

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN
INSENTIF MATERIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT CAPELLA MEDAN AMPLAS**

SKRIPSI

OLEH :

RIEVI DIANITA BR TARIGAN

NIM : 16 832 0178



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2020**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 26/10/20

Access From (repository.uma.ac.id)26/10/20

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Insentif Material Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Capella Medan Amplas
Nama : **RIEVI DIANITA BR TARIGAN**
NPM : 16 832 0178
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Disetujui Oleh :
Komisi
Pembimbing



(Drs. Patar Marbun, M.Si)
Pembimbing I



(Hesti Sabrina, SE., M.Si)
Pembimbing II

Mengetahui :



(Dr. Hsan Effendi, SE., M.Si)
Dekan



(Wan Rizca Amelia SE., M.Si)
Ka. Prodi Manajemen

Tanggal/Bulan/Tahun Lulus : 14/Mei/2020

HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditentukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 14 Mei 2020



RIEVI DIANITA BR TARIGAN
168320178

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS

AKHIR / SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademis Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Rievi Dianita Br Tarigan
NPM : 168320178
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jenis Karya : Tugas akhir / Skripsi.

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalty Non-eksklusif (Non-eksklusive royalty free right)**, atas karya ilmiah saya berjudul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Insentif Material Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Capella Medan Amplas”** beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan Hak Bebas atas Royalti Non-eksklusif ini, Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/ format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tugas akhir/ skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis, dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di Medan
Pada Tanggal Agustus 2020
Yang menyatakan



Rievi Dianita Br Tarigan
16 832 0178

RIWAYAT HIDUP

Peneliti dilahirkan di desa Juhar, Kecamatan Juhar, Kabupaten Karo, Provinsi Sumatera Utara. Pada tanggal 28 Januari 1999 dari Ayah Dosem Tarigan dan Ibu Gembira Br Ginting. Peneliti merupakan putri kandung dari lima bersaudara.

Tahun 2016 peneliti lulus dari SMA NEGERI 1 Tigabinanga, pada tahun 2016 terdaftar sebagai mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.



ABSTRAK

PT. Capella Medan Amplas merupakan perusahaan yang bergerak dibidang otomotif. Tujuan dilakukannya penelitian ini untuk mengetahui “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Insentif Material Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Capella Medan Amplas”. Jenis data dalam penelitian ini adalah asosiatif yaitu suatu penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Capella Medan Amplas sebanyak 65 orang. Teknik analisis data menggunakan uji validitas dan realibitas, uji asumsi klasik, uji hipotesis, uji statistik dengan menggunakan model analisis linear berganda dan uji determinasi.

Hasil penelitian uji t dapat dilihat bahwa t_{hitung} pada variabel gaya kepemimpinan transformasional sebesar 12.390 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1.670 dengan probabilitas t yakni sig 0.005. Berdasarkan nilai tersebut maka variabel gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja dan nilai t_{hitung} insentif material sebesar 2.834 lebih besar dari t_{tabel} 1.670 dengan tingkat signifikan 0.57 lebih kecil dari batasan signifikansi 0.005, berdasarkan nilai tersebut maka variabel insentif material berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja.

Berdasarkan hasil uji F maka diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 438.002 lebih besar dari F_{tabel} 3.15, berarti gaya kepemimpinan transformasional dan insentif material secara serempak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja. Nilai R Square yang diperoleh sebesar 0.932 angka tersebut menunjukkan bahwa sebesar 93,2% kinerja dapat dijelaskan oleh gaya kepemimpinan transformasional dan insentif material, sisanya sebesar 7,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Kata kunci:Kepemimpinan Transformasional, Insentif Material, Kinerja.

ABSTRACT

PT. Capella Medan Amplas is a company engaged in the automotive. The purpose of this research is to test the influence of Transformational Leadership and Material Incentives on employee Performance at PT. Capella Medan Amplas. The type of data in this study is associative namely the research method that is between variables. The population in this study were all employes at PT. Capella Medan Amplas is 65 people. Data collection techniques in the form of questionnaires to office employees at PT. Capella Medan Amplas. Data analysis techniques use validity and reliability test, classic assumption test, hypothesis test, statistical test using , multiple linear analysis model using multiple linear analysis model and determination test.

The results of the t-test research can be seen in the transformational leadership variable of 12.390 greater than t table of 1.670 with a probability of t of 0.005. Based on these values, the positive and significant variables on the performance variable and t count are 2.834 greater than t table of 1.670 with sig 0.57 level smaller than the significance limit of 0.005, then the variable material incentives has a positive and significance relationship to performance variable.

Based on the results of the F test, the F count value was 438.002, greater than Ftable of 3.15, significant and negative. The R square value obtained is 0.932 this figure shows that 93,2% performance (variable can) by transformational leadership and material incentives. The rest amounted to 7,3% by factors not included in this study.

Keywords: Transformational Leadership, Material Incentives, Performance

KATA PENGANTAR

Dengan segala kerendahan hati penulis memanjatkan puji syukur kehadiran Tuhan yang Maha Esa atas berkat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Insentif Material terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Capella Medan Amplas”**. Adapun penyusunan skripsi ini penulis menyusun dengan maksud dan tujuan untuk memenuhi tugas akhir dan melengkapi salah satu syarat kelulusan pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Medan Area.

Dalam usaha menyelesaikan skripsi ini, penulis menyadari sepenuhnya akan keterbatasan waktu, pengetahuan, dan biaya sehingga tanpa bantuan dan bimbingan dari semua pihak tidaklah mungkin berhasil dengan baik. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada yang telah memberikan banyak dukungan yang luar biasa setiap harinya, dalam bentuk doa maupun materi dalam membantu penyusunan skripsi ini dan dalam studi yang saya tempuh. Untuk itu penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Dr. Ihsan Effendi, SE, MSi selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area.
3. Ibu Wan Rizca Amelia, SE.M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area.

4. Bapak Drs. Patar Marbun SE. Msi selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktunya membimbing penulis dan banyak memberikan bimbingan dan masukan-masukan yang berharga dalam menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
5. Bapak Ahmad Rafiki, BBA,MMgt, Ph.D,CIMA selaku Dosen Pembimbing II saya yang telah meluangkan waktunya membimbing penulis dan banyak memberikan bimbingan dan masukan-masukan yang berharga dalam menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
6. Ibu Hesti Sabrina SE, M.Si selaku Dosen Pembimbing II saya yang telah meluangkan waktunya membimbing penulis dan banyak memberikan bimbingan dan masukan-masukan yang berharga dalam menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
7. Bapak Teddi Pribadi SE, MM selaku dosen sekretaris saya yang telah meluangkan waktunya membimbing penulis dan banyak memberikan masukan-masukan yang berharga dalam menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
8. Seluruh Dosen Universitas Medan Area yang selama ini telah membekali ilmu pengetahuan kepada penulis.
9. Kedua orang tua penulis yang telah berjuang membantu penulis dalam materi serta memberikan motivasi dan dukungan kepada penulis selama mengikuti perkuliahan. Berkat doa dan dukungan kedua orang tua sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
10. Buat kakak penulis Noalina Tarigan, Keristianita Tarigan S.Kom, Astriyani Tarigan SKM, dan Prisai Mono Putra Tarigan yang banyak

memberikan dorongan dan semangat kepada penulis selama penulisan skripsi ini.

11. Buat Jeffry Vernando Sinuraya yang telah memberi motivasi dan semangat kepada penulis selama penulisan skripsi ini semoga skripsi ini kelak bisa kita baca berdua di suatu sore yang gembira.
12. Buat sahabat sahabat penulis Chintia Theresia Ginting, Ria Jelita Sinulingga dan Seri Ulina Quita Sembiring yang telah memberi motivasi dan semangat kepada penulis selama penulisan skripsi ini.
13. Buat teman-teman terbaik penulis Melati Br Simanjuntak, Hema Fourtunela, Ade Kristin, Siska Roulina, Nurhaliza yang telah membantu dan memberi ide-ide dan semangat untuk menyelesaikan skripsi ini.
14. Semua teman-teman stambuk 2016 Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area yang memberikan dukungan dan motivasi untuk dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan dalam skripsi ini, untuk itu penulis mengharapkan saran dan kritik dari pembaca yang bersifat membangun sehingga dapat memberikan manfaat bagi pembaca. Hanya doa yang dapat penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, semoga Tuhan memberkati dan membalas semua kebaikan yang telah diberikan kepada penulis. Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih, semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan menambah wawasan ilmu pengetahuan bagi semua.

Medan, 10 Februari 2020
Penulis

Rievi Dianita Br Tarigan
16 832 0178

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	xi
BAB I: PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	4
1.3. Tujuan Penelitian.....	4
1.4. Manfaat Penelitian.....	4
BAB II: TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Gaya Kepemimpinan.....	6
2.1.1. Pengertian Kepemimpinan.....	6
2.1.2. Pengertian Gaya Kepemimpinan.....	7
2.1.3. Pengertian Gaya Kepemimpinan Transformasional.....	8
2.1.4. Indikator Gaya Kepemimpinan Transformasional.....	9
2.1.4. Faktor yang mempengaruhi efektivitas Kepemimpinan Transformasional.....	9
2.2. Insentif Material.....	11
2.2.1. Pengertian Insentif Material.....	11
2.2.2. Indikator Insentif Material.....	12
2.2.3. Tujuan Pemberian Insentif.....	15
2.2.4. Dimensi Insentif.....	16
2.3. Kinerja Karyawan.....	16

2.3.1. Pengertian Kinerja Karyawan.....	16
2.3.2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	17
2.3.3. Indikator Kinerja Karyawan.....	19
2.4. Penelitian Terdahulu.....	20
2.5. Kerangka Konseptual.....	22
2.6. Hipotesis	23

BAB III: METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian.....	25
3.1.1. Jenis Penelitian	25
3.1.2. Lokasi Penelitian	25
3.1.3. Waktu Penelitian	25
3.2. Populasi dan Sampel.....	26
3.2.1. Populasi	26
3.2.2. Sampel	26
3.3. Definisi Operasional Variabel.....	27
3.4. Jenis dan Sumber Data.....	28
3.5. Teknik Pengumpulan Data.....	28
3.6. Teknik Analisis Data.....	30
3.6.1. Uji Validitas	30
3.6.2. Uji Realibitas	31
3.7. Uji Statistik	31
3.7.1. Regresi Linear Berganda.....	31
3.8. Uji Asumsi Klasik.....	32
3.8.1. Uji Normalitas	32
3.8.2. Uji Multikolinearitas.....	32
3.8.3. Uji Heteroskedastisitas.....	33
3.9. Uji Hipotesis	33
3.9.1. Uji Simultan (Uji f)	33

