

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN
KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT UNITED
SINDO PERKASA DI KOTA BATAM**

SKRIPSI



**Oleh:
Vini
130910046**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
2017**

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN
KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT UNITED
SINDO PERKASA DI KOTA BATAM**

SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat guna
memperoleh gelar Sarjana**



**Oleh:
Vini
130910046**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
2017**

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (sarjana, dan/atau magister), baik di Universitas Putera Batam maupun di perguruan tinggi lain.
2. Skripsi ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi.

Batam, 9 Februari 2017

Yang membuat pernyataan,

Vini

130910046

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT UNITED SINDO PERKASA
DI KOTA BATAM**

**Oleh:
Vini
130910046**

**SKRIPSI
Untuk memenuhi salah satu syarat guna
memperoleh gelar Sarjana**

**Telah disetujui oleh pembimbing pada tanggal
seperti yang tertera di bawah ini**

Batam, 9 Februari 2017

**Renniwaty Siringoringo, S.E., M.Si.
Pembimbing**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada PT United Sindo Perkasa di Kota Batam. Data dikumpulkan dengan menggunakan teknik kuesioner pada responden yang berjumlah 105 orang. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,152 dengan nilai t hitung sebesar 1,990 (lebih besar dari t tabel 1,98326) dan nilai signifikan 0,049 (lebih kecil dari nilai α 0,05). Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,680 dengan nilai t hitung sebesar 10,023 (lebih besar dari t tabel 1,98326) dan nilai signifikan 0,000 (lebih kecil dari nilai α 0,05). Hasil penelitian menunjukkan motivasi kerja dan kepemimpinan transformasional secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT United Sindo Perkasa di Kota Batam 0,622 atau 62,2%. Peningkatan kepemimpinan dapat dilakukan dengan selalu memberikan bimbingan, motivasi terhadap bawahan, dan juga harus mempunyai sikap dan tanggung jawab di dalam perusahaan.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Kepemimpinan Transformasional, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aimed to analyze the influence of motivation and transformative leadership on employee performance at PT United Sindo Perkasa in Batam. Data collected by using a questionnaire respondents who totaled 105 people. Work motivation positive and significant effect on the performance of employees is 0.152 with a t value of 1.990 (greater than t table 1.98326) and the significant value of 0.049 (smaller than the value of α 0.05). Transformational leadership is positive and significant effect on the performance of employees is 0.680 with a t value of 10.023 (greater than t table 1.98326) and a significant value 0,000 (smaller than the value of α 0.05). The results showed motivation and transformative leadership significant impact on employee performance at PT United Sindo Perkasa in Batam with determination value of 0.622 or 62,2%. Increased leadership can be done by always providing guidance, motivation to subordinates, and also have to have the attitude and responsibility within the company.

Keywords: Motivation, Transformative Leadership, Employee Performance

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan segala rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan tugas akhir yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada Program Studi Manajemen Bisnis Universitas Putera Batam.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Karena itu, kritik dan saran akan senantiasa penulis terima dengan senang hati.

Dengan segala keterbatasan, penulis menyadari pula bahwa skripsi ini takkan terwujud tanpa bantuan, bimbingan dan dorongan dari berbagai pihak. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Ibu Nur Elfi Husda, S.Kom., M.Si. selaku Rektor Universitas Putera Batam
2. Ibu Tiurniari Purba, S.E., M.M. selaku Dekan Fakultas Ekonomi
3. Bapak Jontro Simanjuntak, S.Pt., S.E., M.M. selaku Kaprodi Jurusan Manajemen.
4. Renniwaty Siringoringo, S.E., M.Si. selaku pembimbing skripsi yang sudah membimbing dan mengarahkan penulis dalam penulisan skripsi ini.
5. Dosen dan staff Universitas Putera Batam yang selama ini sudah memberikan ilmu dan pengetahuan serta bimbingan kepada penulis.
6. Ibu Linda yang menjabat sebagai eksekutif Departemen sumber daya manusia PT United Sindo Perkasa yang sudah memberikan izin kepada penulis untuk mengadakan penelitian di perusahaan.
7. Seluruh karyawan PT United Sindo Perkasa yang sudah bekerja sama dalam pengumpulan data untuk keperluan penelitian.

8. Kedua orang tua yang memberikan motivasi kepada penulis dalam proses penelitian ini.
9. Teman-teman yang sudah memberikan masukan dan semangat dalam penyusunan skripsi.
10. Serta kepada semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang telah membantu hingga terselesaikannya skripsi ini.

Semoga Tuhan Yang Maha Esa membalas kebaikan dan selalu mencurahkan hidayah serta taufikNya, Amin.

Batam, 9 Februari 2017

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN PERNYATAAN.....	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
ABSTRAK	iii
ABSTRACT	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR RUMUS	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah	9
1.3 Batasan Masalah	10
1.4 Rumusan Masalah	11
1.5 Tujuan Penelitian	11
1.6 Manfaat Penelitian	12
1.6.1 Manfaat Teoritis.....	12
1.6.2 Manfaat Praktisi	12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Motivasi Kerja	14
2.1.1 Definisi Motivasi Kerja	14
2.1.2 Bentuk-Bentuk Motivasi Kerja	15
2.1.3 Jenis-Jenis Motivasi Kerja.....	16
2.1.4 Tujuan Motivasi Kerja.....	16
2.1.5 Indikator-Indikator Motivasi Kerja	17
2.2 Kepemimpinan Transformasional.....	18
2.2.1 Definisi Kepemimpinan Transformasional	18
2.2.2 Indikator-Indikator Kepemimpinan Transformasional	19
2.3 Kinerja Karyawan	20
2.3.1 Definisi Kinerja Karyawan.....	20
2.3.2 Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan.....	22
2.3.3 Evaluasi Kinerja Karyawan	23
2.3.4 Kriteria untuk Mengukur Kinerja Karyawan.....	24

2.3.5	Indikator-Indikator Kinerja Karyawan.....	26
2.4	Penelitian Terdahulu	27
2.5	Kerangka Berpikir	30
2.6	Hipotesis Penelitian.....	32

BAB III METODE PENELITIAN

3.1	Desain Penelitian.....	33
3.2	Operasional Variabel	33
3.3	Populasi dan Sampel	35
3.3.1	Populasi	35
3.3.2	Sampel	35
3.4	Data Penelitian	36
3.4.1	Jenis dan Sumber Data	36
3.4.2	Teknik Pengumpulan Data	37
3.5	Metode Analisis Data	37
3.5.1	Analisis Deskriptif	37
3.5.2	Uji Kualitas Data.....	38
3.5.3	Uji Asumsi Dasar	40
3.5.4	Uji Asumsi Klasik	41
3.6	Pengujian Hipotesis.....	42
3.6.1	Uji T (Regresi Parsial).....	42
3.6.2	Uji F (Regresi Simultan).....	43
3.6.3	Uji Regresi Linear Berganda	44
3.6.4	Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	45
3.7	Lokasi dan Jadwal Penelitian.....	46
3.7.1	Lokasi Penelitian.....	46
3.7.2	Jadwal Penelitian.....	46

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1	Profil Responden.....	48
4.1.1	Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	48
4.1.2	Deskripsi Responden Berdasarkan Usia.....	49
4.1.3	Deskripsi Responden Berdasarkan Divisi	50
4.1.4	Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja	51
4.2	Hasil Penelitian	52
4.2.1	Analisis Deskriptif	52
4.2.1.1	Variabel Motivasi Kerja (X_1).....	52
4.2.1.2	Variabel Kepemimpinan Transformasional (X_2).....	55
4.2.1.3	Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	57
4.2.2	Hasil Uji Kualitas Data.....	59
4.2.2.1	Hasil Uji Validitas Instrumen	59
4.2.2.2	Hasil Uji Reliabilitas Instrumen.....	61
4.2.3	Hasil Uji Asumsi Dasar	63

4.2.3.1	Hasil Uji Multikolinearitas	65
4.2.3.2	Hasil Uji Heteroskedastisitas	66
4.2.4	Hasil Uji Pengaruh	67
4.2.4.1	Analisis Regresi Linear Berganda.....	67
4.2.4.2	Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	69
4.2.5	Hasil Uji Hipotesis	70
4.2.5.1	Hasil Uji T (Regresi Parsial).....	70
4.2.5.2	Hasil Uji F (Regresi Simultan)	71
4.3	Pembahasan	72
4.3.1	Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT United Sindo Perkasa.....	72
4.3.2	Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan di PT United Sindo Perkasa.....	73
4.3.3	Pengaruh motivasi kerja dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan di PT United Sindo Perkasa	74
 BAB V SIMPULAN DAN SARAN		
5.1	Simpulan.....	75
5.2	Saran.....	76
 DAFTAR PUSTAKA		
77		
DAFTAR RIWAYAT HIDUP		
SURAT KETERANGAN PENELITIAN		
SURAT PERSETUJUAN PENELITIAN		
LAMPIRAN		

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 1.1	Tingkat Jumlah Karyawan dan Absensi Karyawan PT United Sindo Perkasa Bulan Januari – Oktober Tahun 2016	5
Tabel 1.2	Data <i>Turnover</i> Karyawan PT United Sindo Perkasa Bulan Januari – Oktober Tahun 2016	6
Tabel 1.3	Data Penilaian Kinerja Karyawan PT United Sindo Perkasa Bulan Januari – Oktober Tahun 2016	8
Tabel 3.1	Operasionalisasi Variabel	35
Tabel 3.2	Jadwal Kegiatan Penelitian	47
Tabel 4.1	Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	49
Tabel 4.2	Identitas Responden Berdasarkan Usia.....	50
Tabel 4.3	Identitas Responden Berdasarkan Divisi	51
Tabel 4.4	Identitas Responden Berdasarkan Lama Bekerja	52
Tabel 4.5	Kriteria Analisis Deskriptif.....	53
Tabel 4.6	Hasil Analisis Deskripsi Variabel X_1	54
Tabel 4.7	Hasil Analisis Deskripsi Variabel X_2	56
Tabel 4.8	Hasil Analisis Deskripsi Variabel Y	58
Tabel 4.9	Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja	61
Tabel 4.10	Hasil Uji Validitas Kepemimpinan Transformasional	61
Tabel 4.11	Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan	62
Tabel 4.12	Indeks Koefisien Reliabilitas	63
Tabel 4.13	Hasil Uji Reliabilitas.....	63
Tabel 4.14	Kolmogorov-Smirnov	65
Tabel 4.15	Hasil Uji Multikolinearitas.....	66
Tabel 4.16	Hasil Uji Heteroskedastisitas	68
Tabel 4.17	Hasil Uji Koefisien Determinasi	70
Tabel 4.18	Hasil Uji T	71
Tabel 4.19	Hasil Uji F	73

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Berpikir	32
Gambar 4.1 Hasil Analisis Deskripsi Variabel X_1	54
Gambar 4.2 Hasil Analisis Deskripsi Variabel X_2	56
Gambar 4.3 Hasil Analisis Deskripsi Variabel Y	59
Gambar 4.4 Histogram.....	64
Gambar 4.5 Diagram Normal P-P Plot Regression Standardized.....	65
Gambar 4.6 Diagram Regression Standardized Residual Scatterplot	67

DAFTAR RUMUS

	Halaman
Rumus 3.1 Sampel.....	36
Rumus 3.2 Uji Validitas	40
Rumus 3.3 Uji Reliabilitas.....	41
Rumus 3.4 Uji T (Regresi Parsial)	44
Rumus 3.5 Uji F (Regresi Simultan)	45
Rumus 3.6 Analisis Regresi Linear Berganda	45
Rumus 4.1 Analisis Regresi Linear Berganda	69

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I	Penelitian Terdahulu
Lampiran II	Data Internal Perusahaan
Lampiran III	Kuesioner
Lampiran IV	Hasil Kuesioner
Lampiran V	Output SPSS
Lampiran VI	Tabel R
Lampiran VII	Tabel T
Lampiran VIII	Tabel F

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Tugas manajemen sumber daya manusia adalah menciptakan tenaga kerja yang produktif, efektif dan memberikan kontribusi yang baik bagi perusahaan.

Mengelola sumber daya manusia dalam organisasi sangatlah penting. Dimana sumber daya manusia sangat dibutuhkan dalam suatu organisasi untuk sebuah kemajuan organisasi tersebut. Sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan penentu yang sangat penting bagi keefektifan berjalannya kegiatan di dalam organisasi. Sebuah organisasi dituntut untuk mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada. Kualitas sumber daya manusia banyak ditentukan oleh sejauh mana sistem yang ada di organisasi atau perusahaan mampu menunjang dan memuaskan keinginan baik dari pegawai maupun dari organisasi atau perusahaan.

Menurut Permansari (2013: 1), salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan adalah kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2011: 94).

Suatu kinerja merupakan suatu istilah yang secara umum digunakan untuk sebagian atau seluruh tindakan dari suatu organisasi pada suatu periode dengan referensi pada sejumlah standar seperti biaya masa lalu atau yang diproyeksikan dengan dasar efisiensi, pertanggung jawaban atau akuntabilitas suatu manajemen.

Kinerja dapat dijadikan sebagai dasar dalam peningkatan pekerjaan (promosi pekerjaan), kenaikan kompensasi, mutasi dan pemberhentian kerja. Melalui proses penilaian kinerja dapat diketahui hasil dari organisasional tersebut, tercapai atau tidaknya tujuan organisasi.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi. Motivasi merupakan dorongan atau daya penggerak. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan (Hasibuan, 2012: 141). Sedangkan Fahmi, (2014: 190) menyatakan motivasi merupakan aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan.

Motivasi bagi suatu perusahaan sangat memegang pengaruh yang amat penting untuk kemajuan perusahaan. Dimana perusahaan akan mendapatkan sesuatu sesuai dengan yang diharapkan. Terlepas dari hal itu tentu suatu motivasi sangat dibutuhkan bagi setiap perusahaan guna untuk memberikan semangat dan bimbingan kepada para karyawan. Selain itu motivasi bagi suatu perusahaan penting untuk memajukan persaingan yang sehat dikalangan para usahawan. Ketika sebuah perusahaan membutuhkan suatu harapan untuk kemajuan. Suatu upaya untuk menjadikan perusahaan menjadi besar dan sukses adalah diantaranya

dengan adanya suatu motivasi yang kuat untuk mencapai tujuan bersama. Sebagaimana hal tersebut sesuai dengan ungkapan dari pengertian motivasi di atas.

Motivasi merupakan tanggung jawab dari kedua belah pihak yaitu perusahaan dan karyawan. Seorang karyawan, tidak boleh hanya mengharap perusahaan memberikan motivasi. Sebaliknya, pemilik perusahaan tidak boleh hanya menyuruh karyawan untuk memiliki motivasi kerja. Keduanya harus proaktif membangkitkan motivasi kerja karyawan sebab akan memberikan pengaruh positif bagi keduanya.

Selain motivasi, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepemimpinan. Yukl (2009: 8) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah proses untuk mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama.

Memahami sikap dan perilaku individu sangat penting untuk mendukung efektivitas organisasi. Salah satu faktor penting untuk mendorong agar organisasi dapat berjalan secara efektif adalah kepemimpinan. Menurut Burns (1978) dalam Ulum (2012: 58), salah satu model yang dikembangkan adalah kepemimpinan yang bersifat “transformasional”. Kepemimpinan yang bersifat transformasional adalah kepemimpinan yang mempunyai dimensi; kharismatik, stimulus intelektual, konsiderasi individual, sumber inspirasi serta idealisme. Konsep dan praktik kepemimpinan transformasional dikembangkan sebagai jawaban atas keterbatasan konsep-konsep kepemimpinan yang telah ada dalam mengelola sumber daya manusia, organisasi dalam lingkungan yang mengalami perubahan-perubahan.

Kepemimpinan transformasional pada umumnya mempunyai dampak yang positif terhadap komitmen karyawan. Suatu organisasi akan berhasil atau bahkan gagal sebagian besar ditentukan oleh kepemimpinan. Dalam hal ini model kepemimpinan transformasional akan memainkan peranan yang sangat penting bagi setiap organisasi.

Penelitian ini mengambil obyek penelitian pada PT United Sindo Perkasa yang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang industri perkapalan khususnya dalam pembuatan dan perbaikan kapal. Dalam aktivitas kerjanya, PT United Sindo Perkasa selalu menekankan kepada sumber daya manusia untuk mencapai kinerja yang baik. PT United Sindo Perkasa merupakan cabang perusahaan dari PT Jetlee Shipbuilding & Engineering (JSE) yang terletak di Singapura, yang didirikan pada tahun 2006 di Jalan Raya Pelabuhan Lama, Kabil, Batam.

Jenis kapal yang diproduksi oleh PT United Sindo Perkasa antara lain adalah kapal tongkang, *tug boat* dan *barge*. Klien dari PT United Sindo Perkasa sendiri berasal dari dalam negeri maupun luar negeri. Beberapa produk yang telah diluncurkan adalah USP 10, USP 11, USP 15, SSE Imelda, Princess Marry, Kinoa 4307, Golden Venture, Golden Vision dan Wantas 17.

Kondisi perusahaan dalam beberapa bulan terakhir terutama yang berhubungan dengan kinerja karyawan digambarkan dengan tabel sebagai berikut.

Tabel 1.1 Tingkat Jumlah Karyawan & Absensi Karyawan
PT United Sindo Perkasa
Bulan Januari - Oktober Tahun 2016

Bulan	Jumlah Karyawan	Total Absen	Total Izin
Januari '16	224	11	28
Februari '16	209	10	37
Maret '16	198	5	47
April '16	184	8	30
Mei '16	169	5	36
Juni '16	158	6	44
Juli '16	152	3	77
Agustus '16	146	9	31
September '16	125	1	20
Oktober '16	118	6	40

Sumber : Sistem Internal PT United Sindo Perkasa

Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa terjadi penurunan jumlah karyawan dari bulan Januari sampai dengan bulan Oktober 2016 dan jumlah ketidakhadiran karyawan juga semakin meningkat. Peningkatan absensi ini diperburuk juga dengan semakin menurunnya minat karyawan untuk masuk bekerja. Hal tersebut menyebabkan pekerjaan tertunda sehingga kinerja karyawan ikut menurun. Karyawan yang berkeinginan untuk melakukan pindah kerja, biasanya ditandai dengan absensi yang semakin meningkat.

Absensi atau ketidakhadiran karyawan yang meningkat setiap bulan, salah satunya disebabkan oleh pimpinan/atasan yang sering melanggar kontrak perjanjian yang telah disepakati. Kontrak perjanjian yang telah diberikan pemimpin kepada karyawannya seperti mendapat penghargaan jika mengerjakan suatu pekerjaan sesuai dengan waktu, tetapi penghargaan tersebut tidak diberikan ketika karyawan tersebut mengerjakannya tepat waktu. Hal ini menyebabkan

motivasi karyawan mengalami penurunan sehingga dapat menyebabkan penurunan dalam kinerja karyawan.

Selain dengan data absensi, kinerja karyawan juga dapat diukur dengan *turnover* karyawan yang terlalu tinggi. Suatu pekerjaan yang telah di laksanakan dalam lama waktu tertentu sangat membutuhkan seseorang yang sudah memahami kondisi pekerjaan tersebut untuk menyelesaikannya dengan baik. Keluar masuknya karyawan dapat mempengaruhi keberlangsungan pekerjaan tersebut. Dibawah ini merupakan data keluar masuknya karyawan PT United Sindo Perkasa dalam waktu beberapa bulan terakhir.

Tabel 1.2 Data *Turnover* Karyawan PT United Sindo Perkasa
Bulan Januari - Oktober Tahun 2016

Periode	Total Karyawan	Total Karyawan Keluar	Total Karyawan Masuk
Januari '16	224	18	3
Februari '16	209	11	0
Maret '16	198	22	8
April '16	184	15	0
Mei '16	169	11	0
Juni '16	158	6	0
Juli '16	152	6	0
Agustus '16	146	21	0
September '16	125	20	13
Oktober '16	118	5	30

Sumber : Sistem Internal PT United Sindo Perkasa

Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa terjadi penurunan jumlah karyawan yang sangat drastis dari bulan Januari sampai dengan bulan Oktober tahun 2016. Jumlah karyawan keluar juga sangat tinggi dibandingkan dengan jumlah karyawan yang masuk.

Penurunan jumlah karyawan secara terus menerus juga akan berdampak negatif bagi perusahaan karena dapat menghambat hasil produksi perusahaan. Jika

produksi atau kegiatan operasional perusahaan terganggu dikarenakan masalah *turnover* yang semakin tinggi, maka bisa mengakibatkan kerugian bagi perusahaan.

Kepemimpinan transformasional umumnya bersifat mengarahkan sehingga karyawan dapat merasa dirinya penting dalam suatu pekerjaan yang diberikan karena mereka dapat mengambil keputusan atas pekerjaan tersebut. Tetapi ada perbedaan dengan yang terjadi di PT United Sindo Perkasa, kepemimpinan di PT United Sindo Perkasa bersifat otoriter atau memaksakan kehendak dan selalu ikut campur tangan terhadap pekerjaan yang telah diberikan kepada bawahannya. Hal tersebut menyebabkan karyawan merasa hasil dari pekerjaan tersebut bukan hasil yang dikerjakannya sendiri. Dengan adanya pemikiran tersebut, semangat bekerja karyawan menjadi menurun dan produktivitas karyawan juga akan semakin menurun seiring dengan kinerja yang menurun. Kepemimpinan transformasional yang bermasalah dapat berpengaruh bagi kinerja dapat kita lihat dari tabel penilaian kinerja karyawan di bawah ini:

Tabel 1.3 Data Penilaian Kinerja Karyawan PT United Sindo Perkasa
Bulan Januari - Oktober Tahun 2016

Bulan	Skor Penilaian			
	A	B	C	D
Januari '16	25	50	100	49
Februari '16	30	25	99	55
Maret '16	25	30	81	62
April '16	27	37	90	30
Mei '16	24	38	42	65
Juni '16	20	43	57	38
Juli '16	20	40	77	15
Agustus '16	18	30	83	15
September '16	18	30	61	16
October '16	17	35	52	14

Sumber : Sistem Internal PT United Sindo Perkasa

Keterangan :

A = Sangat Baik

B = Baik

C = Cukup

D = Buruk

Dari tabel penilaian kinerja karyawan di atas, dapat dilihat bahwa kinerja karyawan masih cenderung tidak stabil. Jumlah karyawan dengan nilai cukup dan buruk merupakan jumlah tertinggi pada setiap bulannya. Penilaian yang dilakukan oleh PT United Sindo Perkasa mencakup segi kehadiran, keefektifan kerja karyawan, semangat kerja karyawan dan hasil pekerjaan karyawan. Penilaian kinerja ini dilakukan oleh HRD dan atasan langsung. Tingkat kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan sangatlah penting, karena akan berdampak positif bagi perusahaan dan diharapkan mampu untuk meningkatkan keefektifan dan efisiensi perusahaan.

Dengan penilaian tersebut dapat kita lihat bahwa kepemimpinan transformasional mempunyai besar tidaknya pengaruh terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan transformasional yang bermasalah dapat kita lihat dari keefektifan kerja karyawan, semangat kerja serta hasil pekerjaan karyawan yang menurun. Penurunan keefektifan karyawan, semangat kerja serta hasil pekerjaan dapat menyebabkan adanya penurunan dalam kinerja karyawan yang akan mempengaruhi produktivitas perusahaan.

Indikasi permasalahan di lapangan terletak pada kepuasan yang dirasa kurang dalam masalah kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan yang tidak efektif dan kurang memperhatikan karyawannya, biasanya menyebabkan perasaan tidak senang karyawan terhadap atasan yang diwujudkan dalam kurangnya semangat karyawan dalam menanggapi setiap tugas yang diberikan oleh pimpinan.

Dengan latar belakang tersebut diatas, penulis tertarik untuk mengangkat permasalahan tentang kinerja karyawan ini sebagai bahan penelitian dengan judul: “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan PT United Sindo Perkasa di Kota Batam.”

1.2 Identifikasi Masalah

Masalah penelitian tentu akan efektif apabila penulis memiliki informasi yang dapat dipercaya kebenarannya yaitu informasi yang didasarkan atas fakta yang diperoleh dengan cara yang benar. Sebelum kegiatan penelitian dilakukan

oleh peneliti, terlebih dahulu peneliti mengidentifikasi masalah-masalah penelitian yang di jumpai pada variabel penelitian, adalah sebagai berikut :

1. Terjadinya penurunan jumlah karyawan dan tingkat ketidakhadiran karyawan yang tinggi pada PT United Sindo Perkasa.
2. Absensi atau ketidakhadiran karyawan yang meningkat setiap bulan, salah satunya disebabkan oleh pimpinan/atasan yang sering melanggar kontrak perjanjian yang telah disepakati. Kontrak perjanjian yang telah diberikan pemimpin kepada karyawannya seperti mendapat penghargaan jika mengerjakan suatu pekerjaan sesuai dengan waktu, tetapi penghargaan tersebut tidak diberikan ketika karyawan tersebut mengerjakannya tepat waktu.
3. *Turnover* yang terlalu tinggi mencerminkan bahwa kurangnya motivasi bagi karyawan sehingga karyawan lebih memilih untuk keluar dari perusahaan dan mencari pekerjaan yang lain.
4. Kepemimpinan transformasional yang tidak efektif dan kurang memperhatikan karyawannya, biasanya menyebabkan perasaan tidak senang karyawan terhadap atasan yang diwujudkan dalam kurangnya semangat karyawan dalam menanggapi setiap tugas yang diberikan oleh pimpinan.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, penulis memandang perlu memberi batasan masalah secara jelas dan terfokus. Agar permasalahan dalam

penelitian ini tidak terlalu luas dan dapat memberikan gambaran yang tegas, maka penulis membatasi masalah, yaitu :

1. Pengaruh motivasi kerja dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan di PT United Sindo Perkasa.
2. Objek Penelitian adalah seluruh karyawan staff di PT United Sindo Perkasa di kota Batam.
3. Penelitian ini dilakukan di PT United Sindo Perkasa yang berlokasi di daerah Kabil di kota Batam.

1.4 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimanakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT United Sindo Perkasa?
2. Bagaimanakah pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan di PT United Sindo Perkasa?
3. Bagaimanakah pengaruh motivasi kerja dan kepemimpinan transformasional secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di PT United Sindo Perkasa?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan didalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT United Sindo Perkasa.

2. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan di PT United Sindo Perkasa.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan kepemimpinan transformasional secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di PT United Sindo Perkasa.

1.6 Manfaat Penelitian

Setiap mahasiswa khususnya penulis yang melakukan penelitian pada suatu objek sangat mengharapkan agar hasil dari penelitian yang dilakukan ini dapat bermanfaat bagi semua kalangan yang membutuhkan. Manfaat-manfaat tersebut antara lain:

1.6.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat bermanfaat sebagai bahan referensi kepada pembaca atau peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian yang sama dimasa mendatang, sebagai tambahan ilmu pengetahuan bagi pembaca, menambah wawasan secara ilmiah dalam bidang ilmu manajemen dan mengimplementasikan teori yang sudah diterima ke dalam dunia bisnis yang nyata serta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana.

1.6.2 Manfaat Praktisi

Memberikan masukan-masukan pada perusahaan bahwa pentingnya motivasi kerja dan kepemimpinan transformasional yang diberikan dari perusahaan kepada karyawannya demi meningkatkan kinerja karyawan dalam

bekerja dengan begitu pula, akan membantu perusahaan dalam menjalani tugas yang telah diberikan untuk kemajuan perusahaan tersebut. Dan mengetahui sampai sejauhmana kualitas ataupun kemampuan mahasiswa dalam mengimplentasikan teori yang ditelitinya ke dalam dunia bisnis yang sebenarnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Motivasi Kerja

2.1.1 Definisi Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata latin “*Movere*” yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan (Hasibuan, 2012: 141).

Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan (Hasibuan, 2012: 141).

Fahmi (2014: 190) menyatakan bahwa motivasi merupakan aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan. Suatu organisasi pada saat awal atau bahkan di saat organisasi tersebut sedang mengalami permasalahan maka motivasi memiliki kedudukan dalam memosisikan dirinya sebagai bagian yang mampu mengatasi semua itu.

Newstrom (2011) mengemukakan bahwa motivasi kerja adalah hasil dari kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan perkerja memilih jalan bertindak yang sesuai dan menggunakan periode tertentu. Idealnya, perilaku ini akan diarahkan pada pencapaian tujuan organisasi (Wibowo, 2016: 110).

2.1.2 Bentuk-Bentuk Motivasi Kerja

Bentuk-bentuk motivasi kerja yang sering dilakukan suatu organisasi atau perusahaan menurut Feriyanto dan Triana (2015: 80) adalah :

1. Kompensasi Bentuk Uang

Salah satu bentuk yang paling sering diberikan kepada karyawan adalah berupa kompensasi. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan biasanya berwujud uang.

2. Pengarahan dan Pengendalian

Pengarahan dimaksudkan menentukan bagi karyawan mengenai apa yang harus mereka kerjakan dan apa yang tidak harus mereka kerjakan. Sedangkan pengendalian dimaksud dengan menentukan bahwa karyawan harus mengerjakan hal-hal yang telah diinstruksikan.

3. Penetapan Pola Kerja yang Efektif

Penyesuaian yang efektif dari pola kerja pada kebutuhan karyawan yang meningkat tidak mungkin terjadi, minimum pada ukuran yang besar, tanpa perubahan besar dalam budaya intern perusahaan.

4. Kebajikan

Kebajikan dapat didefinisikan sebagai suatu tindakan yang diambil dengan sengaja oleh manajemen untuk memengaruhi sikap atau perasaan pada karyawan. Dengan kata lain, kebajikan adalah usaha untuk membuat karyawan bahagia.

2.1.3 Jenis-Jenis Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2012: 150), jenis-jenis motivasi dibagi menjadi dua yaitu sebagai berikut:

1. Motivasi Positif, manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.
2. Motivasi Negatif, manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

2.1.4 Tujuan Motivasi Kerja

Motivasi Kerja memiliki beberapa tujuan seperti yang dikemukakan oleh Hasibuan (2012: 146) sebagai berikut :

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan.
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

2.1.5 Indikator-Indikator Motivasi Kerja

Menurut Newstrom (2011) dalam Wibowo (2016 : 110), indikator motivasi kerja dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Janji (*Engagement*)
Janji pekerja untuk menunjukkan tingkat antusiasme, inisiatif, dan usaha untuk meneruskan.
2. Komitmen (*Commitment*)
Komitmen adalah suatu tingkatan di mana pekerja mengikat dengan organisasi dan menunjukkan tindakan *organizational citizenship*.
3. Kepuasan (*Satisfaction*)
Kepuasan merupakan refleksi pemenuhan kontrak psikologis dan memenuhi harapan di tempat kerja.

4. Perputaran (*Turnover*)

Kecenderungan sikap atau tingkat dimana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan organisasi atau mengundurkan diri secara sukarela dari pekerjaannya.

2.2 Kepemimpinan Transformasional

2.2.1 Definisi Kepemimpinan Transformasional

Burns (1978) dalam Ulum (2012: 58) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional sebagai suatu proses dimana para pemimpin dan pengikut saling mendukung moralitas dan motivasi satu sama lain ke tingkat yang lebih tinggi. Unsur utama transformasi adalah kemampuan untuk menumbuhkan kebutuhan pengikut. Berfokus pada kebutuhan membuat para pemimpin bertanggung jawab kepada pengikut.

Pradana *et al.* (2013) dalam Ratnamiasih dan Warenih (2014: 121) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang memotivasi bawahannya dan mengubah individu meningkatkan dirinya agar lebih semangat didalam bekerja serta memberi dorongan untuk tidak mendahulukan kepentingan pribadi akan tetapi untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan transformasional merupakan kemampuan untuk memberikan inspirasi dan memotivasi para pengikutnya untuk mencapai hasil-hasil yang lebih besar daripada yang direncanakan secara orisinil dan untuk imbalan internal.

Kepemimpinan transformasional bukanlah kebalikan dari kepemimpinan transaksional. Kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan transaksional yang diperkaya. “Kepemimpinan Transformasional merupakan perluasan dari kepemimpinan transaksional.” (Bass dan Avolio, 1994 dalam Ulum, 2012: 58). Kita dapat mengatakan bahwa pemimpin transformasional adalah pemimpin transaksional yang juga karismatik.

Para pemimpin transformasional membuat para pengikut menjadi lebih menyadari kepentingan dan nilai dari pekerjaan dan membujuk pengikut untuk tidak mendahulukan kepentingan diri sendiri demi organisasi. Para pemimpin mengembangkan keterampilan dan keyakinan pengikut untuk menyiapkan mereka mendapatkan tanggung jawab yang lebih banyak dalam sebuah organisasi yang memberikan wewenang.

2.2.2 Indikator-Indikator Kepemimpinan Transformasional

Bass dan Avolio (2003) dalam Ulum (2012: 59) mengemukakan bahwa untuk menghasilkan produktivitas perusahaan supaya dapat tercapainya tujuan kepemimpinan transformasional, maka indikator yang dibutuhkan adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Ideal (*Idealized Influence*)

Perilaku pemimpin yang membuatnya dikagumi sehingga pegawai sangat memuji, mengagungkan, mengikuti dan mencontoh. Pemimpin menunjukkan keyakinan dan daya tarik kepada pengikutnya sehingga terjadi ikatan emosional pada tingkatan tertentu.

2. Motivasi Inspirasi (*Inspirational Motivation*)

Perilaku pemimpin mengartikulasikan visi yang mendorong dan member inspirasi pengikutnya. Pemimpin memberi tantangan kepada pengikut untuk memenuhi standar yang lebih tinggi, mengkomunikasikan optimisme tentang pencapaian tujuan masa depan dan memberi tugas yang berarti.

3. Stimulasi Intelektual (*Intellectual Stimulation*)

Pemimpin mengambil resiko dan meminta ide pengikutnya membangkitkan semangat dan mendorong kreativitas pengikutnya. Visi pemimpin menjadi kerangka pikir pengikut untuk menghubungkannya dengan pimpinan, organisasi dan sesama mereka serta tujuan organisasi.

4. Pertimbangan Individu (*Individualized Concideration or Individualized Attention*)

Pemimpin hadir ketika pengikut membutuhkan, pimpinan ini bertindak sebagai mentor, mendengar apa yang menjadi perhatian dan kebutuhan pengikut, termasuk kebutuhan dihormati dan menghargai kontribusi individual terhadap organisasi.

2.3 Kinerja Karyawan

2.3.1 Definisi Kinerja Karyawan

Wirawan (2009: 5) mengemukakan bahwa konsep kinerja merupakan singkatan dari energi kinerja yang padanannya dalam bahasa Inggris adalah *performance*. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau

indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja. Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2007) dalam Widodo (2015: 131), 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 seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya.

Amstrong dan Baron (1998) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu tertentu. Secara lebih tegas, kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi (Fahmi, 2014: 226).

Menurut Simanjuntak (2005) dalam Widodo (2015: 131), kinerja adalah tingkatan pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Simanjuntak juga mengartikan kinerja individu sebagai tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu.

Sedangkan Serdamayanti (2007) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur/dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan (Widodo, 2015: 133).

Bangun (2012: 231) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Dari pengertian tersebut, terkandung arti bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang yang memenuhi persyaratan yang telah ditetapkan. Kemudian kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

2.3.2 Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut Bangun (2012: 232), penilaian kinerja memiliki berbagai manfaat antara lain :

1. Evaluasi Antar Individu dalam Organisasi

Penilaian kinerja dapat bertujuan untuk menilai kinerja setiap individu dalam organisasi. Tujuan ini dapat memberi manfaat dalam menentukan jumlah dan jenis kompensasi yang merupakan hak bagi setiap individu dalam organisasi.

2. Pengembangan Diri Setiap Individu dalam Organisasi

Penilaian kinerja pada tujuan ini bermanfaat untuk pengembangan karyawan. Setiap individu dalam organisasi dinilai kinerjanya, bagi karyawan yang memiliki kinerja rendah perlu dilakukan pengembangan baik melalui pendidikan maupun pelatihan.

3. Pemeliharaan Sistem

Berbagai sistem yang ada dalam organisasi, setiap subsistem yang ada saling berkaitan antara satu subsistem dengan subsistem lainnya. Salah satu

subsistem yang tidak berfungsi dengan baik akan mengganggu jalannya subsistem yang lain. Oleh karena itu, sistem dalam organisasi perlu dipelihara dengan baik.

4. Dokumentasi

Penilaian kinerja akan memberi manfaat sebagai dasar tindak lanjut dalam posisi pekerjaan karyawan di masa akan datang. Manfaat penilaian kinerja disini berkaitan dengan keputusan-keputusan manajemen sumber daya manusia, pemenuhan secara legal manajemen sumber daya manusia, dan sebagai kriteria untuk pengujian validitas.

2.3.3 Evaluasi Kinerja Karyawan

Suatu proses kinerja, apabila telah selesai dilaksanakan, akan memberikan hasil kinerja atau prestasi kerja. Suatu proses kinerja dapat dikatakan selesai apabila telah mencapai suatu target yang telah ditetapkan sesuai sebelumnya. Pelaksanaan evaluasi kinerja juga dilakukan melalui beberapa tahap, menurut Simanjuntak (2011: 147) pelaksanaan evaluasi kerja dilakukan melalui lima tahapan yaitu :

1. Menghimpun semua informasi yang berkaitan dengan kinerja dimaksud, baik menyangkut kinerja perorangan atau kelompok, maupun menyangkut kinerja unit kerja atau kinerja perusahaan secara keseluruhan. Informasi tersebut harus diseleksi dan dipilih hanya yang betul-betul mempunyai keterkaitan dengan kinerja yang dimaksud.

2. Mendeskripsikan unsur kinerja yang dari setiap informasi yang dihimpun, sehingga jelas terlihat besaran kinerja sebagaimana termuat dalam informasi tersebut.
3. Membuat kajian atas kinerja, serta membandingkannya dengan tolak ukur atau sasaran yang harus dicapai.
4. Menarik kesimpulan dari pelaksanaan penilaian.
5. Merumuskan saran-saran tidak lanjut.

2.3.4 Kriteria untuk Mengukur Kinerja Karyawan

Setiap indikator kinerja diukur berdasarkan kriteria standar tertentu. Dalam mengukur kinerja, terdapat kriteria atau ukuran. Kriteria yang dikemukakan Wirawan (2009: 69) sebagai berikut:

1. Kuantitatif (seberapa banyak)
Ukuran kuantitatif merupakan ukuran paling mudah untuk disusun dan diukur, yaitu hanya dengan menghitung seberapa banyak unit keluaran kinerja harus dicapai dalam kurun waktu tertentu.
2. Kualitatif (seberapa baik)
Kriteria ini melukiskan seberapa baik atau seberapa lengkap hasil harus dicapai. Kriteria ini antara lain mengemukakan akurasi, presisi, penampilan (kecantikan dan ketampanan), kemanfaatan atau efektivitas, Standar kualitas dapat diekspresikan sebagai tingkat kesalahan seperti jumlah presentase kesalahan yang diperbolehkan per unit hasil kerja.
3. Ketepatan waktu pelaksanaan tugas atau penyelesaian produk

Kriteria ini merupakan kriteria yang menentukan keterbatasan waktu untuk memproduksi suatu produk, memuat sesuatu atau melayani sesuatu.

4. Efektivitas penggunaan sumber organisasi

Kriteria ini merupakan kriteria yang digunakan jika untuk mengerjakan suatu pekerjaan disyaratkan menggunakan jumlah sumber tertentu, seperti uang dan bahan baku.

5. Cara melakukan pekerjaan

Kriteria ini digunakan sebagai standar kinerja jika kontak personal, sikap personal, atau perilaku karyawan merupakan faktor penentu keberhasilan melaksanakan pekerjaan.

6. Efek atas suatu upaya

Kriteria ini merupakan pengukuran yang diekspresikan akibat akhir yang diharapkan akan diperoleh dengan bekerja.

7. Metode melaksanakan tugas

Standar yang digunakan jika ada undang-undang, kebijakan, prosedur standar, metode, dan peraturan untuk menyelesaikan tugas atau jika cara pengecualian ditentukan tidak dapat diterima.

8. Standar sejarah

Standar sejarah adalah standar yang menyatakan hubungan antara standar masa lalu dengan standar sekarang. Standar masa sekarang dinyatakan lebih tinggi atau lebih rendah daripada standar masa lalu dalam pengertian kuantitas dan kualitas.

9. Standar nol atau absolut

Standar nol atau absolut merupakan standar yang menyatakan tidak akan terjadi sesuatu. Standar ini dipakai jika tidak ada alternatif lain.

2.3.5 Indikator-Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Serdamayanti (2007) dalam Widodo (2015 : 133), indikator kinerja dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Prestasi Kerja

Hasil kerja pegawai dalam menjalankan tugas, baik secara kualitas maupun kuantitas kerja.

2. Keahlian

Tingkat kemampuan teknis yang dimiliki oleh pegawai dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya. Keahlian ini bisa dalam bentuk kerjasama, komunikasi, insentif dan sebagainya.

3. Perilaku

Sikap dan tingkah laku pegawai yang melekat pada dirinya dan dibawa dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Pengertian perilaku disini juga mencakup kejujuran, tanggung jawab dan disiplin.

4. Kepemimpinan

Aspek kemampuan manajerial dan seni dalam memberikan pengaruh kepada orang lain untuk mengoordinasikan pekerjaan secara tepat dan cepat, termasuk pengambilan keputusan, dan penentuan prioritas.

2.4 Penelitian Terdahulu

Pengaruh motivasi kerja dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan terlebih dahulu sudah pernah diteliti oleh beberapa ahli. Penelitian terdahulu tentang pengaruh tersebut mendapatkan hasil yang berbeda-beda. Dari beberapa penelitian terdahulu tersebut, terdapat hasil yang menyatakan bahwa motivasi kerja dan kepemimpinan transformasional berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, tetapi juga terdapat hasil yang menyatakan bahwa pengaruh antara variabel tersebut tidak signifikan. Berikut diuraikan beberapa hasil penelitian terdahulu.

1. Joulanda Tambigon, Bernhard Tewal dan Petrus Tumade (2014)

Jurnal penelitian yang diteliti berjudul Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Efektivitas Komunikasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Wilayah V PT. Pegadaian (Persero) Manado. Dimana variabel bebas terdiri dari kepemimpinan transformasional, efektivitas komunikasi Dan motivasi, sedangkan variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan. Metode analisis yang digunakan adalah metode analisis regresi linear berganda. Hasil yang diperoleh dari penelitian tersebut yaitu kepemimpinan transformasional, efektivitas komunikasi dan motivasi secara bersama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Wilayah V PT. Pegadaian (Persero) Manado. Di mana kepemimpinan transformasional berpengaruh sebesar 12,4% , efektivitas komunikasi berpengaruh sebesar 11%, dan motivasi berpengaruh sebesar 37,1% terhadap kinerja karyawan. Secara keseluruhan, 14,5% kinerja karyawan

dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional, efektivitas komunikasi, dan motivasi.

2. Aurelia Potu (2013)

Jurnal penelitian yang diteliti berjudul *Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo Dan Maluku Utara Di Manado*. Dimana variabel bebas terdiri dari kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja, sedangkan variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan. Metode analisis yang digunakan adalah metode analisis regresi berganda. Hasil yang diperoleh dari penelitian tersebut yaitu kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Wilayah Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo Dan Maluku Utara Di Manado. Di mana kepemimpinan berpengaruh sebesar 55,4% , motivasi berpengaruh sebesar 27,9%, dan lingkungan kerja berpengaruh sebesar 28,7% terhadap kinerja karyawan. Secara keseluruhan, 65,9% kinerja karyawan dipengaruhi oleh kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja.

3. Ina Ratnamiasih dan Warenih (2014)

Jurnal penelitian yang diteliti berjudul *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional pada Kinerja Pegawai Bappeda Kota Bandung*. Dimana variabel bebas terdiri dari kepemimpinan transformasional dan transaksional, sedangkan variabel terikatnya yaitu kinerja pegawai. Metode analisis yang digunakan adalah metode analisis regresi linear berganda. Hasil yang diperoleh dari penelitian tersebut yaitu kepemimpinan transformasional dan

transaksional berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Bappeda Kota Bandung. Di mana kepemimpinan transformasional berpengaruh sebesar 11,2%, dan kepemimpinan transaksional berpengaruh sebesar 22,9% terhadap kinerja pegawai. Secara keseluruhan, 34,1% kinerja pegawai dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional.

4. Rahmila Sari, Mahlia Muis dan Nurdjannah Hamid (2012)

Jurnal penelitian yang diteliti berjudul Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Makassar. Dimana variabel bebas terdiri dari kepemimpinan, motivasi, dan stres kerja, sedangkan variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan. Metode analisis yang digunakan adalah metode analisis regresi linear berganda. Hasil yang diperoleh dari penelitian tersebut yaitu kepemimpinan, motivasi dan stress kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Makassar. Di mana kepemimpinan berpengaruh sebesar 52,8% , motivasi berpengaruh sebesar 45%, dan stres kerja berpengaruh sebesar 22,9% terhadap kinerja karyawan. Secara keseluruhan, 34,5% kinerja karyawan dipengaruhi oleh kepemimpinan, motivasi, dan stres kerja.

5. Maulizar, Said Musnadi dan Mukhlis Yunus (2012)

Jurnal penelitian yang diteliti berjudul Pengaruh Kepemimpinan Transaksional Dan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Banda. Dimana variabel bebas terdiri dari kepemimpinan transaksional dan transformasional, sedangkan variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan. Metode analisis yang digunakan adalah metode analisis regresi linear

berganda. Hasil yang diperoleh dari penelitian tersebut yaitu kepemimpinan transformasional dan transaksional berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Banda. Di mana kepemimpinan transaksional berpengaruh sebesar 54,7%, dan kepemimpinan transformasional berpengaruh sebesar 23,3% terhadap kinerja karyawan. Secara keseluruhan, 31% kinerja karyawan dipengaruhi oleh kepemimpinan transaksional dan kepemimpinan transformasional.

Untuk penelitian terdahulu yang selanjutnya akan dilampirkan dalam Lampiran I Penelitian Terdahulu..

2.5 Kerangka Berpikir

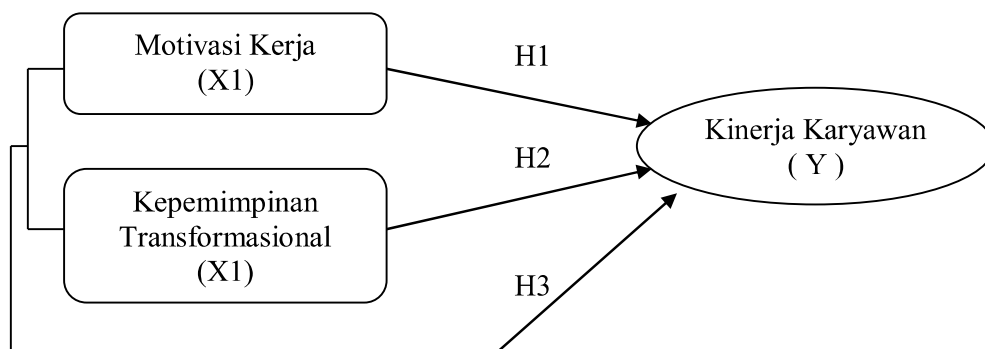
Dari kajian teori Hasibuan (2012: 141) menyatakan bahwa motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan, hal tersebut dapat diartikan bahwa motivasi memiliki pengaruh penting terhadap kinerja karyawan.

Sama halnya dengan kepemimpinan transformasional, teori Pradana *et al.* (2013) dalam Ratnamiasih dan Warenih (2014: 121) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang memotivasi bawahannya dan mengubah individu meningkatkan dirinya agar lebih semangat didalam bekerja serta memberi dorongan untuk tidak mendahulukan kepentingan pribadi akan tetapi untuk mencapai tujuan organisasi. Hal tersebut juga dapat diartikan bahwa peningkatan semangat kerja dan dorongan yang terjadi tersebut

dapat juga pula meningkatkan kinerja seorang karyawan, maka dapat dinilai bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh penting terhadap kinerja karyawan.

Menurut beberapa penelitian terdahulu, motivasi kerja dan kepemimpinan transformasional memiliki hubungan yang erat dengan kinerja karyawan. Menurunnya motivasi karyawan dapat disebabkan karena kurangnya perhatian perusahaan terhadap karyawan, oleh karena itu perusahaan harus membuat sebuah sistem “*reward*” yang baik untuk karyawan sehingga mereka dapat termotivasi untuk bekerja dan menghasilkan karya yang baik. Karyawan akan termotivasi jika mendapatkan pujian dari pimpinan, perhatian dari pimpinan, dan juga mendapatkan bonus dan tunjangan dari perusahaan.

Kepemimpinan transformasional juga mempunyai peran penting terhadap kinerja karyawan. Kualitas pemimpin tidak ditentukan oleh besar atau kecilnya hasil yang dicapainya, tetapi ditentukan oleh kemampuan pemimpin mencapai hasil tersebut dengan perantaraan orang lain, yaitu melalui bawahan-bawahannya, serta pengaruh yang dipancarkan oleh pemimpin terhadap bawahannya. Pemimpin harus mampu menggerakkan bawahannya agar mereka bekerja dengan semangat untuk mencapai kinerja yang baik. Maka dari itu, peneliti memperoleh kerangka berpikir sebagai berikut.



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

2.6 Hipotesis Penelitian

Adapun hipotesis penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. H₁ Diduga ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT United Sindo Perkasa.
2. H₂ Diduga ada pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan di PT United Sindo Perkasa.
3. H₃ Diduga ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan di PT United Sindo Perkasa.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Menurut Efferin *et al.* (2008: 48), desain penelitian merupakan *framework* dari suatu penelitian ilmiah. Desain penelitian yang baik akan menjadi penentuan keberhasilan serta kualitas dari suatu penelitian ilmiah. Selain itu, desain penelitian pada dasarnya juga mencerminkan standar mutu yang hendak diraih oleh peneliti, dalam arti, pembaca dapat dengan mudah menilai kualitas dari suatu penelitian hanya dengan mencermati desain studi suatu penelitian.

Desain penelitian dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang menekankan pada pengujian teori-teori, dan/atau hipotesis-hipotesis melalui pengukuran variabel-variabel penelitian dalam angka dan melakukan analisis data dengan prosedur statistik dan/atau permodelan matematis (Efferin *et al.*, 2008: 47). Penelitian ini menguji hubungan antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Penelitian ini menjelaskan pengaruh Motivasi Kerja (X_1) dan Kepemimpinan Transformasional (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

3.2 Operasional Variabel

Variabel yang digunakan dalam penelitian ada 2 (dua) macam yakni yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Adapun yang merupakan variabel independen (bebas) adalah motivasi kerja (X_1) dan kepemimpinan transformasional (X_2). Sedangkan variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y). Penjelasan dari variabel penelitian dapat dilihat dalam tabel 3.1 sebagai berikut :

Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	No/Kode Kuisisioner	Skala
Motivasi Kerja (X1)	Motivasi kerja adalah hasil dari kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan perkerja memilih jalan bertindak yang sesuai dan menggunakan periode tertentu (Newstrom, 2011 dalam Wibowo, 2016: 110)	1. Janji	X _{1.1}	Likert
		2. Komitmen	X _{1.2}	
		3. Kepuasan	X _{1.3}	
		4. Perputaran	X _{1.4}	
Kepemimpinan Transformasional (X2)	Kepemimpinan transformasional merupakan perluasan dari kepemimpinan transaksional (Bass dan Avolio, 1994 dalam Ulum, 2012: 58)	1. Pengaruh Ideal	X _{2.1}	Likert
		2. Motivasi Inspirasi	X _{2.2}	
		3. Stimulasi Intelektual	X _{2.3}	
		4. Pertimbangan Individu	X _{2.4}	
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja merupakan hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur/dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan (Sedarmayanti, 2007 dalam Widodo, 2015: 133)	1. Prestasi Kerja	Y _{1.1}	Likert
		2. Keahlian	Y _{1.2}	
		3. Perilaku	Y _{1.3}	
		4. Kepemimpinan	Y _{1.4}	

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2013: 80), populasi adalah sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT United Sindo Perkasa yang berjumlah 143 orang karyawan.

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2013: 81), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik pengambilan acak sederhana (*Simple Random Sampling*). Penarikan sampel ditentukan dengan menggunakan Slovin dengan tingkat kesalahan 5% (Noor, 2011: 158) sebagai berikut:

$$\eta = \frac{N}{1 + N \cdot e^2}$$

Rumus 3.1 Sampel

Sumber : Sugiyono (2013: 81)

Keterangan:

η = Jumlah elemen/anggota sampel

N = Jumlah elemen/anggota populasi

E = Error level (tingkat kesalahan) (catatan: umumnya digunakan 1% atau 0,01, 5% atau 0,05, dan 10% atau 0,10 (*catatan dapat dipilih oleh peneliti*)).

Sehingga sampel dapat dihitung dengan cara:

$$\begin{aligned}
 n &= \frac{N}{1 + N \cdot e^2} \\
 n &= \frac{143}{1 + 143 (5\%)^2} \\
 n &= \frac{143}{1 + 143 (0,05)^2} \\
 n &= \frac{143}{1 + 0,3575} \\
 n &= \frac{143}{1,3575} \\
 n &= 105,34
 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan, maka jumlah sampel diperoleh 105.34 dibulatkan menjadi 105 responden. Jadi sampel dalam penelitian ini adalah 105 responden atau ($n = 105$).

3.4 Data Penelitian

3.4.1 Jenis dan Sumber Data

Data yang dikumpulkan sebagai bahan penelitian ini terdiri dari :

1. Data Primer

Data yang diperoleh langsung dari sumber yang bersangkutan, dengan membagikan kuesioner kepada semua karyawan di PT United Sindo Perkasa.

2. Data Sekunder

Data sekunder data yang diperoleh secara resmi dari perusahaan seperti data perusahaan serta teori-teori yang diperoleh dari buku-buku dan literatur-literatur lainnya yang berhubungan dengan objek penelitian.

3.4.2 Teknik Pengumpulan Data

Dalam teknik pengumpulan data ini penulis menggunakan salah satu pendekatan teknis, yaitu metode kuesioner. Menurut Sugiyono (2013: 142), metode kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden.

3.5 Metode Analisis Data

Dalam setiap penelitian, masalah penggunaan alat pengukur (*instrumen*) perlu mendapat perhatian agar dapat diharapkan bahwa hasil yang diperoleh adalah benar dan dapat mencerminkan keadaan yang sesungguhnya dari masalah yang diselidiki.

3.5.1 Analisis Deskriptif

Setelah ditetapkan indikator dari variabel yang ada, maka langkah selanjutnya adalah mengadakan pengukuran atas variabel-variabel tersebut. Adapun pengukuran yang digunakan untuk mengukur tanggapan responden

adalah dengan menggunakan skala likert. Dalam Sugiyono (2013: 93), skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif. Untuk keperluan dianalisis kuantitatif, maka jawaban itu dapat diberi skor misalnya:

1. Sangat setuju diberi skor (5)
2. Setuju diberi skor (4)
3. Ragu-ragu diberi skor (3)
4. Tidak setuju diberi skor (2)
5. Sangat tidak setuju diberi skor (1)

3.5.2 Uji Kualitas Data

Untuk mempermudah pengujian validitas dan reliabilitas butir-butir pertanyaan penelitian, pembentukan garis regresi beserta pengujian hipotesis penelitian menggunakan alat bantu SPSS versi 21.

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk memastikan bahwa masing-masing pertanyaan akan terklarifikasi pada variabel-variabel yang telah ditentukan. Dalam menentukan kelayakan atau tidaknya suatu item yang akan digunakan biasanya dilakukan uji signifikansi koefisien korelasi pada taraf 0.05. Artinya suatu item dianggap memiliki tingkat keberterimaan atau valid jika memiliki korelasi signifikan terhadap skor total item.

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{(n\sum X^2 - (\sum X)^2)(n\sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Sumber : Wibowo (2012: 37)

Rumus 3.2 Uji Validitas

Keterangan:

r = koefisien korelasi

x = skor item

y = skor total dari y

n = jumlah banyaknya subjek

Nilai uji akan dibuktikan dengan menggunakan uji dua sisi pada taraf signifikan 0,05. Kriteria diterima dan tidaknya suatu data valid atau tidak, jika: Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ maka item-item pada pertanyaan dinyatakan berkorelasi signifikan terhadap skor total item tersebut, maka item dinyatakan valid. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka item-item pada pertanyaan dinyatakan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total item tersebut, maka item dinyatakan tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Metode uji yang sering digunakan pada skala likert adalah metode *cronbach's alpha*. Data dikatakan reliabel apabila r alpha positif dan r alpha > r tabel $df = (\alpha, n-2)$. Untuk mencari besaran angka reliabilitas dengan menggunakan metode *conbrach alpha* dapat digunakan suatu rumus sebagai berikut:

$$r = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum x a_b^2}{a_1^2} \right] \quad \text{Rumus 3.3 Uji Reliabilitas}$$

Sumber : Wibowo (2012: 52)

Keterangan:

r = reliabilitas intrumen

k = banyaknya item pertanyaan atau pernyataa

$\sum x a_b^2$ = jumlah varian butir

a_1^2 = jumlah varian total

3.5.3 Uji Asumsi Dasar

Uji asumsi dasar ini terdiri dari uji normalitas. Uji normalitas data ini dilakukan guna mengetahui apakah nilai residu (perbedaan yang ada) yang diteliti memiliki distribusi normal atau tidak normal (Wibowo, 2012: 61). Nilai residu yang berdistribusi normal akan membentuk suatu kurva yang kalau digambarkan akan berbentuk lonceng.

Menurut Wibowo (2012: 62), uji normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan:

1. *Histogram Regression Residual*

Kurva yang dihasilkan oleh *histogram regression residual* dapat dilihat jika bentuk kurva menyerupai lonceng atau *bell shaped*, maka data yang diuji tersebut berdistribusi normal.

2. *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual*

Pada diagram *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual*, jika keberadaan titik-titik berada di sekitar garis, maka hal tersebut menunjukkan bahwa model berdistribusi normal.

3. *Kolmogorov-smirnov*

Nilai residual terstandarisasi memiliki sebaran data normal jika, nilai Kolmogorov-smirnov Z lebih kecil dari pada Z tabel; atau nilai Asymp. Sig (uji dua arah) lebih besar dari pada alpha (α).

3.5.4 Uji Asumsi Klasik

Dalam penelitian ini untuk menguji hipotesis penelitian menggunakan analisis regresi linier berganda yaitu melihat pengaruh motivasi kerja dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan. Uji asumsi klasik ini terdiri :

1. **Uji Multikolinieritas**

Dalam Wibowo (2012: 87) menyatakan bahwa cara untuk mendeteksi gejala multikolinearitas adalah dengan menggunakan atau melihat tool uji yang disebut *variance inflation factor* (VIF). Caranya adalah dengan melihat nilai masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya.

Pedoman dalam melihat apakah suatu variabel bebas memiliki korelasi dengan variabel bebas yang lain dapat dilihat berdasarkan nilai VIF tersebut. Jika nilai VIF kurang dari 10, itu menunjukkan model tidak terdapat gejala multikolinearitas, artinya tidak terdapat hubungan antara variabel bebas.

2. Uji Heteroskedastisitas

Dalam Wibowo (2012: 93), suatu model dikatakan memiliki problem heteroskedastisitas itu berarti ada atau terdapat varian variabel dalam model yang tidak sama. Gejala ini dapat pula diartikan bahwa dalam model terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada pengamatan model regresi tersebut.

Untuk menganalisis heteroskedastisitas digunakan uji *Regression Standardized Residual Scatterplot* dan Park Gleyser dengan cara mengorelasikan nilai absolute residualnya dengan masing-masing variabel independen. Jika hasil nilai probabilitasnya memiliki nilai signifikansi $>$ nilai alpha-nya (0,05), maka model tidak mengalami heteroskedastisitas.

3.6 Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini yakni:

3.6.1 Uji-T (Regresi Parsial)

Menurut Sugiyono (2008: 250), uji-t digunakan untuk menganalisis bila peneliti bermaksud mengetahui pengaruh atau mengetahui hubungan antara variabel independen dan dependen.

Langkah-langkah pengujian diawali dengan membuat formulasi hipotesis sebagai berikut:

1. Menentukan hipotesis nihil (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a).

H_0 : $b_i = 0$, artinya tidak ada pengaruh antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).

H_a : $b_i < 0$, artinya ada pengaruh negatif antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).

H_a : $b_i > 0$, artinya ada pengaruh positif antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).

2. Menentukan tingkat signifikan dengan tabel.

3. Mencari t hitung dengan rumus:

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

Rumus 3.4 Uji-T (Regresi Parsial)

Sumber : Sugiyono (2008: 250)

Keterangan :

r = koefisien kolerasi

n = jumlah responden ($n-2 = dk$, derajat kebebasan)

4. Keputusan

Jika t hitung $<$ t tabel maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Jika t hitung $>$ t tabel maka H_a diterima dan H_0 ditolak

3.6.2 Uji-F (Regresi Simultan)

Menurut Sugiyono (2008: 257), uji F digunakan untuk menguji variabel-variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Selain itu dengan

uji F ini dapat diketahui pula apakah model regresi linier digunakan sudah tepat atau belum.

1. Rumusnya adalah

$$F = \frac{R^2 / K}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Rumus 3.5 Uji-F (Regresi Simultan)

Sumber : Sugiyono (2008: 257)

Keterangan:

F = F hitung yang selanjutnya dikonsultasikan dengan F tabel.

R^2 = Korelasi parsial yang ditemukan.

N = Jumlah sampel.

K = Jumlah Variabel bebas.

2. Dasar pengambilan keputusan pengujian:

a. Jika F hitung > F tabel maka H_0 ditolak.

b. Jika F hitung < F tabel maka H_0 diterima.

3.6.3 Uji Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda digunakan untuk meramal suatu variabel dependen (Y) berdasarkan dua variabel independen dalam suatu persamaan linier. Model regresi disini memasukkan dua variabel independen yaitu Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Transformasional.

Persamaan regresi yang digunakan adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Rumus 3.6 Analisis Regresi Linier Berganda

Sumber : Wibowo (2012: 127)

Keterangan:

Y	=	Kinerja Karyawan
X ₁	=	Motivasi Kerja
X ₂	=	Kepemimpinan Transformasional
b ₁	=	Koefisien variabel independen X ₁
b ₂	=	Koefisien variabel independen X ₂
a	=	Konstanta
e	=	<i>Error</i>

3.6.4 Uji Koefisien Determinasi (R²)

Menurut Wibowo (2012: 135), analisis ini digunakan dalam hubungannya untuk mengetahui jumlah atau persentase sumbangan pengaruh variabel bebas dalam model regresi yang secara serentak atau bersama-sama memberikan pengaruh terhadap variabel tidak bebas. Jadi koefisien angka yang ditunjukkan memperlihatkan sejauh mana model yang terbentuk dapat menjelaskan kondisi yang sebenarnya. Nilai koefisien determinasi adalah di antara nol dan satu. Jika koefisien determinasi (R²) = 1, artinya variabel-variabel independen memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Jika koefisien determinasi (R²) = 0, artinya variabel independen tidak mampu menjelaskan variasi-variasi dependen.

Pada tabel ini kegiatan yang paling lama adalah studi pustaka karena mencari teori-teori dan desain penelitian yang baik agar penelitian ini bisa meneliti sesuai harapan.