

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN
MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.
MITRA PHINASTHIKA MUSTIKACABANG MEDAN**

SKRIPSI

OLEH :

MELINA JUNITA BR. SEMBIRING
NPM. 12.832.0081



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2016**



UNIVERSITAS MEDAN AREA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Kampus I : Jl. Kolam No. 1 Medan Estate Telp (061) 7366878, 7360168, 7364348, 7366781, Fax. (061) 7366998
Kampus II : Jl. Sei Serayu No. 70A/Jl. Setia Budi No. 79B Medan Telp (061) 8225602, 8201994, Fax. (061) 8226331
Email : univ_medanarea@uma.ac.id Website.uma.ac.id akademik.fesma@gmail.com

Penyerahan Skripsi

Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area, tersebut dibawah ini :

N a m a : Melina Junita Br. Sembiring
T.Tgl Lahir : Medan, 18 Juni 1995
N P M : 128320081
Alamat : Jl. Puskesmas I No. 18 Medan
No. Telp/HP : 0813 9693 3997
Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Pinasthika Mustika Cabang Medan

Telah menyerahkan skripsinya kepada masing-masing :

No	Jabatan	N a m a	Tanda Tangan
1	Ketua Sidang Meja Hijau	Drs. H. Miftahuddin, MBA	
2	Pembimbing I	H. Amrin Mulia U Nasution, SE, MM	
3	Pembimbing II	H. Syahriandy, SE, M.Si	
4	Fakultas/ Prodi	Adelina Lubis, SE, M.Si	+ CDR Skripsi
5	Perpustakaan UMA	Kampus I UMA	+ CDR Skripsi
6	Tempat Riset		CAP STEMPEL

Mengetahui

Dekan



Dr. Hisan Effendi, SE, M.Si

Medan, Desember 2017
Yang Menyerahkan Skripsi

Melina Junita Br. Sembiring

Catatan :

Penyerahan Skripsi ke tempat riset harus di **STEMPEL**

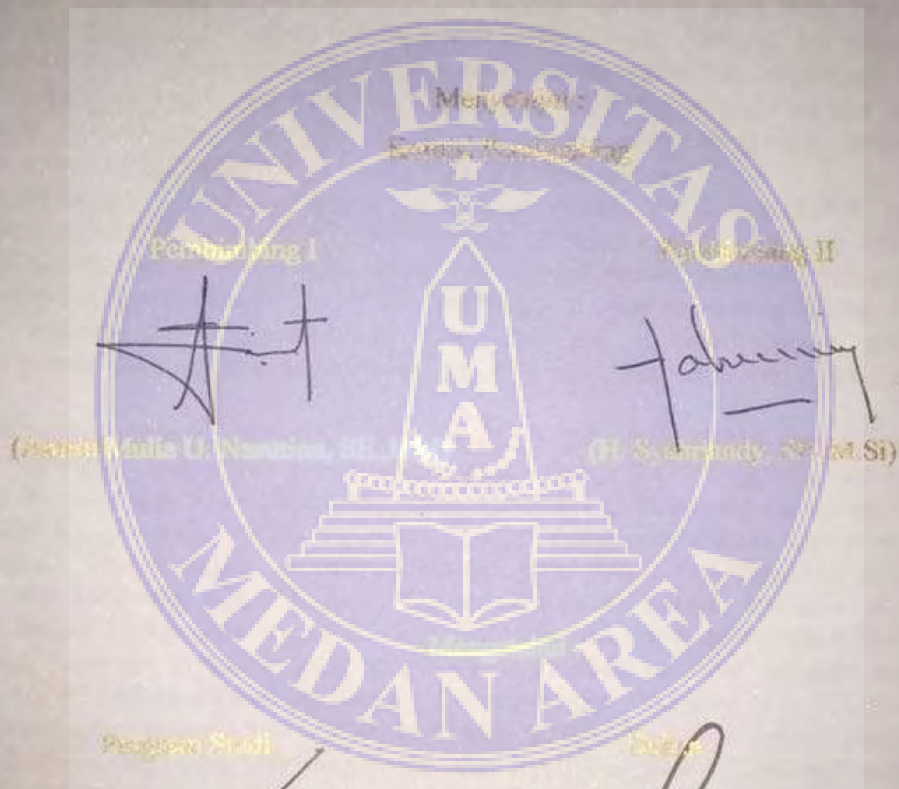
1. Penyerahan Ini Merupakan 1 dari 3 Syarat Untuk Mengambil Ijazah :
2. Kwitansi Uang Wisuda
3. Surat Pengembalian Toga

Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Phinasthika Mustika Cabang Medan

Nama Mahasiswa : MELINA JUNITA BR. SEMBIRING

No. Stambuk : 12 832 0081

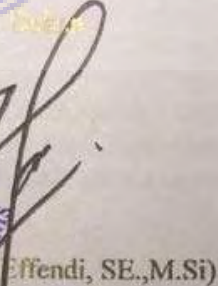
Program : Manajemen



Program Studi


(Adelina Lubis, SE., M.Si)



Revisi


(Effendi, SE., M.Si)

Tanggal Lulus :

2016

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam menghadapi persaingan di era global perusahaan dituntut untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Persaingan yang semakin ketat menyebabkan perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Perusahaan merupakan salah satu organisasi yang menghimpun orang-orang yang biasa disebut dengan karyawan atau pegawai untuk menjalankan kegiatan rumah tangga produksi perusahaan. Hampir di semua perusahaan mempunyai tujuan yaitu memaksimalkan keuntungan dan nilai bagi perusahaan, dan juga untuk meningkatkan kesejahteraan pemilik dan karyawan.

Motivasi adalah suatu dorongan terhadap diri kita agar kita melakukansesuatu hal. Dorongan yang kita dapat itu bisa bersumber dari mana saja, entah itudari diri kita sendiri atu pun dari hal atau orang lain. Dorongan yang kita sebutmotivasi itu juga yang menjadi suatu sumber tenaga dalam kita mengerjakan suatuhall agar kita mencapai suatu tujuan yang kita inginkan. Dalam hal ini kegiatanyang kita lakukan dapat berbentuk negatif ataupun positif meskipun motivasi kitasemua awalnya baik.

Burns (2007)Kepemimpinan transformasional menyerukan nilai-nilai moral dari para pengikut dalam upayanya untuk meningkatkan kesadaran mereka tentang masalah etis dan untuk memobilisasi energi dan sumber daya mereka untuk mereformasi institusi. Kepemimpinan transaksional memotivasi para

pengikut dengan menyerukan kepentingan pribadi mereka. Pada intinya, kedua teori tersebut menjelaskan kepemimpinan sebagai sebuah proses mempengaruhi komitmen untuk sasaran bersama dan memberikan wewenang para pengikut untuk mencapainya. Namun dalam pembahasan ini, kami akan mengupas dua konsep kepemimpinan yaitu transformasional beserta beberapa karakteristik dan perbedaannya secara rinci dan jelas.

Kemampuan karyawan tercermin dari kinerja, kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal. Kinerja karyawan tersebut merupakan salah satu modal bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sehingga kinerja karyawan adalah hal yang patut diperhatikan oleh pemimpin perusahaan. Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk itu kinerja dari para karyawan harus mendapat perhatian dari para pimpinan perusahaan, sebab menurunnya kinerja dari karyawan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan.

