

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(Studi Kasus Pada Restoran Hayaku)**

SKRIPSI



Oleh :

SARUFUL ANAM

NIM : 15510020

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2020**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(Studi Kasus Pada Restoran Hayaku)**

SKRIPSI

Diajukan Kepada:
Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang
untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
dalam Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)



Oleh :

SARUFUL ANAM
NIM : 15510020

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2020**

LEMBAR PERSETUJUAN

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(Studi Kasus Pada Restoran Hayaku)**

SKRIPSI

Oleh

SARUFUL ANAM

NIM : 15510020

Telah disetujui 12 Maret 2020

Dosen Pembimbing,

Zaim Mukaffi, SE., M.Si

NIP. 19791124 200901 1 007

Mengetahui:

Ketua Jurusan,

Dr. Agus Sucipto, MM., CRA

NIP. 19670816 200312 1 001

LEMBAR PENGESAHAN
PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(Studi Kasus Pada Restoran Hayaku)

SKRIPSI

Oleh
SARUFUL ANAM
NIM: 15510020

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)
Pada 13 April 2020

Susunan Dewan Penguji:

Tanda Tangan

1. Ketua

Setiani, MM

NIP. 19900918 201801 2 002

(

)

2. Dosen Pembimbing/ Sekretaris

Zaim Mukaffi, SE., M.Si

NIP. 19791124 200901 1 007

(

)

3. Penguji Utama

Dr. Vivin Maharani Ekowati, M.Si

NIP. 19750426 20160801 2 042

(

)

Disahkan Oleh:

Ketua Jurusan,

Drs. Agus Sucipto, MM., CRA

NIP. 19670816 200312 1 001

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Sariful Anam
NIM : 15510020
Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Manajemen

Menyatakan bahwa "Skripsi" yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul: **PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Kasus pada Restoran Hayaku)** adalah hasil karya saya sendiri, bukan "duplikasi" dari karya orang lain. Selanjutnya apabila di kemudian hari ada "klaim" dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Malang, April 2020
Hormat saya,



Sariful Anam
NIM : 15510020

PERSEMBAHAN

Terimakasih Ya Rabb, Alhamdulillah Engkau memberikan kepadaku segala nikmat yang begitu banyak salah satunya dengan selesainya karya ilmiah ini. Terimakasih untuk kedua orang tuaku, Ayahanda Subhan, Ibunda Juwati, Adikku Muhammad Ali Mustofa, Seluruh Keluargaku terutama dari keluarga besar Mbah Hasanah, serta Rita Lestari, terimakasih atas segala doa, motivasi, semangat, dukungan, dan kasih sayang yang tanpa henti kalian berikan kepadaku, kalian adalah anugerah terindah dalam hidupku.

MOTTO

“Sholat awal waktu dan berdoa, Insyaallah hidup terasa indah”

(KH. Abdul Karim Umar)



KATA PENGANTAR

Segala puji syukur kehadirat Allah SWT, yang telah memberikan rahmat, serta hidayah-Nya, sehingga peneliti ini dapat terselesaikan dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Restoran Hayaku)”.

Shalawat serta salam penulis panjatkan kepada junjungan kita Nabi besar Muhammad SAW yang telah membawa kita dari zaman kegelapan menuju zaman terang benderang seperti saat ini.

Peneliti menyadari bahwa dalam penyusunan tugas akhir skripsi ini tidak akan berhasil dengan baik tanpa adanya bimbingan dan sumbangan pemikiran dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini peneliti menyampaikan terimakasih banyak yang tak terhingga kepada:

1. Prof. Dr. Abdul Haris, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Dr. H. Nur Asnawi. M.Ag selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Drs. Agus Sucipto, MM., CRA selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Zaim Mukaffi SE, M.Si. selaku Dosen Pembimbing yang telah banyak memberikan bimbingan, masukan dan arahan sehingga penelitian ini dapat diselesaikan.
5. Dosen pengajar yang telah memberikan pengetahuan dan wawasan kepada penulis selama menempuh studi di UIN Malang.

6. Segenap staff dan karyawan Hayaku yang telah memberikan arahan dan kesempatan dalam penelitian ini.
7. Sahabat-sahabati PMII Rayon Ekonomi Moch. Hatta, terkhusus pada angkatan 2015, yang telah memberikan warna-warni kehidupan selama di Kota Malang.
8. Komunitas Honda CB150R (HSFCI Malang), yang selalu menemani menikmati indahny Indonesia.
9. Dan seluruh teman serta sahabat yang tidak bisa disebutkan satu persatu.

Akhirnya, dengan segala kerendahan hati peneliti menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan dan kesalahan. Peneliti berharap semoga karya sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak, Amiin.

Malang, 27 Februari 2020

Peneliti

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN	
HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
HALAMAN MOTTO	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
ABSTRAK	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA	9
2.1 Hasil Penelitian Terdahulu	9
2.2 Kajian Teori.....	15
2.2.1 Kepemimpinan.....	15
2.2.1.1 Kepemimpinan Transformasional.....	18
2.2.1.2 Indikator Kepemimpinan Transformasional.....	19
2.2.1.3 Kepemimpinan Transformasional dalam Prespektif Islam.....	21
2.2.2 Motivasi	22
2.2.2.1 Pengertian Motivasi	22
2.2.2.2 Indikator Motivasi.....	23
2.2.2.3 Motivasi dalam Prespektif Islam	24
2.2.3 Kinerja Karyawan.....	25
2.2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan	25
2.2.3.2 Faktor Kinerja Karyawan.....	25
2.2.3.3 Penilaian Kinerja Karyawan	26
2.2.3.4 Indikator Kerja	27
2.2.3.5 Kinerja dalam Prespektif Islam.....	28
2.3 Hubungan Antar Variabel	28
2.3.1 Hubungan antara Kepemimpinan Transformasional dengan Kinerja Karyawan	29
2.3.2 Hubungan antara Motivasi dengan Kinerja Karyawan.....	29
2.3.3 Hubungan antara Kepemimpinan Transformasional dengan Motivasi.....	30

2.3.4 Hubungan antara Kepemimpinan Transformasional dengan Kinerja Karyawan Melalui Motivasi sebagai Variabel <i>Intervening</i>	30
2.4 Kerangka Konseptual	31
2.5 Hipotesis	32
BAB III METODE PENELITIAN	33
3.1 Jenis Penelitian	33
3.2 Lokasi Penelitian	33
3.3 Populasi dan Sampel	34
3.3.1 Populasi	34
3.3.2 Sampel	35
3.3.3 Teknik Pengambilan Sampel	35
3.4 Data dan Jenis Data	36
3.5 Teknik Pengumpulan Data	36
3.6 Definisi Operasional Variabel	37
3.7 Skala Pengukuran	40
3.8 Uji Validitas dan Reliabilitas	41
3.8.1 Validitas	41
3.8.2 Reliabilitas	41
3.9 Analisis Data	42
3.9.1 Uji Asumsi Klasik	43
3.9.1.1 Uji Normalitas	43
3.9.1.2 Uji Linearitas	44
3.10 Uji Hipotesis dengan Analisis Jalur (Path Analysis).....	44
3.11 Uji Sobel.....	46
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	47
4.1 Profil Hayaku	47
4.1.1 Sejarah Hayaku	47
4.1.2 Lokasi Hayaku	48
4.1.3 Visi dan Misi	48
4.1.4 Struktur Organisasi	49
4.1.5 Jam Kerja	51
4.1.6 Ruang Lingkup Hayaku	51
4.2 Analisis Deskriptif.....	52
4.2.1 Karakteristik Responden.....	52
4.2.2 Deskriptif Variabel Penelitian	53
4.3 Uji Instrumen Data	55
4.3.1 Uji Valisitas	55
4.3.2 Uji Reliabilitas	57
4.4 Uji Asumsi Klasik	57
4.4.1 Uji Normalitas	57
4.4.2 Uji Linearitas	58
4.5 Uji Hipotesis.....	59

4.6 Uji Sobel.....	61
4.7 Hasil Dan Pembahasan	62
4.7.1 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan	62
4.7.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	64
4.7.3 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi.....	65
4.7.4 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi.....	66
BAB V PENUTUP	69
5.1 Kesimpulan.....	69
5.2 Saran	70
DAFTAR PUSTAKA	71
LAMPIRAN	



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	13
Tabel 3.1 Populasi di Hayaku	35
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel.....	38
Tabel 3.3 Skala Likert	40
Tabel 3.4 Kategori Koefisiensi Reliabilitas.....	42
Tabel 4.1 Jam Kerja Hayaku	51
Tabel 4.2 Karakteristik Responden	52
Tabel 4.3 Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Kepemimpinan Transformasional (X)	53
Tabel 4.4 Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Kinerja Karyawan (Y).....	54
Tabel 4.5 Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Motivasi (Z).....	55
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas.....	56
Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas.....	57
Tabel 4.8 Hasil Uji Normalitas.....	58
Tabel 4.9 Hasil Uji Linearitas	58
Tabel 4.10 Hasil Analisis Regresi Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja.....	59
Tabel 4.11 Hasil Analisis Regresi Motivasi terhadap Kinerja.....	59
Tabel 4.12 Hasil Analisis Regresi Kepemimpinan Transformasional terhadap Motivasi.....	60
Tabel 4.13 Hasil Analisis Regresi Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja dengan <i>Variabel Intervening</i> Motivasi.....	60
Tabel 4.14 Hasil Uji Sobel.....	61

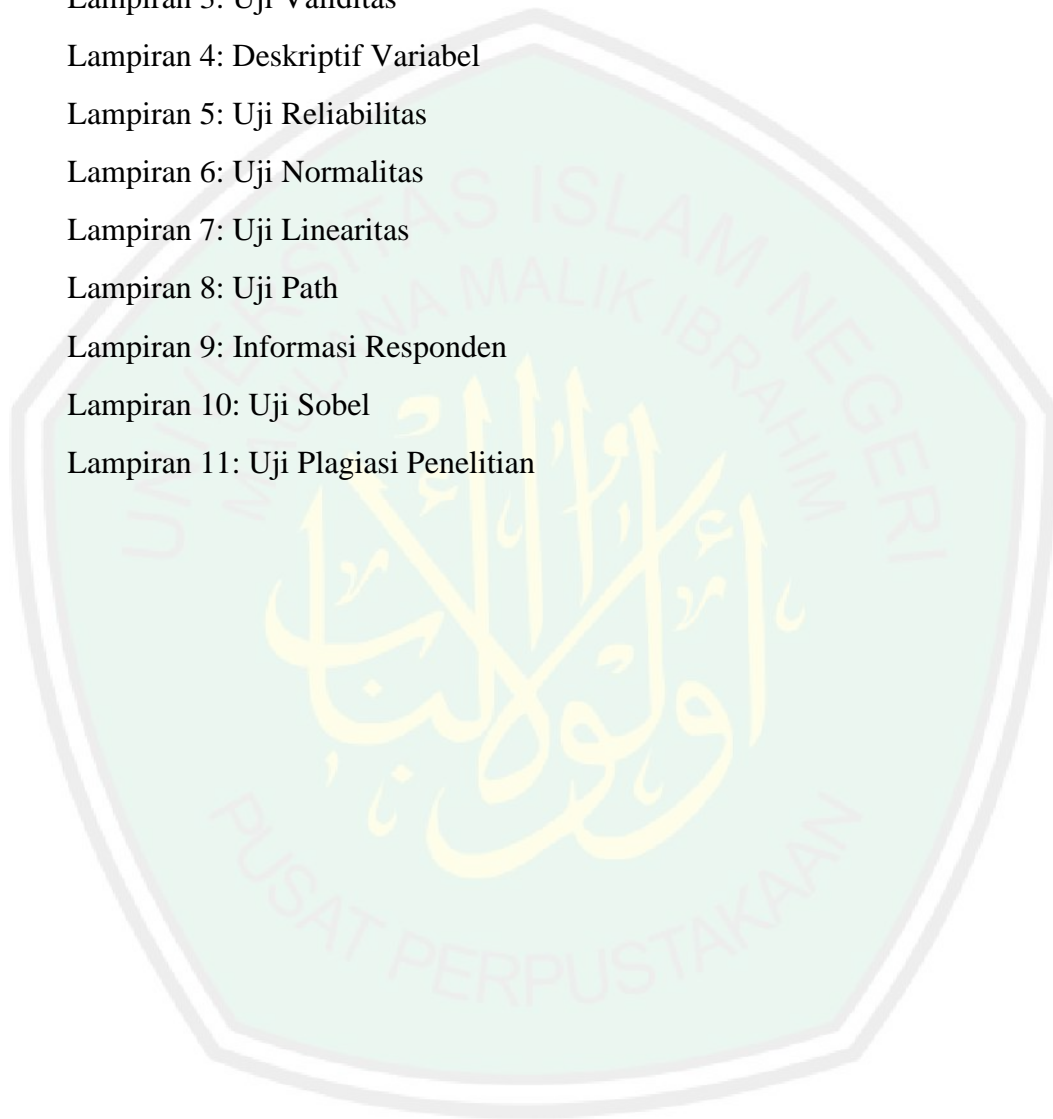
DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	31
Gambar 3.1 Model Analisis Path (Jalur)	45
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Hayaku	49
Gambar 4.2 Hasil Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)	61



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1: Kuesioner
- Lampiran 2: Distribusi Item
- Lampiran 3: Uji Validitas
- Lampiran 4: Deskriptif Variabel
- Lampiran 5: Uji Reliabilitas
- Lampiran 6: Uji Normalitas
- Lampiran 7: Uji Linearitas
- Lampiran 8: Uji Path
- Lampiran 9: Informasi Responden
- Lampiran 10: Uji Sobel
- Lampiran 11: Uji Plagiasi Penelitian



ABSTRAK

Sariful Anam. 2020, SKRIPSI. Judul: “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Restoran Hayaku”

Pembimbing : Zaim Mukaffi, SE., M.Si

Kata Kunci : Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, Kinerja Karyawan

Di era saat ini, persaingan berbagai usaha semakin dinamis, salah satunya di bidang produk makanan maupun kuliner. Untuk hal itu perusahaan dituntut selalu memperbaiki manajemennya agar tetap dapat bertahan dan berjalan, sehingga tidak kalah dalam persaingan. Oleh karena itu, agar tujuan perusahaan dapat tercapai diperlukan adanya perbaikan dari kualitas kinerja karyawan itu sendiri, salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pemimpin. Seorang pemimpin yang mampu mengendalikan proses organisasi dengan memberikan motivasi yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan Hayaku melalui motivasi.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Sampel yang digunakan sebanyak 50 responden, dengan teknik pengambilan sampel jenuh. Jenis data yang digunakan berupa data primer kuesioner dan sekunder berupa dokumen. Analisis data yang digunakan ialah model analisis jalur (*Path Analysis*) dengan alat bantu SPSS versi 16.0.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transformasional (X) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai 0,489. Motivasi (Z) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja (Y) dengan nilai 0,637. Serta secara tidak langsung Kepemimpinan Transformasional (X) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Motivasi (Z) dengan nilai signifikansi 0,000 dibawah 0,05. Dapat disimpulkan Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dan akan baik dengan mediasi Motivasi.

ABSTRACT

Sariful Anam. 2020, THESIS. Title: “The Effect of Transformational Leadership on Employee Performance with Motivation as an Intervening Variable in Hayaku Restaurants”

Supervisor : Zaim Mukaffi, SE., M.Si

Key Words : Transformational Leadership, Motivation, Employee Performance

In the current era, competition in various businesses is increasingly dynamic, one of which is in the field of food and culinary products. For this reason, the company is demanded to always improve its management so that it can survive and run, so that it does not lose out in the competition. Therefore, in order to achieve the company's objectives, it is necessary to improve the quality of employee performance itself, one of the factors that influence employee performance is the leader. A leader who is able to control organizational processes by providing motivation that is able to influence employee performance to achieve organizational goals. The purpose of this study was to determine how much the influence of transformational leadership on the performance of Hayaku employees through motivation.

This research uses a quantitative method with a descriptive approach. The sample used was 50 respondents, with saturated sampling technique. The type of data used is questionnaire primary and secondary data in the form of documents. Analysis of the data used is the path analysis model (Path Analysis) with SPSS version 16.0.

The results of this study indicate that Transformational Leadership (X) influences Employee Performance (Y) with a value of 0.489. Motivation (Z) significantly influences performance (Y) with a value of 0.637 and indirectly Transformational Leadership (X) has a significant effect on Employee Performance (Y) through Motivation (Z) with a significance value of 0,000 below 0.05. It can be concluded that Transformational Leadership has a positive effect on Employee Performance and will be good with motivation mediation.

مستخلص البحث

شرف الأنام. 2020 ، رسالة الليسانس. العنوان: "تأثير القيادة التحويلية على أداء الموظف مع الحافز كمتغيرات متداخلة في مطعم حياكو"

المشرف: زعيم مكفي، الماجستير

الكلمات المفتاحية: القيادة التحويلية، الدافع، أداء الموظف

في العصر الحالي، أصبحت المنافسة في مختلف الأعمال ديناميكية بشكل متزايد، واحدة منها في مجال الأغذية ومنتجات الطهي. لهذا السبب، يُطلب من الشركة دائماً تحسين إدارتها حتى تتمكن من البقاء على قيد الحياة وتشغيلها، حتى لا تخسر في المنافسة. لذلك، من أجل تحقيق أهداف الشركة، من الضروري تحسين جودة أداء الموظف نفسه، أحد العوامل التي تؤثر على أداء الموظف هو القائد. قادر على التحكم في العمليات التنظيمية من خلال توفير الحافز القادر على التأثير في أداء الموظف لتحقيق الأهداف التنظيمية. كان الغرض من هذا البحث هو تحديد مدى تأثير القيادة التحويلية على أداء موظفي حياكو من خلال التحفيز.

يستخدم هذا البحث طريقة كمية مع نهج وصفي. كانت العينة المستخدمة 50 من المشاركين، مع تقنية أخذ العينات المشبعة. نوع البيانات المستخدمة هو استبيان البيانات الأولية والثانوية في شكل وثائق. تحليل البيانات المستخدمة هو نموذج تحليل المسار (تحليل المسار) مع SPSS الإصدار 16.0.

تشير نتائج هذا البحث إلى أن القيادة التحويلية (X) تؤثر على أداء الموظف (Y) بقيمة 0.489. يؤثر الدافع (Z) بشكل كبير على الأداء (Y) بقيمة 0.637. وللحركة التحويلية غير المباشرة (X) تأثير كبير على أداء الموظف (Y) من خلال الدافع (Z) مع قيمة دلالة 0000 أقل من 0.05. يمكن الاستنتاج أن القيادة التحويلية لها تأثير إيجابي على أداء الموظف وستكون جيدة مع الوساطة الدافع.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Di era saat ini, persaingan berbagai usaha semakin dinamis, salah satunya di bidang produk makanan maupun kuliner. Sejatinya bagi perusahaan yang ingin berkembang dan selalu bertahan harus dapat memberikan para konsumen produk yang memuaskan, dari segi barang maupun jasa yang bermutu baik, harga bersaing, penyerahan lebih cepat, dan pelayanan yang lebih baik dari pada pesaing. Untuk memenuhi kepuasan pelanggan, kualitas pelayanan sangat penting dikelola perusahaan dengan baik.

Kualitas pelayanan merupakan tingkat keunggulan yang diharapkan, dan pengendalian atas tingkat keunggulan untuk memenuhi keinginan pelanggan. Mansyur, dkk (2014) menyatakan “dalam era globalisasi, isu yang paling banyak dikembangkan adalah isu persaingan global”. Makna dari persaingan global tersebut ialah bebas bersaing dalam berusaha. Dalam artian, semua perusahaan akan saling berlomba untuk tetap beroperasi dan berkembang. Menyadari hal tersebut, tampak betapa pentingnya usaha pemahaman akan faktor-faktor yang bisa mengoptimalkan kinerja karyawan, guna mencapai keberhasilan dalam suatu usaha organisasi maupun perusahaan.