3.9.2. Uji Parsial (Uji t)	34
3.9.3. Koefisien Determinasi (R^2)	34
BAB IV: PEMBAHASAN	
4.1. Karakteristik Tempat Penelitian	36
4.1.1. Gambaran Umum Perusahaan	36
4.1.2. Visi dan Misi Perusahaan	37
4.1.3. Struktur Organisasi	37
4.1.4. Uraian Tugas	38
4.1.5. Penyajian Data Responden	42
4.1.6. Penyajian Data Angket Responden	43
4.2. Pembahasan	48
4.2.1. Uji Validitas dan Realibitas	48
4.2.2. Uji Asumsi Klasik	52
4.3. Uji Heteroskedastisitas	56
4.4. Uji Hipotesis	57
4.5. Koefisien Determinasi	60
4.6. Pembahasan Hasil Penelitian	60
BAB V: KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1. Kesimpulan	64
5.2. Saran	65

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

No. Tabel	Judul/Teks	Halaman
Tabel II.1	Ringkasan Penelitian Terdahulu.....	18
Tabel III.1	Rincian Waktu Penelitian	21
Tabel III.2	Operasional variabel	23
Tabel IV.1	Jenis Kelamin Responden.....	39
Tabel IV.2	Usia Responden	39
Tabel IV.3	Tabulasi Data Responden Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional	44
Tabel IV.4	Tabulasi Data Responden Variabel Insentif Material.....	45
Tabel IV.5	Tabulasi Data Responden Variabel Kinerja.....	46
Tabel IV.27	Estimasi Uji Validitas	53
Tabel IV.28	Hasil Uji Realibilitas gaya kepemimpinan transformasional.....	55
Tabel IV.29	Hasil Uji Realibilitas Insentif Material	55
Tabel IV.30	Hasil Uji Realibilitas Kinerja.....	56
Tabel IV.31	Hasil Uji Multikolinearitas	60
Tabel IV.32	Uji Simultan (Uji F).....	62
Tabel IV.33	Uji Parsial (Uji t)	63
Tabel IV.34	Koefisien Determinasi	64

DAFTAR GAMBAR

No. Gambar	Judul/Teks	Halaman
Gambar II.2	Kerangka Konseptual.....	21
Gambar IV.1	Struktur Organisasi Perusahaan.....	35
Gambar IV.2	Histogram	57
Gambar IV.3	Normal <i>Probability Plot</i>	58
Gambar IV.4	Grafik <i>scatterplot</i>	61



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Perusahaan saat ini menghadapi beragam tantangan dalam memasuki era globalisasi. Era ini pun akhirnya menimbulkan sebuah kompetisi yang berat di antara perusahaan. Hal ini secara tidak langsung akan mendorong perusahaan untuk tetap mempertahankan diri ditengah persaingan tersebut.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu aset penting bagi penentu keberhasilan suatu perusahaan. Setiap perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang potensial karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Perkembangan dunia usaha akan terealisasi apabila ditunjang oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Hal inilah yang membuat perusahaan sadar akan nilai investasi karyawan sebagai aset terbesar perusahaan.

PT. Capella Medan adalah sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang perdagangan kendaraan bermotor (main dealer) yang berdiri pada tanggal 09 Oktober 1973. cikal bakal PT. Capella adalah PT. Capella Motor yang dipercaya oleh Astra sebagai pemegang merek tunggal Daihatsu di Indonesia, pada tahun 1974, PT. Capella Motor berganti nama menjadi PT. Capella Medan dipercaya oleh Astra Daihatsu Motor (ADM) sebagai Main Dealer Mobil merek Daihatsu untuk wilayah SUMBAGUT (ACEH, SUMUT, SUMBAR, dan Riau)

beserta part penunjangnya. PT. Capella Medan berpusat dimedan tepatnya di Jln. Gatot Subroto No. 71 BCDEF Medan Petisah, Sumatera Utara.

Kinerja karyawan merupakan satu faktor penentu keberhasilan suatu perusahaan, sebab menurunnya kinerja dari karyawan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain gaya kepemimpinan transformasional dan insentif. Peran pimpinan dalam suatu perusahaan sangat menentukan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Berbagai upaya dilakukan seorang pimpinan untuk mempengaruhi karyawan agar dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan konsep yang telah ditentukan. Oleh sebab itu, pemimpin suatu perusahaan harus memiliki gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kondisi perusahaan.

Gaya kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang menginspirasi pengikut untuk terlibat, berkomitmen, dan memiliki visi serta tujuan bagi organisasi mereka, mendorong pengikut menjadi inovatif didalam memecahkan masalah organisasi, dan mendukung pengikut untuk memiliki kompetensi dalam kepemimpinan melalui pembinaan dan pengawasan. Gaya kepemimpinan dipilih sebagai variabel dalam penelitian ini karena untuk mencapai tujuan perusahaan dan tujuan karyawan diperlukan gaya kepemimpinan yang tepat. Hal ini bukanlah pekerjaan yang mudah dilakukan, karena efektifitas seorang pemimpin diukur dari kinerja dan pertumbuhan organisasi yang dipimpinya. Setelah peneliti melakukan survey bahwa pimpinan di PT. Capella Medan Amplas belum dapat mempengaruhi bawahannya untuk melaksanakan tugas yang diperintahkan. Bawahan masih ada yang belum melakukan pekerjaan sesuai dengan standar operasional prosedur (SOP) yang telah dibuat oleh

perusahaan. Kenyataan ini menunjukkan bahwa masih terdapat karyawan yang kurang mendapatkan dukungan dan perhatian dari pimpinan PT. Capella Medan Amplas sehingga berakibat pada menurunnya kinerja karyawan yang kurang optimal. Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja adalah insentif, perusahaan dianggap masih kurang adil dalam menerapkan insentif material (insentif dalam bentuk uang) seperti bonus dan komisi kepada setiap karyawan karena adanya pemotongan insentif karyawan setiap bulan akibat dari penurunan kualitas kinerja karyawan dan adanya penahanan insentif akibat dari target LPDI (Laporan Produk Daihatsu) yang belum dicapai oleh karyawan, insentif material merupakan bentuk pembayaran tunai langsung dan pembayaran tidak langsung dalam manfaat karyawan, dan insentif material untuk memotivasi karyawan agar bekerja keras guna mencapai kinerja yang semakin tinggi.

Besarnya Insentif yang Diberikan PT. Capella Medan Amplas

No	Tingkat Pendidikan (Jabatan)	Besarnya Tunjangan
1	Kepala Regu (Strata-1)	Rp 700.000
2	Mekanik (SMK-Strata 1)	Rp 500.000
3	Admin (Part, Bengkel, Bahan) (Strata-1)	Rp 300.000
4	Sales (SMU-Strata 1)	Rp 500.000
5	Kasir (D3-S1)	Rp 300.000
6	Petugas Gudang Part (SMU-Strata 1)	Rp 300.000
7	<i>Service Advisor (SA)</i> (Strata-1)	Rp 700.000

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Insentif Material Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Capella Medan Amplas”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

- 1.2.1. Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Capella Medan Amplas?
- 1.2.2. Apakah insentif material berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Capella Medan Amplas?
- 1.2.3. Apakah gaya kepemimpinan transformasional dan insentif material berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Capella Medan Amplas?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui:

- 1.3.1. Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada PT. Capella pada Medan Amplas.
- 1.3.2. Pengaruh insentif material terhadap kinerja karyawan pada PT. Capella Medan Amplas.
- 1.3.3. Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan insentif material terhadap kinerja karyawan pada PT. Capella Medan Amplas.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Bagi Perusahaan

Manfaat penelitian ini bagi PT. Capella Medan Amplas adalah memberikan masukan kepada pemimpin perusahaan, yaitu tentang pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan insentif material terhadap kinerja karyawan sehingga diharapkan pemimpin perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

1.4.2. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk menambah ilmu pengetahuan serta dapat memberikan informasi sebagai bahan referensi dan perbandingan bagi peneliti yang ingin meneliti berkaitan dengan masalah ini sehingga dapat melanjutkan penelitian ini.

1.4.3. Bagi Akademisi

Sebagai acuan akademis sekaligus menambah perbendaharaan perpustakaan UMA (Universitas Medan Area) guna membantu para mahasiswa dalam menghadapi pemecahan masalah yang sama.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Gaya Kepemimpinan

2.1.1. Pengertian Kepemimpinan

Pengertian kepemimpinan menurut beberapa penulis yaitu, menurut Osabiya (2015), kepemimpinan adalah aktivitas yang berdampak pada keadaan sosial dimana kualitas karakter pemimpin (*leader*) dapat mempengaruhi para pengikut atau bawahannya. Kemudian menurut Handoko (2011), kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar dapat bekerja guna mencapai tujuan dan sasaran. Begitu juga dengan Robbins (2010:146), kepemimpinan merupakan proses memimpin sebuah kelompok dan mempengaruhi kelompok itu dalam mencapai tujuannya.

Dari berbagai definisi tersebut, dapat ditarik suatu pengertian bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang untuk mempengaruhi dan mengarahkan tingkah laku orang lain atau kelompok untuk mencapai tujuan kelompok dalam situasi tertentu. Selain itu dapat pula dilihat bahwa kepemimpinan merupakan penentu atas keberhasilan dan kemunduran dari perusahaan yang dipimpinnya. Sukses tidaknya seorang pemimpin dalam memimpin suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh sejauh mana pemimpin itu memahami teori kepemimpinan dan bagaimana dia menggunakan gaya kepemimpinan.