PT. Mitra Pinasthika Mustika Medan merupakan perusahaan yang bergerak dibidang usaha Distributor penjualan produk Honda yang terletak di jalan jend A. H. Nasution No. 23A Medan. Setiap karyawan harus mematuhi aturan pimpinan pada perusahaan secara sadar atau telah melakukan upaya yang

digolongkan dalam kepemimpinan transformasional seperti pimpinan menjadi contoh yang baik bagi karyawan. pimpinan mau mendengarkan dan memberi masukan-masukan kepada bawahan serta mampu memberikan motivasi yang baik terhadap karyawan sehingga mampu menciptakan kinerja karyawan yang baik.

Fenomena yang terjadi saat ini pada PT. Mitra Pinasthika Mustika Cabang Medan, kepemimpinan transaksional aktif dan transformasional berkorelasi dengan efektifitas organisasi dalam tingkat lebih tinggi sehingga menyebabkan kinerja tim lebih tinggi, pada intinya konsep kepemimpinan transaksional menggambarkan pimpinan yang mengenali kebutuhan bawahannya untuk tingkat kinerja yang diharapkan dari bawahannya. Bahwa konsep kepemimpinan transformasional menggambarkan pemimpin yang tidak meningkatkan kesadaran bawahan untuk memperluas dan meningkatkan kebutuhan dan mendorong bawahan mentransendensikan minat pribadi ketujuan lebih luas. Perluasan nilai-nilai kerja ini dianggap akan meningkatkan kinerja dan upaya bawahan. Kelebihan dan Kelemahan kepemimpinan Transformasional.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan, dan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Dari uraian tersebut penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dan mengambil judul yaitu : **“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan**

Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Phinasthika Mustika Cabang Medan”.

B. Rumusan Masalah

Dari hasil latar belakang masalah diatas, maka dapat pula dirumuskan beberapa pertanyaan penelitian sebagai upaya pendekatan variable yang akan digunakan untuk menjawab masalah penelitian yang telah ditetapkan. Pertanyaan-pertanyaan penelitian yang diajukan adalah sebagai berikut :

1. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Pada PT. Mitra Pinasthika Mustika Cabang Medan.
2. Apakah motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Pada PT. Mitra Pinasthika Mustika Cabang Medan.
3. Apakah kepemimpinan transformasional dan motivasi secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Pada PT. Mitra Phinasthika Mustika Cabang Medan.

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah diatas, maka peneliti mempunyai tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini. Adapun tujuan penelitian yang hendak dicapai adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Pada PT. Mitra Pinasthika Mustika Cabang Medan.

2. Untuk mengetahui Apakah motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Pada PT. Mitra Pinasthika Mustika Cabang Medan.
3. Untuk mengetahui Apakah kepemimpinan transformasional dan motivasi secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Pada PT. Mitra Pinasthika Mustika Cabang Medan.

D. Manfaat Penelitian

Kegunaan penelitian ini ialah sebagai berikut:

1. *Bagi penulis*, Bagi peneliti baru ataupun calon peneliti yang berminat dalam penelitian sejenis sebagai bahan pemasukan dan pembandingan atas penelitian yang akan dilakukan nanti serta menambah wawasan bagi penulis.
2. *Bagi perusahaan*, Hasil penelitian diharapkan dapat digunakan untuk meningkatkan kepemimpinan transformasional dan motivasi sehingga mampu menciptakan kinerja karyawan yang lebih tinggi.
3. *Bagi akademis*, penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan tentang penelitian mengenai kepemimpinan transformasional dan motivasi terhadap kinerja karyawan dan menambah referensi khususnya bagi para mahasiswa Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Medan Area.

BAB II

LANDASAN TEORITIS

A. Uraian Teoritis

1. Kepemimpinan Transformasional

Menurut Swandari (2010:48) mendefinisikan bahwa kepemimpinan transformasional sebagai pemimpin yang mempunyai kekuatan untuk mempengaruhi bawahan dengan cara-cara tertentu. Model ini lebih sentralistik, lebih mengarahkan, lebih mengontrol sistem. Model ini cenderung berbuat sewenang-wenang karena kepemimpinan yang kuat, berani berkorban sebagai pahlawan, karismatik, dan konsisten dengan teman sejawat dalam berbagai nilai-nilai dan kepentingan-kepentingan umum. Jika model ini berjalan optimal, maka model ini melibatkan *stakeholders* dalam mencapai tujuan. Kepemimpinan transformasional pertama kali dikemukakan oleh James McGregor Burns. Dalam kaitannya dengan kepemimpinan transformasional. Bernard Bass (2010:17) mengatakan sebagai berikut: *“Transformational leaders transform the personal values of followers to support the vision and goals of the organization by fostering an environment where relationships can be formed and by establishing a climate of trust in which visions can be shared”*. Selanjutnya, secara operasional Bernard Bass (2010:25) memaknai kepemimpinan transformasional sebagai berikut: *“Leadership and performance beyond expectations”*. Sedangkan Tracy and Hinkin (2010:30) memaknai kepemimpinan transformasional sebagai berikut: *“The process of influencing major changes in the attitudes and assumptions of organization members and building commitment for the organization’s mission or objectives”*.

Dari beberapa pengertian tersebut kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang berupaya mentransformasikan nilai-nilai yang dianut oleh bawahan untuk mendukung visi dan tujuan organisasi. Melalui transformasi nilai-nilai tersebut, diharapkan hubungan baik antar anggota organisasi dapat dibangun sehingga muncul iklim saling percaya diantara anggota organisasi. Seorang pemimpin dikatakan bergaya transformasional apabila dapat mengubah situasi, mengubah apa yang biasa dilakukan, bicara tentang tujuan yang luhur, memiliki acuan nilai kebebasan, keadilan dan kesamaan. Pemimpin yang transformasional akan membuat bawahan melihat bahwa tujuan yang mau dicapai lebih dari sekedar kepentingan pribadinya. Sedangkan menurut Yukl kepemimpinan transformasional dapat dilihat dari tingginya komitmen, motivasi dan kepercayaan bawahan sehingga melihat tujuan organisasi yang ingin dicapai lebih dari sekedar kepentingan pribadinya. Kepemimpinan transformasional secara khusus berhubungan dengan gagasan perbaikan. Bass menegaskan bahwa kepemimpinan transformasional akan tampak apabila seorang pemimpin itu mempunyai kemampuan untuk:

- 1) Menstimulasi semangat para kolega dan pengikutnya untuk melihat pekerjaan mereka dari beberapa perspektif baru.
- 2) Menurunkan visi dan misi kepada tim dan organisasinya.
- 3) Mengembangkan kolega dan pengikutnya pada tingkat kemampuan dan potensial yang lebih tinggi.
- 4) Memotivasi kolega dan pengikutnya untuk melihat pada kepentingannya masing-masing, sehingga dapat bermanfaat bagi kepentingan organisasinya.

Sedangkan berdasarkan hasil penelitian Devanna dan Tichy karakteristik dari pemimpin transformasional dapat dilihat dari cara pemimpin mengidentifikasi dirinya sebagai agen perubahan, mendorong keberanian dan pengambilan resiko, percaya pada orang-orang, sebagai pembelajar seumur hidup, memiliki kemampuan untuk mengatasi kompleksitas, ambiguitas, dan ketidakpastian, juga seorang pemimpin yang visioner.