Ketersediaan sumber daya manusia perusahaan serta potensi yang dimiliki setiap seorang karyawan yang dimiliki perusahaan, apabila dikelola secara baik dan optimal maka akan menjadi sumber kegiatan usaha ekonomi yang bermanfaat. Dari hal tersebut, dapat juga untuk membantu dalam penanggulangan kemiskinan dan

menambah ketersediaan lapangan kerja di Indonesia khususnya di wilayah setempat. Namun peluang tersebut sampai saat ini belum bisa dimanfaatkan secara optimal dikarenakan terdapat beberapa permasalahan serta hambatan yang semakin dinamis pula untuk dihadapi. Hal ini menjadi tugas penting bagi manajemen sumber daya manusia untuk dapat menghadapi permasalahan dan hambatan yang dihadapi tersebut.

Amstrong dalam Fahmi (2016), mengemukakan kinerja merupakan hasil yang diperoleh dari suatu perusahaan ataupun organisasi, organisasi yang bersifat *profit oriented* maupun *non profit oriented*, serta di dapat dari hasil selama jangka waktu tertentu. Kinerja merupakan hasil dari pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan organisasi, dan kepuasan konsumen.

Zulkfli (2013), mengungkapkan bahwasanya seorang karyawan yang mempunyai kinerja (hasil kerja atau karya yang dihasilkan) yang berkualitas dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan. Aspek sumber daya manusia merupakan salah satu aspek yang penting bagi perusahaan, karena strategi-strategi perusahaan nantinya yang akan mengeksekusi ialah para karyawan ataupun sumber daya manusia perusahaan tersebut. Oleh karena itu, perlu adanya pengoptimalan kinerja karyawan agar dapat memberikan hasil yang baik bagi perusahaan.

Seorang karyawan perusahaan akan melaksanakan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik dan ada yang tidak, dan tujuan perusahaan pun dapat tercapai bila karyawan melaksanakan tugasnya dengan baik, akan tetapi bila tidak, maka pimpinan perusahaan harus mengetahui penyebab persoalan tersebut.

Pada umumnya penurunan semangat dapat terjadi karena karyawan kurang disiplin yang disebabkan oleh turunnya motivasi karyawan tersebut. Untuk itu, pimpinan perusahaan harus dapat memberikan motivasi sekaligus memberikan kepuasan kerja terhadap karyawan sehingga dapat kembali meningkatkan kinerja karyawan.

Amstrong dan Baron dalam Daeng (2015), mengemukakan bahwa kinerja (*performance*) adalah tentang bagaimana cara melakukan pekerjaan serta hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja merupakan hasil dari pekerjaan yang erat hubungannya dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan juga memberikan dampak kontribusi ekonomi. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan bagi manajemen perusahaan yang paling serius, karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Bagi seorang pemimpin yang efektif tentunya harus tanggap terhadap perubahan yang di alami di dalam perusahaan maupun di lingkungan luar, serta mampu menganalisis kekuatan dan kelemahan sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan sehingga mampu memaksimalkan kinerja karyawan dalam perusahaan dan menangani masalah yang di alami dengan cepat dan tepat.

Desianty (2005), mengemukakan, melalui gaya kepemimpinan yang efektif mampu mempengaruhi para tenaga kerja perusahaan untuk dapat memiliki optimisme yang besar, rasa kuat percaya diri, serta komitmen kepada visi dan misi perusahaan. Hal tersebut memberikan pandangan bahwa sejatinya seorang

pemimpin itu memiliki konsekuensi bahwa setiap pemimpin berkewajiban untuk memberikan perhatian yang benar-benar serius dalam membina para tenaga kerja perusahaan, memberikan sebuah arahan untuk seluruh potensi karyawan di lingkungannya agar dapat mewujudkan stabilitas organisasi dalam menghadapi masalah-masalah yang memungkinkan akan di hadapi perusahaan dan mampu meningkatkan produktivitas yang berorientasi pada tujuan utama perusahaan.

Nurlia (2017), menyatakan bahwa alam hal gaya kepemimpinan tentunya tidak akan lepas dari hasil yang dicapai ataupun hasil kinerja karyawan. Baik itu dari kinerja pemimpin sendiri maupun dari kinerja karyawannya. Hasil kinerja yang berkualitas tinggi akan di dapatkan apabila operasional didalam perusahaan tersebut berjalan dengan efektif, karena dimana kinerja itu merupakan hubungan dari potensi karyawan. Apabila potensi dimanfaatkan dengan optimal, maka hasilnya kinerjanya pun akan memuaskan bagi perusahaan khususnya dan begitupun sebaliknya.

Wahid (2018), menyatakan bahwa ada pengaruhnya kualitas kinerja dari kepemimpinan transformasional. Dari hal tersebut gaya kepemimpinan transformasional memberikan dampak positif bagi kinerja karyawan agar diharapkan mampu memberikan hasil yang bagi perusahaan. Hal ini dibuktikan dalam hasil penelitiannya dengan hasil nilai koefisien beta 0,441 dan signifikansi $0,000 < 0,05$.

Pandji (2009), mengemukakan bahwa kepemimpinan merupakan sebuah keahlian dalam mempengaruhi orang lain baik melalui sebuah komunikasi langsung ataupun melalui perilaku. Upaya seseorang pemimpin dalam upaya mempengaruhi

bawahan itu guna mencapai tujuan perusahaan ataupun sasaran perusahaan tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan itu melibatkan cara penggunaan pengaruh, baik itu melalui komunikasi langsung ataupun tidak langsung. Dari hal diatas yakni terkait komunikasi dalam upaya mempengaruhi bawahan sebagai salah satu cara gaya kepemimpinan dalam perusahaan, yang nantinya diharapkan dalam ketepatan dan kejelasan mengenai komunikasi tersebut dapat memberikan dampak yang baik bagi kinerja karyawan.

Amstrong (1990), mengemukakan bahwa, "Motivasi adalah sesuatu yang membuat orang bertindak atau berperilaku dalam cara-cara tertentu". Dan lagi mengimbuhkan, "Meningkatnya motivasi akan menghasilnya lebih banyak usaha dan prestasi kerja yang lebih baik". Dari hal tersebut menumbuhkan rasa kekeluargaan tentang sosial maupun sikap saling berbagi serta bertukar pikir terhadap yang lain, memungkan untuk menciptakan sebuah motivasi sehingga dapat diharapkan mengembangkan kemampuan yang di miliki.

Kurniawan (2012), dalam hasil penelitiannya yang menyatakan bahwa motivasi kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan ditunjukkan dengan nilai F-hitung $>$ F-tabel ($16,954 > 2,92$) dan nilai probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$. Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan ditunjukkan dengan nilai thitung $>$ t-tabel ($2,968 > 2,056$) dan nilai probabilitas $< 0,05$ (taraf signifikansi 5%).

Namun, bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Suwati (2017), menyatakan bahwa variabel motivasi kerja (X2), nilai t-hitung menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X2) sebesar 0,722 nilai *standart*

koefisien beta 0,93 bila dibandingkan dengan nilai *t*-tabel maka *t*-hitung $0,722 < 1,672$ H_0 diterima dan H_a ditolak artinya variabel motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tunas Hijau Samarinda (Y) dibuktikan dengan α sebesar $0,473 > 0,05$. Sehingga penulis tertarik untuk melakukan penelitian pengaruh motivasi pada Hayaku.

Dari survei awal yang dilakukan peneliti, terdapat beberapa fenomena yang terjadi dalam operasional karyawan Hayaku. Yakni kinerja pegawai selama ini dirasakan belum optimal, hal tersebut dapat dilihat dari masih adanya para pegawai yang meninggalkan pekerjaan pada jam kerja dengan alasan yang tidak dapat dipertanggung jawabkan, selalu dihadapi dengan pegawai yang berkeinginan resign dalam jangka waktu yang belum lama dalam perusahaan, menggunakan atau memainkan *smartphone* di saat jam kerja, dan oknum pegawai yang kurang disiplin dalam hal masuk jam kerja atau terlambat dalam masuk kerja. Oleh karena itu, perlu adanya perhatian yang lebih dari cara perilaku pemimpin dalam memberikan arahan terhadap karyawan, dengan memberikan motivasi guna mendapatkan kinerja karyawan yang baik. (Hasil survei ini dari wawancara terhadap Bapak Hendra selaku General Manajer di Hayaku). Dari hal tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terkait pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan serta motivasi sebagai *variabel intervening*.

1.1 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hayaku?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hayaku?
3. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap motivasi kerja Hayaku?
4. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui *variabel intervening* motivasi kerja Hayaku?

1.2 Tujuan Penelitian

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah :

1. Mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan Hayaku.
2. Mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Hayaku.
3. Mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja karyawan Hayaku.
4. Mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan melalui variabel *intervening* motivasi kerja Hayaku.

1.3 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk pengembangan keilmuan baik dari aspek teoritis maupun praktis, diantaranya yaitu:

1.3.1 Bagi Peneliti

Adapun manfaat bagi penulis penelitian ini adalah untuk menambah pengetahuan dan pengembangan di bidang ilmu ekonomi manajemen khususnya dalam manajemen sumber daya manusia.

1.3.2 Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat dipertimbangkan untuk menjadi acuan dalam pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan dengan mediasi motivasi di dalam perusahaan. Dan semoga dapat memberikan pengetahuan tentang peningkatan kinerja karyawan.

1.3.3 Bagi Akademisi

Manfaat bagi akademisi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, semoga dapat dijadikan sebagai bahan referensi dan informasi untuk pengembangan ilmu pengetahuan khususnya di Jurusan Manajemen Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang dalam memberikan pengetahuan tentang kepemimpinan serta peningkatan kinerja Sumber Daya Manusia kepada Mahasiswa.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Hasil Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian ini, penulis mengambil rujukan dari beberapa penelitian sebelumnya yang mempunyai bahasan penelitian yang dapat dikatakan sama dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti. Hal ini dimaksudkan untuk mendapatkan tolak ukur guna menambah materi bagi peneliti serta informasi yang lebih mengenai topik penelitian yang akan dilakukan.

Berikut hasil penelitian yang terdahulu:

2.1.1 Hasil Penelitian Anas Al Haj (2017)

Dengan penelitian yang berjudul *“Employee Leadership and Motivation Style in Qatar Organizations”* mengemukakan terkait persepsi kepemimpinan transformasional dan motivasi karyawan untuk karyawan yang bekerja di sektor publik bertempat di Qatar. Variabel independen adalah gaya kepemimpinan transformasional, transaksional, dan penghindaran pasif yang dirasakan. Variabel dependen adalah motivasi karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional dapat meningkatkan tingkat motivasi untuk semua peserta, dan gaya kepemimpinan pasif yang menghindar dapat menurunkan tingkat motivasi untuk semua peserta. Menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai akan memungkinkan karyawan individu untuk mematuhi lingkungan saat ini, Responden mengidentifikasi gaya kepemimpinan dominan dari administrator langsung di organisasi mereka.

2.1.2 Hasil Penelitian Thoni Setyo Prabowo (2017)

Penelitian yang berjudul “*Effec Of Leadership Transformation And Work Motivation About Employee Performance Obtained By Work Satisfaction*” dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional itu tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan dalam mediasi antara kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan dan kepuasan kerja juga memiliki pengaruh yang signifikan dalam memediasi antara motivasi kerja dan kinerja karyawan.

2.1.3 Hasil Penelitian Yuli Suwati (2017)

Penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan“ Nilai t-hitung menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X1) sebesar 3,133 nilai *standart koefisien beta* 0,403 bila dibandingkan dengan nilai t-tabel maka $t\text{-hitung } 3,133 > 1,672$, H_0 ditolak dan H_a diterima artinya variabel kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarinda (Y) dibuktikan dengan α sebesar $0,003 < 0,05$. Variabel Motivasi Kerja (X2), nilai t-hitung menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X2) sebesar 0,722 nilai *standart koefisien beta* 0,93 bila dibandingkan dengan nilai t-tabel maka $t\text{-hitung } 0,722 < 1,672$ H_0 diterima dan H_a ditolak artinya variabel motivasi kerja secara

parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tunas Hijau Samarinda (Y) dibuktikan dengan α sebesar $0,473 > 0,05$.

2.1.4 Hasil Penelitian Emilia Ika Andriyani (2016)

Penelitian yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Panti Rapih Yogyakarta”. Dengan hasil penelitian menggunakan uji-t, dan membuktikan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut berarti bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Panti Rapih Yogyakarta.

2.1.5 Hasil Penelitian Astria Khairizah (2016)

Penelitian dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan” dengan hasil parsial gaya kepemimpinan suportif pada kinerja yakni (0,083). Hal ini berarti pengaruh (X2) tidak signifikan pada kinerja karyawan. Hasil pengujian nilai thitung < ttabel yakni $0,438 < 1,673$ dapat diketahui bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak. Juga memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 yakni $0,663 > 0,05$. Hal ini berarti tidak ada pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif terhadap kinerja karyawan. Sependapat dengan Mangkunegara sebagaimana dikutip oleh Anggara dan Suhendi (2010), jika terdapat faktor kemampuan, motivasi, dan mental dalam meningkatkan kinerja karyawan.

2.1.6 Hasil Penelitian Sopiah (2015)

Penelitian yang berjudul “Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan” dengan hasil analisis dapat diketahui bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan F-hitung (3,797) > F-tabel (3,590) dengan tingkat signifikansi di bawah 0,05. Selain itu, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, di mana gaya kepemimpinan didapat t-hitung (-2,134) > t-tabel (1,740) dan untuk motivasi kerja diperoleh t-hitung (2,663) > t-tabel (1,740). Hasil penelitian ini menginformasikan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan menjadi faktor yang penting bagi peningkatan kinerja karyawan.

2.1.7 Hasil Penelitian Irum Shahzadi (2014)

Penelitian dengan judul “*Impact of Employee Motivation on Employee Performance*” Hasil regresi penelitian mengkonfirmasi hubungan positif yang signifikan antara motivasi karyawan dan kinerja karyawan dengan (Beta = 0,353) dan (p <0,01). Analisis regresi dari model motivasi kerja karyawan menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang signifikan dengan (Beta = 0,197) dan (p <0,01) Menurut hasil penelitian, variabel intrinsik reward memiliki hubungan positif yang signifikan dengan motivasi kerja Karyawan. Khususnya variabel ini memiliki hubungan positif yang signifikan dengan (Beta = 0,330) dan (p <0,01). Hasil regresi penelitian mengkonfirmasi hubungan negatif antara dirasakan pelatihan karyawan dirasakan dan motivasi karyawan dengan (Beta = -0,003) dan (p <0,01).

2.1.8 Hasil Penelitian Reza Agam Kurniawan (2012)

Penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPR Kusuma Danaraja”. Alat analisa data yang digunakan dalam penelitian adalah regresi linier berganda, Metode pengambilan sampel dengan menggunakan metode *convenience sampling*. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan ditunjukkan dengan nilai F-hitung > F-tabel ($16,954 > 2,92$) dan nilai probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$. Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan ditunjukkan dengan nilai thitung > t-tabel ($2,968 > 2,056$) dan nilai probabilitas < 0,05 (taraf signifikansi 5%).

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama, Judul, Tahun	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil penelitian
1.	Anas Al Haj (2017), <i>Employee Leadership and Motivation Style in Qatar Organizations</i> ”	Variabel: Dependen adalah gaya kepemimpinan transformasional, transaksional, independen: motivasi kerja	Kuantitatif	Gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional dapat meningkatkan tingkat motivasi untuk semua anggota
2.	Prabowo (2017), <i>Effec Of Leadership Transformation And Work Motivation About Employee Performance Obtained By Work Satisfaction</i>	Dependen: gaya kepemimpinan tranformasional, motivasi Independen: kinerja karyawan Intervening: kepuasan kerja	Analisis path (jalur)	Gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja, serta kepuasan kerja berpengaruh signifikan

				terhadap kinerja karyawan
3.	Suwati (2017), Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Dependen: kompensasi dan motivasi Independen: kinerja karyawan	SPSS	Adanya pengaruh signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan serta pengaruh yang negatif antara motivasi terhadap kinerja karyawan
4.	Andriyani (2016), Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Panti Rapih Yogyakarta	Independen: gaya kepemimpinan Dependen: kinerja karyawan	Kuantitatif Melalui pendekatan Survei	Adanya pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan
5.	Khairizah (2016), "Pengaruh Gaya kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan"	Dependen: gaya kepemimpinan partisipatif Independen: kinerja karyawan	IBM <i>Statistic 21 for windows</i>	Pengaruh negatif atau tidak signifikan antara gaya kepemimpinan partisipatif terhadap kinerja karyawan
6.	Sopiah (2015), Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan	Dependen: Gaya kepemimpinan, motivasi Independen: Kinerja karyawan	Kuantitatif	Gaya kepemimpinan dan motifasi signifikan terhadap kinerja karyawan
7.	Shahzadi (2014), <i>Impact of Employee Motivation on Employee Performance</i>	Dependen: Motivasi dan pelatihan kerja Independen: kinerja karyawan	Analisis deskriptif	Hubungan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan, dan hasil negatif antara pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan
8.	Kurniawan (2012), Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, dan Budaya	Independen: motifasi kerja, gaya kepemimpinan,	Regresi linear berganda <i>convenience sampling</i>	Gaya kepemimpinan, motivasi, dan budaya organisasi berpengaruh

Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPR Kusuma Danaraja	dan budaya organisasi Dependen: kinerja karyawan		signifikan terhadap kinerja karyawan
---	--	--	--------------------------------------

Dari Tabel 2.1 diketahui bahwa perbedaan penelitian ini dengan yang lain adalah terdapat perbedaan tempat penelitian yang akan dilakukan, tahun penelitian, kajian penelitian, penelitian yang lain menggunakan regresi linear berganda dan IBM *statistic 21 for windows* dan hasil penelitiannya. Penelitian sekarang ini bertempat di Restoran Hayaku. Variabel yang akan digunakan penulis pada penelitian ini adalah kepemimpinan transformasional, kinerja karyawan dan motivasi. Metode analisis penelitian ini menggunakan analisis jalur (*Path Analysis*) dengan alat bantu SPSS versi 16.0.

Adapun persamaan dari penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu pada variabel bebasnya ada yang sama menggunakan variabel kepemimpinan transformasional dan variabel terikatnya ada yang sama menggunakan variabel kinerja.

2.2 Kajian Teoritis

2.2.1 Kepemimpinan

Terry dalam Thoha, (2010) mengemukakan bahwasanya kepemimpinan adalah sebuah perilaku seseorang guna mempengaruhi orang-orang agar mau diarahkan untuk bersinergi mencapai tujuan organisasi. Aktivitas kepemimpinan itu meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan

tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya.

Fielder dalam Sutarto (2012), mengemukakan bahwasanya: “*Leadership is by definition, an interpersonal relation in which power an influence are unevenly distributed so that one person is able to direct and control the actions and behaviors of others to greater extent than they direct and control his*”. Kepemimpinan didefinisikan sebagai hubungan antar pribadi yang kekuasaan dan pengaruh dibagikan tidak merata sehingga seseorang mampu mengarahkan dan mengontrol kegiatan dan perilaku orang lain lebih luas daripada mengarahkan dan mengontrol dirinya.

Rivai (2004), “Seseorang dikatakan sebagai *superleader* adalah yang dapat memimpin orang lain untuk memimpin diri mereka sendiri”. Kemudian mengutip dari Thomas (1997), menjadi pemimpin yang efektif tidak hanya bisa jadi spesialis hubungan antar manusia atau hanya sekedar memenuhi kebutuhan organisasi, akan tetapi yang lebih penting untuk menjadi seorang pemimpin yang efektif ialah responsible terhadap penerapan teknik-teknik untuk menghasilkan pemenuhan kebutuhan yang timbal-balik bagi anggota organisasi dan bagi pemimpin organisasi itu sendiri.

Turney dalam Maisah (2010), mengemukakan bahwasanya kepemimpinan sebagai suatu kegiatan proses yang dilakukan oleh seseorang dalam mengelola dan menginspirasi sejumlah anggota atau bawahan untuk mendefinisikan kepemimpinan sebagai suatu aktivitas berupa proses yang dilakukan oleh seseorang dalam mengelola dan menginspirasi sejumlah

pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi melalui aplikasi teknik teknik manajemen.

James (1961), menyatakan bahwa “*Leadership is capable persuading others to work together under direction as a team to accomplish certain designated objectives*”. Kepemimpinan adalah kemampuan yang sanggup meyakinkan orang lain supaya bekerjasama dibawah pimpinanya sebagai suatu tim untuk mencapai tujuan tertentu.

Husnan (2002), mengemukakan bahwasanya kepemimpinan adalah proses mendorong, dalam artian membantu orang lain untuk bekerja dengan antusias untuk mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan merupakan aktivitas mempengaruhi orang-orang untuk bekerja sama secara maksimal dalam mengerjakan tugas-tugas yang berhubungan dengan mencapai tujuan yang diinginkan sebuah kelompok atau organisasi. Dari uraian diatas, dapat diambil kesimpulan bahwa kepemimpinan adalah proses mendorong orang lain untuk bekerja secara maksimal dalam memberikan potensialnya, guna mencapai tujuan yang dibuat dalam sebuah kelompok maupun organisasi.

2.2.1.1 Kepemimpinan Transformasional

Kartono (2002), menjelaskan bahwa “*gaya kepemimpinan adalah cara bekerja dan bertingkah laku pemimpin dalam membimbing para bawahannya untuk berbuat sesuatu*”. Dari hal tersebut, gaya kepemimpinan merupakan sifat atau perilaku pemimpin yang diterapkan kepada bawahannya guna mengarahkan bawahannya dalam melaksanakan pekerjaan.

Emilia (2016), menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri-ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran tercapai atau gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan seorang pemimpin.

Veronica (2017), *“Democratic leadership style has a significant positive impact on employee performance. This indicates that when democratic approach is applied, performance of employees would increase”*. gaya kepemimpinan demokratis memiliki dampak positif yang signifikan kinerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa ketika pendekatan demokratis diterapkan, kinerja karyawan akan meningkat.

Dalam istilah hirarki kebutuhan Maslow, kepemimpinan transformasional mengutamakan kebutuhan pada tingkat yang paling tinggi dari bawahan, yakni bagaimana seorang pemimpin memotivasi dan menyadarkan bawahan untuk beraktualisasi dan meningkatkan kemampuan diri sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya, sehingga secara tidak langsung ada dorongan dalam diri mereka untuk bertindak dan beraktualisasi pada perusahaan berdasarkan pada kebutuhan tersebut tanpa terpaksa (Wahid 2018).

Robbins dalam septyan (2017), menyatakan bahwa, “Kepemimpinan transformasional sebagai pemimpin yang menginspirasi para pengikut untuk melampaui kepentingan pribadi mereka yang mampu membawa dampak mendalam dan luar biasa pada para pengikut”.

Juvenalis (2017), Perilaku gaya kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, salah satunya dengan menerapkan gaya kepemimpinan

transformasional dalam organisasi akan memberikan dampak yang baik dan membawa hasil kinerja positif dari kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas yang telah ditetapkan.

2.2.1.2 Indikator Kepemimpinan Transformasional

Dari beberapa macam penjelasan teori diatas, ada berbagai macam bentuk kepemimpinan dalam lingkup hubungan antara pemimpin dan bawahan, dalam hal ini peneliti berfokus untuk menggunakan kepemimpinan transformasional sebagai variabel independen dalam penelitian. Bass dan Ruth dalam Kiptiyah (2015), mengemukakan bahwa terdapat empat karakteristik kepemimpinan transformasional, antara lain:

- a. Pengaruh Idealis (*individualized Influence*). Pemimpin memiliki standar kualitas dari tingkah laku, moral, etika, dan mampu untuk mengarahkan setiap individu maupun kelompok demi pencapaian bersama.
- b. Motivasi Inspirasional (*Inspirational Motivation*). Pemimpin dapat mencontohkan sikap maupun perilaku yang baik dianut oleh pengikut atau bawahan, memantapkan penyampaian visi, mengerahkan bawahan dalam komitmen organisasi.
- c. Stimulasi Intelektual (*Intellectual Stimulation*). Kecakapan seorang pemimpin untuk merangsang bawahannya agar dapat berfikir dengan kreatif serta inovatif, melalui memberi asumsi pertanyaan, memberikan sebuah pembelajaran terkait permasalahan yang telah lalu agar dapat di selesaikan dengan bawahan dengan cara yang baru. Dari hal ini seorang

pemimpin diharuskan memiliki sebuah sikap kecakapan, kreatif dan inovatif.

- d. *Konsiderasi Individual (Individualized Consideration)*. Pemimpin sesekali memberikan bentuk perhatian secara pribadi kepada bawahan atau juga bertindak layaknya seperti mentor, hal tersebut guna meningkatkan kebutuhan dan kemampuan bawahan agar semakin memiliki kualitas yang baik.

Dari keempat karakteristik tersebut yang nantinya akan peneliti jadikan indikator-indikator dalam angket penelitian. Serta dari berbagai uraian teori dan pendapat diatas, dapat dipahami bahwasanya gaya kepemimpinan seseorang itu merupakan norma perilaku yang dilakukan dan ditunjukkan oleh pemimpin tersebut di dalam upaya pengarahan terhadap anggotanya. Perilaku baik pemimpin juga dapat di lakukan dengan memberikan rasa mempercayai bawahan yang nantinya memuat bagaimana cara perilaku berkerjasama dengan bawahannya. Hal tersebut diharapkan dapat diperoleh hasil yang baik dalam mengambil keputusan, pembagian tugas dan wewenang, dan bagaimana cara berkomunikasi serta bagaimana hubungan diantara pemimpin dan bawahannya tersebut dapat tercipta dengan baik.

2.2.1.3 Kepemimpinan Transformasional Dalam Prespektif Islam

Apabila kita kaitkan dengan Islam, istilah kepemimpinan bukan lagi sebuah hal yang langka diterangkan. Bahkan, untuk gaya kepemimpinan pun telah dicontohkan kepada Nabi kita Muhammad SAW, terkait kepemimpinan yang baik dan tepat. Sebagaimana kepemimpinan transformasional, dalam agama Islam,

kepemimpinan merupakan salah satu perkara yang harus dimengerti bagi setiap individu, bagaimana seharusnya sikap, tata cara, dan perilaku dari seorang pemimpin, karena dalam Islam pemimpin itu bukan hanya untuk orang banyak atau beberapa kelompok, namun juga pemimpin bagi diri sendiri.

Kitab suci Al-Qur'an merupakan pedoman bagi umat manusia khususnya bagi kaum yang beragama Islam, maka dari itu kita akan mengkaji beberapa Ayat Al-Qur'an terkait kepemimpinan. Allah SWT berfirman di dalam Surah Al-Baqarah Ayat 34:

وَجَعَلْنَا مِنْهُمْ أَئِمَّةً يَهْدُونَ بِأَمْرِنَا لَمَّا صَبَرُوا ۖ وَكَانُوا بِآيَاتِنَا يُوقِنُونَ

Artinya: *Dan Kami jadikan di antara mereka itu pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk dengan perintah Kami ketika mereka sabar. Dan adalah mereka meyakini ayat-ayat Kami.* (Q.S As Sajdh: 24)

Dijelaskan juga dalam hadits Bukhori: *Bahwasanya Rasulullah saw bersabda: "setiap kamu adalah pemimpin yang akan dimintai pertanggung jawaban atas kepemimpinannya. Seorang amir yang mengurus keadaan rakyat adalah pemimpin. Ia akan dimintai pertanggungjawaban tentang rakyatnya. Seorang laki-laki adalah pemimpin terhadap keluarganya di rumahnya. Seorang wanita adalah pemimpin atas rumah suaminya. Ia akan diminta pertanggung jawaban tentang hal mereka itu. Seorang hamba adalah pemimpin terhadap harta benda tuannya, ia kan diminta pertanggung jawaban tentang harta tuannya. Ketahuilah, kamu semua adalah pemimpin dan semua akan diminta pertanggung jawaban tentang kepemimpinannya.* (HR: Bukhari).

Dari beberapa ayat dan hadits di atas, dapat kita pahami bahwa prinsip kepemimpinan dalam islam pada dasarnya merupakan perwujudan eksistensi manusia sebagai khalifah bagi dirinya sendiri maupun dalam fungsinya sebagai hamba Allah di muka bumi ini. Dalam Islam terdapat istilah kata *Habluminallah* sebagai bentuk implementasikan secara positif hubungan vertikal dengan Allah,

Habluminannaas hubungan horizontal sesama manusia dan *Hablumminal'alam* hubungan dengan alam sekitar.

Istilah pemimpin tidak terlepas dari sebuah kekuasaan, dalam makna “Habluminallah” yang berarti tingkat kekuasaan tertinggi di alam semesta ini yaitu Allah SWT, tidak ada yang setara dengan-Nya. Manusia hanyalah diberikan wewenang kekuasaan didunia ini agar dijalankan dengan sebaik mungkin.

2.2.2 Motivasi

2.2.2.1 Pengertian Motivasi

Gibson dalam Nazili (2012), menyatakan bahwa motivasi merupakan sebuah sugesti yang dapat mendorong seseorang karyawan sehingga menimbulkan dan mengarahkan perilaku seseorang tersebut untuk dapat melakukan sebuah target pekerjaan.

Gomez dalam Zulkifli (2013), mengemukakan bahwa motivasi itu merupakan sebuah perilaku yang mengandung dorongan kepada seseorang untuk bersedia bekerja sama secara maksimal guna tercapainya tujuan bersama serta tujuan perusahaan, ada dua macam jenis motivasi, yakni motivasi finansial yang merupakan sebuah perilaku dorongan yang dilakukan dengan memberikan imbalan atau balasan atas kinerjanya berupa financial kepada seseorang, secara umum istilah imbalan itu sering juga disebut sebagai insentif. Yang ke dua yakni motivasi non finansial, yang merupakan perilaku dorongan untuk diwujudkan tidak dalam bentuk finansial, akan tetapi berupa hal-hal seperti pujian, penghargaan, pendekatan manusiawi dan lain sebagainya.

Robins dalam Nugroho (2011), mengemukakan bahwa motivasi sebagai perilaku yang menjelaskan *intensitas* serta arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. *Intensitas* dalam arti berhubungan dengan tingkat giat seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Hal inilah salah satu faktor yang paling banyak mendapat perhatian ketika kita membahas terkait dengan motivasi.

2.2.2.2 Indikator – Indikator Motivasi

Terkait motivasi, tentunya ada faktor-faktor yang mempengaruhi. Dalam hal ini, peneliti memakai teori Maslow yang mengemukakan bahwa terdapat lima macam kebutuhan, anatar lain sebagai berikut:

1. *Physical needs*, yakni kebutuhan fisik yang seperti kebutuhan sehari-hari meliputi sandang, pangan, papan, dan lain sebagainya.
2. *Safety needs*, yakni kebutuhan keamanan yang meliputi jaminan keselamatan, kenyamanan, keamanan, dan sejenisnya dari hal yang dapat membahayakan dalam aktivitasnya.
3. *Social need*, yakni kebutuhan sosial meliputi rasa kekeluargaan, pergaulan terhadap lingkungan sosial, dan lain sebagainya.
4. *The needs of esteems*, yakni kebutuhan semacam penghargaan, penghargaan seperti pengakuan, pujian maupun penghormatan.
5. *The needs for self actualization*, yakni kebutuhan aktualisasi diri, seperti penempatan kerja sesuai kemampuan dengan potensi yang dimiliki.

2.2.2.3 Motivasi Dalam Prespektif Islam

Allah Subhanahu Wata'ala berfirman:

وَلَنَبْلُوَنَّكُمْ بِشَيْءٍ مِّنَ الْخَوْفِ وَالْجُوعِ وَنَقْصٍ مِّنَ الْأَمْوَالِ وَالْأَنْفُسِ وَالثَّمَرَاتِ وَبَشِّرِ الصَّابِرِينَ

Artinya: “Dan sungguh akan Kami berikan cobaan kepadamu, dengan sedikit ketakutan, kelaparan, kekurangan harta, jiwa dan buah-buahan. Dan berikanlah berita gembira kepada orang-orang yang sabar”. (QS. Al-Baqarah: 155).

Dari Ayat tersebut dapat kita pahami bahwasanya didalam memotivasi hambanya Allah SWT akan memberikan cobaan maupun ujian kepada hambanya. Macam-macam bentuk ujian yang diberikan Allah, terkadang berupa kebahagiaan, kesedihan, kesusahan dan lain sebagainya. Dan nantinya pasti ada hasil yang baik dijanjikan Allah SWT. Nilai yang terkandung dalam hal ini adalah salah satu bentuk motivasi hidup, agar kita senantiasa bersungguh-sungguh dalam beribadah, termasuk dalam pekerjaan kita.

Motivasi juga termasuk kebutuhan yang mendasar bagi manusia, seperti halnya Allah SWT yang akan memberikan balasan terhadap kebaikan walau sebesar debu sekalipun. Dari hal tersebut yang berarti bahwa Islam juga sangat menekankan terkait hal motivasi, karena seseorang akan butuh dorongan untuk dirinya agar mencapai tujuan tertentu.

2.2.3 Kinerja

2.2.3.1 Definisi Kinerja

Hasibuan (2007) menjelaskan bahwa kinerja adalah “suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu”.

Russell (1998), mengemukakan bahwasanya kinerja adalah “pencatatan *outcome* yang dihasilkan pada fungsi atau aktivitas pekerjaan secara khusus selama periode waktu tertentu”.

Mathis (2002), Mengemukakan kinerja karyawan adalah sebagai potensi apa yang dilakukan oleh seorang karyawan yang mempengaruhi seberapa kuantitas mereka memberi kontribusi potensi mereka kepada organisasi, yakni dalam artian kualitas, kuantitas *output*, jangka waktu *output*, kehadiran di tempat kerja, dan sikap kooperatif.

Soelaiman dalam Prihantoro (2012), menyatakan bahwasanya kinerja merupakan sesuatu yang dikerjakan maupun dihasilkan dalam bentuk produk maupun jasa, mencakup dalam suatu periode tertentu serta dalam ukuran tertentu dari seseorang maupun sekelompok orang melalui kecakapannya, kemampuan, kualitas, pengetahuan dan pengalamannya.

2.2.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Wirawan dalam Kiptiyah (2015) mengemukakan bahwasanya kinerja karyawan itu dapat dipengaruhi oleh personal individu itu sendiri dan faktor dalam kepemimpinan, sosial, sistem, serta konflik. Adapun faktor tersebut diuraikan sebagai berikut:

1. Faktor personal individu, meliputi unsur pengetahuan, kemampuan, keterampilan, motivasi, dan komitmen dari karyawan itu sendiri.
2. Faktor kepemimpinan, mencakup cara kerja manajer dalam memberikan arahan serta dorongan kepada karyawannya.

3. Faktor sosial, merupakan dukungan dan semangat yang didapat teman dalam tim, dan kekompakan antar sesama teman dalam tim.
4. Faktor sistem, melingkupi sistem kerja yang diterapkan dalam perusahaan tersebut, fasilitas yang didapat, dan keberlangsungan dalam organisasi.
5. Faktor konflik, terkait konflik dalam diri sendiri, konflik dengan antar individual, maupun antar organisasi.

2.2.3.3 Penilaian Kinerja.

Mulyadi (2001), mengemukakan bahwa tujuan pokok penilaian kinerja adalah untuk memberikan memotivasi anggota dalam mencapai sasaran organisasi serta dalam mematuhi standar perilaku yang telah ditetapkan sebelumnya, agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan oleh organisasi. Penilaian kinerja digunakan untuk menekan perilaku yang tidak semestinya (*disfunctional behaviour*) dan untuk mendorong perilaku yang semestinya diinginkan melalui umpan balik hasil kinerja pada waktunya serta imbalan balik yang bersifat intrinsik maupun ekstrinsik.

Amstrong (1998), mengemukakan tentang bagaimana mengelola kinerja dan bagaimana menempatkannya dalam praktik. Terdapat empat faktor pokok dalam manajemen kinerja, yaitu :

1. *Input*, Mengenai potensi dan skill dalam melaksanakan pekerjaan.
2. *Process*, Perilaku dalam melaksanakan pekerjaanya.
3. *Output*, Hasil kinerja yang dihasilkan didala melaksanakan pekerjaan mereka secara terukur.

4. *Outcomes*, Dampak yang akan diperoleh sesuai dari seberapa besar hasil kerja mereka.

2.2.3.4 Indikator Kinerja

Mangkunegara (2005), mengemukakan bahwasanya ada beberapa indikator pengukuran dalam kinerja karyawan diantaranya ialah:

1. Kualitas, kualitas ini dimaksudkan dari kualitas pekerjaan yang diberikan terhadap karyawan
2. Kuantitas, target jumlah yang dapat di kerjakan oleh karyawan tersebut.
3. Ketepatan waktu, meliputi hasil kerja yang dapat diselesaikan dalam kurun waktu yang telah di sepakati ataupun dapat memaksimalkan waktu dalam proses kerja.
4. Efektifitas, memaksimalkan kemampuan sumberdaya perusahaan agar diharapkan dapat menaikkan hasil dri kualitas sumberdaya.
5. Kemandirian, meliputi kepribadian karyawan dalam menjalankan kerjanya.
6. Komitmen Kerja, merupakan rasa diri karyawan terhadap loyalitasnya kepada perusahaan serta tanggung jawabnya terhadap pekerjaanya.

2.2.3.5 Kinerja Dalam Prespektif Islam

Allah Subhanahu Wa Ta'ala mengatakan di dalam Al-Qur'an:

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِّمَّا عَمِلُوا ۖ وَلِيُوَفِّيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Artinya: “Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan”. (QS. Al-Ahqaf:19)

Dari ayat tersebut menerangkan bahwasanya Allah pasti akan membalas setiap amal perbuatan manusia berdasarkan apa yang telah mereka kerjakan. Dalam

artian jika seseorang melaksanakan pekerjaan dengan baik serta dapat menunjukkan cara bekerja yang baik pula bagi sebuah perusahaan, maka ia akan mendapat timbal balik yang baik pula dari hasil pekerjaannya dan akan memberikan keuntungan bagi organisasinya.

Dapat kita ambil pembelajaran dari makna ayat di atas, bahwa setiap manusia yang melakukan pekerjaan yang baik maka akan mendapatkan balasan yang baik pula sesuai dengan apa yang di kerjakannya. Sebagaimana Allah SWT akan menaikkan derajat bagi mereka yang bekerja. Bekerja bukan hanya karena kebutuhan ekonomi saja, melainkan bekerja dengan baik, bekerja dengan lebih baik, selalu bertekad memperbaiki kinerja diri, serta bekerja dengan ikhlas yang berarti bekerja karena Allah SWT yang memiliki prinsip bahwa dunia hanya sementara akhiratlah yang menjadi tujuan utama. Dimana prinsip tersebut akan menciptakan kinerja yang semakin baik, serta kinerja yang jujur, Wallahu ‘Alam Bishowaf.

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan Antara Kepemimpinan Transformasional Dengan Kinerja Karyawan

Juvenalis (2017), Perilaku kepemimpinan transformasional sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, salah satunya dengan menerapkan gaya kepemimpinan transformasional dalam organisasi akan memberikan dampak yang baik dan membawa hasil kinerja positif dari kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas yang telah ditetapkan. Dengan demikian perlu adanya kepemimpinan transformasional yang baik guna memaksimalkan kinerja karyawan.

Penjelasan diatas didukung oleh beberapa bukti empiris yang telah dilakukan salah seorang peneliti, Abbas (2016) yang menyatakan dalam uji empirisnya bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2.3.2 Hubungan Antara Motivasi Dengan Kinerja Karyawan

Gomez dalam Zulkifli (2013), mengemukakan bahwa motivasi itu merupakan sebuah perilaku yang mengandung dorongan kepada seseorang untuk bersedia bekerja sama secara maksimal guna tercapainya tujuan bersama serta tujuan perusahaan. Dari hal tersebut, perlu adanya motivasi guna mempertahankan ataupun meningkatkan kinerja seseorang karyawan.

Penjelasan diatas didukung oleh beberapa bukti empiris yang telah dilakukan salah seorang peneliti, Ulum (2017) yang telah mengemukakan dalam uji empirisnya bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2.3.3 Hubungan Antara Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Kerja

Thoha (2003), mengemukakan bahwasanya kepemimpinan transformasional itu merupakan salah satu cara perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba untuk mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia harapkan. Dari hal tersebut, dapat kita ketahui bahwasanya kepemimpinan transformasional itu bertujuan untuk mempengaruhi seseorang agar dapat melakukan sebuah hal yang diharapkan, tentunya dalam mempengaruhi juga diperlukan sebuah media, salah satunya dengan motivasi yang memungkinkan dapat membantu dalam proses tersebut.

Penjelasan diatas didukung oleh sebuah bukti empiris yang telah dilakukan oleh salah seorang peneliti, Rizqiah (2013) yang telah menyatakan dalam penelitiannya dengan uji empiris bahwasanya gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap motivasi kerja.

2.3.4 Hubungan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Intervening Motivasi

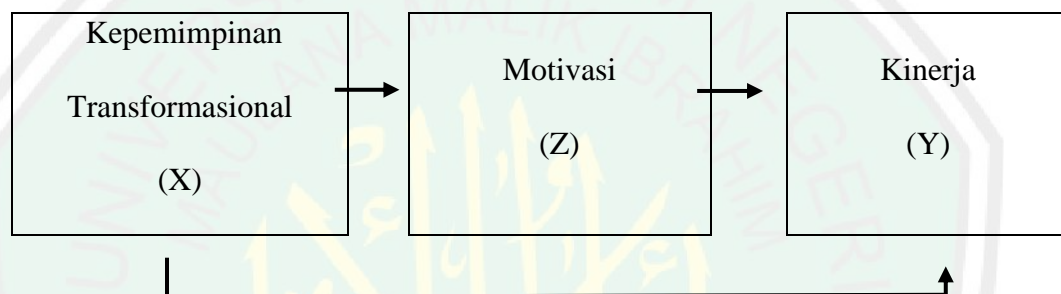
Gomez dalam Zulkifli (2013), mengemukakan bahwa motivasi itu merupakan sebuah perilaku yang mengandung dorongan kepada seseorang untuk bersedia bekerja sama secara maksimal guna tercapainya tujuan bersama serta tujuan perusahaan, ada dua macam jenis motivasi, yakni motivasi finansial yang merupakan sebuah perilaku dorongan yang dilakukan dengan memberikan imbalan atau balasan atas kinerjanya berupa financial kepada seseorang, secara umum istilah imbalan itu sering juga disebut sebagai insentif. Yang ke dua yakni motivasi non finansial, yang merupakan perilaku dorongan untuk diwujudkan tidak dalam bentuk finansial, akan tetapi berupa hal-hal seperti pujian, penghargaan, pendekatan manusiawi dan lain sebagainya.

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Dwanggi (2017) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pada Guru Dengan Motivasi Sebagai Variabel *Intervening*. Menyatakan bahwa motivasi memiliki peranan dalam memediasi pengaruh gaya kepemimpinan pada kinerja. Dalam penelitian ini mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan yang tepat dapat mendorong motivasi guru untuk bekerja lebih baik dan sesuai dengan arahan pimpinannya. Sehingga kinerja guru pun akan semakin meningkat. Dari hasil penelitian tersebut dapat di ketahui bahwasanya terdapat

hubungan yang positif dari gaya kepemimpinan terhadap kinerja melalui motivasi kerja.

2.4 Kerangka konseptual

Dari uraian berbagai teori diatas, dapat diperjelas melalui variabel kepemimpinan transformasional dan motivasi terhadap kinerja karyawan secara skematis sebagai gambar berikut:



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

2.5 Hipotesis Penelitian

Dari Gambar 2.1 menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional mempengaruhi kinerja karyawan, kepemimpinan transformasional mempengaruhi motivasi, dan kepemimpinan transformasional mempengaruhi kinerja melalui motivasi. Variabel independen (X) adalah kepemimpinan transformasional, variabel independen merupakan variabel tak terikat ataupun menjadi variabel penentu. Variabel intervening (Z) adalah motivasi, variabel intervening ini merupakan variabel perantara. Variabel dependen (Y) adalah kinerja karyawan, variabel dependen merupakan variabel yang terikat adalah variabel akibat ataupun yang tergantung pada variabel lainnya.

Berdasarkan teori dan kerangka konseptual tersebut di atas, hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: Kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hayaku.

H2: Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Hayaku.

H3: Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap motivasi kerja Hayaku

H4: Kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hayaku dengan motivasi sebagai variabel intervening.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini, tujuan yang akan dicapai adalah untuk mendapatkan informasi tentang berapa besar pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening pada Hayaku. Untuk mendapatkan hasil yang sesuai dengan tujuan peneliti ini, maka peneliti menggunakan jenis penelitian yang tepat agar dapat diperoleh gambaran yang jelas dan langkah-langkah untuk mengamati objek permasalahan yang diamati.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Azwar (2007), mengemukakan bahwa Penelitian dengan jenis kuantitatif menekankan analisisnya pada data-data numerikal (angka) yang diolah dengan metode statistika. Pada dasarnya, penelitian kuantitatif dilakukan pada penelitian inferensia (dalam rangka pengujian hipotesis). Dengan metode kuantitatif akan diperoleh signifikansi perbedaan kelompok atau signifikansi hubungan antar variabel yang diteliti. Pada umumnya, penelitian kuantitatif merupakan penelitian sampel besar.

3.2 Lokasi Penelitian

Penelitian Ini dilakukan pada restoran Hayaku, yang melingkupi cabang diberbagai tempat, antara lain di Surabaya, Malang, Batu, Jogja, dan Bali. Namun dikarenakan masalah perizinan, penulis belum bisa melakukan penelitian di seluruh tempat cabang Hayaku, dengan alasan beberapa cabang masih dalam proses

pengembangan dan beberapa alasan teknis. Sedangkan untuk perizinan diperbolehkannya penelitian ini, diantaranya pada cabang Malang, Batu, dan Jogja.

Untuk Hayaku cabang Malang sendiri saat ini telah berdiri di dua titik lokasi, lokasi pertama berada di Jl. Bend. Sigura-gura Barat No.1C, Kec. Sukun, Kota Malang, dengan total seluruh karyawan 10 orang. Untuk lokasi yang kedua berada di Jl. Danau Toba No. E-11, Sawojajar, Kec. Kedungkandang, Malang, dengan jumlah total karyawan 10 orang.

Sedangkan Hayaku cabang Kota Batu berada di Jl. Patimura No. 8, Kota Batu, Jawa Timur. Hayaku cabang Kota Batu memiliki jumlah total karyawan sebanyak 10 orang. Serta Hayaku cabang Jogjakarta yang juga telah memiliki dua outlet lokasi, yang pertama bertempat di Jl. Taman Siswa No. 61, Wirogunan, Kec. Mergangsan, Yogyakarta, dengan jumlah karyawan sebanyak 10 orang. Dan yang kedua berada di Jl. Barbarsari No. 48, Caturtunggal, Kec. Depok, Sleman, Yogyakarta, dengan jumlah karyawan 10 orang.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Azwar (2007), Dalam penelitian sosial, populasi didefinisikan sebagai kelompok subjek yang hendak dikenai generalisasi hasil penelitian. Sebagai suatu populasi, kelompok subjek ini harus memiliki ciri-ciri atau karakteristik-karakteristik bersama yang membedakannya dari kelompok subjek yang lain. Ciri yang dimaksud tidak terbatas hanya sebagai ciri lokasi akan tetapi dapat terdiri dari karakteristik-karakteristik individu. Pada penelitian ini populasinya adalah

karyawan Restoran Hayaku dan untuk mempermudah peneliti akan menyebarkan kuisioner kepada semua karyawan Hayaku yang berjumlah 50 orang. Dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 3.1
Populasi di Hayaku

No	Cabang	Jumlah
1	Kota Batu	10
2	Sigura-gura Malang	10
3	Sawojajar Malang	10
4	Taman Siswa Jogjakarta	10
5	Sleman Jogjakarta	10
	Jumlah Total	50

3.3.2 Sampel

Azwar (2007), Sampel adalah sebagian dari populasi dikarenakan merupakan bagian dari populasi, tentulah sampel harus memiliki ciri-ciri yang dimiliki oleh populasinya. Apakah suatu sampel merupakan representasi yang baik bagi populasinya sangat tergantung pada sejauh mana karakteristik sampel itu sama dengan karakteristik populasinya. Karena analisis penelitian didasarkan pada data sampel sedangkan kesimpulannya nanti akan diterapkan pada populasi maka sangatlah penting untuk memperoleh sampel yang representatif bagi populasinya.

3.3.3 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh. Martono (2010), mengemukakan bahwa sampel jenuh merupakan teknik pengambilan dengan penentuan sampel kepada semua anggota populasi dipilih sebagai sampel, teknik pengambilan sampel ini dapat disebut juga sensus. Berdasarkan penjelasan tersebut, teknik yang digunakan untuk mengambil sampel

dari total populasi karyawan yang bekerja di Hayaku adalah dengan mengambil seluruh populasi untuk dijadikan sampel yaitu berjumlah 50 sampel.

3.4 Data dan Jenis Data

Priyatno (2008), Data adalah sesuatu yang digunakan atau dibutuhkan dalam penelitian dengan menggunakan parameter tertentu yang telah ditentukan. Suryani (2015), “menurut jenisnya data dikelompokkan menjadi dua, yaitu kualitatif dan kuantitatif. Dalam penelitian ini penulis menggunakan data kuantitatif. Data yang di gunakan dalam penelitian ini di kelompokkan menjadi dalam dua jenis data yaitu:

- a. Data primer, berupa hasil jawaban yang di peroleh dari pertanyaan-pertanyaan yang di ajukan kepada kuisisioner yang di bagikan kepada responden.
- b. Data sekunder, berupa data yang tidak dihasilkan sendiri pengumpulannya oleh peneliti. Dalam penelitian ini bersumber dari pustaka dan media lainnya.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Noor (2017) teknik pengumpulan data merupakan cara mengumpulkan data yang dibutuhkan untuk menjawab rumusan masalah penelitian. Umumnya cara mengumpulkan data dapat menggunakan teknik wawancara (*interview*), angket (*questionnaire*), pengamatan (*observation*), studi dokumentasi, dan *focus group discussion* (FGD).

Dalam penelitian ini, metode pengumpulan data yang digunakan adalah dengan metode angket atau kuesioner. Azwar (2007), kuesioner merupakan suatu bentuk instrumen pengumpulan data yang sangat fleksibel dan relatif mudah digunakan. Data yang diperoleh lewat penggunaan kuesioner adalah data yang kita kategorikan sebagai data faktual. Oleh karena itu, reliabilitas hasilnya sangat banyak tergantung pada subjek penelitian sebagai responden, sedangkan pihak peneliti dapat mengupayakan peningkatan reliabilitas itu dengan cara penyajian kalimat-kalimat yang jelas dan disampaikan dengan strategi tepat. Dan juga dengan metode wawancara. Yang melingkupi suatu tanya jawab dengan pihak terkait, khususnya Restoran Hayaku terkait lokasi, jumlah karyawan, dan data lainnya, dengan tujuan memperoleh tambahan informasi lain.

3.6 Definisi Operasional Variabel

Azwar (2017), mengemukakan definisi operasional adalah suatu definisi mengenai variabel yang di rumuskan berdasarkan karakteristik-karakteristik variabel tersebut yang dapat diamati. Dari uraian tersebut, penelitian ini terdiri dari tiga variabel, yakni satu variabel independen, satu variabel dependen dan variabel intervening. Variabel independen ini adalah gaya kepemimpinan, sedangkan variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan dan untuk variabel interveningnya yakni motivasi kerja. Adapun definisi operasional untuk penelitian ini adalah:

1. Variabel Independen (kepemimpinan Transformasional (X))

Terkait indikator kepemimpinan transformasional, peneliti memilih salah satu jenis gaya kepemimpinan yakni kepemimpinan transformasional. Bass dan Ruth dalam Kiptiyah (2015), mengemukakan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki empat karakteristik, yaitu: *Idealized Influenced* (Karisma), *Inspirational Motivation* (inspirasi), *Intellectual Stimulation* (Stimulasi intelektual), *Individualized Consideration* (Konsiderasi individual).

2. Variabel Intervening (Motivasi kerja (Z))

Terkait hal motivasi, indikator dalam motivasi menurut Maslow dalam Hasibuan (2005), menyatakan bahwa dalam hierarki kebutuhan manusia terdiri dari: kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan ketergabungan dan cinta kasih, kebutuhan akan harga diri, dan kebutuhan aktualisasi diri.

3. Variabel Dependen (Kinerja karyawan (Y))

Mangkunegara (2005), mengemukakan bahwa kinerja adalah kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam jangka waktu atau dalam periode yang telah ditentukan.

Tabel 3.2
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Item	Teori
Kepemimpinan Transformasional (X)	Idealized Influenced (Karisma)	1. Dihormati bawahan 2. Memiliki referent power, sehingga layak ditiru	Bass dan Ruth dalam Kiptiyah (2015)
	Inspirational Motivation (inspirasi)	3. Menunjukkan sikap antusiasme dan optimisme kepada bawahan	

		4. Mengkomunikasikan visi, misi dan menciptakan komitmen yang tinggi	
	Intellectual Stimulation (Stimulasi intelektual)	5. Menyelesaikan masalah dengan cara-cara yang inovatif dan kreatif, 6. Memberikan penyelesaian masalah secara rasional	
	Individualized Consideration (Konsiderasi individual)	7. Memberikan perhatian kepada karyawan secara individual	
Motivasi (Z)	Kebutuhan Fisiologis	1. Sandang pangan dan Gaji	Maslow dalam Hasibuan (2015)
	Kebutuhan Rasa Aman	2. Sarana dan Fasilitas yang aman serta nyaman, 3. Jaminan Asuransi	
	Kebutuhan Sosial	4. Hubungan yang baik antar, karyawan serta rasa kekeluargaan	
	Kebutuhan Penghargaan	5. Saling menghargai sesama karyawan, 6. Insentif atau Bonus	
	Kebutuhan Aktualisasi Diri	7. Keluasan untuk membina karir, 8. Keluasan mengikuti training	
Kinerja Karyawan (Y)	Kualitas	1. Kualitas hasil pekerjaan, ketrampilan dan kecakapan karyawan	Mangkunegara (2005)
	Kuantitas	2. Melaksanakan tugas sesuai target yang telah diberikan atasan	

	Efektivitas waktu	3. Memaksimalkan waktu kerja yang telah diberikan,	
	Komitmen	4. Komitmen kerja dan tanggung jawab terhadap perusahaan	

3.7 Skala Pengukuran

Dalam penyusunan data, peneliti mengikuti langkah-langkah yaitu menjabarkan variabel kedalam aspek, menjabarkan aspek kedalam indikator dan menjabarkan indikator kedalam pertanyaan-pertanyaan. Dalam pengembangannya, instrumen ini dibuat tertutup menggunakan skala *likert*. Rensis Likert dalam Alifiana (2015), mengemukakan bahwa prosedur likert sejumlah pertanyaan disusun dengan jawaban responden berada dalam satu kontinum yang diberi bobot sesuai dengan item, dan dalam penelitian ini bobotnya adalah 1 sampai 5. Contoh alternatif jawaban yang digunakan dalam kuisisioner penelitian ini adalah:

Tabel 3.3
Skala Likert

Alternatif Jawaban	Bobot Nilai
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

3.8 Uji Validitas dan Reliabilitas

3.8.1 Validitas

Azwar (2015), validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauh mana akurasi suatu tes atau skala dalam menjalankan fungsi pengukurannya. Pengukuran dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila menghasilkan data yang secara akurat memberikan gambaran mengenai variabel yang diukur seperti dikehendaki oleh tujuan pengukuran tersebut. Akurat dalam hal ini berarti tepat dan cermat sehingga apabila tes menghasilkan data yang tidak relevan dengan tujuan pengukuran maka dikatakan sebagai pengukuran yang memiliki validitas rendah.

Ghozali (2015) dalam Nazili (2012), Rumus yang digunakan dalam pengujian validitas adalah: nilai r hitung (untuk setiap butir pertanyaan dapat dilihat pada kolom *corrected item-total correlations*), dengan r tabel dengan mencari *degree of freedom* (df) = $N - k$, dalam hal ini N adalah jumlah sampel, dan k adalah jumlah variabel independen penelitian. Jika r hitung $>$ r tabel, dan bernilai positif, maka pertanyaan (indikator) tersebut dikatakan valid.

3.8.2 Reliabilitas

Azwar (2015), mengemukakan bahwa reliabilitas merupakan penerjemahan dari kata *reliability*. Suatu pengukuran yang mampu menghasilkan data yang memiliki tingkat reliabilitas tinggi disebut sebagai pengukuran yang reliabel (*reliable*). Walaupun istilah reliabilitas mempunyai berbagai nama lain seperti konsistensi, keterandalan, keterpercayaan, kestabilan, keajegan, dan sebagainya, namun gagasan pokok yang terkandung dalam konsep reliabilitas adalah sejauhmana hasil suatu proses pengukuran dapat dipercaya. Pengujian reliabilitas

yaitu dengan menggunakan rumus *cronbach's coefficient alpha* yaitu sebagai berikut:

$$\alpha = \left(\frac{K}{K-1} \right) \left(\frac{s_X^2 - \sum s_i^2}{s_X^2} \right)$$

Dimana K adalah jumlah item atau variabel dengan s_X^2 sebagai berikut :

$$s_X^2 = \sum \frac{(X_i - \bar{X})^2}{n-1} \text{ dimana } \bar{X} = \sum \frac{x_i}{N}$$

Kategori koefisiensi reliabilitas adalah sebagai berikut:

Tabel 3.4
Kategori Koefisien Reliabilitas

Kategori	Keterangan
$0,80 \geq 1,00$	Reliabilitas sangat tinggi
$0,60 \geq 0,80$	Reliabilitas tinggi
$0,40 \geq 0,60$	Reliabilitas sedang
$0,20 \geq 0,40$	Reliabilitas rendah
$-1,00 \geq 0,20$	Reliabilitas sangat rendah

3.9 Analisis Instrumen Data

Data yang diperoleh dalam penelitian ini tidak dapat diambil kesimpulan begitu saja. Agar data dalam penelitian ini dapat dibaca dan ditafsirkan maka diperlukan teknik analisis data atau pengolahan data. Dari data yang didapatkan dilakukan analisis secara statistik sesuai dengan variabel penelitian. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik yang digunakan dalam analisis data adalah jenis analisis deskriptif.

Azwar (2017), Analisis deskriptif yaitu menganalisis dan menyajikan fakta secara sistematis sehingga dapat lebih mudah untuk dipahami dan disimpulkan. Kesimpulan yang diberikan selalu jelas dasar faktualnya sehingga semuanya selalu dapat dikembalikan langsung pada data yang diperoleh. Uraian kesimpulan didasari oleh angka yang diolah tidak terlalu dalam. Kebanyakan pengolahan datanya didasarkan pada analisis presentase dan analisis kecenderungan (*trend*), dimaksudkan untuk mengambil kesimpulan dengan pengujian hipotesis.

3.9.1 Uji Asumsi Klasik

Pada analisis data ini dengan analisis deskriptif digunakan rumus analisis regresi linier sederhana dikarenakan dalam penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh antara gaya kepemimpinan sebagai variabel dependen dengan kinerja karyawan sebagai variabel independen. Langkah-langkah dalam analisis data di penelitian ini adalah sebagai berikut:

3.9.1.1 Uji Normalitas

Santoso (2010), tujuan dari Uji Normalitas adalah ingin mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yakni distribusi data dengan bentuk lonceng (*bell shaped*). Data yang “baik” adalah data yang mempunyai pola seperti distribusi normal, yakni distribusi data tersebut tidak menceng ke kanan atau menceng ke kiri. Data diuji dengan *Kolmogorov-Smirnov* dengan kriteria angka signifikansi ($SIG > \alpha$) (taraf kepercayaan pengujian) maka data berdistribusi normal. Melainkan jika angka signifikansi ($SIG < \alpha$) (taraf kepercayaan pengujian) maka data tidak berdistribusi normal.

3.9.1.2 Uji Linearitas

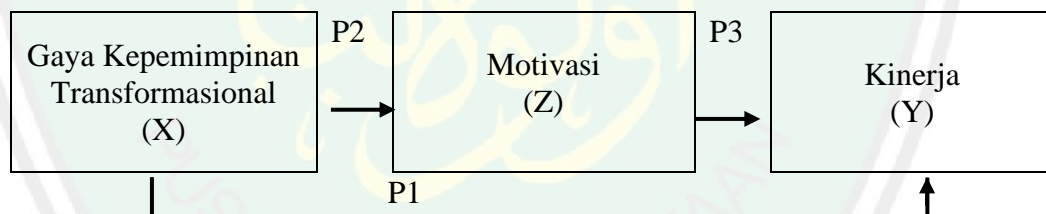
Linieritas data mengacu kepada nilai standar residu hasil observasi dan nilai standar residu harapan membentuk garis yang tidak memencar jauh dari garis regresi. Uji linearitas data dilakukan dengan analisis data dalam bentuk plot probabilitas normal untuk residual standar. Dengan teknik analisa ini dapat diketahui sejauh mana nilai Y hasil observasi yang berkaitan dengan nilai X tertentu berdistribusi normal disekitar Y prediksi dan membentuk garis linier. Di samping itu untuk menguji linearitas digunakan perhitungan statistik t, dengan catatan jika $p \geq 0,05$, maka data tersebut dianggap linear, atau jika nilai $p < 0,05$, maka data tersebut berdistribusi tidak linier. Riduwan dalam Rumini (2012), mengemukakan bahwa kriteria pengujiannya adalah kelinieran dipenuhi oleh data jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, atau angka signifikansi yang diperoleh kurang dari 0,05. Angka signifikansi yang lebih besar dari 0,05 menunjukkan kelinieran tidak dipenuhi.

3.10 Uji Hipotesis dengan Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Iqbal (2012), mengatakan Analisis Jalur adalah suatu diagram yang menghubungkan antara variabel bebas, perantara dan tergantung. Pola hubungan ditunjukkan dengan menggunakan anak panah. Anak panah-anak panah tunggal menunjukkan hubungan sebab akibat antara variabel-variabel exogenous atau perantara dengan satu variabel tergantung atau lebih. Anak panah juga menghubungkan kesalahan (variabel residue) dengan semua variabel endogenous masing-masing. Anak panah ganda menunjukkan korelasi antara pasangan variabel-variabel exogenous.

Variabel exogenous merupakan semua variabel yang tidak ada penyebab-penyebab eksplisitnya atau dalam diagram tidak ada anak panah yang menuju ke arahnya, selain pada bagian kesalahan pengukuran. Yang menjadi variabel exogenous dalam penelitian ini adalah kepemimpinan transformasional.

Variabel endogenous adalah variabel yang mempunyai anak panah menuju ke arah variabel tersebut. Variabel yang termasuk di dalamnya adalah yang mencakup semua variabel perantara dan tergantung. Variabel perantara endogenous mempunyai anak panah yang menuju ke arahnya dan dari arah variabel tersebut dalam suatu model diagram jalur. Dalam hal ini yang menjadi variabel yang mempunyai satu anak panah yang mengaah kepadanya yakni motivasi, dan kinerja untuk variabel tergantungnya. Untuk memudahkan dalam analisis data, peneliti menggunakan program SPSS from Windows versi 20.



Gambar 3.1
Model Analisis Path (Jalur)

Berdasarkan Gambar 3.1 setiap nilai P menggambarkan jalur dan koefisien jalur antar variabel. Dari diagram jalur diatas pula didapat persamaan struktural yaitu terdapat uji regresi sebagai berikut:

1. Pengaruh Langsung: $Z=a+B1X$
2. Pengaruh tidak langsung: $Y=B1X+B2Z$

3.11 Uji Sobel atau Uji Mediasi

Uji mediasi dapat dilakukan dengan prosedur yang dikembangkan oleh Sobel dan dikenal dengan uji Sobel. Uji Sobel dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung antara variabel X ke Y melalui variabel Z. Ghazali (2016) dalam Wahid (2018), pada penelitian ini untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung menggunakan Sobel test dengan asumsi t-hitung lebih besar dari t-table. Nilai t-hitung ini dibandingkan dengan nilai t-tabel yaitu $\geq 1,96$. Jika nilai t-hitung lebih besar dari nilai t-tabel maka dapat disimpulkan terjadi pengaruh mediasi. Uji Sobel menggunakan software free Sobel test versi 4.0.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Profil Hayaku

4.1.1 Sejarah Hayaku

Hayaku merupakan nama warung *Steamboat and Yakiniku* yang diambil dari bahasa Jepang yang artinya cepat. Berdasarkan itulah visi dan misi Hayaku adalah menerapkan pelayanan yang cepat, tepat dan ramah. Sejarah Hayaku sendiri berawal dari ide sang pemilik yang ingin mendirikan usaha kuliner di bidang *steak* dan *seafood* namun dengan penyajian yang cepat. Dari hal itulah kemudian nama Hayaku *Steamboat and Yakiniku* terbentuk untuk didirikan sebuah usaha ini.

Hayaku sendiri pertamakali didirikan dan mulai diperkenalkan kepada masyarakat pada tahun 2013. Pada saat itu pertama *launching* di kota Surabaya. Diyakini bahwa banyak peminat dari konsumen, pada 2014 kemudian membuka cabang lagi di kawasan surabaya, dan terus berkembang seiring berjalannya waktu Hayaku melebarkan sayapnya, hingga saat ini sudah hadir 6 cabang di berbagai daerah di pulau Jawa salah satunya di kota Malang dan pada september 2019 telah mendirikan cabang di Kota Bali.

Tergolong kedalam salah satu brand kuliner yang bernuansa jepang, Hayaku memiliki sebuah strategi tersendiri agar mampu bersaing dengan bisnis usaha yang serupa, bahkan harapanya dapat menjadi favorit di dalam kuliner Nusantara ini. Salah satunya yakni dengan menawarkan harga yang terjangkau dibandingkan dengan restoran ala Jepang lainnya. Akan tetapi, kualitas cita rasa dan pelayanan

tetap selalu ditingkatkan sebaik mungkin. Itulah sebagian cara Hayaku untuk terus mengembangkan usahanya tersebut.

4.1.2 Lokasi Perusahaan

Lokasi pusat ataupun awal berdirinya Hayaku di Jl. Klampis Jaya No. 9, Klampis Ngasem, Kec. Sukolilo, Kota Surabaya, Jawa Timur. Suatu perusahaan yang mengalami perkembangan tentunya tak terlepas dengan tempat dan kondisi, seperti halnya Hayaku, hingga pada tahun 2019 ini sudah membuka cabang di berbagai tempat atau kota diantaranya:

1. Jl. Taman Siswa No. 61, Wirogunan, Kec. Mergangsan, Yogyakarta
2. Jl. Barbarsari No. 48, Caturtunggal, Kec. Depok, Sleman, Yogyakarta
3. Jl. Patimura No. 8, Kota Batu, Jawa Timur
4. Jl. Bend. Sigura-gura Barat No.1C, Kec. Sukun, Kota Malang
5. Jl. Danau Toba No. E-11, Sawojajar, Kec. Kedungkandang, Malang

4.1.3 Visi dan Misi

a. Visi

Menjadi restoran jepang berbasis *self servis* yang memiliki daya saing global dengan kualitas produk dan pelayanan yang terbaik.

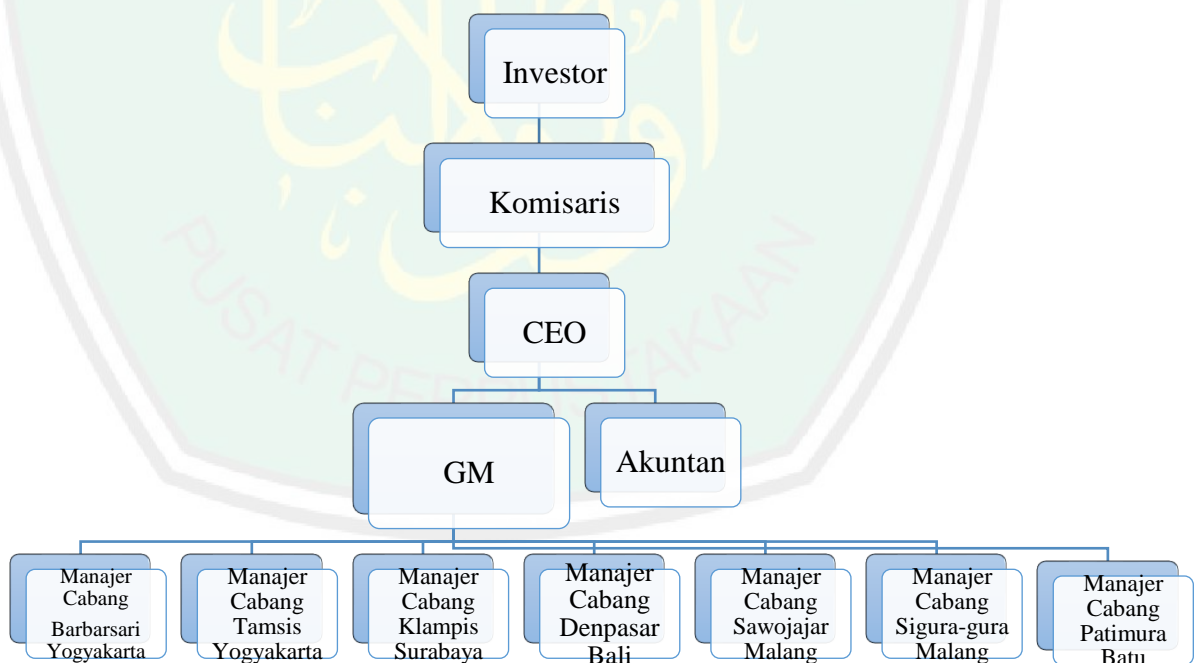
b. Misi

- Menyempurnakan sistem dan praktik pelayanan yang ramah dan menyenangkan
- Membuat kualitas kebersihan produk dan ruangan yang bernilai tinggi.
- Membangun hubungan kerjasama dengan perusahaan lain demi *win-win solution*.
- Memiliki SDM yang jujur, profesional, ramah dan tinggi inisiatif.

- Memiliki akun media sosial yang besar sebagai sarana promosi.
- Membuat event atau promosi yang kreatif.

4.1.4 Struktur Organisasi Perusahaan

Pada dasarnya suatu badan usaha maupun organisasi didirikan dengan tujuan tertentu yang ingin dicapai. Dari tujuan tersebut dapat menentukan macam-macam kuantitas pekerjaan yang dilakukan. Oleh karena itu, untuk baiknya operasional perusahaan diperlukan sebuah struktur organisasi untuk memahami kepada setiap elemen sumberdaya manusia pada perusahaan terkait tugasnya, wewenang, serta tanggung jawabnya dalam operasional tersebut. Di dalam Hayaku secara sistematis struktur organisasi sebagai berikut:



Gambar 4.1
Struktur Organisasi Hayaku

Dalam operasional Hayaku, tiap bagian yang tersusun secara sistematis

tersebut memiliki tugas, wewenang dan tanggung jawab masing- masing, yang diuraikan sebagai berikut:

1. Investor

Pihak penanam modal usaha di Hayaku

2. Komisaris

Seorang yang memiliki jabatan tertinggi di Hayaku sekaligus pemilik Hayaku, menentukan siapa yang menjadi CEO. Dan nantinya yang menyetujui planning dari pengajuan CEO itu sendiri, serta membeikan masukan- masukan yang penting dilakukan untuk Hayaku.

3. CEO

- a. Memimpin seluruh operasional Hayaku
- b. Mengawasi tugas dari kepala bagian
- c. Menyetujui dan mengawasi anggaran Hayaku
- d. Menyampaikan laporan kinerja Hayaku kepada komisaris Hayaku

4. General Manager

- a. Bertanggung jawab atas manajer cabang
- b. Menyampaikan operasional Hayaku setiap bulan kepada CEO
- c. Mempunyai wewenang dalam pengambilan keputusan dalam penanganan suatu masalah di setiap cabang Hayaku
- d. Menyusun dan merencanakan program kerja untuk operasional Hayaku
- e. Melakukan koordinasi dengan rapat pertemuan bagi manajer cabang

5. Akuntan

- a. Bertanggung jawab atas siklus keuangan Hayaku
- b. Membuat laporan keuangan Hayaku

6. Manajer Cabang

- a. Mengelola operasional Hayaku percabang yang telah ditentukan
- b. Mengelola pembiayaan terhadap operasional Hayaku percabang yang telah ditentukan
- c. Menyampaikan laporan operasional Hayaku percabang kepada General Manager.

4.1.5 Jam Kerja Hayaku

Terkait jam kerja, Hayaku memberlakukan peraturan yang mengharuskan karyawan masuk 10 menit sebelum jam kerja. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 4.1
Jam kerja Hayaku

Hari	Jam kerja
Senin-Kamis	11.00-23.00
Jum'at	13.00-23.00
Sabtu-Minggu	11.00-23.00

4.1.6 Ruang Lingkup Hayaku

Hayaku merupakan suatu usaha yang bergerak di bidang kuliner. Hayaku mendirikan kuliner yang bertemakan *brand* makanan jepang dengan menyajikan makanan yang selalu *fresh* dan segar. Menyajikan kuliner dengan tempat dan cara memasaknya yang unik. Pelanggan bebas menentukan rasa dan cara memasaknya, dengan menu makanan khas andalan yakni *steamboat and yakiniku*.

4.2 Analisis Deskriptif

4.2.1 Karakteristik Responden

Tabel 4.2
Karakteristik Responden

Karakteristik	Deskripsi	Frekuensi	
		Sampel	Prosentase
<i>Jenis Kelamin</i>	Pria	35	70.0%
	Wanita	15	30.0%
<i>Usia</i>	<20 tahun	13	26.0%
	20-30 tahun	35	70.0%
	30-40 tahun	2	4.0%
	40-45 tahun	0	0%
<i>Pendidikan Terakhir</i>	SD	0	0%
	SMP	2	4.0%
	SMA	35	70.0%
	Diploma	5	10.0%
	Sarjana	6	12.0%
	Lain-lain	2	4.0%

Sumber: Data diolah peneliti: 2019

Pada Tabel 4.2 menunjukkan bahwa karakteristik responden yang terdiri dari 50 orang sampel yaitu, responden dengan jenis kelamin mayoritas pria dengan jumlah sebanyak 70%, sedangkan responden dengan jenis kelamin wanita sebanyak 30%. Untuk kategori usia yakni <20 tahun sebanyak 26%, usia 20-30 sebanyak 70%, dan usia 30-40 sebanyak 4%, serta usia 40-50 sebanyak 0%. Responden dengan tingkat pendidikan terakhir, SD 0%, SMP 4%, SMA 70%, Diploma 10%, Sarjana 12%, sedangkan lain-lain atau tidak ingin menyebutkan umur sebanyak 4%.

4.2.2 Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel kepemimpinan transformasional (X) terdiri dari empat indikator, yaitu indikator *idealized influenced*, indikator *inspirational motivation*, indikator *intellectual stimulation*, dan indikator *individualized consideration*. Variabel kinerja karyawan (Y) terdiri dari empat indikator, yaitu indikator kualitas kerja, indikator kuantitas kerja, indikator efektivitas waktu, dan indikator komitmen. Variabel motivasi (Z) terdiri dari lima indikator, yaitu indikator kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri. Indikator-indikator tersebut kemudian diukur secara kuantitatif dengan memberikan skor terhadap persepsi responden atas setiap indikator, yang akan dipaparkan dalam bentuk tabel sebagai berikut:

Tabel 4.3
Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Kepemimpinan Transformasional (X)

Item	STS		TS		N		S		SS		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X1.1	1	2,0	2	4,0	16	32,0	21	42,0	10	20,0	3,74
X1.2	1	2,0	1	2,0	8	16,0	25	50,0	15	30,0	4,04
X1.3	-	-	4	8,0	9	18,0	28	56,0	9	18,0	3,84
X1.4	-	-	3	6,0	12	24,0	24	48,0	11	22,0	3,86
X1.5	1	2,0	2	4,0	8	16,0	26	52,0	13	26,0	3,96
X1.6	-	-	3	6,0	11	22,0	22	44,0	14	28,0	3,94
X1.7			3	6,0	4	8,0	26	52,0	17	34,0	4,14
Rata-rata Total											3,93

Sumber: Data diolah peneliti: 2019

Berdasarkan tabulasi Tabel 4.3 mengenai distribusi frekuensi jawaban responden untuk variabel kepemimpinan transformasional (X) memunculkan hasil jawaban dari 50 responden, output total rata-rata skor untuk variabel kepemimpinan

transformatif (X) sebesar 3,93. Nilai 3,93 memiliki nilai interval dalam 3,41-4,20 sehingga bisa disimpulkan bahwa distribusi frekuensi jawaban responden kepemimpinan transformatif adalah baik. Sedangkan item dengan rata-rata paling kecil 3,74 yaitu item X1 “Pimpinan saya memberikan standar operasional kerja yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan”. Yang mana artinya pimpinan di perusahaan rumah makan Hayaku perlu meningkatkan perhatiannya terhadap standar operasional pekerjaan (SOP) terhadap karyawan.

Tabel 4.4
Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Item	STS		TS		N		S		SS		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y1.1	-	-	-	-	5	10,0	29	58,0	16	32,0	4,22
Y1.2	-	-	-	-	9	18,0	31	62,0	10	20,0	4,02
Y1.3	-	-	-	-	8	16,0	30	60,0	12	24,0	4,08
Y1.4	-	-	-	-	14	28,0	21	42,0	15	30,0	4,02
Y1.5	-	-	2	4,0	11	22,0	22	44,0	15	30,0	4,00
Y1.6	-	-	-	-	10	20,0	28	56,0	12	24,0	4,04
Y1.7	-	-	1	2,0	7	14,0	28	56,0	14	28,0	4,10
Rata-rata Total											4,06

Sumber: Data diolah peneliti: 2019

Berdasarkan tabulasi Tabel 4.4 mengenai distribusi frekuensi jawaban responden untuk variabel kinerja karyawan (Y) memunculkan hasil jawaban dari 50 responden, output total rata-rata skor untuk variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 4,06. Nilai 4,06 memiliki nilai interval dalam 3,41-4,20 sehingga bisa disimpulkan bahwa distribusi frekuensi jawaban responden kinerja karyawan adalah baik. Sedangkan item dengan rata-rata paling kecil 4,00 yaitu item Y5 “saya merasa nyaman karena rasa kekeluargaan antara pimpinan dan karyawan terjalin dengan baik”. Yang mana artinya pimpinan perusahaan rumah makan Hayaku perlu adanya pendekatan yang baik terhadap karyawan agar mereka dapat merasakan

kenyamanan dalam bekerja.

Tabel 4.5
Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Motivasi (Z)

Item	STS		TS		N		S		SS		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Z1.1	-	-	4	8,0	13	26,0	28	56,0	5	10,0	3,68
Z1.2	-	-	1	2,0	10	20,0	28	56,0	11	22,0	3,98
Z1.3	-	-	-	-	16	32,0	22	44,0	12	24,0	3,92
Z1.4	2	4,0	5	10,0	14	28,0	19	38,0	10	20,0	3,60
Z1.5	-	-	2	4,0	11	22,0	21	42,0	16	32,0	4,02
Z1.6	-	-	1	2,0	9	18,0	23	46,0	17	34,0	4,12
Z1.7	-	-	4	8,0	10	20,0	24	48,0	12	24,0	3,88
Z1.8	-	-	1	2,0	12	24,0	27	54,0	10	20,0	3,92
Z1.9	1	2,0	-	-	11	22,0	27	54,0	11	22,0	3,94
Rata-rata Total											3,89

Sumber: Data diolah peneliti: 2019

Berdasarkan tabulasi Tabel 4.5 mengenai distribusi frekuensi jawaban responden untuk variabel motivasi (Z) memunculkan hasil jawaban dari 50 responden, output total rata-rata skor untuk variabel Motivasi (Z) sebesar 3,89. Nilai 3,89 memiliki nilai interval dalam 3,41-4,20 sehingga bisa disimpulkan bahwa distribusi frekuensi jawaban responden terhadap motivasi adalah baik. Sedangkan item dengan rata-rata paling kecil 3,60 yaitu item Z4 “saya merasa aman karena diberi jaminan kesehatan”. Yang mana artinya pimpinan perusahaan rumah makan Hayaku perlu memperhatikan keamanan dalam operasional pekerjaan karyawan, salah satunya memberikan jaminan kesehatan.

4.3 Uji Instrumen Data

4.3.1 Uji Validitas

Uji validitas ini untuk mengetahui seperti apakah instrumen yang digunakan, tujuannya yakni untuk mengetahui apakah data yang ada dalam penelitian ini dapat dikatakan valid atau tidak. Untuk mengukur valid atau tidaknya

data dalam penelitian ini dapat dilihat dengan nilai r hitung dengan r tabel, yang mana jika r hitung $>$ r tabel = valid, sedangkan sebaliknya apabila r hitung $<$ r tabel = data tidak valid. Data dalam penelitian ini dapat dilihat hasil dari uji validitasnya pada tabel dibawah.

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Nilai		Keterangan
		r hitung	r tabel	
Kepemimpinan Transformasional (X)	X1	0.526	0.235	Valid
	X2	0.757	0.235	Valid
	X3	0.853	0.235	Valid
	X4	0.759	0.235	Valid
	X5	0.785	0.235	Valid
	X6	0.767	0.235	Valid
	X7	0.682	0.235	Valid
Kinerja (Y)	Y1	0.787	0.235	Valid
	Y2	0.516	0.235	Valid
	Y3	0.601	0.235	Valid
	Y4	0.645	0.235	Valid
	Y5	0.689	0.235	Valid
	Y6	0.756	0.235	Valid
	Y7	0.720	0.235	Valid
Motivasi (Z)	Z1	0.646	0.235	Valid
	Z2	0.332	0.235	Valid
	Z3	0.655	0.235	Valid
	Z4	0.677	0.235	Valid
	Z5	0.667	0.235	Valid
	Z6	0.671	0.235	Valid
	Z7	0.587	0.235	Valid
	Z8	0.411	0.235	Valid
	Z9	0.522	0.235	Valid

Sumber: Data diolah peneliti: 2019

Tabel 4.6 menunjukkan bahwasanya seluruh nilai r hitung $>$ r tabel, yang berarti item pernyataan dalam penelitian ini bisa dikatakan valid.

4.3.2 Uji Reliabilitas

Tujuan dari uji reabilitas adalah untuk melihat apakah penelitian ini benar-benar *reliable* atau tidak. Untuk melihat *reliable* atau tidaknya, dapat dilihat dengan nilai *cronbach's alpha* lebih dari angka 0,60 atau nilai *cronbach's alpha* > r tabel = konsisten (*reliable*), dan sebaliknya jika nilai *cronbach's alpha* < r tabel = konsisten (tidak *reliable*). Hasil uji reabilitas penelitian ini adalah sebagai berikut.

Tabel 4.7
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Standar Nilai	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional	0.852	0.60	Reliabel
Kinerja	0.796	0.60	Reliabel
Motivasi	0.753	0.60	Reliabel

Sumber: Data diolah peneliti: 2019

Berdasarkan Tabel 4.7, menunjukkan bahwa nilai *cronbach's alpha* > 0,60 (standar nilai), yang berarti bahwa penelitian ini *reliable*.

4.4 Uji Asumsi Klasik

4.4.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah nilai residual di dalam penelitian ini berdistribusi normal atau tidak. Adapun untuk menguji normalitas penelitian ini menggunakan teknik analisis uji *Kolmogorov-Smirnov*, yang mana apabila nilai hasil uji *Kolmogorov-Smirnov* signifikansi > 0,5 = normal, dan sebaliknya apabila nilai signifikan < 0,5 = tidak normal. Berikut uji normalitas pada penelitian ini.

Tabel 4.8
Hasil Uji Normalitas

Model	Sig	Keterangan
X dan Z terhadap Y	0,200	Normalitas tercapai

Sumber: Data diolah peneliti: 2019

Hasil dari uji normalitas sebagaimana Tabel 4.8, menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai signifikan $0,200 > 0,5$ yang berarti uji normalitas tercapai.

4.4.2 Uji Linieritas

Linearitas data mengacu kepada nilai standar residu hasil observasi dan nilai standar residu harapan membentuk garis yang tidak memencar jauh dari garis regresi. Uji linearitas data dilakukan dengan analisis data dalam bentuk plot probabilitas normal untuk residual standar. Dengan teknik analisa ini dapat diketahui sejauh mana nilai Y hasil observasi yang berkaitan dengan nilai X tertentu berdistribusi normal disekitar Y prediksi dan membentuk garis linier. Di samping itu untuk menguji linearitas digunakan perhitungan statistik t, dengan catatan jika $p \geq 0,05$, maka data tersebut dianggap linear, atau jika nilai $p < 0,05$, maka data tersebut berdistribusi tidak linier.

Tabel 4.9
Uji Linieritas

Variabel	Signifikansi	Keterangan
X-Y	0,296	Linier
Y-Z	0,179	Linier

Sumber : Data diolah,2019

Berdasarkan output tabulasi ANOVA Table uji Linieritas yang diterjemahkan dan disederhanakan dengan data tabel diatas membuahkan hasil :

1. Uji linieritas antara variabel kepemimpinan transformasional dengan kinerja karyawan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,296. Nilai tersebut sudah memenuhi dari nilai tolerance sebesar 0,05. Bisa disimpulkan uji linieritas X-Y adalah Linier.
2. Uji linieritas antara variabel kinerja karyawan dengan motivasi memiliki nilai signifikansi sebesar 0,179. Nilai tersebut sudah memenuhi dari nilai tolerance sebesar 0,05. Bisa disimpulkan uji linieritas Y-Z adalah Linier.

4.5 Uji Hipotesis

1. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional (X) Terhadap Kinerja (Y)

Tabel 4.10
Hasil Analisis Regresi Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja

Model	Standartdized Coefficients	T	Sig.	Keterangan
	Beta			
X	0,489	3,884	0,000	Signifikan
Dependent Variabel: Y				

Sumber: Data diolah peneliti: 2019

Berdasarkan Tabel 4.10, kepemimpinan transformasional memiliki nilai signifikansi 0,000 yang berarti dibawah 0,05 serta memiliki nilai koefisien positif yaitu 0,489 terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja.

2. Pengaruh Motivasi (Z) Terhadap Kinerja (Y)

Tabel 4.11
Hasil Analisis Regresi Motivasi terhadap Kinerja

Model	Standartdized Coefficients	T	Sig.	Keterangan
	Beta			
Z	0,637	5,726	0,000	Signifikan
Dependent Variabel: Y				

Sumber: Data diolah peneliti: 2019

Berdasarkan Tabel 4.11, motivasi memiliki nilai signifikansi 0,000 yang berarti dibawah 0,05 serta memiliki nilai koefisien positif yaitu 0,637 terhadap kinerja. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja.

3. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional (X) Terhadap Motivasi (Z)

Tabel 4.12
Hasil Analisis Regresi Kepemimpinan Transformasional terhadap Motivasi

Model	Standartdized Coefficients	T	Sig.	Keterangan
	Beta			
X	0,723	7,244	0,000	Signifikan
Dependent Variabel: Z				

Sumber: Data diolah Peneliti: 2019

Berdasarkan Tabel 4.12, Kepemimpinan Transformasional Memiliki nilai signifikansi 0,000 terhadap motivasi, yang berarti dibawah 0,05 serta memiliki nilai koefisien positif yaitu 0,723. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap motivasi.

4. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional (X) Terhadap Kinerja (Y) Melalui Variabel Intervening Motivasi (Z)

Tabel 4.13
Hasil Analisis Regresi Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi terhadap Kinerja

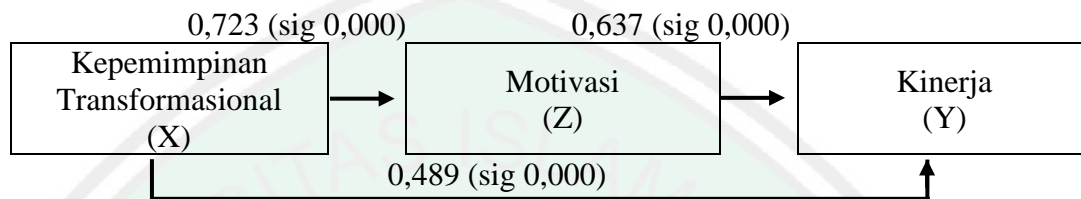
Model	F	Sig.	Keterangan
X dan Z	16,167	0,000	Signifikan
Dependent Variabel: Y			

Sumber: Data diolah peneliti: 2019

Berdasarkan Tabel 4.13, kepemimpinan transformasional dan motivasi memiliki nilai signifikansi 0,000 terhadap kinerja, yang berarti dibawah 0,05 serta

memiliki nilai F hitung yaitu 16,167 yang berarti di atas F tabel yaitu 3,20. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional dan motivasi secara simultan (bersama-sama) mempengaruhi kinerja.

5. Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung



Gambar 4.2
Hasil Analisis Jalur (*Path*)

Sumber: Data diolah peneliti: 2019

Hasil analisis jalur dengan menggunakan *SPSS* menunjukkan bahwa ada pengaruh secara langsung variabel kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan yaitu 0,489. Dan untuk besarnya pengaruh total $0,723 + 0,637 = 1,36$.

4.6 Uji Mediasi (Sobel)

Uji mediasi ini dilakukan untuk mengetahui tingkat kedudukan variabel intervening dalam penelitian ini. Berikut hasil uji mediasi (*sobel test*).

Tabel 4.14
Hasil Uji Sobel

A	0.72
B	0.63
SE _A	0.09
SE _B	0.08
Sobel test statistic	5.61213812
One-tailed probability	0.00000001
Two-tailed probability	0.00000002

Sumber: data diolah peneliti: 2019

Berdasarkan Tabel 4.14 hasil perhitungan sobel diatas, dapat diketahui bahwa nilai sobel test statistic sebesar 5,612 yang berarti lebih besar dari 1,96. Hal

tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi menjadi variabel intervening antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan.

4.7 Hasil Pembahasan

4.7.1 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja

Kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan memiliki nilai signifikansi 0,000 yang berarti dibawah 0,05 serta memiliki nilai koefisien positif yaitu 0,489. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja.

Hasil analisis tersebut menunjukkan bahwasanya gaya kepemimpinan salah satunya yakni kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dalam segi cara atau sikap dari pemimpin terhadap karyawan. Kartono (2002), menjelaskan bahwa “gaya kepemimpinan adalah cara bekerja dan bertingkah laku pemimpin dalam membimbing para bawahannya untuk berbuat sesuatu”.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori, Bass dan Ruth dalam Kiptiyah (2015), mengemukakan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki empat karakteristik, yaitu: *Idealized Influenced* (Karisma), *Inspirational Motivation* (inspirasi), *Intellectual Stimulation* (Stimulasi intelektual), *Individualized Consideration* (Konsiderasi individual). Dan dari keempat karakteristik kepemimpinan transformasional tersebut yang nantinya akan memberikan suatu arahan yang baik bagi kinerja karyawan. Selaras dengan, Juvenalis (2017), Perilaku gaya kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, salah satunya

dengan menerapkan gaya kepemimpinan transformasional dalam organisasi akan memberikan dampak yang baik dan membawa hasil kinerja positif dari kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas yang telah ditetapkan.

Selaras dengan hasil penelitian Emilia Ika Andriyani (2016), penelitian yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Panti Rapih Yogyakarta”. Dengan hasil penelitian menggunakan uji-t, dan membuktikan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kepemimpinan transformasional dapat diterapkan dalam gaya kepemimpinan Hayaku, sesuai dengan penelitian ini, kepemimpinan transformasional melingkupi karakteristiknya merupakan gaya kepemimpinan yang baik dalam memberikan arahan dan dampak positif bagi kinerja karyawan Hayaku.

Karena halnya pemimpin bukanlah hanya memerintah dan melarang namun juga sebagai tauladan bagi bawahannya, dalam perspektif islam pemimpin merupakan suatu amanah, amanah untuk memberikan arahan yang baik bagi bawahan maupun dalam mengelola hal yang dipimpinnya. Allah SWT berfirman di dalam Surah Al-Baqarah Ayat 34:

وَجَعَلْنَا مِنْهُمْ أَئِمَّةً يَهْتَدُونَ بِأَمْرِنَا لَمَّا صَبَرُوا ۖ وَكَانُوا بِآيَاتِنَا يُوقِنُونَ

Artinya: *Dan Kami jadikan di antara mereka itu pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk dengan perintah Kami ketika mereka sabar. Dan adalah mereka meyakini ayat-ayat Kami. (Q.S As Sajdh: 24)*

Dijelaskan juga dalam hadits Bukhori: *Bahwasanya Rasulullah saw bersabda: “setiap kamu adalah pemimpin yang akan dimintai pertanggung jawaban atas kepemimpinannya. Seorang amir yang mengurus keadaan rakyat*

adalah pemimpin. Ia akan dimintai pertanggungjawaban tentang rakyatnya. Seorang laki-laki adalah pemimpin terhadap keluarganya di rumahnya. Seorang wanita adalah pemimpin atas rumah suaminya. Ia akan diminta pertanggung jawaban tentang hal mereka itu. Seorang hamba adalah pemimpin terhadap harta benda tuannya, ia kan diminta pertanggung jawaban tentang harta tuannya. Ketahuilah, kamu semua adalah pemimpin dan semua akan diminta pertanggung jawaban tentang kepemimpinannya. (HR: Bukhari).

4.7.2 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Motivasi terhadap kinerja memiliki nilai signifikansi 0,000 yang berarti dibawah 0,05 serta memiliki nilai koefisien positif yaitu 0,637. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi terhadap kinerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan.

Hasil penelitian ini menunjukkan betapa pentingnya motivasi bagi kinerja karyawan Hayaku. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil data penelitian yang membuktikan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hayaku. Selaras dengan yang di kemukakan Gomez (2000) dalam Zulkifli (2013), mengemukakan bahwa motivasi itu merupakan sebuah perilaku yang mengandung dorongan kepada seseorang untuk bersedia bekerja sama secara maksimal guna tercapainya tujuan bersama serta tujuan perusahaan. Dari hal tersebut, perlu adanya motivasi guna mempertahankan ataupun meningkatkan kinerja seseorang karyawan. Selaras dengan hasil penelitian Irum Shahzadi (2014), penelitian dengan judul "*Impact of Employee Motivation on Employee Performance*" Hasil regresi penelitian mengkonfirmasi hubungan positif yang signifikan antara motivasi karyawan dan kinerja karyawan dengan (Beta = 0,353) dan ($p < 0,01$). Analisis regresi dari model motivasi kerja karyawan menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang signifikan dengan (Beta = 0,197) dan ($p < 0,01$)

Dalam prespektif Islam, motivasi suatu hal yang perlu didapati, termasuk untuk mencari nafkah yang merupakan bagian dari ibadah bagi manusia. Dan kita diberi pemahaman bahwa motivasi itu bertujuan untuk meningkatkan kreaktifitas dan semangat yang tinggi, bukanlah semata untuk mengejar hidup hedonis, bukan pula untuk status, apa lagi untuk mengejar kekayaan dengan segala cara. Tapi untuk beribadah. Bekerja untuk mencari nafkah adalah hal yang istimewa dalam pandangan Islam, termasuk suatu kinerja yang baik. seperti halnya yang tercantum dalam Al-Qur'an:

وَلَنَبْلُوَنَّكُمْ بِشَيْءٍ مِّنَ الْخَوْفِ وَالْجُوعِ وَنَقْصٍ مِّنَ الْأَمْوَالِ وَالْأَنْفُسِ وَالثَّمَرَاتِ وَبَشِّرِ الصَّابِرِينَ

Artinya: “Dan sungguh akan Kami berikan cobaan kepadamu, dengan sedikit ketakutan, kelaparan, kekurangan harta, jiwa dan buah-buahan. Dan berikanlah berita gembira kepada orang-orang yang sabar”. (QS. Al-Baqarah: 155).

4.7.3 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Motivasi

Kepemimpinan transformasional terhadap motivasi memiliki nilai signifikansi 0,000 yang berarti dibawah 0,05 serta memiliki nilai koefisien positif yaitu 0,723. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional terhadap motivasi memiliki hubungan yang positif dan signifikan.

Hasil penelitian ini menunjukan hubungan yang signifikan antara kepemimpinan transformasional terhadap motivasi bagi karyawan Hayaku. Dari hal tersebut, manajemen Hayaku tentunya dapat menggunakan sikap dari kepemimpinan transformasional guna memberikan atau meningkatkan motivasi terhadap karyawan. Penjelasan tersebut didukung oleh sebuah bukti empiris yang telah dilakukan oleh salah seorang peneliti, Rizqiah (2013) yang telah menyatakan dalam penelitiannya dengan uji empiris bahwasanya gaya kepemimpinan

transformatifional berpengaruh positif terhadap motivasi kerja. Selaras dengan hasil penelitian Anas Al Haj (2017), dengan penelitian yang berjudul “*Employee Leadership and Motivation Style in Qatar Organizations*” mengemukakan terkait persepsi kepemimpinan transformatifional dan motivasi karyawan untuk karyawan yang bekerja di sektor publik bertempat di Qatar. Variabel independen adalah gaya kepemimpinan transformatifional, transaksional, dan penghindaran pasif yang dirasakan. Variabel dependen adalah motivasi karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformatifional dan transaksional dapat meningkatkan tingkat motivasi untuk semua peserta, dan gaya kepemimpinan pasif yang menghindar dapat menurunkan tingkat motivasi untuk semua peserta.

Di dalam Islam dijelaskan juga dalam hadits Bukhori: *Bahwasanya Rasulullah saw bersabda: “setiap kamu adalah pemimpin yang akan dimintai pertanggung jawaban atas kepemimpinannya. Seorang amir yang mengurus keadaan rakyat adalah pemimpin. Ia akan dimintai pertanggungjawaban tentang rakyatnya. Seorang laki-laki adalah pemimpin terhadap keluarganya di rumahnya. Seorang wanita adalah pemimpin atas rumah suaminya. Ia akan diminta pertanggung jawaban tentang hal mereka itu. Seorang hamba adalah pemimpin terhadap harta benda tuannya, ia kan diminta pertanggung jawaban tentang harta tuannya. Ketahuilah, kamu semua adalah pemimpin dan semua akan diminta pertanggung jawaban tentang kepemimpinannya.* (HR: Bukhari).

4.7.4 Pengaruh Kepemimpinan Transformatifional terhadap Kinerja Melalui Variabel Intervening Motivasi

Kepemimpinan transformatifional dan motivasi terhadap kinerja memiliki nilai signifikansi 0,000 yang berarti dibawah 0,05 serta memiliki nilai F hitung yaitu 16,167 yang berarti diatas F tabel yaitu 3,20. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformatifional dan motivasi secara simultan (bersama-sama) mempengaruhi kinerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui variabel motivasi. Kepemimpinan transformasional memungkinkan dapat memberikan dampak positif terhadap motivasi pada karyawan Hayaku kemudian mampu memberikan peningkatan kinerja kepada keryawan Hayaku.

Selaras dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Dwanggi (2017), dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pada Guru Dengan Motivasi Sebagai Variabel *Intervening*. Menyatakan bahwa motivasi memiliki peranan dalam memediasi pengaruh kepemimpinan transformasional pada kinerja. Dalam penelitian ini mengungkapkan bahwa kepemimpinan transformasional dapat mendorong motivasi guru untuk bekerja lebih baik dan sesuai dengan arahan pimpinannya. Sehingga kinerja guru pun akan semakin meningkat. Dari hasil penelitian tersebut dapat di ketahui bahwasanya terdapat hubungan yang positif dari kepemimpinan transformasional terhadap kinerja melalui motivasi kerja.

Dalam islam Allah Subhanahu Wa Ta'ala mengatakan di dalam Al-Qur'an:

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِّمَّا عَمِلُوا ۖ وَيُؤْتِيهِمْ أَعْمَالَهُمْ ۖ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Artinya: "Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan". (QS. Al-Ahqaf:19)

Dari ayat tersebut menerangkan bahwasanya Allah pasti akan membalas setiap amal perbuatan manusia berdasarkan apa yang telah mereka kerjakan. Dalam artian jika seseorang melaksanakan pekerjaan dengan baik serta dapat menunjukkan cara bekerja yang baik pula bagi sebuah perusahaan, maka ia akan mendapat timbal

balik yang baik pula dari hasil pekerjaanya dan akan memberikan keuntungan bagi organisasinya.



BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian ini, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan transformasional mampu memberikan dampak positif bagi kinerja karyawan, semakin baik kepemimpinan transformasional di lakukan maka kinerja karyawan akan semakin baik, sehingga nantinya karyawan dapat memberikan kinerja yang baik pula bagi perusahaan. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi 0,000 yang berarti dibawah 0,05 serta memiliki nilai koefisien positif yaitu 0,489.
2. Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi motivasi yang diberikan terhadap karyawan, maka dapat meningkatkan performa kinerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi 0,000 yang berarti dibawah 0,05 serta memiliki nilai koefisien positif yaitu 0,637.
3. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap motivasi. Artinya, kepemimpinan transformasional yang dilakukan dengan baik di dalam operasional perusahaan, maka akan memberikan motivasi yang baik juga bagi karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi 0,000 yang berarti dibawah 0,05 serta memiliki nilai koefisien positif yaitu 0,723.
4. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel *intervening*. Artinya, motivasi

dapat menjadi variabel mediasi yang baik antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi 0,000 yang berarti dibawah 0,05 serta memiliki nilai F hitung yaitu 16,167 yang berarti diatas F tabel yaitu 3,20.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil dari penelitian ini, maka dapat diambil saran sebagai berikut:

1. Bagi pihak perusahaan

Perlu adanya peningkatan terhadap pemahaman karyawan terkait pedoman pelaksanaan tugas (SOP) yang ada diperusahaan, memberikan pendekatan sosial yang baik terhadap karyawan, serta memperhatikan keamanan dalam operasional pekerjaan karyawan salah satunya dengan memberikan jaminan kesehatan bagi karyawan.

2. Bagi akademisi

Hasil penelitian ini dapat dijadikan rujukan untuk penelitian selanjutnya, khususnya terkait pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening. Penelitian ini masih banyak kesalahan maupun kekurangan, sehingga harapannya bisa lebih baik bagi peneliti yang selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Alifiana, (2015) dalam www.kompasiana.com, diakses April 13, 2020
- Anoraga pandji, (2009). *Manajemen bisnis*, jakarta: rineka cipta, Psikologi kepemimpinan. Jakarta:rineka cipta.
- Armstrong, Michael, (1990). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, terjemahan Sofyan dan Haryanto, Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Azwar. S (2007). *Metode Penelitian*, Yogyakarta: Pustaka Belajar
- (2015). *Realiabilitas dan validitas*. Yogyakarta: Pustaka Belajar
- Benardin, H. John and Joyce E. A. Russell. (1998). *Human Resources Management: An Expriential Approach*. Series In Management. New York : McGraw.
- Dariyo, A. (2006). *Psikologi Perkembangan Anak Tiga Tahun*. Jakarta: PT Refika Aditama.
- Desianty, Sovyia. (2005).”*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT.Pos Indonesia (Persero) Semarang*”.Jurnal Studi Manajemen dan Organisasi,Vol 2,No 1.
- Dewanggi Aurelia H.P (2017). “*Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pada Guru Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening*”. jurnal.uns.ac.id.
- Eko Nugroho, (2011) Jurnal. *Pengaruh Coaching Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Individual (Studi Kasus pada Karyawan Bagian Support Services Departemen Production Services PT. International Nikel Indonesia, Tbk)*.
- Emilia Ika Andriani. (2016) SKRIPSI. Judul: “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Panti Indah Yogyakarta*”.
- Gordon, Thomas. (1977), *Menjadi Pemimpin Efektif*, cet.3, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Hasibuan. (2005) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Jakarta: Bumi Aksara.
- Heidjrachan & husnan. (2002), *Manajemen Personalialia*, Yogyakarta: BPFE UGM.
- Irham fahmi. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta Mitra Wacana Media.
- Juvenalis Mwombeki (2017) Jurnal. Judul: *Influence Of Leadership Styles on Employees’ Performance In Tanzania (The Case Of University Of DSM Computing Centre)*

- Jajang A. (2014) SKRIPSI. Judul: “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Perusahaan Tegel Malang Indah Genteng Rajawali)*”.
- Johani danyati. M. (2013). *Metodologi Penelitian Pendidikan dan Aplikasinya Pada PAUD*, Jakarta: Kencana.
- Kartono, Kartini. (2002) *Pemimpin dan kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali Press.
- Kiptiyah (2015) SKRIPSI. “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan*”. Eprints.uny.ac.id.
- Mathis, Robert L. Dan John H. Jackson. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mansyur Ramli, S.E., M. Si, dkk. (2014). *Manajemen Sumber Daya manusia Untuk Perusahaan*, cet 06, Jakarta: rajawali pers.
- Muhammad Zulkifli. (2013). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, Kompetensi dan budaya organisasi Terhadap Kinerja Pegawai, (Studi Kasus Pada Direktorat Budidaya dan Pascapanen Florikultura Pasar Minggu Jakarta Selatan, SKRIPSI*.
- Noor.J, (2017). *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah*. Jakarta. PT Fajar Interpratama Mandiri.
- Prasetyo, Lis. (2008). “ *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja*”, Jurnal Neo-Bisnis, Vol 2, No.2.
- Prasetyo, (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif: teori dan aplikasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Purwanto, (2007). *Panduan Laboratorium Statistik Inferensia*, Jakarta: Grasindo.
- Rizqiah (2013) Jurnal. “*Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening*”. Ejournal3.undip.ac.id.
- Reza Agam Kurniawan. (2012) SKRIPSI. Judul: “*Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPR Kusuma Danaraja*”.
- Rivai, Veithzal. (2004), *Kiat Memimpin Dalam Abad Ke-21*, Ed.1, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Rumini. (2012) SKRIPSI. repository.upi.edu
- Santoso, S. (2010). *Statistik Multivariat*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Supratiknya. (1995). *Tinjauan Psikologi Komunikasi Antar Pribadi*. Yogyakarta : kanisius. (Anggota IKAPI).

Suryono. (2018). *Analisis Regresi untuk Penelitian*. Yogyakarta: Deepublish (Group Penerbit CV. Budi Utama).

Septiyan Bayu (2017). Jurnal. administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id.

Thoha, Miftah. (2010) *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Rajawali Pers.

Veronica dkk. (2017) Jurnal. Judul: *Impact Of Leadership Style On Employee Performance (a case study on a private organizational in Malaysia)*



Lampiran 1 Kuesioner

Kpd yang terhormat:

Bapak/Ibu/Saudara (i),

Guna penyusunan penelitian skripsi, dalam rangka untuk memenuhi tugas akhir program S1 di Universitas Negeri Malang (UIN) Malang. Maka dari itu diperlukan data-data maupun informasi yang mendukung di dalam penelitian ini. Demi tercapainya tujuan penelitian ini, kami mohon ketersediaan Bapak/ Ibu/ Saudara/i untuk mengisi kuesioner angket yang terlampir berikut ini. Kuesioner dan hasil penelitian ini tidak akan dipublikasikan dan akan terjamin kerahasiaanya, karena penelitian ini hanya untuk pengembangan ilmu pengetahuan.

Saya haturkan banyak terimakasih karena telah bersedia meluangkan waktu mengisi angket ini, dan saya mohon maaf apabila ada pernyataan saya maupun kata-kata saya yang kurang berkenan di hati Bapak/Ibu/Saudara/i sekalian.

Peneliti

(Sariful Anam)

A. PROFIL RESPONDEN

1. Nama :
2. Jenis kelamin : a. Pria b. Wanita
3. Usia : a. <20 tahun c. 30-40 tahun
b. 20-30 tahun d. 40-50 tahun
4. Pendidikan terakhir : a. SD d. D3
b. SMP e. S1
c. SMA f. Lain-lain

B. PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

Kuesioner dibawah ini memuat berbagai pernyataan, berilah tanda *checklist* (✓) pada pilihan kolom yang sesuai dengan tingkat persetujuan anda terhadap pernyataan tersebut.

Keterangan:

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
STS	TS	N	S	SS
<i>Sangat Tidak Setuju</i>	<i>Tidak Setuju</i>	<i>Netral</i>	<i>Setuju</i>	<i>Sangat Setuju</i>

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Pimpinan saya memberikan standar operasional kerja yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan					
2	Pimpinan saya selalu memberikan contoh yang baik dan benar dalam melaksanakan pekerjaan					
3	Pimpinan saya memberikan penjelasan mengenai tujuan perusahaan					
4	Pimpinan saya menekankan pentingnya komitmen terhadap visi misi perusahaan					
5	Pimpinan saya menyarankan kesempatan belajar dari sebuah masalah yang telah terjadi					
6	Pimpinan saya mengajarkan penyelesaian masalah dengan cepat dan cermat					
7	Pimpinan saya selalu memberikan perhatian, serta nasehat yang membangun secara pribadi					

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Saya semangat bekerja karena perusahaan memberikan gaji yang sesuai terhadap pekerjaan saya					
2	Saya terdorong bekerja karena kebutuhan sandang dan pangan					
3	Saya merasa aman dan nyaman bekerja di perusahaan ini					
4	Saya merasa aman karena diberi jaminan kesehatan					
6	Saya merasa nyaman karena rasa kekeluargaan antara pimpinan dan karyawan terjalin dengan baik					
7	Saya semangat bekerja karena hubungan kekeluargaan antara karyawan dengan karyawan yg lain terjalin dengan baik					

8	Saya semangat bekerja apabila perusahaan memberikan penghargaan terhadap kinerja yg baik dari karyawan					
9	Saya terdorong bekerja karena perusahaan memberikan bonus dan insentif bagi kinerja karyawan					
10	Perusahaan memberikan pembinaan karir guna meningkatkan kemampuan dan kualitas karyawan					

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Saya telah bekerja sesuai dengan standar operasional perusahaan					
2	Saya selalu meningkatkan kinerja dari tugas yang diberikan					
3	Saya mampu melaksanakan tugas yang diberikan perusahaan					
4	Saya mampu untuk bekerja lebih baik dari karyawan yang lainya					
5	Saya selalu masuk kerja pada tepat waktu					
6	Saya telah bekerja secara maksimal sesuai tugas pokok					
7	Saya komitmen terhadap tugas pokok pekerjaan					

Lampiran 2 Distribusi Item

1. Kepemimpinan Transformasional (X)

No	x1	x2	x3	x4	x5	x6	x7	xtotal
1	4	4	4	5	4	4	4	29
2	4	5	4	4	3	3	3	26
3	3	4	4	4	4	4	4	27
4	5	4	4	5	4	5	5	32
5	5	5	4	4	4	4	4	30
6	3	5	5	4	4	5	5	31
7	3	5	4	3	5	5	4	29
8	3	4	4	4	4	4	4	27
9	3	4	3	3	3	4	4	24
10	4	5	4	4	4	4	5	30
11	5	4	4	5	5	3	4	30
12	4	5	4	5	4	5	5	32

13	3	4	4	4	5	2	2	24
14	1	3	2	4	1	2	2	15
15	4	5	3	4	3	3	4	26
16	5	4	4	4	5	3	5	30
17	5	4	5	5	4	5	5	33
18	4	4	5	4	3	3	3	26
19	2	2	2	4	4	5	5	24
20	5	3	4	3	4	4	5	28
21	2	5	5	4	4	5	4	29
22	4	4	3	3	4	4	4	26
23	3	3	4	3	4	4	4	25
24	3	4	3	3	4	4	4	25
25	4	4	4	4	4	4	4	28
26	4	4	4	4	5	5	4	30
27	3	4	4	4	4	4	4	27
28	4	5	4	4	5	4	5	31
29	4	3	4	3	4	4	4	26
30	3	4	3	3	5	3	4	25
31	4	5	5	5	5	5	5	34
32	3	3	3	3	3	3	3	21
33	3	5	5	5	5	5	5	33
34	5	5	5	5	5	5	5	35
35	5	5	5	5	5	5	4	34
36	5	5	5	5	5	5	5	35
37	3	4	4	3	4	4	4	26
38	4	3	2	2	2	3	4	20
39	4	3	3	3	3	3	5	24
40	4	4	4	4	4	4	4	28
41	4	4	4	4	4	4	4	28
42	3	5	4	5	5	5	5	32
43	3	3	3	2	3	3	5	22
44	3	4	3	3	4	4	3	24
45	5	4	4	4	4	4	4	29
46	4	4	4	4	4	4	5	29
47	4	4	4	4	4	4	4	28
48	4	4	4	4	4	4	4	28
49	4	4	4	4	3	3	4	26
50	4	1	2	2	2	2	2	15

2. Kinerja Karyawan (Y)

No	y1	y2	y3	y4	y5	y6	y7	y total
1	5	5	5	4	5	5	4	33
2	4	3	5	4	5	4	5	30
3	4	3	3	3	4	5	4	26
4	4	4	3	3	3	3	3	23
5	4	4	4	3	3	4	4	26
6	5	4	5	3	4	4	5	30
7	4	4	3	3	5	4	4	27
8	4	4	4	4	4	4	4	28
9	4	3	4	4	4	3	4	26
10	5	4	4	3	3	4	4	27
11	5	5	5	5	5	5	5	35
12	5	4	5	5	4	5	3	31
13	4	3	4	4	3	4	4	26
14	4	4	4	4	4	4	4	28
15	4	5	5	4	3	4	4	29
16	5	3	5	5	5	4	5	32
17	5	4	4	5	5	5	5	33
18	5	5	4	5	3	4	4	30
19	4	4	4	5	3	3	5	28
20	5	4	4	4	5	5	4	31
21	3	4	5	3	3	4	4	26
22	4	4	4	4	4	4	4	28
23	4	4	4	4	4	4	4	28
24	5	5	4	5	5	5	5	34
25	4	4	4	4	4	5	5	30
26	4	5	4	3	5	4	4	29
27	4	4	4	4	3	4	4	27
28	5	5	4	5	5	5	5	34
29	4	5	5	3	5	3	5	30
30	5	4	4	4	2	4	4	27
31	4	4	4	4	4	4	4	28
32	3	3	3	3	3	3	3	21
33	4	4	4	4	4	4	4	28
34	5	4	5	5	4	4	5	32
35	5	4	5	5	5	5	5	34
36	5	5	5	5	5	5	5	35
37	4	5	4	4	2	3	2	24
38	4	3	3	4	4	4	4	26

39	3	4	4	3	4	4	4	26
40	4	4	4	5	5	4	3	29
41	4	4	4	3	4	3	4	26
42	5	4	3	5	5	5	5	32
43	3	3	3	3	3	3	3	21
44	4	4	3	4	4	3	4	26
45	4	4	4	4	4	4	3	27
46	4	4	4	4	4	4	4	28
47	4	4	4	5	4	4	4	29
48	4	4	4	4	4	4	4	28
49	3	3	4	5	4	3	3	25
50	4	4	4	3	4	4	4	27

3. Motivasi (Z)

No	z1	z2	z3	z4	z5	z6	z7	z8	z9	Z Total
1	4	5	3	1	3	4	4	3	4	31
2	3	4	4	3	3	4	4	4	5	34
3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	34
4	4	5	5	2	5	3	4	4	4	36
5	4	5	4	3	4	3	5	4	4	36
6	5	3	5	5	5	5	5	2	5	40
7	2	4	3	1	5	3	5	3	3	29
8	2	3	3	3	3	4	4	5	4	31
9	4	4	4	3	4	3	4	5	3	34
10	3	4	4	4	5	5	4	4	4	37
11	3	4	5	5	4	4	5	5	5	40
12	5	4	5	5	4	5	4	3	4	39
13	2	5	4	2	2	4	2	3	3	27
14	2	4	3	2	2	2	2	4	3	24
15	4	4	5	3	4	5	3	4	5	37
16	4	5	4	3	4	5	4	4	4	37
17	4	4	5	4	4	5	5	5	4	40
18	3	5	4	3	3	5	5	3	3	34
19	5	4	4	5	3	5	2	5	5	38
20	4	4	5	2	5	5	5	4	3	37
21	3	5	3	5	5	5	4	4	1	35
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
23	3	3	3	4	4	3	4	3	4	31

24	4	4	3	4	3	4	4	4	5	35
25	3	5	5	5	4	4	4	4	5	39
26	4	4	5	4	5	4	5	4	4	39
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
28	4	5	4	5	5	5	5	4	5	42
29	3	2	5	3	5	5	3	5	4	35
30	4	4	4	4	4	5	3	4	3	35
31	4	3	4	4	4	4	4	4	4	35
32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
33	5	4	3	4	5	5	4	4	5	39
34	4	4	5	5	5	5	5	4	4	41
35	4	5	4	4	5	4	4	5	4	39
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
37	4	4	4	4	3	3	2	3	4	31
38	3	4	3	3	3	4	3	3	3	29
39	4	4	3	4	5	4	3	3	3	33
40	4	4	4	4	4	4	5	4	4	37
41	4	4	4	4	4	4	3	3	3	33
42	3	3	3	5	5	5	4	5	4	37
43	3	3	3	2	3	3	3	3	4	27
44	4	3	4	3	4	4	4	4	4	34
45	4	3	3	4	3	3	4	4	4	32
46	4	4	4	4	5	4	4	4	5	38
47	4	4	4	4	4	4	3	4	4	35
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
49	4	4	4	3	4	4	3	4	4	34
50	3	3	3	3	4	4	4	5	4	33

3. Uji Validitas

1. Kepemimpinan Transformasional (X)

		Correlations		
		Gaya Kepemimpinan (X)	R Tabel	Keterangan
Item 1	Pearson Correlation	.526**	0.235	Valid
	Sig. (2-tailed)	.000		
	N	50		
Item 2	Pearson Correlation	.757**		

	Sig. (2-tailed)	.000	0.235	Valid
	N	50		
Item 3	Pearson Correlation	.835**		
	Sig. (2-tailed)	.000	0.235	Valid
	N	50		
Item 4	Pearson Correlation	.759**		
	Sig. (2-tailed)	.000	0.235	Valid
	N	50		
Item 5	Pearson Correlation	.785**		
	Sig. (2-tailed)	.000	0.235	Valid
	N	50		
Item 6	Pearson Correlation	.767**		
	Sig. (2-tailed)	.000	0.235	Valid
	N	50		
Item 7	Pearson Correlation	.682**		
	Sig. (2-tailed)	.000	0.235	Valid
	N	50		
Gaya Kepemimpinan (X)	Pearson Correlation	1		
	Sig. (2-tailed)			
	N	50		

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

2. Uji Validitas Kinerja (Y)

Correlations

		Kinerja Karyawan (Y)	R Tabel	Keterangan
Item 1	Pearson Correlation	.787**		
	Sig. (2-tailed)	.000	0.235	Valid
	N	50		
Item 2	Pearson Correlation	.516**		
	Sig. (2-tailed)	.000	0.235	Valid
	N	50		
Item 3	Pearson Correlation	.601**		
	Sig. (2-tailed)	.000	0.235	Valid
	N	50		
Item 4	Pearson Correlation	.645**		

	Sig. (2-tailed)	.000	0.235	Valid
	N	50		
Item 5	Pearson Correlation	.689**		
	Sig. (2-tailed)	.000	0.235	Valid
	N	50		
Item 6	Pearson Correlation	.756**		
	Sig. (2-tailed)	.000	0.235	Valid
	N	50		
Item 7	Pearson Correlation	.720**		
	Sig. (2-tailed)	.000	0.235	Valid
	N	50		
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	1		
	Sig. (2-tailed)			
	N	50		

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

3. Uji Validitas Motivasi (Z)

Correlations

		Motivasi (Z)	R Tabel	Keterangan
Item 1	Pearson Correlation	.646**		
	Sig. (2-tailed)	.000	0.235	Valid
	N	50		
Item 2	Pearson Correlation	.332*		
	Sig. (2-tailed)	.019	0.235	Valid
	N	50		
Item 3	Pearson Correlation	.655**		
	Sig. (2-tailed)	.000	0.235	Valid
	N	50		
Item 4	Pearson Correlation	.677**		
	Sig. (2-tailed)	.000	0.235	Valid
	N	50		
Item 5	Pearson Correlation	.667**		
	Sig. (2-tailed)	.000	0.235	Valid
	N	50		
Item 6	Pearson Correlation	.671**		

	Sig. (2-tailed)	.000	0.235	Valid
	N	50		
Item 7	Pearson Correlation	.587**		
	Sig. (2-tailed)	.000	0.235	Valid
	N	50		
Item 8	Pearson Correlation	.411**		
	Sig. (2-tailed)	.003	0.235	Valid
	N	50		
Item 9	Pearson Correlation	.522**		
	Sig. (2-tailed)	.000	0.235	Valid
	N	50		
Motivasi (Z)	Pearson Correlation	1		
	Sig. (2-tailed)			
	N	50		

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 4 Deskriptif Variabel Penelitian

1. Frekuensi Variabel Kepemimpinan Transformasional (X)

Statistics

		x1	x2	x3	x4	x5	x6	x7	xtotal
N	Valid	50	50	50	50	50	50	50	50
	Missing	13	13	13	13	13	13	13	13
Mean		3.7400	4.0400	3.8400	3.8600	3.9600	3.9400	4.1400	27.5200
Median		4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	28.0000
Mode		4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	26.00
Std. Deviation		.89921	.85619	.81716	.83324	.87970	.86685	.80837	4.34361
Minimum		1.00	1.00	2.00	2.00	1.00	2.00	2.00	15.00
Maximum		5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	35.00
Sum		187.00	202.00	192.00	193.00	198.00	197.00	207.00	1376.00

x1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SANGAT TIDAK SETUJU	1	1.6	2.0	2.0
	TIDAK SETUJU	2	3.2	4.0	6.0
	NETRAL	16	25.4	32.0	38.0
	SETUJU	21	33.3	42.0	80.0
	SANGAT SETUJU	10	15.9	20.0	100.0
	Total	50	79.4	100.0	
Missing	System	13	20.6		
Total		63	100.0		

x2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SANGAT TIDAK SETUJU	1	1.6	2.0	2.0
	TIDAK SETUJU	1	1.6	2.0	4.0
	NETRAL	8	12.7	16.0	20.0
	SETUJU	25	39.7	50.0	70.0
	SANGAT SETUJU	15	23.8	30.0	100.0
	Total	50	79.4	100.0	
Missing	System	13	20.6		
Total		63	100.0		

x3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	4	6.3	8.0	8.0
	NETRAL	9	14.3	18.0	26.0
	SETUJU	28	44.4	56.0	82.0
	SANGAT SETUJU	9	14.3	18.0	100.0
	Total	50	79.4	100.0	
Missing	System	13	20.6		
Total		63	100.0		

x4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	3	4.8	6.0	6.0
	NETRAL	12	19.0	24.0	30.0
	SETUJU	24	38.1	48.0	78.0
	SANGAT SETUJU	11	17.5	22.0	100.0
	Total	50	79.4	100.0	
Missing	System	13	20.6		
Total		63	100.0		

x5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SANGAT TIDAK SETUJU	1	1.6	2.0	2.0
	TIDAK SETUJU	2	3.2	4.0	6.0
	NETRAL	8	12.7	16.0	22.0
	SETUJU	26	41.3	52.0	74.0
	SANGAT SETUJU	13	20.6	26.0	100.0
Total		50	79.4	100.0	
Missing	System	13	20.6		
Total		63	100.0		

x6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	3	4.8	6.0	6.0
	NETRAL	11	17.5	22.0	28.0
	SETUJU	22	34.9	44.0	72.0
	SANGAT SETUJU	14	22.2	28.0	100.0
	Total	50	79.4	100.0	
Missing	System	13	20.6		
Total		63	100.0		

x7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	3	4.8	6.0	6.0
	NETRAL	4	6.3	8.0	14.0
	SETUJU	26	41.3	52.0	66.0
	SANGAT SETUJU	17	27.0	34.0	100.0
	Total	50	79.4	100.0	
Missing	System	13	20.6		
Total		63	100.0		

xtotal

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	15	2	3.2	4.0	4.0
	20	1	1.6	2.0	6.0
	21	1	1.6	2.0	8.0
	22	1	1.6	2.0	10.0
	24	5	7.9	10.0	20.0
	25	3	4.8	6.0	26.0
	26	7	11.1	14.0	40.0
	27	3	4.8	6.0	46.0
	28	6	9.5	12.0	58.0
	29	5	7.9	10.0	68.0
	30	5	7.9	10.0	78.0
	31	2	3.2	4.0	82.0
	32	3	4.8	6.0	88.0
	33	2	3.2	4.0	92.0
	34	2	3.2	4.0	96.0
	35	2	3.2	4.0	100.0
	Total		50	79.4	100.0
Missing	System	13	20.6		
Total		63	100.0		

2. Frekuensi Variabel Kinerja (Y)

Statistics

		y1	y2	y3	y4	y5	y6	y7	ytotal
N	Valid	50	50	50	50	50	50	50	50
	Missing	13	13	13	13	13	13	13	13
Mean		4.2200	4.0200	4.0800	4.0200	4.0000	4.0400	4.1000	28.4800
Median		4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	28.0000
Mode		4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	26.00 ^a
Std. Deviation		.61578	.62237	.63374	.76904	.83299	.66884	.70711	3.27165
Minimum		3.00	3.00	3.00	3.00	2.00	3.00	2.00	21.00
Maximum		5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	35.00
Sum		211.00	201.00	204.00	201.00	200.00	202.00	205.00	1424.00

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	NETRAL	5	7.9	10.0	10.0
	SETUJU	29	46.0	58.0	68.0
	SANGAT SETUJU	16	25.4	32.0	100.0
	Total	50	79.4	100.0	
Missing	System	13	20.6		
Total		63	100.0		

y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	NETRAL	9	14.3	18.0	18.0
	SETUJU	31	49.2	62.0	80.0
	SANGAT SETUJU	10	15.9	20.0	100.0
	Total	50	79.4	100.0	
Missing	System	13	20.6		
Total		63	100.0		

y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	NETRAL	8	12.7	16.0	16.0
	SETUJU	30	47.6	60.0	76.0
	SANGAT SETUJU	12	19.0	24.0	100.0
	Total	50	79.4	100.0	
Missing	System	13	20.6		
Total		63	100.0		

y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	NETRAL	14	22.2	28.0	28.0
	SETUJU	21	33.3	42.0	70.0
	SANGAT SETUJU	15	23.8	30.0	100.0
	Total	50	79.4	100.0	
Missing	System	13	20.6		
Total		63	100.0		

y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	2	3.2	4.0	4.0
	NETRAL	11	17.5	22.0	26.0
	SETUJU	22	34.9	44.0	70.0
	SANGAT SETUJU	15	23.8	30.0	100.0
	Total	50	79.4	100.0	
Missing	System	13	20.6		
Total		63	100.0		

y6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	NETRAL	10	15.9	20.0	20.0
	SETUJU	28	44.4	56.0	76.0
	SANGAT SETUJU	12	19.0	24.0	100.0
	Total	50	79.4	100.0	
Missing	System	13	20.6		
Total		63	100.0		

y7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	1	1.6	2.0	2.0
	NETRAL	7	11.1	14.0	16.0
	SETUJU	28	44.4	56.0	72.0
	SANGAT SETUJU	14	22.2	28.0	100.0
	Total	50	79.4	100.0	
Missing	System	13	20.6		
Total		63	100.0		

ytotal

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21	2	3.2	4.0	4.0
	23	1	1.6	2.0	6.0
	24	1	1.6	2.0	8.0
	25	1	1.6	2.0	10.0
	26	9	14.3	18.0	28.0
	27	6	9.5	12.0	40.0
	28	9	14.3	18.0	58.0
	29	4	6.3	8.0	66.0
	30	5	7.9	10.0	76.0
	31	2	3.2	4.0	80.0
	32	3	4.8	6.0	86.0
	33	2	3.2	4.0	90.0
	34	3	4.8	6.0	96.0
	35	2	3.2	4.0	100.0
	Total	50	79.4	100.0	
Missing	System	13	20.6		
Total		63	100.0		

3. Frekuensi Variabel Motivasi (Z)

Statistics

	z1	z2	z3	z4	z5	z6	z7	z8	z9	ztotal
N Valid	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Missing	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13
Mean	3.6800	3.9800	3.9200	3.6000	4.0200	4.1200	3.8800	3.9200	3.9400	35.0600
Median	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	35.0000
Mode	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	34.00 ^a
Std. Deviation	.76772	.71400	.75160	1.04978	.84491	.77301	.87225	.72393	.79308	4.19626
Minimum	2.00	2.00	3.00	1.00	2.00	2.00	2.00	2.00	1.00	24.00
Maximum	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	45.00
Sum	184.00	199.00	196.00	180.00	201.00	206.00	194.00	196.00	197.00	1753.00

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

z1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	4	6.3	8.0	8.0
	NETRAL	13	20.6	26.0	34.0
	SETUJU	28	44.4	56.0	90.0
	SANGAT SETUJU	5	7.9	10.0	100.0
	Total	50	79.4	100.0	
Missing	System	13	20.6		
Total		63	100.0		

z2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	1	1.6	2.0	2.0
	NETRAL	10	15.9	20.0	22.0
	SETUJU	28	44.4	56.0	78.0
	SANGAT SETUJU	11	17.5	22.0	100.0
	Total	50	79.4	100.0	
Missing	System	13	20.6		
Total		63	100.0		

z3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	NETRAL	16	25.4	32.0	32.0
	SETUJU	22	34.9	44.0	76.0
	SANGAT SETUJU	12	19.0	24.0	100.0
	Total	50	79.4	100.0	
Missing	System	13	20.6		
Total		63	100.0		

z4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SANGAT TIDAK SETUJU	2	3.2	4.0	4.0
	TIDAK SETUJU	5	7.9	10.0	14.0
	NETRAL	14	22.2	28.0	42.0
	SETUJU	19	30.2	38.0	80.0
	SANGAT SETUJU	10	15.9	20.0	100.0
	Total	50	79.4	100.0	
Missing	System	13	20.6		
Total		63	100.0		

z5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	2	3.2	4.0	4.0
	NETRAL	11	17.5	22.0	26.0
	SETUJU	21	33.3	42.0	68.0
	SANGAT SETUJU	16	25.4	32.0	100.0
	Total	50	79.4	100.0	
Missing	System	13	20.6		
Total		63	100.0		

z6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	1	1.6	2.0	2.0
	NETRAL	9	14.3	18.0	20.0
	SETUJU	23	36.5	46.0	66.0
	SANGAT SETUJU	17	27.0	34.0	100.0
	Total	50	79.4	100.0	
Missing	System	13	20.6		
Total		63	100.0		

z7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	4	6.3	8.0	8.0
	NETRAL	10	15.9	20.0	28.0
	SETUJU	24	38.1	48.0	76.0
	SANGAT SETUJU	12	19.0	24.0	100.0
	Total	50	79.4	100.0	
Missing	System	13	20.6		
Total		63	100.0		

z8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	1	1.6	2.0	2.0
	NETRAL	12	19.0	24.0	26.0
	SETUJU	27	42.9	54.0	80.0
	SANGAT SETUJU	10	15.9	20.0	100.0
	Total	50	79.4	100.0	
Missing	System	13	20.6		
Total		63	100.0		

z9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SANGAT TIDAK SETUJU	1	1.6	2.0	2.0
	NETRAL	11	17.5	22.0	24.0
	SETUJU	27	42.9	54.0	78.0
	SANGAT SETUJU	11	17.5	22.0	100.0
	Total	50	79.4	100.0	
Missing	System	13	20.6		
Total		63	100.0		

ztotal

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	24	1	1.6	2.0	2.0
	27	3	4.8	6.0	8.0
	29	2	3.2	4.0	12.0
	31	4	6.3	8.0	20.0
	32	1	1.6	2.0	22.0
	33	3	4.8	6.0	28.0
	34	6	9.5	12.0	40.0
	35	6	9.5	12.0	52.0
	36	5	7.9	10.0	62.0
	37	6	9.5	12.0	74.0
	38	2	3.2	4.0	78.0
	39	5	7.9	10.0	88.0
	40	3	4.8	6.0	94.0
	41	1	1.6	2.0	96.0
	42	1	1.6	2.0	98.0
	45	1	1.6	2.0	100.0
	Total	50	79.4	100.0	
Missing	System	13	20.6		
Total		63	100.0		

Lampiran 5 Uji Reliabilitas

1. Variabel Kepemimpinan (X)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.852	7

2. Variabel Kinerja Kayawan (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.796	7

3. Variabel Motivasi (Z)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.753	9

Lampiran 6 Uji Normalitas**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.51816279
Most Extreme Differences	Absolute	.082
	Positive	.082
	Negative	-.062
Test Statistic		.082
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Lampiran 7 Uji Linearitas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KinerjaY * KepemimpinanTransformasi onalX	Between Groups	(Combined)	260.013	15	17.334	2.228	.026
		Linearity	125.426	1	125.426	16.125	.000
		Deviation from Linearity	134.587	14	9.613	1.236	.296
	Within Groups		264.467	34	7.778		
Total			524.480	49			

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KinerjaY * MotivasiZ	Between Groups	(Combined)	329.997	15	22.000	3.846	.001
		Linearity	212.864	1	212.864	37.213	.000
		Deviation from Linearity	117.132	14	8.367	1.463	.179
	Within Groups		194.483	34	5.720		
Total			524.480	49			

Lampiran 7 Uji Path Analysis

1. Kepemimpinan ke Kinerja

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.343	2.641		6.945	.000
	Kepemimpinan transformasional(X)	.368	.095	.489	3.884	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

2. Kepemimpinan transformasional ke Motivasi

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.846	2.685		5.903	.000
	Kepemimpinan transformasional (x)	.698	.096	.723	7.244	.000

a. Dependent Variable: Motivasi (Z)

3. Motivasi terhadap Kinerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.066	3.062		3.613	.001
	Motivasi (Z)	.497	.087	.637	5.726	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

4. Uji Simultan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	213.764	2	106.882	16.167	.000 ^b
	Residual	310.716	47	6.611		
	Total	524.480	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Motivasi (Z), Gaya Kepemimpinan (X)

Lampiran 8 Informasi Responden

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	35	70.0	70.0	70.0
	2.00	15	30.0	30.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	13	26.0	26.0	26.0
	2.00	35	70.0	70.0	96.0
	3.00	2	4.0	4.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	4.0	4.0	4.0
	3.00	35	70.0	70.0	74.0
	4.00	5	10.0	10.0	84.0
	5.00	6	12.0	12.0	96.0
	6.00	2	4.0	4.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Lampiran 9 Deskriptif Variabel

1. Variabel Kepemimpinan Transformatif

X1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	2.0	2.0	2.0
	2.00	2	4.0	4.0	6.0
	3.00	16	32.0	32.0	38.0
	4.00	21	42.0	42.0	80.0
	5.00	10	20.0	20.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	2.0	2.0	2.0
	2.00	1	2.0	2.0	4.0
	3.00	8	16.0	16.0	20.0
	4.00	25	50.0	50.0	70.0
	5.00	15	30.0	30.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	8.0	8.0	8.0

	3.00	9	18.0	18.0	26.0
	4.00	28	56.0	56.0	82.0
	5.00	9	18.0	18.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	6.0	6.0	6.0
	3.00	12	24.0	24.0	30.0
	4.00	24	48.0	48.0	78.0
	5.00	11	22.0	22.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	2.0	2.0	2.0
	2.00	2	4.0	4.0	6.0
	3.00	8	16.0	16.0	22.0
	4.00	26	52.0	52.0	74.0
	5.00	13	26.0	26.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	6.0	6.0	6.0
	3.00	11	22.0	22.0	28.0
	4.00	22	44.0	44.0	72.0
	5.00	14	28.0	28.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	6.0	6.0	6.0
	3.00	4	8.0	8.0	14.0
	4.00	26	52.0	52.0	66.0
	5.00	17	34.0	34.0	100.0

Total	50	100.0	100.0
-------	----	-------	-------

2. Variabel Kinerja Karyawan

Y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	5	10.0	10.0	10.0
	4.00	29	58.0	58.0	68.0
	5.00	16	32.0	32.0	100.0
Total		50	100.0	100.0	

Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	9	18.0	18.0	18.0
	4.00	31	62.0	62.0	80.0
	5.00	10	20.0	20.0	100.0
Total		50	100.0	100.0	

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	8	16.0	16.0	16.0
	4.00	30	60.0	60.0	76.0
	5.00	12	24.0	24.0	100.0
Total		50	100.0	100.0	

Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	14	28.0	28.0	28.0
	4.00	21	42.0	42.0	70.0
	5.00	15	30.0	30.0	100.0
Total		50	100.0	100.0	

Y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	4.0	4.0	4.0

	3.00	11	22.0	22.0	26.0
	4.00	22	44.0	44.0	70.0
	5.00	15	30.0	30.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Y6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	10	20.0	20.0	20.0
	4.00	28	56.0	56.0	76.0
	5.00	12	24.0	24.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Y7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.0	2.0	2.0
	3.00	7	14.0	14.0	16.0
	4.00	28	56.0	56.0	72.0
	5.00	14	28.0	28.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

3. Variabel Motivasi

Z1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	8.0	8.0	8.0
	3.00	13	26.0	26.0	34.0
	4.00	28	56.0	56.0	90.0
	5.00	5	10.0	10.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Z2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.0	2.0	2.0
	3.00	10	20.0	20.0	22.0
	4.00	28	56.0	56.0	78.0

	5.00	11	22.0	22.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Z3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	16	32.0	32.0	32.0
	4.00	22	44.0	44.0	76.0
	5.00	12	24.0	24.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Z4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	2	4.0	4.0	4.0
	2.00	5	10.0	10.0	14.0
	3.00	14	28.0	28.0	42.0
	4.00	19	38.0	38.0	80.0
	5.00	10	20.0	20.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Z5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	4.0	4.0	4.0
	3.00	11	22.0	22.0	26.0
	4.00	21	42.0	42.0	68.0
	5.00	16	32.0	32.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Z6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.0	2.0	2.0
	3.00	9	18.0	18.0	20.0
	4.00	23	46.0	46.0	66.0
	5.00	17	34.0	34.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Z7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	8.0	8.0	8.0
	3.00	10	20.0	20.0	28.0
	4.00	24	48.0	48.0	76.0
	5.00	12	24.0	24.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

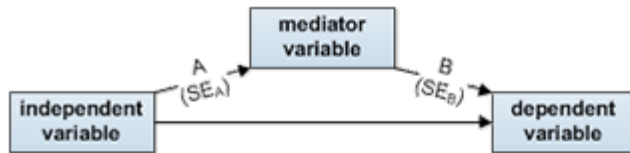
Z8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.0	2.0	2.0
	3.00	12	24.0	24.0	26.0
	4.00	27	54.0	54.0	80.0
	5.00	10	20.0	20.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Z9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	2.0	2.0	2.0
	3.00	11	22.0	22.0	24.0
	4.00	27	54.0	54.0	78.0
	5.00	11	22.0	22.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Lampiran 10 Uji Sobel

A: ?B: ?SE_A: ?SE_B: ?**Calculate!**

Sobel test statistic: 5.61213812

One-tailed probability: 0.00000001

Two-tailed probability: 0.00000002

Lampiran 11. Uji Plagiasi Penelitian



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI**

Jalan Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341)
558881

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Zuraidah, S.E.,M.SA
NIP : 197612102009122001
Jabatan : **UP2M**

Menerangkan bahwa mahasiswa berikut :

Nama : Sariful Anam
NIM : 15510020
Handphone : 085856654192
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Email : *Syarufulanam77@gmail.com*
Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Restoran Hayaku)

Menerangkan bahwa penulis skripsi mahasiswa tersebut di nyatakan **BEBAS PLAGIARISME** dari **TURNITIN** dengan nilai *Originaly report*:

SIMILARTY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATION	STUDENT PAPER
23%	24%	5%	6%

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan di berikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 28 April 2020
UP2M

Zuraidah, S.E.,M.SA
NIP

197612102009122001

pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening

ORIGINALITY REPORT



PRIMARY SOURCES

1	etheses.uin-malang.ac.id Internet Source	11%
2	repository.uinjkt.ac.id Internet Source	2%
3	eprints.ums.ac.id Internet Source	1%
4	ejournal.adbisnis.fisip-unmul.ac.id Internet Source	1%
5	refrensimakalah.blogspot.com Internet Source	1%
6	www.stiekhad.ac.id Internet Source	1%
7	www.scribd.com Internet Source	1%
8	repository.unhas.ac.id Internet Source	1%
9	eprints.uny.ac.id	
	Internet Source	1%
10	repository.syekhnurjati.ac.id Internet Source	1%
11	eprints.undip.ac.id Internet Source	1%
12	jurnal.uns.ac.id Internet Source	1%
13	idr.uin-antasari.ac.id Internet Source	76/771%
14	emyezlina.blogspot.com Internet Source	1%