

# Plagiarism Checker X Originality Report

**Similarity Found: 18%**

Date: Friday, November 29, 2019

Statistics: 663 words Plagiarized / 3621 Total words

Remarks: Low Plagiarism Detected - Your Document needs Optional Improvement.

---

Peran Mediasi Motivasi Kerja Atas **Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai** (Studi Pada Pegawai PT. MNC Skyvision Tbk. Cabang Surabaya) Rini Novianti DoTap SlaTi lmu komi ip uhar" urya Email : rini.nouve@gmail.com **ABSTRAK** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui : (1) pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja, (2) pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai, (3) pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. **Populasi dalam penelitian ini adalah** pegawai PT. MNC Skyvision Tbk. Cabang Surabaya yang berjumlah 174 orang. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan simple random sampling sehingga didapatkan jumlah sampel 121 orang.

Pengumpulan data menggunakan kuesioner. Analisis **data dilakukan dengan menggunakan analisis jalur.** Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, **motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.** Motivasi kerja memediasi hubungan antara kepemimpinan transformasional dan kinerja pegawai sebesar 0.398.

Hal ini berarti penerapan kepemimpinan transformasional yang baik akan mampu meningkatkan motivasi kerja pegawai untuk bekerja lebih baik sehingga dampaknya adalah akan terjadi peningkatan kinerja pegawai yang tentunya sangat diharapkan oleh perusahaan. **Kata Kunci : kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, kinerja pegawai** **ABSTRACT** The purpose of this research is to examine : (1) the effect of transformational leadership on work motivation, (2) **the effect of transformational leadership** to employees performance, (3) the effect of work motivation on employees performance. The population of this research is all employees of PT. MNC Skyvision Tbk. branch Surabaya totaled 174 persons.

The number of sample about 121 respondents are taken with simple random sampling technique. Data were collected with questionnaires. To gain the result as the research goal, **data were analyzed by** path analysis. The result show that transformational

leadership influence significantly on work motivation, transformational leadership influence significantly on employees performance, work motivation influence significantly on employees performance. Work motivation mediates partially between transformational leadership and employees performance with the influence rate of 0.398.

It means that the application of good transformational leadership can improve work motivation of employees to work better, so the impact is there will be an increase in employees performance that is expected by the company. Key words : transformational leadership, work motivation, employees performance

PENDAHULUAN Pada era persaingan global yang semakin kompetitif saat ini, agar tetap bertahan maka perusahaan dituntut untuk mempunyai kinerja perusahaan yang terus meningkat. Langkah utama yang dapat dilakukan oleh perusahaan yakni dengan meningkatkan kinerja pegawai melalui pengelolaan Sumber Daya Manusia yang baik sehingga akan memberikan nilai tambah yang menjadikan perusahaan mempunyai daya saing yang unggul.

Perusahaan berusaha meningkatkan kinerja pegawai melalui pembenahan atau peningkatan faktor-faktor yang mempengaruhinya, terutama kepemimpinan karena setiap hari berinteraksi dengan pegawai saat bekerja. Model kepemimpinan mutakhir seperti kepemimpinan transformasional pada perusahaan akan memainkan peranan yang penting bagi perusahaan. Kepemimpinan transformasional menurut Robbins dan Judge (2014:90) merupakan gaya pemimpin dalam menginspirasi bawahan melalui kemampuan mempengaruhi yang luar biasa sehingga bawahan bersedia fokus bekerja melebihi kepentingan pribadi.

Kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan kepercayaan atau keyakinan diri pegawai yang mengakibatkan terjadinya perubahan-perubahan positif pada diri pegawai yang pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja pegawai. Selain kepemimpinan transformasional, motivasi juga menjadi hal yang penting dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai. Mangkunegara (2009:93) menjelaskan bahwa motif merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan baik.

Salah satu teori motivasi yang terkait dengan kebutuhan individu adalah teori ERG yang dikemukakan oleh Clayton Adelfer yang merupakan penyederhanaan dari teori Maslow, dimana seseorang akan bekerja dengan baik untuk memenuhi dorongan yang ada dalam dirinya yakni berupa kebutuhan. Dalam teori ini kebutuhan yang lebih mendasar harus terpenuhi terlebih dahulu sebelum seseorang memenuhi kebutuhan yang lebih

tinggi. Betapa pentingnya motivasi kerja membuat pihak-pihak yang berkepentingan dan bertanggungjawab dalam keberhasilan perusahaan perlu memperhatikan motivasi kerja pegawai yang mengarah kepada peningkatan kinerja pegawai.

Penelitian ini fokus pada pegawai PT. MNC Skyvision Tbk. Cabang Surabaya. PT. MNC Skyvision Tbk. Cabang Surabaya letaknya cukup strategis berada di Jl. Ngagel Jaya No.11 Surabaya. Setiap kantor cabang PT. MNC Skyvision Tbk. dipimpin oleh seorang kepala cabang. Pemimpin mempunyai tugas dan wewenang untuk mengelola dan mengembangkan sumber daya manusia yang ada di kantor cabang tersebut demi tercapainya tujuan perusahaan melalui peningkatan kinerja pegawai dengan membina hubungan baik antar sesama pegawai, meningkatkan motivasi kerja pegawai, meningkatkan kompetensi yang dimiliki pegawai, dsb. Semua tugas dan wewenang tersebut dilakukan dengan menerapkan kepemimpinan transformasional.