Kepemimpinan transformasional (transformational leadership) istilah transformasional berinduk dari kata to transform, yang bermakna mentransformasikan atau mengubah sesuatu menjadi bentuk lain yang berbeda. Seorang pemimpin transformasional harus mampu mentransformasikan secara optimal sumber daya organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang bermakna sesuai dengan target yang telah ditentukan. Sumber daya dimaksud bias berupa SDM, Fasilitas, dana, dan faktor eksternal organisasi. Dilembaga sekolah SDM yang dimaksud dapat berupa pimpinan, staf, bawahan, tenaga ahli, guru, kepala sekolah, dan siswa.

Kepemimpinan transformasional ini dikemukakan oleh Burn yang menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional adalah sebuah proses di mana pimpinan dan para bawahannya untuk mencapai tingkat moralitas dan motivasi yang lebih tinggi. Para pemimpin transformasional mencoba menimbulkan kesadaran dari para pengikut dengan menentukan cita-cita yang lebih tinggi dan nilai-nilai moral seperti kemerdekaan, keadilan, dan bukan didasarkan atas emosi kemanusiaan, keserakahan, kecemburuan, atau kebencian.

Tingkat sejauhmana seorang pemimpin disebut transformasional terutama diukur dalam hubungannya dengan efek pemimpin tersebut terhadap para pengikut. Para pengikut seorang pemimpin transformasional merasa adanya kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan hormat kepada pemimpin tersebut, dan mereka termotivasi untuk melakukan lebih dari pada yang awalnya diharapkan terhadap mereka.

2. Pedoman untuk Kepemimpinan Transformasional

Walaupun masih banyak hal yang harus dipelajari mengenai kepemimpinan transformasional, terdapat cukup banyak pemusatan pandangan dalam temuan-temuan dari jenis penelitian berbeda untuk menyatakan menyatakan beberapa pedoman tentatif bagi para pemimpin yang berusaha untuk menginspirasi dan memotivasi pengikut. Pedoman itu didasarkan pada teori dan temuan penelitian yang meliputi:

1. Menyatakan misi yang jelas dan menarik Para pemimpin transformasional memperkuat visi yang ada atau membangun komitmen terhadap visi baru. Sebuah visi yang jelas mengenai apa yang dapat dicapai organisasi atau akan jadi apakah sebuah organisasi itu akan membantu orang untuk memahami tujuan, sasaran dan prioritas dari organisasi. Hal ini memberikan makna pada pekerjaan, berfungsi sebagai sebuah sumber keyakinan diri dan memupuk rasa tujuan bersama. Akhirnya, visi membantu memandu tindakan dan keputusan dari setiap anggota organisasi, yang amatlah berguna saat orang-orang atau kelompok diberikan otonomi dan keleluasaan yang cukup besar dalam keputusan ke pekerjaan mereka. Keberhasilan dari sebuah visi bergantung pada

bagaimana baiknya hal ini disampaikan kepada orang. Hal ini harus disampaikan berulang kali pada setiap kesempatan dan dalam cara-cara yang berbeda. Bertemu dengan orang-orang secara langsung untuk menjelaskan visi itu dan menjawab pertanyaan tentangnya. Barangkali lebih efektif daripada bentuk komunikasi lainnya. Saat digunakan bentuk komunikasi yang tidak terlalu interaktif (misalnya, surat atau pesan email kepada pengikut, artikel *newsletter*, konferensi berita yang disiarkan di televisi, pidato yang direkam di kaset video), amatlah berguna untuk memberikan kesempatan kepada pengikut untuk mengajukan pertanyaan setelahnya (misalnya, menggunakan email, *hotline*, pertemuan terbuka, atau kunjungan ke pertemuan Departemen). Aspek ideologis dari sebuah visi dapat dikomunikasikan dengan lebih jelas dan persuasif dengan bahasa emosional yang penuh warna yang meliputi perumpamaan yang hidup, metafora, anekdot, cerita, simbol dan slogan. Metafora dan analogi amatlah efektif saat membangkitkan imajinasi dan melibatkan para pendengarnya dalam upaya untuk memahaminya. Anekdot dan cerita lebih efektif jika mereka lebih efektif jika mereka meminta simbol yang memiliki akar budaya yang dalam, seperti pahlawan *legendaries*, tokoh yang keramat dan cobaan berat dan kemenangan historis. Gaya berbicara yang dramatis dan ekspresif memperbesar penggunaan bahasa yang penuh warna dalam melakukan daya tarik emosional. Pendirian dan intensitas perasaan disampaikan dengan suara si pembaca, ekspresi wajah, sikap dan gerak tubuh. Penggunaan sajak, ritme dan pengulangan kata-kata dan kalimat penting dapat membuat visi tersebut menjadi lebih berwarna dan menarik.

2. Menjelaskan bagaimana visi tersebut dapat dicapai

Tidaklah cukup hanya menyampaikan sebuah visi yang menarik; pemimpin juga harus meyakinkan para pengikut bahwa visi itu memungkinkan. Amatlah penting untuk membuat hubungan yang jelas antara visi itu dengan sebuah strategi yang dapat dipercaya untuk mencapainya. Hubungan ini lebih mudah dibangun jika strateginya memiliki beberapa tema jelas yang relevan dengan nilai bersama dari para anggota organisasi (Nadler, 1998). Tema-tema memberikan label untuk membantu orang memahami hal-hal dan permasalahan. Jumlah tema haruslah cukup banyak untuk memfokuskan perhatian pada permasalahan penting, tetapi tidak terlalu besar hingga menyebabkan kebingungan dan membuang energi. Tidak terlalu perlu untuk menyajikan sebuah rencana yang teliti dengan langkah tindakan yang rinci. Para pemimpin tidak boleh berpura-pura mengetahui semua jawaban tentang bagaimana mencapai visi itu, tetapi malahan harus member tahu para pengikut bahwa mereka akan memiliki sebuah peran penting dalam menemukan tindakan khusus apa yang diperlukan. Strategi untuk mencapai visi itu paling mungkin berbentuk persuasif saat strateginya tidak konvensional namun terus terang. Jika sederhana atau konvensional strategi itu tidak akan mendatangkan keyakinan ada pemimpin, khususnya saat terdapat sebuah krisis.

3. Bertindak secara rahasia dan optimis

Para pengikut tidak akan meyakini sebuah visi kecuali pemimpinnya memperlihatkan keyakinan diri dan pendirian. Adalah penting untuk tetap optimis tentang kemungkinan keberhasilan kelompok itu dalam mencapai

visinya, khususnya di hadapan halangan dan kemunduran sementara. Keyakinan dan optimisme seorang manajer dapat amat menular. Amatlah baik untuk menekankan pada apa yang telah dicapai sejauh ini daripada berapa banyak lagi yang harus dilakukan. Amatlah baik untuk menekankan pada apa yang telah dicapai sejauh ini daripada berapa banyak lagi yang harus dilakukan. Amatlah baik untuk menekankan aspek positif dari visi itu daripada halangan dan bahaya yang akan dihadapi. Keyakinan diperlihatkan baik dalam perkataan maupun tindakan. Kurangnya keyakinan diri dicerminkan dalam bahasa yang tentatif dan beberapa isyarat non verbal.

4. Memperlihatkan keyakinan terhadap pengikut

Pengaruh yang memberikan motivasi dari sebuah visi tergantung pada dimana bawahan yakin akan kemampuan mereka untuk mencapainya. Penelitian mengenai “pengaruh Pygmalion” menemukan bahwa orang memiliki kinerja yang lebih baik saat seorang pemimpin memiliki harapan yang tinggi bagi mereka dan memperlihatkan keyakinan terhadap mereka. Terdapat kebutuhan yang lebih besar untuk memupuk keyakinan dan optimism dalam diri mereka sendiri. Jika tepat, pemimpin harus mengingatkan para pengikut tentang bagaimana para pengikut dapat mengatasi halangan untuk mencapai kemenangan sebelumnya. Jika mereka tidak pernah berhasil pemimpin dapat membuat sebuah analogi antar situasi saat ini dengan keberhasilan dari tim atau unit organisatoris serupa.

5. Menggunakan tindakan dramatis dan simbolis untuk menekankan nilai-nilai penting. Sebuah visi diperkuat dengan perilaku kepemimpinan yang konsisten

dengannya. Perhatian akan nilai atau sasaran diperlihatkan dengan cara bagaimana seorang manajer menghabiskan waktunya, dengan keputusan alokasi sumber daya yang dibuat saat terdapat pertukaran antar sasaran, dengan pertanyaan yang ditanyakan manajer, dan dengan tindakan apa yang dihargai oleh manajer tersebut. Tindakan dramatis dan jelas terlihat merupakan cara efektif untuk menekankan nilai penting.

6. Tindakan simbolis untuk mencapai sebuah sasaran penting atau mempertahankan sebuah nilai penting akan lebih mungkin memberikan pengaruh saat manajer itu membuat resiko kerugian pribadi yang cukup besar, membuat pengorbanan diri, atau melakukan hal-hal yang tidak konvensional. Pengaruh dari tindakan simbolis makin meningkat saat mereka menjadi subjek dari cerita dan mitos yang tersebar di antara para anggota organisasi dan diceritakan kembali terus menerus secara bertahun-tahun kepada karyawan baru.

7. Memimpin dengan memberikan contoh

Satu cara seorang pemimpin dapat mempengaruhi komitmen bawahan adalah dengan menetapkan sebuah contoh dari perilaku yang dapat dijadikan contoh dalam interaksi keseharian dengan bawahan. Memimpin dengan memberikan contoh terkadang disebut “pembuatan model peran”. Ini amatlah penting untuk tindakan yang tidak menyenangkan, berbahaya, tidak konvensional, atau kontroversial. Seorang manajer yang meminta bawahan untuk mengamati standar tertentu juga harus mengamati standar yang sama. Seorang manajer yang meminta bawahan untuk membuat pengorbanan khusus harus

menetapkan sebuah contoh dengan melakukan hal yang sama. Beberapa pemimpin militer yang paling inspirasional adalah orang-orang yang memimpin orang-orang mereka di peperangan dan bersama-sama menghadapi bahaya dan keadaan sulit bukannya tinggal di belakang yang relatif aman dan nyaman. Sebuah contoh negatif diberikan oleh para eksekutif dalam perusahaan besar yang mengalami kesulitan keuangan. Setelah meminta karyawan untuk menanggukkan kenaikan gaji yang diharapkan, para eksekutif menghargai diri mereka sendiri dengan bonus yang besar. Tindakan ini menciptakan perlawanan di antara karyawan dan merendahkan kesetiaan mereka kepada organisasi dan komitmen kepada misinya. Sebuah pendekatan yang lebih efektif adalah menetapkan sebuah contoh dengan memotong bonus untuk manajemen puncak sebelum meminta pengorbanan dari karyawan lain.

8. Memberikan kewenangan kepada orang-orang untuk mencapai visi itu

Sebuah bagan penting dari kepemimpinan transformasional adalah memberikan kewenangan kepada orang-orang untuk mencapai visi itu. Pemberian kewenangan berarti mendelegasikan kewenangan untuk keputusan tentang bagaimana melakukan pekerjaan kepada orang-orang dan tim. Ini berarti meminta orang untuk menentukan sendiri cara terbaik untuk menetapkan strategi atau mencapai sasaran, bukannya memberitahu mereka secara rinci tentang apa yang harus dilakukan. Ini berarti mendorong bawahan untuk mengusulkan solusi masalah dan mendukung bawahan yang memegang tanggung jawab untuk menyelesaikan masalah itu sendiri. Memberikan kewenangan juga berarti mengurangi halangan birokrasi atas bagaimana

pekerjaan itu dilakukan sehingga orang memiliki lebih banyak keleluasaan. Akhirnya, memberikan kewenangan berarti memberikan sumber daya yang memadai bagi bawahan untuk menjalankan sebuah tugas dimana mereka diberikan tanggung jawab.

3. Gaya Kepemimpinan Transformasional

Menurut Bass (dalam Yulk (2010: 290) mengatakan bahwa *leadership* (kepemimpinan) adalah proses dimana individu mempengaruhi anggota kelompok yang lainnya untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan menurut Robbins (2007) kepemimpinan adalah hubungan antara seseorang dengan orang lain. Pemimpin mampu mempengaruhi orang lain agar bersedia bekerja sama dalam tugas-tugas yang berkaitan untuk mencapai apa yang diinginkan. Suatu badan riset dalam penelitiannya menemukan beberapa variasi model untuk memahami kepemimpinan. Beberapa keterangan kecil teori sangat berguna dalam riset tersebut dan menemukan *Multifactor Model of Leadership*, Bass, (dalam Yulk et.al, 2010:224). Dalam model ini kepemimpinan transformasional dikemukakan sebagai pemimpin yang efektif menolong anggota kelompoknya yaitu bawahannya untuk mengubah bentuk program dan mengembangkan kebutuhan para anggota mereka. Tujuan kepemimpinan transformasional dicapai melalui karisma, inspirasi, intelektual stimulant, dan pertimbangan individu untuk kepentingan bawahan. Dalam Bernard Bass (2009:315), Kepemimpinan transformasional adalah bentuk kepemimpinan dimana pemimpinnya mampu memperluas serta meningkatkan minat bekerja para bawahannya, sistem kepemimpinan dimana para pemimpinnya mampu memicu

kepekaan dan penerimaan visi misi serta tujuan perusahaan, dan dimana pemimpinnya memiliki kontrol terhadap para bawahannya agar bawahan-bawahan mampu menggali potensi mereka masing-masing demi kemajuan perusahaan/kelompok tersebut

Menurut Burns (dalam Gardner dan Stough, 2002). Kepemimpinan transformasional dalam arti lain adalah proses memotivasi bawahan dengan cara yang menarik untuk meningkatkan tujuan dan nilai moral. Kepemimpinan transformasional juga didefinisikan dan diartikan sebagai suatu pandangan untuk organisasi dan kemudian memberikan inspirasi kepada bawahan untuk ikut berperan dalam membangkitkan pandangan tersebut. Pemimpin sering meninjau dan mengadakan koreksi terhadap kinerja para bawahannya dan pemimpin memiliki kontrol penuh dalam menjalankan suatu organisasi mereka. Dalam hal ini kepemimpinan transformasional menjadi penting dalam kelangsungan hidupnya. Berdasarkan penelitian dari Olga Epitropaki, sistem kepemimpinan transformasional menunjukkan bahwa:

1. Secara signifikan dapat meningkatkan *performance* organisasi
2. Mempunyai pengaruh positif terhadap penjualan jangka panjang dan kepuasan pelanggan
3. Meningkatkan komitmen organisasi dari bawahan
4. Meningkatkan kepercayaan karyawan dan perilaku perusahaan (*organizational citizenship behaviours*)
5. Meningkatkan kepuasan karyawan dengan pekerjaan dan pimpinan
6. Mengurangi tekanan kerja dan meningkatkan kesejahteraan karyawan

Menurut Robbins (2007:29) kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang mampu memberi inspirasi karyawannya untuk lebih mengutamakan kemajuan organisasi daripada kepentingan pribadi, memberikan perhatian yang baik terhadap karyawan dan mampu merubah kesadaran karyawannya dalam melihat permasalahan lama dengan cara yang baru.

Kepemimpinan transformasional didefinisikan sebagai kepemimpinan yang melibatkan perubahan dalam organisasi. Kepemimpinan ini juga didefinisikan sebagai kepemimpinan membutuhkan tindakan motivasi para bawahan agar bersedia bekerja demi sasaran-sasaran tingkat tinggi yang dianggap melampaui kepentingan pribadinya pada saat itu. Kepemimpinan transformasional inilah yang sesungguhnya diartikan sebagai kepemimpinan sejati, karena kepemimpinan ini sungguh bekerja menuju sasaran pada tindakan mengarahkan organisasi kepada suatu tujuan yang tidak pernah diraih sebelumnya.

4. Indikator Kepemimpinan Transformasional

Interaksi antara pemimpin dan karyawan ditandai oleh pengaruh pemimpin untuk mengubah perilaku karyawan menjadi seseorang yang merasa mampu dan bermotivasi tinggi dan berupaya mencapai prestasi kerja yang tinggi dan bermutu. Pemimpin mengubah karyawan, sehingga tujuan organisasi dapat dicapai bersama. Aspek kepemimpinan transformasional adalah:

a. Memiliki jiwa karismatik

Pemimpin mendahulukan kepentingan perusahaan dan kepentingan orang lain dari kepentingan diri sendiri. Pemimpin menimbulkan kesan pada karyawan

bahwa pemimpin memiliki keahlian untuk melakukan tugas pekerjaan, sehingga patut dihargai.

b. Pemimpin yang memiliki Inspirasi

Pemimpin mampu menimbulkan inspirasi pada pegawai, antara lain dengan menentukan standar-standar tinggi, memberikan keyakinan bahwa tujuan dapat dicapai. Karyawan merasa diberi inspirasi oleh sang pemimpin. Aspek kepemimpinan transformasional ini berperan terutama untuk menciptakan dan menjaga semangat karyawan lini depan agar selalu berorientasi pada kepuasan konsumen/pelanggan. Mereka harus memiliki kesadaran bahwa tujuan dan cita-cita bersama yang ingin dicapai yaitu menjadi perusahaan jasa yang unggul ada ditangan mereka saat terjadi interaksi dengan pelanggan (Andira dan Subroto, 2003).

c. Intellectual Stimulation

Karyawan merasa bahwa manajer mendorong pegawai untuk memikirkan kembali cara kerja karyawan, untuk mencari cara-cara baru dalam melaksanakan tugas, karyawan merasa mendapatkan cara baru dalam mempersepsikan tugas-tugas karyawan. Stimulasi intelektual memberikan kontribusi yang besar pada sikap karyawan lini depan yang mampu mengambil inisiatif untuk memberi pelayanan yang memuaskan pada konsumen dalam situasi yang berbeda-beda. Karyawan lini depan dituntut untuk selalu mampu melakukan inisiatif terhadap asumsi dasar untuk memilih berbagai cara untuk mengambil tindakan dalam waktu yang singkat sesuai dengan apa yang

diperlukan dan apa yang diinginkan konsumen / pelanggan (Andira dan Subroto, 2003)

d. Perkembangan Individual

Karyawan merasa diperhatikan dan diperlakukan secara khusus oleh pemimpin. Pemimpin memperlakukan setiap karyawan sebagai seorang pribadi dengan kecakapan, kebutuhan, dan keinginan masing-masing. Pemimpin memberikan nasihat yang bermakna, memberi pelatihan yang diperlukan dan bersedia mendengarkan pandangan dan keluhan karyawan. Konsiderasi individu merupakan kunci suksesnya suatu kualitas fungsional karena hal ini menunjukkan adanya keterlibatan dari semua karyawan lini depan untuk memberikan kontribusi yang tinggi melalui kinerja yang diberikan pada saat terjadinya interaksi dengan pelanggan (Andira dan Subroto, 2003).

e. Idealized Influence

Pemimpin berusaha mempengaruhi karyawan dengan menekankan pentingnya nilai-nilai dan keyakinan, pentingnya keikatan pada keyakinan tersebut, perlu dimilikinya tekad mencapai tujuan. Pemimpin memperlihatkan kepercayaan pada cita-cita, keyakinan, dan nilai hidup. Pengaruh idealis menunjukkan pengembangan rasa percaya dan hormat pada bawahan. Pemimpin dengan pengaruh idealis berperan sebagai model dengan tingkah laku dan sikap yang mengandung nilai-nilai yang baik bagi perusahaan. Perilaku kepemimpinan transformasional ini mampu menularkan nilai-nilai tersebut pada karyawan lini depan.

5. Pengertian Motivasi

Menurut Hasibuan (2010 : 141): “Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”. Mathis dan Jackson (2000 : 89) menyatakan bahwa : “Motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan”. Menurut Sutrisno (2011 : 109): “Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu”. Sedangkan menurut Handoko (2011: 9) mengemukakan bahwa: “Motivasi adalah suatu tenaga atau faktor yang terdapat dalam diri manusia yang menimbulkan, menggerakkan dan mengorganisasikan tingkah lakunya”. Menurut Mc Cormick dalam Mangkunegara (2002:94): “Motivasi kerja adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja”. Sedangkan Nawawi (2010:351) menyatakan: “Motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan yang berlangsung secara sadar”.

Dari defenisi di atas tersebut dapat dijelaskan bahwa pimpinan harus mengetahui apa dan bagaimana yang harus dipenuhi (pemuas kebutuhan karyawan) sehingga dapat menjadi daya pendorong bagi karyawan untuk berperilaku ke arah tercapainya tujuan perusahaan.

Dalam pemberian motivasi seluruh perusahaan mempunyai kesamaan tujuan untuk merangsang dan mendorong individu agar bekerja lebih giat, efisien dan efektif dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Ada beberapa tujuan yang

dapat diperoleh dari pemberian motivasi menurut Hasibuan (2008 : 146) antara lain sebagai berikut:

1. “Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
3. Mempertahankan kestabilan kerja karyawan
4. Meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan
5. Mengaktifkan pengadaan karyawan
6. Menciptakan suasana hubungan kerja yang baik
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan
8. Meningkatkan kesejahteraan karyawan
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku”.

6. Indikator Motivasi

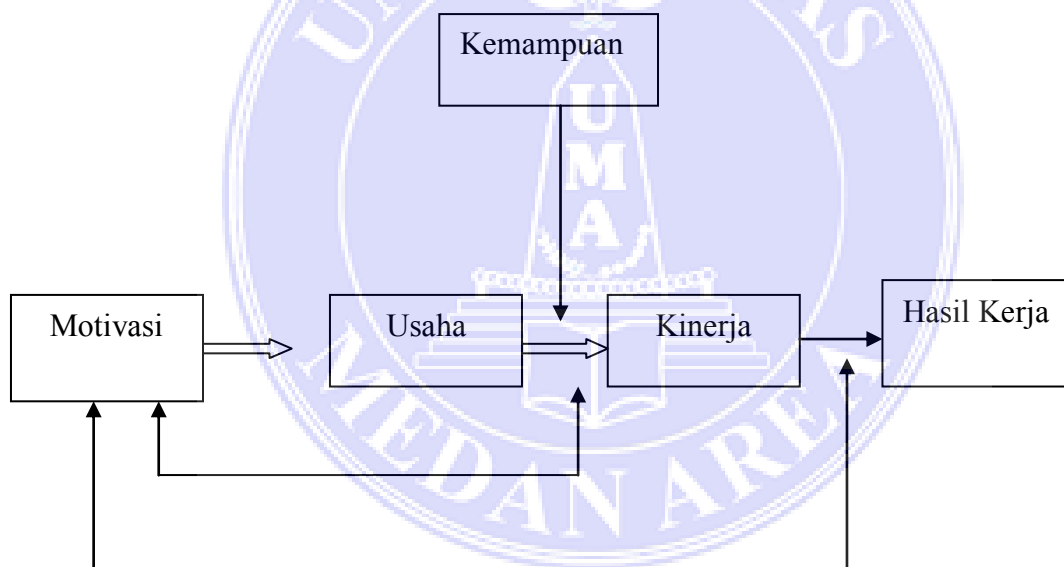
Teori motivasi yang paling terkenal adalah hirarki kebutuhan yang diungkapkan Maslow. Menurut Maslow dalam Robbins (2007:167) mengatakan bahwa didalam diri semua manusia ada lima jenjang kebutuhan sebagai berikut:

- a. Fisiologis: memberikan perlindungan kesehatan.
- b. Keamanan: antara lain keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional, misalnya dalam menyetor uang kas ke Bank, penyediaan tabung gas apabila terjadi kebakaran, penyediaan alat-alat kesehatan.
- c. Sosial: mencakup kasih sayang, rasa memiliki, diterima baik, dan persahabatan.

- d. Penghargaan: mencakup faktor penghormatan diri seperti harga diri, otonomi, dan prestasi; serta faktor penghormatan dari luar seperti misalnya status, pengakuan dan perhatian.
- e. Aktualisasi diri: dorongan untuk menjadi seseorang/ sesuatu sesuai ambisinya yang mencakup pertumbuhan, pencapaian potensi, dan pemenuhan kebutuhan diri.

7. Pola Motivasi

Menurut Handoko (2012:268) dengan menggunakan teori harapan Vroom, Lawler mengemukakan sebuah konsep teori sebagai berikut :



Gambar 2.1. Pola Motivasi

Bila bergerak dari kiri kekanan, motivasi dipandang sebagai kekuatan dalam diri individu untuk mengerahkan daya upanyanya. Motivasi mengarahkan ke suatu tingkatan apa yang dilakukan individu. Namun usaha saja tidak cukup.

Kinerja merupakan hasil perkalian antara motivasi yang berdampak kepada upaya dengan kemampuan pegawai.

Sebagai hasil dari kinerjanya, individu memperoleh hasil kerja tertentu. Dalam model ini, hubungan ini ditunjukkan oleh garis titik-titik yang menggambarkan fakta bahwa kadang kadang kinerja seseorang tidak membuahkan hasil kerja yang diinginkan. Sementara proses kinerja reward ini berlangsung, dari waktu ke waktu, peristiwa aktual akan memberikan informasi yang mempengaruhi motivasi dimasa mendatang.

Hasil kerja atau penghargaan terbagi kedalam dua kategori yaitu :

1. Individu mendapatkan hasil kerja dari lingkungan kerja. Ketika individu berkinerja pada tingkatan tertentu dia akan mendapatkan sesuatu yang sifatnya bisa positif dan bisa negatif dari atasan, teman kerja, sistem reward organisasi maupun sumber lainnya. Reward yang berasal dari lingkungan kerja ini dengan demikian juga merupakan salah satu dari sumber hasil kerja bagi individu.
2. Individu itu sendiri, yang termasuk didalamnya adalah hasil kerja yang murni diperoleh dari pelaksanaan tugas itu sendiri. Kemampuan untuk berprestasi serta nilai personal dan lainnya. Ini berarti individu memberikan nya atau mengambilnya secara langsung , atau dapat dikatakan lingkungan hanya membantu hal tersebut.

Berdasarkan teori yang dikembangkan oleh Lawler tersebut diatas, maka dapat dinyatakan bahwa motivasi itu timbul tidak saja karena ada unsur didalam dirinya tetapi juga karena ada stimulus dari luar. Seberapapun tingkat kemampuan

yang kemampuan yang dimiliki seseorang mereka pasti butuh motivasi. Dengan perkataan lain potensi sumberdaya manusia adalah sesuatu yang terbatas. Kinerja seseorang dengan demikian merupakan fungsi dari faktor-faktor kemampuan dari motivasi dirinya.

8. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Edy Sutrisno (2009, Hal: 171), mengemukakan kinerja pegawai adalah prestasi yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas. Keberhasilan organisasi tergantung pada kinerja para pelaku organisasi bersangkutan. Oleh karena itu, setiap unit kerja dalam suatu organisasi harus dinilai kinerjanya, agar kinerja sumber daya manusia dapat dinilai objektif. Kinerja seorang pegawai akan baik bila mempunyai keahlian yang tinggi, bersedia bekerja keras, diberi gaji sesuai dengan perjanjian, mempunyai harapan masa depan lebih baik.

Menurut Edy Sutrisno (2009, hal.172) kinerja pegawai adalah hasil kerja pegawai dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi, yaitu sebagai berikut :

- a. Kualitas adalah menerangkan tentang jumlah ketepatan dan kesalahan dalam melakukan tugas, juga tentang kedisiplinan.
- b. Kuantitas adalah hasil yang dapat dihitung, sejauh mana seseorang mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan, dan menghasilkan produk atau jasa.
- c. Waktu kerja adalah mengenai jumlah absen yang dilakukan, keterlambatan serta lama masa kerja yang dijalani individu dalam tahun yang telah dijalani.

- d. Kerja sama adalah menerangkan bagaimana individu membantu atau menghambat usaha dari teman sekerjanya.

9. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2012, hal.83) mengatakan bahwa semua faktor dari individu pegawai termasuk pimpinan sebagai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, seperti tingkat motivasi, komitmen, keahlian, pengetahuan, kemampuan berpikir dan sebagainya. Juga terdapat faktor sistem yaitu semua faktor yang berada dan bersumber diluar kendali para pegawai secara individual, sebagai contoh : prosedur kerja yang buruk, organisasi yang gemuk, komunikasi yang jelek, sarana dan prasarana yang kurang memadai, sistem rewards dan punishment, dan sebagainya.

Menurut Mangkunegara (2009, hal.67) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah :

- a. Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (pengetahuan dan keahlian), artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai harus ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

b. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Seorang pegawai harus siap secara psikis (mental, fisik, tujuan dan situasi), artinya seorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

10. Indikator Kinerja karyawan

Menurut Hasibuan (2012: 56), Indikator kinerja Karyawan sbeagai berikut :

1) Kesetiaan

Kinerja dapat diukur dari kesetiaan pegawai terhadap tugas dan tanggung jawabnya dalam organisasi. kesetiaan adalah tekad dan kesanggupan, menaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab.

2) Prestasi Kerja

Hasil prestasi kerja pegawai, baik kualitas maupun kuantitas dapat menjadi tolak ukur kinerja. Pada umumnya prestasi kerja seorang pegawai dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman, dan kesanggupan pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsinya

3) Kedisiplinan

Sejauh mana pegawai dapat mematuhi peraturan -peraturan yang ada dan melaksanakan intruksi yang diberikan kepadanya.

4) Kreatifitas

Merupakan kemampuan pegawai dalam mengembangkan kreatifitas dan mengeluarkan potensi yang dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.

5) Kerjasama

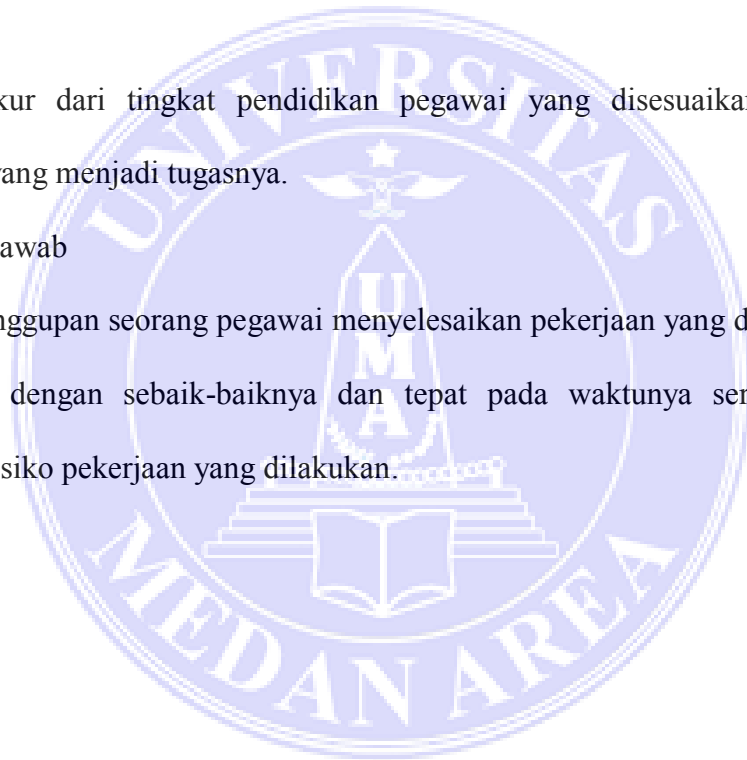
Dalam hal ini kerjasama diukur dari kemampuan pegawai untuk bekerja sama dengan pegawai lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan, sehingga hasil pekerjaannya akan semakin baik.

6) Kecakapan

Dapat diukur dari tingkat pendidikan pegawai yang disesuaikan dengan pekerjaan yang menjadi tugasnya.

7) Tanggung jawab

Yaitu kesanggupan seorang pegawai menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat pada waktunya serta berani memikul resiko pekerjaan yang dilakukan.



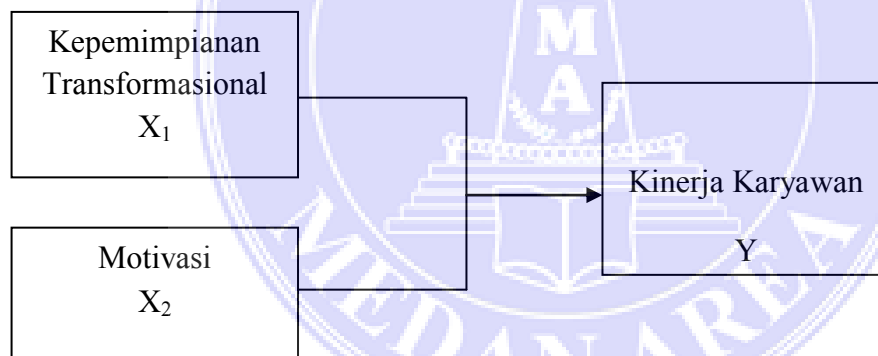
B. Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Natsir (2012)	Kepemimpinan Transformasional dan Kharismatik Terhadap Pelaku Kerja dan Kinerja Karyawan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional ke kinerja karyawan memiliki arah negative dengan nilai koefisien $-0,64$. Jalur tersebut signifikan yang terlihat dari nilai t-hitung ($-2,204$) lebih besar dari t-tabel ($1,67$). Hasil ini menunjukkan ada pengaruh langsung negative dan signifikan dari kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan.
2.	Anikmah (2008)	“PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Survey Pada PT. Bank Perkeriditan Raknyat Medan)”	Hasil penelitian diperoleh terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Bank Perkeriditan Raknyat Medan. Hal ini terbukti dari hasil uji t memperoleh t-hitung sebesar $4,223$ diterima taraf signifikansi 5% diterima. Artinya semakin baik kepemimpinan transformasional yang dijalankan, maka kinerja karyawannya akan meningkat.

C. Kerangka Konseptual

Dorongan yang kita sebut motivasi itu juga yang menjadi suatu sumber tenaga dalam kita mengerjakan suatu hal agar kita mencapai suatu tujuan yang kita inginkan. Kepemimpinan transaksional memotivasi para pengikut dengan menyerukan kepentingan pribadi mereka. Pada intinya, kedua teori tersebut

menjelaskan kepemimpinan sebagai sebuah proses mempengaruhi komitmen untuk sasaran bersama dan memberikan wewenang para pengikut untuk mencapainya. Namun dalam pembahasan ini, kami akan mengupas dua konsep kepemimpinan yaitu transformasional beserta beberapa karakteristik dan perbedaannya secara rinci dan jelas. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk itu kinerja dari para karyawan harus mendapat perhatian dari para pimpinan perusahaan, sebab menurunnya kinerja dari karyawan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan.



Gambar 2.2
Kerangka Konseptual

D. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2012:51) "Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya

disusun dalam bentuk kalimat pernyataan”.Berdasarkan rumusan masalah dan uraian di atas, maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut :

1. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Phinastika Mustika Cabang Medan.
2. Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Phinastika Mustika Cabang Medan
3. Kepemimpinan transformasional dan motivasi secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Pada PT. Mitra Phinasthika Mustika Cabang Medan.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Jenis Penelitian

Sugiyono (2010:13) mengatakan bahwa metode penelitian kuantitatif digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Sehingga dapat dikatakan bahwa penelitian kuantitatif asosiatif kausal adalah penelitian yang mencari hubungan sebab akibat antara dua variabel atau lebih dari beberapa populasi atau sampel dengan teknik pengambilan sampel secara random dan menggunakan instrument penelitian dalam pengumpulan data untuk menguji hipotesis/dugaan yang telah ditetapkan dengan beberapa pertanyaan/angket.

2. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah di PT. Mitra Pinasthika Mustika , Jalan A.H. Nasution No 23A.

3. Waktu Penelitian

Waktu penelitian yang direncanakan dan akan dilaksanakan adalah selama tiga bulan, yaitu bulan Maret 2016 sampai bulan September 2016. Berikut waktu penelitian yang penulis rencanakan

Tabel 3.1
Rincian Waktu Penelitian

No.	KEGIATAN	WAKTUPENELITIAN 2016																											
		Maret				April				Mei				Juni				Agustus				September							
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
1	Pembuatan dan Seminar Proposal	■	■	■																									
2	Pengumpulan Data				■	■	■	■	■																				
3	Analisis Data									■	■	■	■																
4	Bimbingan Skripsi																	■	■	■	■								
5	Seminar Hasil																					■	■	■	■				
6	Sidang Meja Hijau																												■

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2010, hal.115) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah 40 orang.

Adapun jumlah karyawan pada PT. Mitra Pinasthika Mustika Cabang Medan sebagai berikut:

Tabel 3.2
Jumlah Karyawan PT. Mitra Pinasthika Mustika
Cabang Medan

No	Bidang Pekerjaan	Jumlah
1	Tenaga Administrasi	7 orang
2	Tenaga Mekanik	8 orang
3	Tenaga Marketing	25 orang
Jumlah		40 Orang

Sumber : PT. Mitra Pinasthika Mustika, 2016

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2010:116) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Maka jumlah sampel dalam penelitian ini ditarik dari jumlah poplasi secara keseluruhan disebabkan jumlah populasi dalam penelitian ini kurang dari 100 maka jumlah populasi secara keseluruhan dijadikan menjadi sampel yang berjumlah sebanyak 40 orang maka jumlah sampel ini dinamakan sampel Jenuh.

C. Defenisi Operasional Variabel

1. Defenisi Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2010, hal.59) variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya.

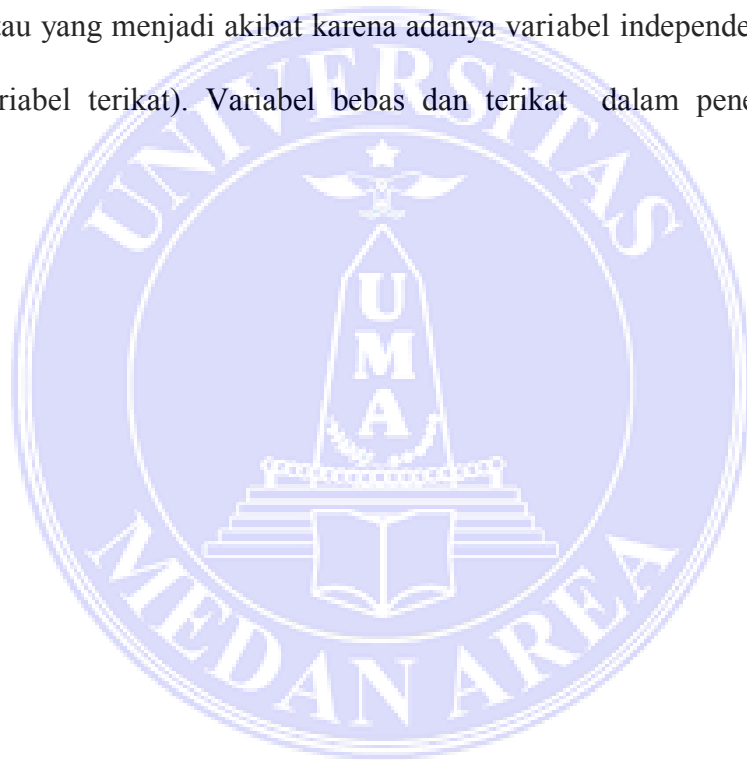
Variabel dalam penelitian ini terdiri dari dua macam variabel, yaitu variabel independen (variabel bebas) dan variabel dependen (variabel terikat).

2. Variabel Independen (Variabel Bebas)

Sugiyono (2010:59) mengatakan variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (variabel terikat). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah: Kepemimpinan Transformasional (variabel X)

3. Variabel Dependen (Variabel Terikat)

Sugiyono (2010:59) mengatakan variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel independen kinerja karyawan (variabel terikat). Variabel bebas dan terikat dalam penelitian ini adalah :



Tabel 3.3
Defenisi Operasional Variabel dan Indikatornya

Variabel	Defenisi	Indikator	Skala
Kepemimpinan Transformasional X₁	merasakan kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan penghormatan terhadap pemimpin dan mereka termotivasi untuk melakukan lebih dari pada yang awalnya diharapkan dari mereka.	1. Memiliki jiwa kharismatik 2. Pemimpin yang memiliki 3. Intelctual stimulus 4. Perkembangan individual 5. Memiliki nilai nilai keyakinan	Skala likert
Motivasi X₂	Pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan	1. Fisiologis 2. Keamanan 3. Sosial 4. Penghargaan 5. Aktualisasi diri 6. sebagainya.	Skala Likert
Kinerja Karyawan Y	Prestasi yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas. Keberhasilan organisasi tergantung pada kinerja para pelaku organisasi bersangkutan	1. kesetian 2. prestasi kerja 3. kedisiplinan 4. kreatifitas 5. kerjasama 6. kecakapan 7. tanggung jawab	

D. Jenis dan Sumber Data

Sugiyono (2010, hal.193) bila dilihat dari jenis dan sumber datanya, maka pengumpulan data dapat menggunakan data primer dan data skunder, yaitu :

1. Data primer

Data primer adalah data yang langsung diperoleh oleh peneliti dari responden atau pihak pertama. seperti hasil wawancara dan jawaban kuesioner tentang variabel dan masalah penelitian.

2. Data skunder

Data skunder adalah data yang tidak langsung diperoleh penulis dari responden, melainkan data diperoleh dari pihak lain, seperti sumber pustaka perusahaan mengenai sejarah perusahaan yang penulis teliti.

E. Teknik Pengumpulan Data

Sugiyono (2010, hal.193) teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan interview (wawancara), kuesioner (angket) dan observasi (pengamatan). Namun karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka penulis hanya melakukan kuesioner (angket) sebagai teknik pengumpulan data. Sugiyono (2010, hal.199) mengatakan kuesioner (angket) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan skala likert sebagai alat ukur instrumen penelitian yang telah ditentukan variabel sebelumnya. Menurut Sugiyono (2010, hal.132) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif. Berikut tabel instrument skala likert :

Tabel 3.4
Tabel instrument 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

Sumber : Sugiyono (2010, hal.133)

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah suatu kuesioner layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Validitas menunjukkan seberapa nyata suatu pengujian mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengukur dikatakan valid jika mengukur tujuannya dengan nyata atau benar. Reliabilitas menunjukkan akurasi dan konsistensi dari pengukurannya.

Dikatakan konsisten jika beberapa pengukuran terhadap subjek yang sama diperoleh hasil yang tidak berbeda (Sugiyono 2012:135). Uji validitas dan reliabilitas ini menggunakan alat bantu program *SPSS versi 18.0 for windows*.

a. Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan program *SPSS versi 18.00*, dengan kriteria sebagai berikut :

Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pertanyaan dinyatakan valid.

Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka pertanyaan dinyatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas 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 dikelompokkan ke dalam lima kelas dengan rentang yang sama, maka ukuran kemandapan 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

2. Uji Asumsi Klasik

Syarat asumsi klasik yang harus dipenuhi model regresi berganda sebelum data tersebut dianalisis adalah sebagai berikut :

a. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah sebuah grup mempunyai varians yang sama di antara anggota grup tersebut. