada dasarnya masih banyak faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan. Seperti pada penelitian ini dimana 10% kinerja karyawan dapat di jelaskan oleh kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja. Sedangkan 90% di jelaskan dengan variabel lain misalnya kepuasan, kompensasi dan lain sebagainya.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Graha Ilmu: Yogyakarta.
- Arikunto, Suharsini (2006), *Prosedur Penelitian*, Suatu Pendekatan Praktis, Penerbit Bina Aksara, Jakarta.
- AA.Anwar Prabu Mangkunegara. (2002). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT.Remaja Rosdakarya
- Bass, B.M. 1997. *The ethics of transformational leadership. Working Papers Academy of Leadership Press. University of Maryland*. pp.1-14.
- Flippo, Edwin B. Masud Moh (alih bahasa), 1990. *Manajemen Personal*. Edisi Keenam. Jilid Kedua. Jakarta : Erlangga
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS* Edisi Ketiga, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Husein Umar, 2004, *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*, Cet ke 6, Jakarta : PT RajaGrafindo Persada.
- Handoko, Hani T, Dr.MBA dan Reksohadiprodjo Sukanto, Dr. M.Com.1996. *Organisasi Perusahaan*. Edisi kedua Yogyakarta : BPFE
- Kartono, Kartini (2006), *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta, Penerbit Rajawali.
- Leithwood, (1992: 69). *Leadership and Strategic Management In Education*.
- Mangkunegara, Prabu Anwar, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung
- Robbins, Stephen P. (2006) *Perilaku Organisasi*. Edisi kesepuluh, Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia
- Sunarsih. 2001. “Kepemimpinan Transformasional Dalam Era Perubahan Organisasi” *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. Vol 5 No.2. Desember 2001 : 106-116
- Simamora, Hendry, (1999) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua, Cetakan kedua, Penerbit STIE YKPN, Yogyakarta
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM (Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi)*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Suranta, Sri 2002. “ Dampak Motivasi Karyawan Pada Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja Karyawan Perusahaan Bisnis” *Jurnal Penelitian Ekonomi Bisnis dan Pembangunan* Vol 15 No.2 Desember 2002 : 116-138
- Supriadi. 2012. *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dibidang Kependudukan Dan Catatan Sipil Kota Depok*. Skripsi. Program Studi Manajemen. Konsentrasi Manajemen Bisnis, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Dewantara.
- Sugiyono, 2009, *Metodologi Penelitian Administrasi* Penerbit Alfabeta, Bandung.

- Sekaran, Uma dan Bougie, Roger. 2013. Research Methods for Business United Kingdom: Jhon Wiley & Sons Ltd.
- Swandari, Fifi, 2003. “Menjadi Perusahaan yang Survive Dengan Transformasional Leadership” Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi vol.1 No.2 Mei 2003 :93-102
- Tschannen-Moran, M. 2003. *Fostering organizational citizenship in schools: transformational leadership and trust. Journal of Educational Administration.* Chapter 6. pp. 1-36.
- Utami, Sri 2006. “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Jati Agung Arsitama Grogol Sukoharjo”.Skripsi. Surakarta : UNS.]
- Yukl, G. (1989). *Managerial leadership: A review of theory and research. Journal of Management.*