Banyak penelitian yang menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Seperti penelitian yang telah dilakukan oleh Wijanarko (2014): Marisatul Kiptiyah (2015), Reppie Adnyani (2015), Prakoso, dkk (2014), dan Indra Kharis (2015). Berdasarkan penjelasan latar belakang tersebut, maka rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini adalah : (1) apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja ?, (2) apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ?, (3) apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ?.

LANDASAN TEORI Kinerja Pegawai Kinerja adalah pencapaian hasil kerja pegawai berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan yang melekat padanya (Bangun, 2012:229). Sedangkan menurut Mangkunegara (2013:67) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai pegawai secara kualitas ataupun kuantitas sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Berdasarkan beberapa definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja pegawai baik secara kuantitas ataupun kualitas sesuai dengan tanggungjawab dan perannya dalam perusahaan.

Budiharjo (2015:4) membagi manfaat penilaian kinerja pegawai dalam dua klasifikasi yakni manfaat penilaian kinerja bagi pegawai dan bagi perusahaan. Bagi pegawai penilaian kinerja bermanfaat dalam memicu semangat berkompetisi secara positif antar pegawai, meningkatkan etos kerja, dan meningkatkan produktivitas yang ujungnya adalah peningkatan kinerja. Sedangkan bagi perusahaan penilaian kinerja pegawai bermanfaat dalam mengenal talenta kerja pegawai sebagai dasar bagi perusahaan dalam menempatkan pegawai pada posisi yang tepat, kaderisasi pimpinan, menstimulasi produktivitas pegawai yang nantinya berdampak pada peningkatan kinerja perusahaan. Bangun (2012;233) mengukur kinerja pegawai berdasarkan dimensi sebagai

berikut : 1. Kuantitas yakni jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sesuai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. 2.

Kualitas : persyaratan mutu yang harus dipenuhi dalam melaksanakan pekerjaan tertentu. 3. Ketepatan waktu : persyaratan waktu yang harus dipenuhi dalam menyelesaikan pekerjaan tertentu, terutama pekerjaan yang dalam penyelesaiannya memiliki ketergantungan terhadap pekerjaan lainnya. 4. Kehadiran : jumlah kehadiran pegawai di tempat kerja untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu kerja yang telah ditentukan. 5. Kemampuan kerjasama : kemampuan untuk bekerjasama dengan orang lain dalam suatu tim, ataupun dengan unit kerja lainnya.

Kepemimpinan Transformasional Kepemimpinan transformasional menurut Robbins dan Judge (2014:90) merupakan gaya pemimpin dalam menginspirasi bawahan melalui kemampuan mempengaruhi yang luar biasa sehingga bawahan bersedia fokus bekerja melebihi kepentingan pribadi. Sedangkan Wibowo (2013:285) mengemukakan bahwa kepemimpinan transformasional adalah perspektif kepemimpinan yang menciptakan, mengkomunikasikan, membuat model visi untuk organisasi, dan memberikan inspirasi kepada bawahan untuk berusaha menampakkan kinerja lebih baik sehingga secara global akan mengubah kinerja tim atau organisasi untuk pencapaian visi tersebut.

Dari beberapa definisi tersebut dapat diintisarikan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang mempengaruhi bawahan agar bersedia bekerja melebihi kepentingan pribadi dengan memberikan motivasi, menginspirasi, serta menciptakan dan mengkomunikasikan model visi organisasi sehingga bawahan menampakkan kinerja yang optimal dimana nantinya juga berdampak terhadap kinerja perusahaan. Kepemimpinan transformasional mengarahkan organisasi kepada perubahan yang lebih baik sehingga lebih sesuai dengan lingkungan sekitarnya.

Pelaksanaan kepemimpinan transformasional dapat diukur dengan beberapa indikator yang terdapat dalam diri pegawai antara lain : meningkatnya percaya diri dalam diri pegawai, implementasi visi, kreatifitas, nyaman bekerja dengan atasan, meningkatkan potensi diri, motivasi bawahan, dan atasan memberikan perhatian secara pribadi (Mariam 2009:51-59) dan Kiptiyah (2015:25). Motivasi Kerja Motivasi kerja sangat penting dalam menjaga kinerja pegawai dan sering dikatakan sebagai kunci kinerja. Motivasi kerja pegawai yang terpelihara dengan baik akan mampu meningkatkan kinerja pegawai melalui kesediaan pegawai untuk bekerja dengan baik, meningkatkan keahlian dalam melaksanakan tugas dan persepsi peran positif dalam benak pegawai.

Teori motivasi kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori motivasi ERG yang

dikemukakan oleh Clayton Adelfer. Teori ERG merupakan penyederhanaan dari teori motivasi Maslow yakni membagi kebutuhan setiap orang dengan tiga hirarki kebutuhan yang harus dipenuhi antara lain kebutuhan dasar (existence), keterhubungan (relatedness), dan pertumbuhan (growth) (Robbins, 2008 :221). Sedangkan menurut Mangkunegara (2009:98) pengukuran teori ERG yang dikemukakan oleh Clayton Adelfer dijabarkan sebagai berikut : 1. Existence Needs (eksistensi).

Kebutuhan ini berhubungan dengan kebutuhan fisik pegawai yang harus terpenuhi seperti kebutuhan makan dan fasilitas makan, waktu istirahat, BAK, BAB, bersih diri, kebutuhan mendapatkan gaji, serta kebutuhan akan rasa aman dalam bekerja. 2. Relatedness Needs (keterhubungan). Kebutuhan ini merupakan kepuasan dalam berinteraksi dalam lingkungan kerja, seperti kebutuhan interaksi antar pribadi, hubungan yang harmonis dengan rekan kerja, serta hubungan yang harmonis dengan pimpinan. 3. Growth Needs (pertumbuhan).

Kebutuhan ini merupakan kebutuhan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan pribadi terutama dalam bekerja seperti terpenuhinya kebutuhan untuk mengembangkan kompetensi yang dimiliki dengan maksimal, kesempatan untuk mengembangkan kompetensi baru, pemanfaatan secara penuh kompetensi yang dimiliki pegawai oleh perusahaan, serta kebebasan bagi pegawai untuk mengungkapkan ide dan mengaplikasikan kreatifitas pada pekerjaannya. Hipotesis H1: kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja H2: Kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai H3 : Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN Desain Penelitian Penelitian ini merupakan jenis penelitian explanatory research dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian explanatory research adalah bertujuan untuk menelaah hubungan kausal antar variabel-variabel melalui pengujian hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya. Pendekatan kuantitatif yang dimaksud adalah metode mengolah data untuk menggambarkan keadaan perusahaan yang kemudian dianalisis berdasarkan data yang ada tanpa memanipulasi variabel dan tanpa menciptakan kondisi tertentu.

Tempat dan Waktu Penelitian Penelitian dilakukan di PT. MNC Skyvision Tbk. Cabang Surabaya yang berlokasi di Jl. Ngagel Jaya No.11 Surabaya. Waktu pelaksanaan penelitian pada Januari 2017. Populasi dan Sampel Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2015 : 148). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT. MNC Skyvision Tbk. Cabang Surabaya yang berjumlah 174 orang. Sampel adalah bagian dari

jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2015 : 149).

Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai PT. MNC Skyvision Tbk. Cabang Surabaya yang berjumlah 121 orang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode simple random sampling yakni pengambilan anggota sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut. Adapun penentuan ukuran sampel menggunakan rumus Slovin.

Metode Pengumpulan Data Penelitian ini menggunakan instrument kuesioner dengan skala likert, dimana setiap responden diminta pendapatnya mengenai suatu pernyataan dengan skala penilaian dari satu (1) hingga lima (5). Jawaban yang paling mendukung pernyataan diberikan skor yang tinggi sedangkan jawaban yang tidak mendukung pernyataan diberikan skor rendah. Pernyataan dalam kuesioner menerangkan tanggapan responden terhadap variabel kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan kinerja pegawai. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel Kepemimpinan transformasional (X).

Kepemimpinan transformasional adalah perspektif kepemimpinan yang mempengaruhi bawahan agar mau bekerja melebihi kepentingan pribadi dengan memberikan motivasi, menginspirasi, serta menciptakan dan mengkomunikasikan model visi organisasi sehingga pegawai menampakkan kinerja yang optimal selama bekerja di PT. MNC Skyvision Tbk. Cabang Surabaya. Indikator untuk mengukur kepemimpinan transformasional menurut Mariam (2009) dan Marisatul Kiptiyah (2015) antara lain meningkatkan percaya diri, implementasi visi, kreatifitas, nyaman bekerja dengan atasan, meningkatkan potensi diri, motivasi bawahan, dan perhatian secara pribadi. Variabel motivasi kerja (Y1).

Motivasi kerja adalah daya pendorong yang mengakibatkan pegawai mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggungjawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran perusahaan. Indikator untuk mengukur motivasi kerja menggunakan teori ERG antara lain existence needs (eksistensi), relatedness needs (keterhubungan), dan growth needs (pertumbuhan). Variabel kinerja pegawai (Y2). Kinerja pegawai adalah hasil kerja pegawai PT.MNC Skyvision Tbk. Cabang Surabaya baik secara kuantitas ataupun kualitas sesuai dengan tanggungjawab dan perannya dalam perusahaan.

Indikator untuk mengukur kinerja pegawai menurut (Bangun, 2012) antara lain kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan kerjasama. Teknik Pengujian Hipotesis dan Analisis Data Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah

analisis jalur. Analisis jalur digunakan untuk mengetahui hubungan sebab akibat dan untuk mengetahui hubungan langsung maupun tidak langsung dari beberapa variabel penyebab (eksogen) terhadap variabel akibat (endogen).

**HASIL DAN PEMBAHASAN Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Kerja** Tabel 1. Rekapitulasi Hasil Sub Struktur 1 : Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Kerja Variabel Standardized Coefficients t hitung Sig. Keterangan Kepemimpinan Transformasional 0.774 13.332 0.000 Signifikan R<sup>2</sup> : 0.599 Sumber : Data primer diolah, 2017. Keterangan : variabel endogen adalah motivasi kerja Berdasarkan tabel 1. dapat dijelaskan terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja yang ditunjukkan oleh nilai sigiki .001 lebih kecil dari  $\alpha = .5$  dan nilai koefisien beta sebesar 0.774 yang berarti bahwa semakin baik penerapan kepemimpinan transformasional sebesar 1% maka akan semakin meningkatkan motivasi kerja pegawai sebesar 77.4%. Nilai R Square variabel kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja sebesar 0.599 menunjukkan bahwa kemampuan variabel kepemimpinan transformasional dalam mempengaruhi motivasi kerja sebesar 59.9%.

Penerapan kepemimpinan transformasional yang baik dapat lebih memotivasi pegawai untuk berbuat lebih baik dari yang seharusnya dilakukan oleh pegawai sesuai tuntutan pekerjaan. Pemimpin yang menerapkan kepemimpinan transformasional akan membuat pegawai nyaman bekerja dengannya sehingga menstimulus pegawai untuk lebih kreatif dalam bekerja dan dapat memotivasi pegawai yang menjadi bawahannya. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Tabel 2. Rekapitulasi Hasil Sub Struktur 2 : X1 dan Y1 terhadap Y2 Variabel Standardized Coefficients t hitung Sig. Keterangan Kepemimpinan Transformasional (X1) 0.319 3.566 0.001 Signifikan Motivasi Kerja (Y1) 0.514 5.743 0.000 Signifikan R<sup>2</sup> : 0.621 Sumber : Data primer diolah, 2017. Keterangan : variabel endogen adalah kinerja pegawai (Y2) a.

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Berdasarkan tabel 2 dapat dijelaskan bahwa kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai yang ditunjukkan oleh nilai signifikansi 0.001 lebih kecil dari  $\alpha = .5$ . Semakin baik penerapan kepemimpinan transformasional sebesar 1% maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0.319 atau 31.9%. Hasil temuan dalam penelitian ini mengindikasikan bahwa kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh pimpinan PT.MNC Skyvision Tbk.

Cabang Surabaya dapat mempengaruhi pegawai untuk lebih dapat berbuat atau berusaha sehingga dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai yang pada akhirnya bermanfaat dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Menurut Robbins

dan Judge (2014:90), kepemimpinan transformasional mampu membuat pegawai menjadi lebih fokus dalam bekerja. Ini akan membuat pegawai menyadari pentingnya hasil akhir sebuah pekerjaan, mendorong bawahan agar pada saat bekerja lebih mendahulukan kepentingan pekerjaan dan perusahaan dibandingkan kepentingan pribadi, dan mengaktifkan higher-order need mereka. b.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Berdasarkan tabel 2 dapat dijelaskan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai yang ditunjukkan oleh nilai signifikansi lebih kecil dari  $\alpha = .05$ . Motivasi kerja yang meningkat sebesar 1% maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0.514 atau 51.4%. Motivasi kerja adalah kunci penting dalam meningkatkan efektivitas kerja. Pegawai dengan motivasi kerja yang tinggi akan dengan sukarela dan berusaha sekuat tenaga untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

Oleh karena itu pemberian motivasi kerja yang sesuai kebutuhan utama pegawai seperti yang dikemukakan oleh Clayton Adelfer melalui teori ERG (Existence Needs, Related Needs, Growth Needs) menjadi hal yang penting yang harus diperhatikan oleh pimpinan untuk menghasilkan kinerja pegawai yang optimal. Hasil Uji Analisis Jalur Hasil analisis jalur menghasilkan model yang dapat digambarkan sebagai berikut : Gambar 1. Model Penelitian Sumber : Data primer diolah, tahun 2017 Tabel 3. Hasil Uji Analisis Jalur No Jalur Langsung Tidak Langsung Total 1  $X - Y_1$  0.774 - 0.774 2  $X - Y_2$  0.319 - 0.319 3  $Y_1 - Y_2$  0.514 - 0.514 4  $X - Y_1 - Y_2$  0.319 Melalui Motivasi Kerja  $0.774 \times 0.514 = 0.398$  0.717 Sumber : Data primer diolah, tahun 2017 Berdasarkan tabel 3. diketahui bahwa kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja yang lebih besar yakni sebesar 0.398, dibandingkan pengaruh langsung tanpa melalui motivasi kerja yakni sebesar 0.319.

Hal ini berarti penerapan kepemimpinan transformasional yang baik akan mampu meningkatkan motivasi kerja pegawai sehingga dampaknya adalah akan terjadi peningkatan kinerja pegawai yang tentunya sangat diharapkan oleh perusahaan.

SIMPULAN DAN SARAN Simpulan Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1.

Kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, yang berarti bahwa kepemimpinan transformasional yang diterapkan dengan baik membuat hubungan pimpinan dan pegawai semakin harmonis sehingga dapat meningkatkan motivasi pegawai dalam bekerja. 2. Kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, yang berarti bahwa kepemimpinan transformasional yang diterapkan dengan baik di dalam perusahaan membuat kinerja pegawai semakin meningkat. 3.

Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, yang berarti bahwa

karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja akan dapat menghasilkan kinerja yang bagus pula. 4. **Kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai** melalui motivasi kerja, yang berarti bahwa semakin baik kepemimpinan transformasional yang diterapkan dalam perusahaan dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik sehingga menghasilkan kinerja yang semakin meningkat.  $\text{Kepemimpinan Transformasional (X) Motivasi Kerja (Y1) Kinerja Pegawai (Y2)}$   
 $b=0.774$   $p = 0.000$   $p = 0.000$   $b=0.514$   $p = 0.001$   $b = 0.319$  Saran 1.

Diharapkan agar penerapan kepemimpinan transformasional tetap dijalankan dengan baik dan ditingkatkan sehingga terjalin **hubungan yang harmonis antara** pimpinan dan pegawai **yang dapat meningkatkan motivasi kerja** pegawai sehingga nantinya perusahaan akan mendapatkan hasil berupa peningkatan kinerja pegawai. 2. Bagi peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti faktor lain **yang dapat meningkatkan motivasi kerja** dan kinerja pegawai seperti variabel lingkungan kerja dan budaya organisasi. DAFTAR PUSTAKA Ariesta, Riza. 2014. **Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Gaya Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja** Karyawan. Skripsi. [http://eprints.undip.ac.id/44632/1/05\\_ARIE\\_STA.pdf](http://eprints.undip.ac.id/44632/1/05_ARIE_STA.pdf). Bangun, W. 2012.

Manajemen **Sumber Daya Manusia. Jakarta:** Erlangga. Bass, B.M. 1985. Leadership and Performance Beyond Expectation. New York : Academic Press. Budiharjo. 2015. Panduan Praktis Penilaian Kinerja Karyawan. Jakarta : Raih Asa Sukses. Chishti, Saeed ul Hassan, dkk. 2010. Impact of Participative Management **on Employee Job Satisfaction** in Pakistan. Jurnal Volume 10: 12 Desember 2010 (ISSN 1930-2940). Hlm.12-13. Colquitt, Jason A., Jeffrey A. LePine, and Michael J. Wesson. 2011. **Organizational Behavior. New York :** McGraw-Hill. Ghozali, Imam. 2009. **Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program SPSS.** Semarang : Badang **Penerbit Universitas Diponegoro.** Ghozali, Imam. 2013.

Aplikasi **Analisis Multivariate dengan Program** IBM SPSS 21 Update PLS Regresi. Semarang: **Badan Penerbit Universitas Diponegoro.** Husein, Umar. 2010. Riset Pemasaran dan Bisnis. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama. Ismail, Azman; Mohammed, Hasan. A; Sulaiman, Ahmad. Z; Mohammad, Hamran. M; Yusuf, Munirah. H. 2011. An Empirical Study of **The Relationship Between Transformational** Leadership, Empowerment and Organization Commitment. Business and Economics Research Journal. Jackson. Schuler. Werner. 2010. Pengelolaan **Sumber Daya Manusia. Jakarta:** Salemba Empat. **Kharis, Indra. 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Bank Jatim Cabang Malang).**

Jurnal Administrasi Bisnis. Vol. 3 No.1. hal : 1-9. Kiptiyah, Marisatul. **2015. Pengaruh Gaya**

Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Madu Baru PG/PS Madukismo. Skripsi. <http://eprints.uny.ac.id/23738/1/MarisatulKiptiyah.pdf>.  
Kreitner, Robert and Angelo Kinicki. 2010. *Organizational Behavior*. New York : McGraw-Hill.  
Kurniawan, Albert. 2014. *Metode Riset untuk Ekonomi dan Bisnis*. Bandung : CV.Afabeta.  
Mangkunegara. Anwar. Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Edisi 11. Bandung: Remaja Rosdakarya  
Mariam, Rani. 2009. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening*. Tesis. Universitas Diponegoro. Semarang. Maulizar.

Musnadi, Said. Yunus, Mukhlis. 2012. *Pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan* Bank Syariah Mandiri Cabang Banda. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1, 1-13.  
McShane, Steven L. and Mary Ann Von Glinow. 2010. *Organizational Behavior*. New York : McGraw-Hill.  
Nguyen, D. Phong. Chuong X. Dang, Lam D. Nguyen. 2014. *Would Better Earning, Work Environment, and Promotion Opportunities Increase Employee Performance? An Investigation in State and Other Sectors in Vietnam*. *International Entrepreneurship and Management Journal*. Hal 3-4  
University of Economics Vietnam.

Nimran, Umar. 2012. *Perilaku Organisasi*. Sidoarjo : Laros.  
Nitisemito, Alex S. 2010. *Manajemen Personalia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.  
Noe, R. Hollenbeck, J.R. Gerhart, B., Wright, P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Mencapai Keunggulan Bersaing*. Jakarta : Salemba Empat.  
Nurafiah, Fifi. 2012. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasional Pada PT. Bank XYZ Tbk Cabang Tangerang*. Skripsi. <http://lib.ui.ac.id/file?file=digital/20318969-S-PDF-Fifi%20Nurafiah.pdf>  
Papera, Gamage Dinoka Nimali, Ali Khatibi, Nimal Navaratna dan Karuthan. 2014. "J Satisfaction And Job Performance Among Faculty Members". *Journal of Management Sciences & Education*, Vol. 3. No.1. Hal 78-79. Sri Lanka : University of Colombo.

Prakoso, R.D., Endang S.A., Ika R. 2014. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan* (Studi Pada Karyawan PT. AXA Financial Indonesia Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 14 No.2. hal : 1- 10.  
Prihantoro, Agung. 2012. *Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja, dan Komitmen*. *Jurnal Value Added*. Vol.8, No.2, hal 78-91. <http://jurnal.unimus.ac.id>.  
Repie, Jeane Aneke dan I Gusti Ayu Dewi Adnyani. 2015. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Manajemen* Vol 4. No.2. hal 556-558.  
Riani, Asri Laksmi. 2011. *Budaya Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.  
Ritawati, Agustina. 2013.

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan PT. Jamsostek (Persero) Cabang Surabaya. Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen. Vol.9 No.1.pp. 82-93. Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan; Dari Teori ke Praktik. Edisi 2. Jakarta : Rajagrafindo Persada. Robbins. Stephen. P. 2008. Perilaku Organisasi. Jakarta : PT. Indeks Kelompok Gramedia. Robbins dan Judge. 2014. Perilaku Organisasi. Edisi Dua Belas. Jakarta : Salemba Empat. Rojikin. 2015. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Pada Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Skripsi. <http://lib.unnes.ac.id/22080/1/7311411070-s.pdf>.

Sashkin, Marshall, Molly G. Sashkin. 2011. Prinsip-Prinsip Kepemimpinan. Jakarta : Erlangga. Sedarmayanti. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: PT. Refika Aditama. Sekaran, Uma dan Bougie. 2013. Research Methodes for Business: A Skill Building Approach 6th ed. United Kingdom : John Wiley and Sons. Siagian, S.P. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara. Sugiyono. 2015. Metode Penelitian Manajemen. Bandung : CV. Alfabeta. Sutrisno, E. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Kencana. Suwondo, Diah, I., Sutanto, Eddy, M., 2015. Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan. JMK, Vol. 17, No.2, hal 135-144. Wibowo. 2013. Perilaku dalam Organisasi.

Jakarta : Rajawali Press. Wijonarko, Widi, N.2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Agen. Skripsi. [http://eprints.uny.ac.id/15134/1/SKRIPSI\\_R.%20Widi%20Nugroho.pdf](http://eprints.uny.ac.id/15134/1/SKRIPSI_R.%20Widi%20Nugroho.pdf) Wirawan. 2009. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi dan Penelitian. Jakarta : Salemba Empat. Zuriyani, S., Hendrayady, A., Akhyary, E. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Tanjungpinang). Skripsi. <http://jurnal.umrah.ac.id>.

#### INTERNET SOURCES:

---

1% -

<http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/download/2185/2583>

<1% -

<https://pt.scribd.com/document/323704171/Prosiding-Seminar-Nasional-2nd-Fe-Umj-2016>

<1% -

<https://letswatchuh.wordpress.com/2017/08/30/contoh-proposal-penelitian-dengan-metode-skala-likert/>

<1% -

<https://id.123dok.com/document/7q0d80gz-pengaruh-kepemimpinan-transformasional-terhadap-work-engagement-karyawan-universitas-muhammadiyah-yogyakarta-umy.html>

<1% - <https://bmcpublichealth.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12889-017-4877-4>

<1% - <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042815003900>

<1% -

<https://www.slideshare.net/omanrachman/strategi-sumber-daya-manusia-63317972>

<1% -

<https://muhlis.files.wordpress.com/2008/05/profesionalisme-kinerja-guru-masa-depan.doc>

1% - <http://journal.ipb.ac.id/index.php/jmagr/article/download/9044/7109>

<1% - <https://pt.scribd.com/document/257782793/Pengaruh-Kepemimpinan>

<1% -

[https://www.academia.edu/7049946/MARKAS\\_BESAR\\_ANGKATAN\\_UDARA\\_SEKOLAH\\_STAF\\_DAN\\_KOMANDO\\_OPTIMALISASI\\_KEPEMIMPINAN\\_TNI\\_YANG\\_VISIONER\\_GUNA\\_PENCEGAHAN\\_TINDAK\\_PIDANA\\_KORUPSI\\_DALAM\\_RANGKA\\_TERWUJUDNYA PEMBANGUNAN\\_NASIONAL](https://www.academia.edu/7049946/MARKAS_BESAR_ANGKATAN_UDARA_SEKOLAH_STAF_DAN_KOMANDO_OPTIMALISASI_KEPEMIMPINAN_TNI_YANG_VISIONER_GUNA_PENCEGAHAN_TINDAK_PIDANA_KORUPSI_DALAM_RANGKA_TERWUJUDNYA PEMBANGUNAN_NASIONAL)

1% -

<http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/download/816/1001>

<1% - <https://www.netsains.net/teori-maslow/>

<1% -

[https://zakwaan-priaji.blogspot.com/2013/07/kepemimpinan-kepala-sekolah-dalam\\_13.html](https://zakwaan-priaji.blogspot.com/2013/07/kepemimpinan-kepala-sekolah-dalam_13.html)

1% - [https://issuu.com/inilahkoran2/docs/22\\_juli\\_14](https://issuu.com/inilahkoran2/docs/22_juli_14)

1% -

<https://astra-isuzulampung.blogspot.com/2008/07/uraian-tugas-pt-astra-international-tbk.html>

<1% -

<https://tugasseokalah.blogspot.com/2016/08/pengaruh-kepemimpinan-disiplin-kerja.html>

<1% - [http://eprints.undip.ac.id/74456/1/07\\_SIHTE.pdf](http://eprints.undip.ac.id/74456/1/07_SIHTE.pdf)

<1% - <http://jurnal.unmer.ac.id/index.php/jbm/article/download/2316/1479>

<1% -

[https://www.academia.edu/11247729/PENGARUH\\_MOTIVASI\\_TERHADAP\\_KINERJA\\_PEGAWAI\\_DENGAN\\_VARIABEL\\_PEMEDIASI\\_KEPUASAAN\\_KERJA\\_PADA\\_PDAM\\_KOTA\\_MADIUN](https://www.academia.edu/11247729/PENGARUH_MOTIVASI_TERHADAP_KINERJA_PEGAWAI_DENGAN_VARIABEL_PEMEDIASI_KEPUASAAN_KERJA_PADA_PDAM_KOTA_MADIUN)

<1% - <http://digilib.unila.ac.id/5477/13/Bab%202.pdf>  
<1% -  
<https://fathyaardiza.blogspot.com/2015/11/pengaruh-rekrutmen-dan-seleksi-terhadap.html>  
<1% - <https://zulfikarmmunri.blogspot.com/feeds/posts/default?orderby=updated>  
<1% -  
<http://repository.ung.ac.id/get/simlit/2/1224/1/Pengaruh-Pprogram-Kesehatan-dan-Keselamatan-Kerja-K3-Terhadap-Kinerja-Karyawan-Pada-PT-Gema-Nusantara-Jaya-Gorontalo-Utara.pdf>  
<1% - [https://www.anri.go.id/assets/collections/files/Perka\\_5\\_2016.pdf](https://www.anri.go.id/assets/collections/files/Perka_5_2016.pdf)  
<1% - [https://www.bpk.go.id/assets/files/lkpp/2013/lkpp\\_2013\\_1402974394.pdf](https://www.bpk.go.id/assets/files/lkpp/2013/lkpp_2013_1402974394.pdf)  
<1% -  
<http://repository.usu.ac.id/bitstream/handle/123456789/64044/Chapter%20II.pdf?sequence=4&isAllowed=y>  
<1% - <https://es.scribd.com/document/264049208/Kepemimpinan-Transformasional>  
<1% -  
<https://docplayer.info/135655220-Hubungan-kepemimpinan-transformasional-dengan-produktivitas-kerja-pegawai-rsud-dr-pirngadi-medan-skripsi-oleh-guntur-alamasyah.html>  
|  
<1% -  
[http://eprints.undip.ac.id/29440/1/JURNAL\\_AHMAD\\_SHOFIAN\\_KHOIRUSMADI\\_\(C2A007009\).pdf](http://eprints.undip.ac.id/29440/1/JURNAL_AHMAD_SHOFIAN_KHOIRUSMADI_(C2A007009).pdf)  
<1% -  
<http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/download/2407/2802>  
<1% - <http://ikipgribali.ac.id/wp-content/uploads/2013/02/Widyadari-2012.doc>  
<1% -  
[https://www.academia.edu/24287740/PERKEMBANGAN\\_DAN\\_KEUNIKAN\\_VARIABEL\\_MOTIVASI\\_KINERJA\\_KEPUASAN](https://www.academia.edu/24287740/PERKEMBANGAN_DAN_KEUNIKAN_VARIABEL_MOTIVASI_KINERJA_KEPUASAN)  
<1% -  
<https://izzaucon.blogspot.com/2014/06/strategi-pengembangan-profesionalitas.html>  
<1% -  
<https://www.esaunggul.ac.id/wp-content/uploads/2018/02/2.-Pengaruh-Kepemimpinan-Transformasional-Terhadap-Kinerja-Karyawan-Dengan-Mediasi-Kepuasan-Kerja.pdf>  
<1% -  
[https://www.academia.edu/31928124/Faktor-Faktor\\_yang\\_Memotivasi\\_Minat\\_Mahasiswa\\_dalam\\_Berwirausaha\\_di\\_Politeknik\\_Negeri\\_Batam](https://www.academia.edu/31928124/Faktor-Faktor_yang_Memotivasi_Minat_Mahasiswa_dalam_Berwirausaha_di_Politeknik_Negeri_Batam)  
1% -  
<https://marwintoznaga248.blogspot.com/2014/09/makalah-statistika-populasi-dan-sampel.html>

<1% - <http://digilib.uinsby.ac.id/264/6/Bab%203.pdf>  
1% - <https://statmat.id/ukuran-sampel-penelitian/>  
<1% - [http://eprints.umk.ac.id/331/4/BAB\\_III.pdf](http://eprints.umk.ac.id/331/4/BAB_III.pdf)  
<1% - [http://eprints.ums.ac.id/12392/9/BAB\\_IV.pdf](http://eprints.ums.ac.id/12392/9/BAB_IV.pdf)  
1% -  
<https://bundaliainsidi.blogspot.com/2013/03/pengertian-motivasi-kerja-pegawai-dan.html>  
<1% - <https://jurnal.uisu.ac.id/index.php/JRMB/article/download/891/767>  
1% -  
<http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/download/596/795>  
<1% -  
<https://id.123dok.com/document/qogj36mz-pengaruh-kepemimpinan-transformasional-terhadap-kinerja-anggota-di-satpol-pp-kota-bogor-tahun-2016-skripsi.html>  
<1% - <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/Eduka/article/download/534/430>  
<1% - <https://jurnal.fe.umi.ac.id/index.php/PARADOKS/article/view/291>  
<1% - <http://eprints.ums.ac.id/41388/1/NASKAH%20PUBLIKASI.pdf>  
<1% - <https://ameelptr.blogspot.com/2016/>  
<1% -  
<https://id.123dok.com/document/4yr3kl7y-analisis-pengaruh-motivasi-dan-budaya-organisasi-terhadap-kinerja-karyawan-pada-pt-general-electric-finance-indonesia-di-jakarta.html>  
<1% -  
<http://repository.fisip-untirta.ac.id/732/1/PENGARUH%20MOTIVASI%20KERJA%20TERHADAP%20KINERJA%20PEGAWAI%20DI%20SEKRETARIAT%20DEWAN%20PERWAKILAN%20RAKYAT%20DAERAH%20%28D%20-%20Copy.pdf>  
<1% -  
[https://mafiadoc.com/pengaruh-motivasi-dan-kepuasan-kerja-terhadap-\\_59c98fa51723d580217b48.html](https://mafiadoc.com/pengaruh-motivasi-dan-kepuasan-kerja-terhadap-_59c98fa51723d580217b48.html)  
<1% -  
<http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/download/1202/1384>  
<1% - <http://digilib.unila.ac.id/13970/15/BAB%20V.pdf>  
<1% -  
<http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/viewFile/1547/1930>  
<1% -  
[http://www.ejournal.adbisnis.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2015/08/JURNAL%20FIRDA%20GENAP%20\(08-19-15-05-28-32\).pdf](http://www.ejournal.adbisnis.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2015/08/JURNAL%20FIRDA%20GENAP%20(08-19-15-05-28-32).pdf)  
<1% - [http://eprints.dinus.ac.id/15056/1/JURNAL\\_TESIS.pdf](http://eprints.dinus.ac.id/15056/1/JURNAL_TESIS.pdf)

<1% -

<https://bima-fortna.blogspot.com/2012/09/pengaruh-budaya-organisasi-diklat-dan.htm>

|

<1% - <https://core.ac.uk/download/pdf/160449219.pdf>

<1% - <https://koleksidapus.blogspot.com/2015/12/daftar-pustaka.html>

1% - <http://eprints.ums.ac.id/50005/8/DAFTAR%20PUSTAKA.pdf>

<1% -

<https://studylib.net/doc/12733091/%E2%80%9Cpengaruh-gaya-kepemimpinan-transfor-masional-dan-motivasi...>

<1% - <http://eprints.undip.ac.id/view/year/2014.html>

<1% -

[https://tuxdoc.com/download/pengaruh-motivasi-kerja-kepemimpinan-dan-budaya-org-anisasi-terhadap-kepuasan\\_pdf](https://tuxdoc.com/download/pengaruh-motivasi-kerja-kepemimpinan-dan-budaya-org-anisasi-terhadap-kepuasan_pdf)

<1% -

<https://repository.widyatama.ac.id/xmlui/bitstream/handle/123456789/8689/daftar%20Pustaka.pdf?sequence=14>

<1% - <https://ejournal.warmadewa.ac.id/index.php/jagaditha/article/view/258>