2.1.2. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Pengertian gaya kepemimpinan menurut beberapa penulis yaitu, menurut Fahmi (2012:89), gaya kepemimpinan merupakan proses mengarahkan,

mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan. Kemudian menurut Purwanto (2010:24), gaya kepemimpinan adalah suatu cara bagaimana seorang pemimpin mempengaruhi, mengarahkan, memotivasi, dan mengendalikan bawahan dengan cara-cara tertentu, sehingga bawahan dapat menyelesaikan tugas pekerjaannya secara efektif dan efisien. Begitu juga dengan Wicaksono (2014), yang mendefinisikan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dilakukan dengan mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Dari berbagai definisi tersebut, dapat ditarik suatu pengertian bahwa gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang sedemikian rupa untuk mempengaruhi bawahannya agar dapat memaksimalkan kinerja yang dimiliki bawahannya sehingga kinerja organisasi dan tujuan organisasi dapat dimaksimalkan. Seorang pemimpin dalam memahami gaya kepemimpinan sangat besar artinya untuk mengkaji sejauh mana kepemimpinan dalam suatu organisasi telah dapat dilaksanakan secara efektif serta menunjang kepada produktifitas organisasi secara keseluruhan. Seorang pemimpin tidak hanya dapat berperan dan berperilaku sebagai atasan yang keinginan dan kemauannya harus diikuti orang lain tetapi harus memahami konsep gaya kepemimpinan agar nantinya mempunyai referensi dalam menjalankan sebuah organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Jika demikian halnya maka kualitas kepemimpinan yang dirasakan oleh bawahan akan mendorong jiwa dan semangat kerja yang kuat dan baik vertikal maupun horizontal. Kepemimpinan harus selalu berusaha untuk membuat

perubahan yang baik dalam organisasi. Pemimpin juga harus mampu memberikan inspirasi kepada bawahan, memberikan dukungan emosional, mencoba menggerakkan karyawan ke arah pencapaian tujuan, serta menciptakan suatu visi dan rencana strategis untuk organisasi dan mampu menjelaskan dan mengkomunikasikan visi tersebut.

2.1.3. Pengertian Gaya Kepemimpinan Transformasional

Gaya atau cara yang dimiliki oleh seorang pemimpin sangat berpengaruh terhadap tindakan apa yang akan mereka lakukan untuk mengatur dan menjalankan suatu perusahaan.

Pengertian gaya kepemimpinan transformasional menurut beberapa penulis yaitu, menurut Robbins (2010:472), kepemimpinan transformasional sebagai pemimpin yang menginspirasi para pengikut untuk melampaui kepentingan pribadi mereka yang mampu membawa dampak mendalam dan luar biasa pada para pengikut. Kemudian menurut Sardjono (2014), kepemimpinan transformasional adalah karakteristik yang dapat menyatukan pemimpin dan bawahannya untuk menyusun rencana kerja untuk mencapai tujuan bersama. Pemimpin transformasional adalah pemimpin yang mampu membuat bawahannya menyadari perspektif yang lebih luas sehingga kepentingan individu akan disubordinasikan terhadap kepentingan tim, organisasi atau kepentingan lain yang lebih luas. Kemudian menurut Northouse (2013:176), gaya kepemimpinan transformasional merupakan proses dimana orang terlibat dengan orang lain, dan menciptakan hubungan yang meningkatkan motivasi dan moralitas dalam diri pemimpin dan pengikut. Begitu juga dengan Indrayanto dkk (2013), gaya kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang

menginspirasi pengikut untuk terlibat, berkomitmen, dan memiliki visi serta tujuan bagi organisasi mereka, mendorong pengikut menjadi inovatif di dalam memecahkan masalah organisasi, dan mendukung pengikut untuk memiliki kompetensi dalam kepemimpinan melalui pembinaan dan pengawasan.

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional adalah suatu cara yang dipergunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi, mendorong, mengarahkan, dan mengendalikan bawahannya dalam rangka pencapaian tujuan organisasi secara efisien dan efektif.

2.1.4. Indikator Gaya Kepemimpinan Transformasional

Ada beberapa indikator gaya kepemimpinan transformasional menurut Yukl (2010:305) yaitu:

- a. Karismatik (*charismatic*) digambarkan sebagai perilaku pemimpin yang membuat para pengikutnya mengagumi, menghormati, dan sekaligus mempercayainya. Pemimpin karismatik adalah pemimpin yang mewujudkan atmosfer atas dasar komitmen dan identitas emosional pada visi, filosofi, dan gaya mereka dalam diri bawahannya.
- b. Motivasi yang menginspirasi (*inspirational motivation*) digambarkan sebagai pemimpin yang menyampaikan tujuan yang jelas dan menjadi contoh yang baik bagi bawahannya, mendemonstrasikan komitmennya terhadap seluruh tujuan organisasi, dan mampu mengunggah spirit tim dalam organisasi melalui penumbuhan antusiasme dan optimisme.
- c. Stimulasi intelektual (*intellectual stimulation*) menggambarkan pemimpin mampu mendorong karyawan untuk memecahkan masalah lama dengan

cara yang baru. Pemimpin berupaya mendorong perhatian dan kesadaran bawahan akan permasalahan yang dihadapi. Pemimpin kemudian berusaha mengembangkan kemampuan bawahan untuk menyelesaikan permasalahan dengan pendekatan-pendekatan atau perspektif baru.

- d. Perhatian secara individual (*individualized consideration*) digambarkan sebagai seorang pemimpin yang mau mendengarkan dengan penuh perhatian masukan-masukan bawahan dan secara khusus mau memperhatikan kebutuhan-kebutuhan bawahan akan pengembangan karir.

Selain itu indikator gaya kepemimpinan transformasional menurut Robbins (2010:263) yaitu:

- a. Kharisma dianggap sebagai kombinasi dari pesona dan daya tarik pribadi yang berkontribusi terhadap kemampuan luar biasa untuk membuat orang lain mendukung visi dan juga mempromosikannya dengan bersemangat.
- b. Perhatian yang individual menggambarkan bahwa pimpinan selalumerhatikan karyawannya.
- c. Motivasi inspiratif menggambarkan pemimpin bergairah dalam mengkomunikasikan masa depan organisasi yang idealis.
- d. Stimulasi intelektual menggambarkan pemimpin mampu mendorong karyawan untuk memecahkan masalah yang lama dengan cara yang baru.

2.1.5. Faktor-faktor yang mempengaruhi efektifitas kepemimpinan transformasional

Menurut Setiawan (2013:31) ada beberapa faktor yang mempengaruhi efektifitas kepemimpinan yaitu meliputi:

- a. Kepribadian, pengalaman masa lalu dan harapan pemimpin, hal ini mencakup nilai-nilai, latar belakang, dan pengalaman yang akan mempengaruhi pilihan gaya kepemimpinan.
- b. Pengharapan dan perilaku atasan, pemimpin secara jelas memakai gaya yang berorientasi pada tugas.
- c. Karakteristik, harapan, dan perilaku bawahan akan mempengaruhi terhadap gaya kepemimpinan.
- d. Kebutuhan tugas, setiap tugas bawahan akan mempengaruhi gaya kepemimpinan.
- e. Iklim dan kebijakan organisasi mempengaruhi harapan dan perilaku bawahan.
- f. Harapan Perilaku Rekan.

Penerapan gaya kepemimpinan transformasional yang tepat dapat menghasilkan kinerja karyawan yang tinggi, hasil kerja yang lebih besar, dan imbalan internal. Hal ini karena gaya kepemimpinan transformasional dapat membantu para karyawan menjadi lebih percaya untuk mencapai sasaran-sasaran yang ada dan bekerja sesuai dengan arahan yang akan mengarah ke pencapaian sasaran yang lebih tinggi di masa yang akan datang. Pada setiap tahap dari proses transformasional tersebut, kinerja karyawan ditentukan oleh keberhasilan pemimpin.

2.2. Insentif Material

2.2.1. Pengertian Insentif Material

Pemberian Insentif kepada karyawan merupakan salah satu cara meningkatkan prestasi kerja karyawan. Dalam upaya meningkatkan prestasi kerja

karyawan, pimpinan perusahaan harus dapat menciptakan pemeliharaan para karyawan yang salah satunya dengan menerapkan sistem insentif yang tepat, diantaranya pemberian insentif material.

Insentif merupakan dorongan pada seseorang agar mau bekerja dengan baik dan agar lebih dapat mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi sehingga dapat membangkitkan gairah kerja seorang karyawan.

Pengertian insentif material menurut beberapa penulis yaitu, menurut Suwatno dan Priansa (2011:235), insentif material adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan berdasarkan prestasi kerjanya, berbentuk uang atau barang. Insentif material bernilai ekonomis sehingga mampu meningkatkan kesejahteraan karyawan beserta keluarga. Kemudian menurut Hasibuan (2010:184), insentif material adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan berdasarkan prestasi kerjanya, berbentuk uang dan barang, material insentif ini bernilai ekonomis sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan beserta keluarganya. Begitu juga dengan Yazid (2009), insentif material pada umumnya digunakan untuk merencanakan pembayaran upah yang dikaitkan secara langsung maupun tidak langsung dengan standar kepuasan kerja karyawan atau profitabilitas organisasi.

2.2.2. Indikator Insentif Material

Adapun indikator dari insentif dapat dibagi menjadi dua golongan menurut Suwatno dan Priansa (2011:235) adalah sebagai berikut:

Indikator insentif tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Insentif dalam bentuk uang (Insentif Material Langsung)

a. Bonus

Bonus adalah balas jasa atau hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan, diberikan secara selektif dan khusus kepada para karyawan yang berhak menerima, diberikan secara “*sekali terima*” tanpa sesuatu ikatan di masa yang akan datang.

b. Komisi

Komisi merupakan sejenis bonus yang dibayarkan kepada pihak yang menghasilkan penjualan dengan baik dan lazim diterima sebagian penjualan.

c. Profit Sharing

Profit sharing adalah insentif yang diterima oleh karyawan yang diambil dari sebagian laba.

d. Kompensasi yang ditangguhkan (Pensiun, Pembayaran Kontraktual)

Dua macam program balas jasa yang dibayarkan kemudian hari, diantaranya pensiun dan pembayaran kontraktual. Dana pensiun memiliki nilai insentif, karena memenuhi salah satu kebutuhan pokok manusia. Pembayaran kontraktual adalah pelaksanaan perjanjian antara majikan dan karyawan setelah selesai masa kerja, serta dibayarkan sejumlah uang tertentu selama periode waktu tertentu.

2. Insentif dalam bentuk jaminan sosial (Insentif Material Tidak Langsung)

a. Pemberian rumah dinas.

b. Pengobatan secara cuma-cuma.

- c. Berlangganan surat kabar atau majalah secara gratis.
- d. Cuti sakit dan melahirkan dengan tetap mendapatkan pembayaran gaji.
- e. Pemberian piagam penghargaan.
- f. Pemberian tugas belajar atau pendidikan dan pelatihan.
- g. Kemungkinan untuk membayar secara angsuran oleh karyawan atas pembelian barang barang dari koperasi perusahaan.

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi insentif material menurut Rivai (2010:768) indikator tersebut di antaranya:

- a. Besarnya pemberian bonus, bonus diberikan kepada karyawan yang berprestasi dan membawa keuntungan besar bagi perusahaan. Selain itu besarnya pemberian bonus dapat mendorong motivasi kerja karyawan menjadi lebih baik lagi.
- b. Ketepatan waktu pemberian bonus, pemberian bonus sebagai sarana motivasi yang mendorong para karyawan untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, ketepatan waktu pemberian bonus dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output kerja karyawan.
- c. Keadilan pemberian bonus, keadilan pemberian bonus dalam suatu organisasi harus diatur sedemikian rupa sehingga merupakan sistem yang baik dalam organisasi. Keadilan dalam pemberian bonus sangat berhubungan erat dengan kepuasan kerja karyawan. Dengan keadilan pemberian bonus karyawan akan merasa cukup

dihargai sehingga hal tersebut dapat membuat karyawan cenderung bekerja lebih baik.

2.2.3. Tujuan Pemberian Insentif

Tujuan utama dari pemberian insentif adalah untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan dalam upaya pencapaian tujuan-tujuan organisasi. Sedangkan insentif menurut Rivai (2010:767) diberikan kepada karyawan bertujuan untuk memberikan tanggung jawab serta dorongan kepada karyawan dalam rangka meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerjanya. Tujuan pemberian insentif adalah untuk memenuhi kepentingan berbagai pihak yaitu:

1. Bagi perusahaan:

- a) Mempertahankan tenaga kerja yang terampil dan cakap agar loyalitasnya tinggi terhadap perusahaan.
- b) Mempertahankan dan meningkatkan moral kerja karyawan yang ditunjukkan dengan menurunnya tingkat perputaran tenaga kerja dan absensi.

2. Bagi karyawan:

- a) Meningkatkan standar kehidupan dengan diterimanya pembayaran diluar gaji pokok.
- b) Meningkatkan motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan sehingga mendorong mereka untuk berprestasi lebih baik.

Dengan demikian penulis menyimpulkan bahwa insentif merupakan salah satu daya tarik karyawan untuk lebih meningkatkan produktivitas, kualitas kerja dan peran mereka dalam sebuah perusahaan.

2.2.4. Dimensi insentif

Werther dan Davis (2014) menunjukkan adanya beberapa bentuk dalam pemberian insentif, yaitu sebagai berikut:

- a. *Piecework* merupakan pembayaran diukur menurut banyaknya unit atau satuan barang atau jasa yang dihasilkan.
- b. *Production bonus* merupakan penghargaan yang diberikan atas prestasi yang melebihi target yang ditetapkan.
- c. *Commissions* merupakan persentase harga jual atau jumlah tetap atas barang yang dijual.
- d. *People skills* merupakan kompensasi karena kemampuan menumbuhkan inovasi.

2.3. Kinerja Karyawan

2.3.1. Pengertian Kinerja Karyawan.

Berikut ada beberapa pengertian kinerja karyawan menurut beberapa penulis diantaranya ialah menurut Moehariono (2014:95), kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kemudian menurut Hasibuan (2010), kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Kemudian menurut Rivai (2010:548), kinerja karyawan adalah hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Adapun salah satu cara yang dapat digunakan untuk melihat perkembangan perusahaan adalah dengan cara melihat

hasil penilaian kerja. Dari hasil penilaian tersebut dapat dilihat kinerja karyawan atau dengan kata lain bahwa kinerja adalah hasil kerja konkret yang dapat diamati dan diukur. Begitu juga dengan Bangun (2012:99), kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan, persyaratan biasa disebut dengan standar kerja, yaitu tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan dan diperbandingkan atas tujuan atau target yang ingin dicapai.

2.3.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Kinerja merupakan suatu konstruk multideminsional yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya (Mahmudi, 2010:20).

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

- a. Faktor individual, meliputi: pengetahuan keterampilan, kemampuan kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
- b. Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan yang diberikan manajer dan team leader.
- c. Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggaran tim.
- d. Faktor kontekstual (situasional), meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.
- e. Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.

Menurut Wirawan (2009:7-8) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

- a. Faktor internal karyawan, yaitu faktor-faktor dari dalam diri karyawan yang merupakan faktor bawaan dari lahir atau faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Faktor-faktor bawaan seperti bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Faktor-faktor yang diperoleh seperti pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja.
- b. Faktor lingkungan internal organisasi, yaitu dukungan dari organisasi dimana ia bekerja. Dukungan tersebut sangat memengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan. Faktor-faktor lingkungan internal organisasi tersebut antara lain visi, misi dan tujuan organisasi, kebijakan organisasi, teknologi, strategi organisasi, sistem manajemen, kompensasi, kepemimpinan, budaya organisasi, dan teman sekerja.
- c. Faktor lingkungan eksternal organisasi, yaitu keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor-faktor lingkungan eksternal organisasi antara lain kehidupan ekonomi, kehidupan sosial, kehidupan politik, budaya dan agama masyarakat, dan kompetitor.

Seorang karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dapat menghasilkan pekerjaan yang berkualitas dan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.3.3. Indikator kinerja karyawan.

Adapun indikator dari kinerja karyawan menurut Robbins (2010:260) adalah sebagai berikut:

- a. Kuantitas, jumlah yang dihasilkan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan.
- b. Kualitas, tingkat dimana hasil aktifitas yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktifitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktifitas.
- c. Ketepatan Waktu, tingkat suatu aktifitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas yang lain.
- d. Efektifitas, tingkat penggunaan sumber daya manusia organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumberdaya.
- e. Kemandirian, tingkat dimana seorang karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa minta bantuan bimbingan dari pengawas, atau meminta turut campurnya pengawas untuk menghindari hasil yang merugikan.

Selain itu indikator kinerja menurut Sutrisno (2012) adalah sebagai berikut:

- a. Kualitas, menerangkan tentang jumlah kesalahan, waktu, dan ketepatan dalam melakukan tugas.

- b. Kuantitas yang dihasilkan, berkenaan dengan berapa jumlah produk atau jasa yang dapat dihasilkan.
- c. Waktu kerja, menerangkan akan berapa jumlah absen, keterlambatan, serta masa kerja yang telah dijalani individu karyawan tersebut.
- d. Kerja sama, menerangkan akan bagaimana individu membantu atau menghambat usaha dari teman sekerjanya.

2.4. Penelitian Terdahulu

Secara ringkas, penelitian-penelitian terdahulu dapat dilihat pada tabel dibawah berikut ini:

No	Nama	Variabel	Judul	Hasil Penelitian
1	Gita dan Yuniawan. (2016)	X1:Gaya kepemimpinan Transformasional X2:Motivasi kerja X3: Budaya Organisasi Y:Kinerja karyawan	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja dan budaya organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPR Arta Utama Pekalongan	Berdasarkan penelitian tersebut dapat diketahui bahwa Gaya kepemimpinan Transformasional, Motivasi kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap PT. BPR Arta Utama Pekalongan
2	Panambunan, Lengkong dan Trang. (2018)	X1:Insentif Material X2:Insentif Non Material Y:Motivasi kerja karyawan	Pengaruh Insentif Material dan insentif Non Material terhadap Motivasi kerja karyawan PT. BPR Prisma Dana Manado	Berdasarkan penelitian tersebut dapat diketahui bahwa Insentif Material dan insentif Non Material terhadap Motivasi kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan

				terhadap karyawan pada PT.BPR Prisma Dana Manado
3	Surono, Paramita dan Warso. (2016)	X1:Gaya kepemimpinan Transformasional X2:Budaya Organisasi Y:Kinerja karyawan	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional ,budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Muliapack Gravurindo Semarang.	Berdasarkan penelitian tersebut bahwa gaya kepemimpinan Transformasional budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Muliapack Gravurindo Semarang.
4	Henanta, Suharyono dan Utami. (2018)	X1:Insentif Material X2: Insentif Non Material X3: Motivasi Kerja Y:Kinerja Karyawan	Pengaruh Insentif Material dan insentif non material terhadap kinerja karyawan dengan variabel mediator motivasi kerja pada karyawan tetap PG.Kebon Agung Malang	Berdasarkan penelitian tersebut dapat diketahui bahwa Insentif Material, insentif Non Material dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PG.Kebon Agung Malang
5	Tampi (2014)	X1:Gaya Kepemimpinan X2: Motivasi Y:Kinerja Karyawan	Pengaruh Gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia, Tbk	Berdasarkan penelitian tersebut dapat diketahui bahwa Gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia, Tbk
6	Rasyid (2013)	X1:Gaya Kepemimpinan Transformasional	Pengaruh Gaya kepemimpinan Transformasional dan	Berdasarkan penelitian tersebut dapat

		X2: Motivasi Kerja Y: Kinerja Karyawan	motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Axis Telekom Indonesia Cabang Mega Kuningan Jakarta	diketahui bahwa Gaya kepemimpinan Transformasional dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Axis Telekom Indonesia Cabang Mega Kuningan Jakarta
--	--	---	---	---

2.5. Kerangka Konseptual

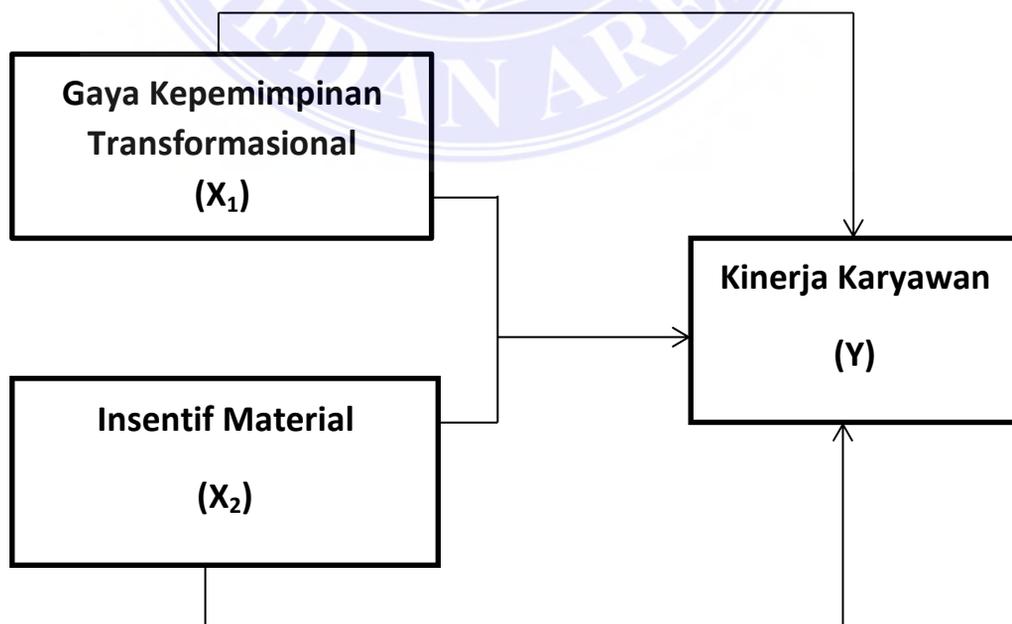
Kerangka konseptual adalah hasil pemikiran yang bersifat kritis dalam memperkirakan kemungkinan hasil penelitian yang akan dicapai. Kerangka konseptual menurut variabel yang diteliti beserta indikatornya. Kerangka konseptual dari suatu gejala sosial yang memadai dapat diperkuat untuk menyajikan masalah penelitian dengan cara yang jelas dan dapat diuji (Sugiyono:2010).

Gaya Kepemimpinan Transformasional adalah sebagai pemimpin yang menginspirasi para pengikut untuk melampaui kepentingan pribadi mereka yang mampu membawa dampak mendalam dan luar biasa pada para pengikut (Robbins, 2010:472). Gaya kepemimpinan transformasional mempunyai dimensi karismatik (*charismatic*), motivasi yang menginspirasi (*inspirational motivation*), stimulasi intelektual (*intellectual stimulation*) dan perhatian secara individual (*individualized consideration*).

Insentif Material adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan berdasarkan prestasi kerjanya, berbentuk uang, atau barang. Insentif material bernilai ekonomis sehingga mampu meningkatkan kesejahteraan karyawan beserta keluarga (Suwatno dan Priansa, 2011:235).

Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan, persyaratan biasa dengan disebut standar kerja, yaitu tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan dan diperbandingkan atas tujuan atau target yang ingin dicapai (Bangun, 2012:99).

Dalam kerangka konseptual ini dimana peneliti membuat suatu sketsa mengenai gambaran bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan insentif material terhadap kinerja karyawan, karena hal ini sangat penting sebagai bahan masukan untuk melihat secara jelas karakteristik kedua variabel yang akan diteliti nantinya.



Gambar II.2 Kerangka Konseptual

2.6. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2012:81), “Hipotesis adalah sebuah dugaan atau referensi yang dirumuskan serta diterima untuk sementara yang dapat menerangkan fakta-fakta yang diamati dan digunakan sebagai petunjuk dalam pengambilan keputusan”.

Adapun Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Capella Medan Amplas.
2. Insentif material berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Capella Medan Amplas.
3. Gaya kepemimpinan dan insentif material berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Capella Medan Amplas.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Jenis, Lokasi dan Waktu penelitian

3.1.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah asosiatif. Menurut Sugiyono (2012:11), penelitian ini merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui ada dan tidaknya pengaruh atau hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat dan apabila ada seberapa eratnya pengaruh atau hubungan serta berarti atau tidaknya pengaruh atau hubungan itu.

3.1.2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Capella Medan, Jln. Sisingamangaraja km 6,5 kelurahan Harjosari kecamatan Medan Amplas.

3.1.3. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dilaksanakan mulai dari bulan Oktober 2019 sampai dengan bulan Februari 2020.

TABEL III.1
Rincian tempat dan waktu penelitian

No	Kegiatan	2019-2020					
		Nov 2019	Des 2019	Jan 2020	Feb 2020	Mar 2020	Apr 2020
1.	Bimbingan Proposal						
2.	Seminar Proposal						
3.	Pengumpulan Data						
4.	Analisa Data						
5.	Penulisan Skripsi						
6.	Bimbingan Skripsi						
7.	Seminar Hasil						
8.	Pengajuan Meja Hijau						

9.	Sidang Meja Hijau						
----	-------------------	--	--	--	--	--	--

3.2. Populasi dan Sampel

3.2.1. Populasi

Menurut Sugiyono (2012:72), “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari subjek atau objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Capella Medan Amplas sebanyak 65 orang. Adapun jumlah dan divisi karyawan tercantum pada tabel berikut:

Tabel III.2
Populasi PT. Capella Medan Amplas

NO	Divisi	Jumlah Karyawan	Status Karyawan
1	<i>Service Advisor (SA)</i>	4	Tetap
2	Kepala Regu	1	Tetap
3	Mekanik	30	Tetap
4	Admin Part	1	Tetap
5	Admin Bengkel	1	Tetap
6	Sales	10	Tetap
7	Admin Bahan	1	Tetap
8	Kasir	1	Tetap
9	Petugas Gudang Part	16	Tetap

3.2.2. Sampel

Menurut Sugiyono (2012:73), “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut sampel yang diambil dari populasi tersebut harus betul-betul representatif (mewakili), ukuran sampel merupakan banyaknya sampel yang akan diambil dari suatu populasi”.

Menurut Sugiyono (2012:61-63), “Teknik pengambilan sampel adalah menggunakan sampel jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”.

Metode penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sampel jenuh atau sensus.

3.3. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dalam sebuah penelitian. Pada penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah gaya kepemimpinan transformasional dan insentif material sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat.

Ketiga variabel tersebut dapat didefinisikan sebagai berikut:

Tabel III.3
Mekanisme Operasional Variabel

No.	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1.	Gaya Kepemimpinan Transformasional Menurut Indrayanto (2013) (X_1)	Gaya kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang menginspirasi pengikut untuk terlibat, berkomitmen, dan memiliki visi serta tujuan bagi organisasi mereka, mendorong pengikut menjadi inovatif didalam memecahkan masalah organisasi, dan mendukung pengikut untuk memiliki kompetensi dalam kepemimpinan melalui pembinaan dan pengawasan.	a. Karismatik b. Motivasi yang Menginspirasi c. Stimulasi Intelektual d. Perhatian secara individual (Yukl, 2010:305)	Likert
2.	Insentif Material Menurut Suwatno dan Priansa (2011:235)	Insentif material adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan berdasarkan prestasi kerjanya, berbentuk uang atau barang.	a. Besarnya pemberian bonus b. Ketepatan waktu pemberian bonus c. Keadilan Pemberian bonus (Rivai, 2010:768)	Likert

	(X ₂)			
3	Kinerja Karyawan Menurut Bangun (2012:99) (Y)	Prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	a. Kuantitas b. Kualitas c. Ketepatan Waktu d. Efektifitas e. Kemandirian (Robbins, 2010:260)	Likert

3.4. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif.

Sumber data yang digunakan penulis adalah:

1. Data primer yaitu data yang diperoleh melalui penelitian langsung ke objek penelitian yang masih harus di olah oleh penulis. Data primer dalam penelitian ini adalah hasil jawaban kuesioner yang disebarluaskan kepada responden. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Capella Medan Amplas.
2. Data Sekunder, yaitu data yang diperoleh dari sumber lain dalam bentuk laporan publikasi, sering juga disebut data eksternal yang didapat dari luar perusahaan seperti buku-buku dan media lainnya. Data Sekunder dalam penelitian ini adalah data yang diambil langsung dari laporan hasil kerja seluruh karyawan PT. Capella Medan Amplas.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik dan cara yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Dimana responden memilih salah satu jawaban yang telah disediakan dalam daftar pertanyaan dimana responden memilih jawaban.

Kuesioner ini akan dibagikan kepada responden yaitu karyawan pada PT.

Capella Medan Amplas.

2. Studi Pustaka

Studi pustaka dilakukan dengan cara mengumpulkan data dari buku serta jurnal-jurnal yang telah terpublikasi baik di Indonesia maupun Internasional.

3. Wawancara

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data dengan cara melakukan wawancara langsung kepada karyawan PT. Capella Medan Amplas.

Menurut Sugiyono (2012:86), bahwa *skala likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang fenomena sosial. Untuk keperluan analisa kuantitatif penelitian ini maka peneliti memberikan 5 (lima) alternatif jawaban kepada responden untuk masing-masing variabel dengan menggunakan skala 1 sampai 5, dapat dilihat pada tabel III.3 berikut:

Tabel III.3
Instrumen Skala Likert

No.	Item Instrumen	Skor
1.	Sangat Setuju	5
2.	Setuju	4
3.	Ragu-ragu	3

4.	Tidak Setuju	2
5.	Sangat Tidak Setuju	1

3.6. Teknik Analisis Data

Uji Validitas dan Reliabilitas

3.6.1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2011), uji validitas dilakukan untuk memenuhi taraf kesesuaian dan kecepatan alat ukur (instrumen) dalam menilai suatu objek penelitian. Instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang hendak diukur dan diinginkan dengan tepat. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud. Dalam penelitian ini metode yang digunakan dalam uji validitas korelasi *Rank Spearman*.

Pengertian Korelasi *Rank Spearman* menurut Jonathan (2006:43), menyatakan bahwa “Korelasi *Rank Spearman* digunakan untuk mengetahui ada dan tidaknya hubungan-hubungan dua variabel, yaitu variabel bebas dan variabel terikat tergantung yang berskala ordinal”.

Kriteria keputusan uji validitas sebagai berikut:

- a. Jika $r_s \geq 0,30$, maka item-item pertanyaan dari kuesioner adalah valid.
- b. Jika $r_s < 0,30$, maka item-item pertanyaan dari kuesioner adalah tidak valid.

Pengujian dilakukan dengan cara mengkorelasikan antara skor item setiap butir pertanyaan dengan skor total, selanjutnya intepretasi dari koefisien korelasi yang dihasilkan, bila korelasi tiap faktor tersebut positif dan besarnya lebih dari sama dengan 0,3 maka dapat disimpulkan bahwa instrumen tersebut memiliki validitas konstruksi yang baik (Sugiyono, 2010:178).

3.6.2. Uji Realiabilitas

Menurut Sugiyono (2012), Uji realibilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Metode yang digunakan adalah metode *Cronbach's Alpha*. Metode ini diukur berdasarkan skala *alpha Cronbach* 0 sampai 1. Jika skala itu dikelompok kedalam lima kelas dengan rentang yang sama, maka ukuran kemantapan alpha dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- 1) Nilai alpha Cronbach 0,00 s.d. 0,20, berarti kurang reliabel
- 2) Nilai alpha Cronbach 0,21 s.d. 0,40, berarti agak reliabel
- 3) Nilai alpha Cronbach 0,42 s.d. 0,60, berarti cukup reliabel
- 4) Nilai alpha Cronbach 0,61 s.d. 0,80, berarti reliabel
- 5) Nilai alpha Cronbach 0,81 s.d. 1,00, berarti sangat reliabel

3.7. Uji Statistik

3.7.1. Regresi Linear Berganda

Untuk menganalisis data, penulis menggunakan uji statistik dengan model regresi linear berganda dengan menggunakan bantuan SPSS *for windows* 21.0 dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e \dots \dots \dots \text{(Sugiyono, 2012:204)}$$

Dimana:

Y = Variabel Terikat (Kinerja karyawan)

X₁ = Variabel Bebas (Gaya Kepemimpinan Transformasional)

X₂ = Variabel Bebas (Insentif Material)

a = Konstanta

$b_{1,2}$ =Koefisien Regresi

e =error (tingkat kesalahan) yaitu 0,05 (5%)

3.8. Uji Asumsi Klasik

3.8.1. Uji Normalitas

Menurut Ghazali (2005:110), menyatakan “Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal”.

Pengujian normalitas data penelitian ini menggunakan statistik. Analisis statistik dilakukan dengan uji *Kolmogrov-Smirnov*. Ada beberapa cara yang dapat digunakan untuk melihat normalitas data dalam penelitian ini, yaitu dengan menggunakan alat uji yaitu uji *Kolmogrov Smirnov*, dalam uji ini pedoman yang digunakan dalam pengambilan keputusan, yaitu:

- a. Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka distribusi data normal.
- b. Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka distribusi data tidak normal.

Hipotesis yang digunakan:

- a. H_0 : data residual berdistribusi normal.
- b. H_a : data residual tidak berdistribusi normal.

3.8.2. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Model regresi yang baik sebaiknya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen (Ghazali, 2011:105). Salah satu alat untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas didalam model regresi adalah dengan melihat nilai *tolerance* dan lawannya

serta nilai *Variance inflation faktor* (VIF). *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel dependen lainnya. Nilai cutoff yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai $\text{tolerance} \leq 0,10$ atau sama dengan nilai $\text{VIF} \geq 10$.

3.8.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mendeteksi apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian dari satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedosisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Jika varian berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2010).

3.9. Uji Hipotesis

3.9.1. Uji Simultan (Uji F)

Uji F dengan maksud menguji apakah secara simultan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha=0,05$).

Kriteria Pengujian

$H_0: b_1=0$ (artinya variabel bebas secara serempak tidak berpengaruh terhadap variabel terikat)

$H_0: b_1 \neq 0$ (artinya variabel bebas secara serempak berpengaruh terhadap variabel terikat)

Nilai F_{hitung} akan dibandingkan dengan F_{tabel} .

Kriteria pengambilan keputusan adalah:

H_0 diterima jika $F_{hitung} \leq$ pada $\alpha=5\%$

Ho ditolak (H_a Diterima) jika $F_{hitung} > t_{tabel}$ pada α 5 %

3.9.2. Uji Parsial (Uji t)

Menurut Sugiyono (2012), “untuk menguji signifikansi hubungan, maka perlu diuji dengan menggunakan uji t”. Uji t bertujuan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Ho: $b_1 = 0$ (artinya variabel bebas secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel terikat)

Ho: $b_1 \neq 0$ (artinya variabel bebas secara parsial berpengaruh terhadap variabel terikat)

Nilai t_{hitung} akan dibandingkan dengan

t_{tabel} Kriteria pengambilan keputusan

adalah Ho diterima jika $t_{hitung} \leq$ pada

$\alpha = 5\%$

Ho ditolak (H_a diterima) jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada α 5%

Uji statistik dimaksudkan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$)

Kriteria pengujian

Dimana: $t_{hitung} > t_{tabel} =$ Jika variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.

$t_{hitung} < t_{tabel} =$ Jika variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

3.9.3. Koefisien Determinasi (R^2)

Uji ini digunakan untuk mengukur kedekatan hubungan koefisien determinasi (adjusted R^2) yaitu angka yang menunjukkan besarnya kemampuan

varians atau penyebaran dari variabel-variabel bebas yang menerangkan terhadap variabel terikat atau angka yang menunjukkan seberapa besar variabel terikat atau angka yang menunjukkan seberapa besar variabel terikat dipengaruhi oleh variabel bebasnya. Besarnya koefisien determinasi adalah antara 0 hingga 1 ($0 < \text{adjusted } R^2 < 1$), dimana nilai koefisien mendekati 1, maka model tersebut dikatakan baik.



BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Dari hasil pemaparan dan pembahasan data diatas maka kesimpulan dari hasil penelitian adalah:

1. Berdasarkan hasil penelitian variabel bebas X1 (Gaya Kepemimpinan Transformasional) diperoleh nilai t_{hitung} 12.390 dimana nilai t_{tabel} pada α 5% yakni 1.670 artinya positif. Dimana taraf signifikan α 5% nilai t_{hitung} $12.390 > t_{tabel}$ 1.670 dan nilai $p-value$ pada kolom sig 0.000 < 0.005 yang berarti gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Capella Medan Amplas.
2. Berdasarkan hasil penelitian variabel bebas X2 (Insentif Material) diperoleh nilai t_{hitung} 2.834 dimana nilai t_{tabel} pada α 5% yakni 1.670 artinya positif. Dimana taraf signifikan α 5% nilai t_{hitung} $1.943 > t_{tabel}$ 1.670 dan nilai $p-value$ pada kolom sig 0.000 < 0.005 yang berarti insentif material berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Capella Medan Amplas.
3. Berdasarkan hasil penelitian secara simultan nilai nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ diperoleh $438.002 > 3.14$ artinya positif. Sementara nilai $p-value$ diperoleh pada kolom sig 0.000 < 0.05 artinya signifikan. Nilai Adjusted R Square sebesar 0.932 berarti 93,2% faktor-faktor kinerja karyawan PT. Capella Medan Amplas dapat dijelaskan oleh gaya kepemimpinan transformasional dan insentif material. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan insentif

material secara simultan dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Capella Medan Amplas.

5.2. Saran

Adapun saran yang dapat diberikan berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan sebagai berikut:

1. Berdasarkan variabel gaya kepemimpinan transformasional (X1) dalam penelitian ini disarankan untuk lebih meningkatkan pemberian arahan dari atasan kepada karyawan, agar karyawan dapat lebih baik dalam menyelesaikan pekerjaannya dan perusahaan mendapatkan keuntungan lainnya seperti dari laba yang tercapai karena memiliki karyawan yang terlatih dan ahli, dan terjalinnya hubungan serta kerja sama tim yang baik antara karyawan dan atasan.
2. Berdasarkan variabel insentif material (X2) dalam penelitian ini disarankan agar pimpinan PT. Capella Medan Amplas dalam pemberian insentif diperhatikan jumlah besaran yang akan diberikan dan keadilan dalam pemberian insentif kepada setiap karyawan, sehingga karyawan dapat memberikan layanan yang baik terhadap para pelanggan.
3. Peneliti selanjutnya diharapkan untuk mengkaji lebih banyak sumber maupun referensi yang terkait dengan gaya kepemimpinan transformasional, insentif material maupun kinerja agar hasil penelitiannya dapat lebih baik dan lebih lengkap lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, W. SM (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Burgess, J., Troena, E. A., Indrayanto, A., & Noermijati, N. (2013). The Role of Empowerment in a Para Police Organization: A Study of Transformational Leadership and Its Impact on Performance. *Strategic Leadership Review*, 3(3), 65.
- Ghozali, I. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 3(1).
- GITA, S., & Yuniawan, A. (2016). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Bpr Arta Utama Pekalongan)* (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomika dan Bisnis).
- Hanafi, M. M. (1997). penerbit dan percetakan Akademi Manajemen Perusahaan YKPN.
- Handoko, T. H. (2011). *Manajemen*. (edisi kesebelas). Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Hasibuan, M. S. Drs. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta. Penerbit PT. Bumi Aksara.
- Henanta, N. D., Suharyono, B. S., & Utami, H. N. (2018). Pengaruh Insentif Material Dan Insentif Non Material Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Variabel Mediator Motivasi Kerja (Studi pada Karyawan Tetap PG. Kebon Agung Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 63(1), 41-49.
- Jewell, L. N., & Reitz, H. J. (1981). *Group effectiveness in organizations*. Good Year Books.
- Lantara, I. M. R. B., & Utama, I. W. M. (2013). Pengaruh Insentif Finansial, Insentif Non Finansial dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Tiara Cipta Nirwana. *E-Jurnal Manajemen*, 3(4).
- Lubis, A., (2014). Pengaruh Kualitas Pelayanan Pendidikan Terhadap Kepuasan Dan Loyalitas Pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area Medan. *JKBM (JURNAL KONSEP BISNIS DAN MANAJEMEN)*, 1 (1). 29-36. <https://doi.org/10.31289/jkbm.v1i1.1398>
- Magdalena, C. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening pada PT Sinar Sosro Tanjung Morawa. *HUMAN FALAH: Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, 3(1), 113-132.

- Mahmudi, M. (2010). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: UPP-STIM YKPN.
- Mangkunegara, A. P., & Prabu, A. (2009). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mas'ud, F. (2004). *Survei Diagnosis Organisational Concept and Application*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Panambunan, R. J., Lengkong, V. P., & Trang, I. (2018). Pengaruh insentif material, insentif non material dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan PT BPR Prisma Dana Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 6(4).
- Priansa, D. J., Pd, S., & Suwatno, D. H. (2011). *Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis*. Alfabeta, Bandung.
- Ranupandojo, H dan Husnan, S.(2002). *Manajemen Personalialia*, Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Rasyid, A. (2013). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt. axis Telekom Indonesia Cabang Mega Kuningan, Jakarta). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 5(2).
- Rivai, V., & Sagala, E. Jauvani., 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Robbins, S. P. 2010. *Perilaku Organisasi, Penyunting Ahmad Fauzi, PT Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta*.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2007). *Perilaku Organisasi, Alih Bahasa Drs. Benyamin Molan*. Jakarta: Salemba Empat.
- Santosa, Purbayu Budi dan Ashari. (2005). *Analisis Statistik Dengan Microsoft*.
- Sekaran, Uma dan Roger Bougie. 2009. *Research Methods for Business: A Skill*.
- Septyan, F. B., Al Musadieq, M., & Mukzam, M. D. (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap motivasi dan kinerja (Studi Pada Karyawan CV. Jade Indoprata Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 53(1), 81-88.
- Suparta, I. P. G. A. (2017). Pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan melalui mediasi disiplin kerja (Pada LPK Monarch Candidasa). *Jurnal Ekonomi & Bisnis JAGADITHA*, 4(1), 108-122.
- Surono, S., Paramita, P. D., & Warso, M. M. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja dengan Etos Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT. Muliapack Gravurindo Semarang. *Journal of Management*, 2(2).

- Tampi, B. J. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia, tbk (regional sales manado). *ACTA DIURNA KOMUNIKASI*, 3(4).
- Thoha, M. (2003). *Kepemimpinan Dalam Manajemen* Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Werther, W. B., Davis, K., & Brito, M. P. G. (2014). *Administración de recursos humanos: gestión del capital humano*. McGraw-Hill Interamericana.
- Wirawan, W. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat
- Yazid, A. (2009). Pengaruh Gaji dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. *Indo Perkasa Computindo Situbondo*. Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim, Malang.
- Yukl, G. (2010). *Kepemimpinan dalam organisasi*, Edisi kelima. Jakarta: PT. Indeks.
- Yuniawan, A. (2016). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. (Studi Pada PT. BPR Arta Utama Pekalongan). *Diponegoro Journal of Management*, 5(3), 251-262.

KUESIONER

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN INSENTIF MATERIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. CAPELLA MEDAN AMPLAS

Bapak/Ibu, Saudara/i responden yang terhormat, dalam rangka pengumpulan data untuk sebuah penelitian dan kepentingan ilmiah. Untuk itu saya mohon kesediannya menjawab dan mengisi beberapa pertanyaan dari kuesioner yang diberikan dibawah ini. Atas kesediannya saya ucapkan terima kasih, semoga penelitian ini bermanfaat bagi kita semua.

I. DATA RESPONDEN (No. Responden:)

1. Nama: _____
2. Usia: a. 20-25 Thn b. 26-30 Thn c. 31-35 Thn d. >36 Thn
3. Jenis kelamin: a. Pria b. Wanita
4. Pendidikan: a. SMU b. D3 c. S1 d. S2

II. PETUNJUK PENGISIAN

Berilah tanda contrenng/*checklist* (\checkmark) pada kolom yang anda anggap sesuai.
Setiap responden hanya diperbolehkan memilih sata jawaban.

Keterangan:

- SS = Sangat Setuju (diberi nilai 5)
S = Setuju (diberi nilai 4)
RR = Ragu-Ragu (diberi nilai 3)
TS = Tidak Setuju (diberi nilai 2)
STS =Sangat Tidak Setuju (diberi nilai 1)

III. DAFTAR PERNYATAAN

1. VARIABEL BEBAS GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL (X1)

NO	PERNYATAAN	SS	S	RR	TS	STS
Karismatik (<i>Charismatic</i>)						
1	Saya mempercayai atasan saya					
2	Saya menghormati atasan saya					
Motivasi Inspirasional (<i>Inspirational Motivation</i>)						
3	Saya merasa termotivasi oleh atasan saya					
4	Saya menjadikan atasan sebagai teladan bagi saya					
Stimulasi Intelektual (<i>Intellectual Stimulation</i>)						
5	Saya mendapatkan ide baru dari atasan saya					
6	Saya mampu mengembangkan kreatifitas karena atasan saya					
Perhatian Individu (<i>Individualized Consideration</i>)						
7	Saya mendapatkan perhatian dari atasan saya					
8	Saya merasa dihargai oleh atasan saya					

2. VARIABEL BEBAS INSENTIF MATERIAL (X2)

NO	PERNYATAAN	SS	S	RR	TS	STS
Besarnya Pemberian Bonus						

1	Besarnya pemberian bonus dari perusahaan sesuai dengan hasil kerja saya					
2	Saya setuju terhadap besarnya pemberian bonus					
Ketepatan Waktu Pemberian Bonus						
3	Saya selalu bekerja tepat waktu sehingga selalu menerima bonus					
4	Pemberian bonus dari perusahaan selalu tepat waktu					
Keadilan Pemberian Bonus						
5	Saya setuju atas keadilan pemberian bonus					
6	Saya menerima keadilan pemberian bonus					

3. VARIABEL TERIKAT KINERJA (Y)

NO	PERNYATAAN	SS	S	RR	TS	STS
Kualitas						
1	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik					
2	Saya memiliki kerja yang berkualitas baik					
Kuantitas						
3	Saya selalu menyiapkan tugas sesuai dengan keinginan perusahaan					
4	Setiap karyawan harus mampu menyiapkan pekerjaan walau dalam jumlah besar					

Ketepatan Waktu						
5	Seluruh tugas pekerjaan selama ini dapat saya kerjakan dan hasilnya sesuai dengan waktu yang telah direncanakan perusahaan					
6	Saya selalu tepat waktu dalam bekerja					
Efektivitas						
7	Saya selalu menjaga efektivitas kerja saya					
8	Setiap karyawan harus mampu bekerja secara efektif					
Kemandirian						
9	Saya selalu berusaha bekerja secara efektif					
10	Setiap karyawan selalu bekerja secara mandiri					

Terima kasih atas bantuan Bapak/Ibu, Saudara/Saudari yang telah mengisi kuesioner ini. Atas perhatian dan kerjasamanya saya ucapkan Terima Kasih banyak.

Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)

NO	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	Total
1	4	4	4	4	4	4	5	4	33
2	4	4	4	4	4	4	4	4	32
3	4	4	4	5	4	4	4	4	33
4	4	4	5	4	5	4	4	5	35
5	4	5	5	4	4	4	4	4	34
6	5	5	5	4	5	4	4	4	36
7	5	4	4	4	5	5	4	5	36
8	4	4	4	4	4	4	4	4	32
9	4	4	4	4	4	4	4	4	32
10	4	4	4	4	4	4	4	4	32
11	4	4	4	4	4	4	4	4	32
12	4	4	5	4	4	4	5	4	34
13	3	4	4	4	4	5	5	5	34
14	3	4	4	5	5	4	4	4	33
15	4	5	5	5	4	4	4	5	36
16	5	5	4	5	5	5	5	5	39
17	5	4	4	4	4	4	4	4	33
18	4	4	5	5	4	5	4	4	35
19	3	5	5	5	5	5	5	5	38
20	4	4	4	5	5	4	5	5	36
21	4	4	5	5	5	4	5	5	37
22	4	4	5	5	5	5	5	5	38
23	5	5	5	5	4	5	5	5	39

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

51	4	4	4	5	5	4	5	5	36
52	4	4	5	5	5	4	5	5	37
53	4	4	4	4	4	4	5	4	33
54	4	4	4	5	4	4	4	4	33
55	4	4	5	4	5	4	4	5	35
56	4	5	5	4	4	4	4	4	34
57	5	5	5	4	5	4	4	4	36
58	5	4	4	4	5	5	4	5	36
59	4	4	4	4	4	4	4	4	32
60	4	4	4	4	4	4	4	4	32
61	4	4	4	4	4	4	4	4	32
62	4	4	4	4	4	4	4	4	32
63	4	4	4	4	4	4	4	4	32
64	4	4	4	4	4	4	4	4	32
65	4	4	5	4	4	5	4	4	34

Variabel Insentif Material (X2)

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 26/10/20

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)26/10/20

NO	P1	P2	P3	P4	P5	P6	Total
1	4	4	4	4	4	5	25
2	4	4	5	3	4	4	24
3	5	4	5	3	4	4	25
4	5	5	4	4	4	4	26
5	4	5	4	4	4	4	25
6	4	5	4	5	4	4	26
7	4	5	4	5	5	4	27
8	4	4	4	5	4	4	25
9	4	5	4	4	4	4	25
10	4	4	4	4	4	4	24
11	4	5	4	5	4	4	26
12	5	4	4	4	4	5	26
13	5	4	4	4	5	5	27
14	4	4	4	4	4	4	24
15	5	5	5	5	4	4	28
16	5	5	5	5	5	5	30
17	4	5	5	4	4	4	26
18	5	5	4	5	5	4	28
19	5	5	5	4	5	5	29
20	4	5	5	4	4	5	27
21	5	5	4	4	4	5	27
22	5	5	5	4	5	5	29
23	4	5	5	5	5	5	29
24	5	5	5	5	5	4	29
25	4	5	5	5	5	4	28

26	5	5	4	5	5	4	28
27	5	5	5	5	5	5	30
28	4	5	5	5	5	5	29
29	5	4	5	5	5	4	28
30	5	4	5	4	4	5	27
31	5	4	4	4	4	5	26
32	4	4	4	4	4	5	25
33	4	4	5	3	4	4	24
34	5	4	5	3	4	4	25
35	5	5	4	4	4	4	26
36	4	5	4	4	4	4	25
37	4	5	4	5	4	4	26
38	4	5	4	5	5	4	27
39	4	4	4	5	4	4	25
40	4	5	4	4	4	4	25
41	4	4	4	4	4	4	24
42	4	5	4	5	4	4	26
43	5	4	4	4	4	5	27
44	5	4	4	4	5	5	24
45	4	4	4	4	4	4	28
46	5	5	5	5	4	4	30
47	5	5	5	5	5	5	26
48	4	5	5	4	4	4	28
49	5	5	4	5	5	4	29
50	5	5	5	4	5	5	27
51	4	5	5	4	4	5	27
52	5	5	4	4	4	5	25

53	4	4	4	4	4	5	24
54	4	4	5	3	4	4	25
55	5	4	5	3	4	4	26
56	5	5	4	4	4	4	27
57	4	5	4	4	4	4	25
58	4	5	4	5	4	4	25
59	4	5	4	5	5	4	25
60	4	4	4	5	4	4	27
61	4	4	4	5	4	4	25
62	4	5	4	4	4	4	25
63	4	4	4	4	4	4	24
64	4	5	4	5	4	4	26
65	4	5	4	5	4	4	26

Variabel Kinerja (Y)

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 26/10/20

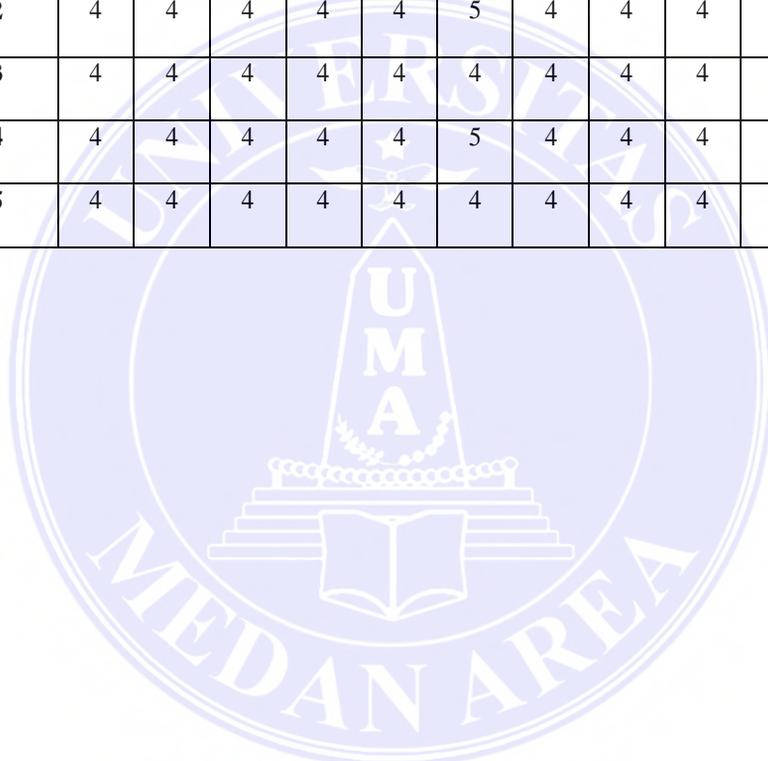
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)26/10/20

NO	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	Total
1	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	42
4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	46
5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	42
6	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	45
7	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	46
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
9	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
11	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
12	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	43
13	4	5	4	4	5	4	5	3	4	5	43
14	5	4	5	5	4	4	4	3	4	4	42
15	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	45
16	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
17	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	42
18	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	45
19	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	48
20	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	46
21	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	48
22	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
23	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	47
24	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	48
25	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	47
26	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	45

27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
28	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
29	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	47
30	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	45
31	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	45
32	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
34	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	42
35	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	46
36	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	42
37	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	45
38	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	46
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
40	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
42	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
43	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	43
44	4	5	4	4	5	4	5	3	4	5	43
45	5	4	5	5	4	4	4	3	4	4	42
46	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	45
47	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
48	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	42
49	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	45
50	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	48
51	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	46
52	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	48
53	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41

54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
55	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	42
56	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	46
57	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	42
58	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	45
59	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	46
60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
61	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
62	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
63	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
64	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
65	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40



Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 26/10/20

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)26/10/20

P1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	6	9.1	9.1	9.1
Valid 4	42	63.6	63.6	72.7
Valid 5	18	27.3	27.3	100.0
Total	66	100.0	100.0	

P2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	48	72.7	72.7	72.7
Valid 5	18	27.3	27.3	100.0
Total	66	100.0	100.0	

P3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	40	60.6	60.6	60.6
Valid 5	26	39.4	39.4	100.0
Total	66	100.0	100.0	

P4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	44	66.7	66.7	66.7
Valid 5	22	33.3	33.3	100.0
Total	66	100.0	100.0	

P5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	38	57.6	57.6	57.6
Valid 5	28	42.4	42.4	100.0
Total	66	100.0	100.0	

P6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	46	69.7	69.7	69.7
Valid 5	20	30.3	30.3	100.0
Total	66	100.0	100.0	

P7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	45	68.2	68.2	68.2
Valid 5	21	31.8	31.8	100.0
Total	66	100.0	100.0	

P8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	41	62.1	62.1	62.1
Valid 5	25	37.9	37.9	100.0
Total	66	100.0	100.0	

Insentif Material (X2)

P1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	38	58.5	58.5	58.5
Valid 5	27	41.5	41.5	100.0
Total	65	100.0	100.0	

P2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	25	38.5	38.5	38.5
Valid 5	40	61.5	61.5	100.0
Total	65	100.0	100.0	

P3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	41	63.1	63.1	63.1
Valid 5	24	36.9	36.9	100.0
Total	65	100.0	100.0	

P4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	6	9.2	9.2	9.2
Valid 4	32	49.2	49.2	58.5
Valid 5	27	41.5	41.5	100.0
Total	65	100.0	100.0	

P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	46	70.8	70.8	70.8
	5	19	29.2	29.2	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

P6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	44	67.7	67.7	67.7
	5	21	32.3	32.3	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Kinerja (Y)**P1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	37	56.9	56.9	56.9
	5	28	43.1	43.1	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	46	70.8	70.8	70.8
	5	19	29.2	29.2	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

P3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	43	66.2	66.2	66.2
Valid 5	22	33.8	33.8	100.0
Total	65	100.0	100.0	

P4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	37	56.9	56.9	56.9
Valid 5	28	43.1	43.1	100.0
Total	65	100.0	100.0	

P5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	38	58.5	58.5	58.5
Valid 5	27	41.5	41.5	100.0
Total	65	100.0	100.0	

P6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	26	40.0	40.0	40.0
Valid 5	39	60.0	60.0	100.0
Total	65	100.0	100.0	

P7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	44	67.7	67.7	67.7
Valid 5	21	32.3	32.3	100.0
Total	65	100.0	100.0	

P8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	6	9.2	9.2	9.2
Valid 4	41	63.1	63.1	72.3
Valid 5	18	27.7	27.7	100.0
Total	65	100.0	100.0	

P9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	40	61.5	61.5	61.5
Valid 5	25	38.5	38.5	100.0
Total	65	100.0	100.0	

P10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	40	61.5	61.5	61.5
Valid 5	25	38.5	38.5	100.0
Total	65	100.0	100.0	

Hasil Uji Reliabilitas Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.746	9

Hasil Uji Reliabilitas Insentif Material (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.713	7

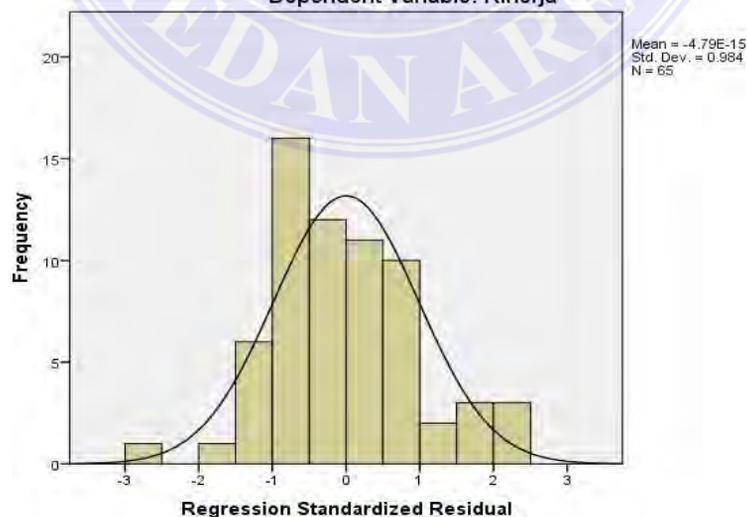
Hasil Uji Reliabilitas Kinerja (Y)

Reliability Statistics

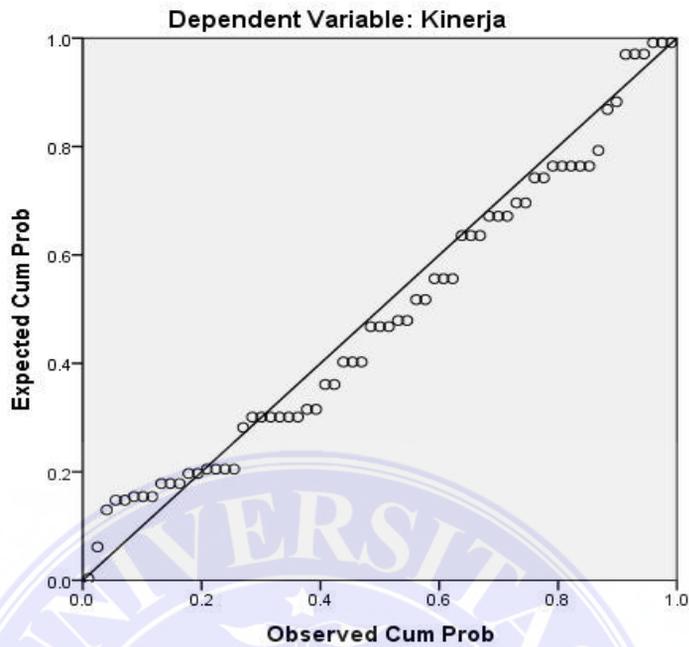
Cronbach's Alpha	N of Items
.943	3

Histogram

Dependent Variable: Kinerja



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	544.451	2	272.225	438.002	.000 ^a
	Residual	38.534	62	.622		
	Total	582.985	64			

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.233	1.557		.150	.881		
	Kepemimpinan	1.076	.087	.848	12.390	.000	.228	4.389
	Insentif_Material	.239	.123	.133	1.943	.057	.228	4.389

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.966 ^a	.934	.932	.788





P.T. CAPELLA MEDAN

Bengkel Pemeliharaan & Perbaikan
Jalan Sisingamangaraja Km. 6,7
Tel. 7863214 - 7863217
AMPLAS - MEDAN



SURAT KETERANGAN

Nomor: 014/CM-AMP/II/2020

Sehubungan dengan surat dari Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area, Nomor: 903/FEB.1/01.10/XII/2019, hal: Izin Mengadakan Penelitian tertanggal 13 Desember 2019, maka Pimpinan PT Capella Medan Amplas dengan ini menerangkan nama mahasiswa dibawah ini:

Nama : Rievi Dianita Br Tarigan
NIM : 168320178
Prodi : Manajemen
Jenjang : S1

Benar telah mengadakan penelitian di PT Capella Medan Amplas pada tanggal 13 Desember 2019 sampai dengan selesai guna melengkapi data pada penyusunan Skripsi yang berjudul: **"Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Insentif Material Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Capella Medan Amplas"**.

Demikian surat keterangan ini diperbuat untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, 15 Februari 2020
Kepala Bengkel

PT. CAPELLA MEDAN
BENGKEL
Jl. Resman Sidabutar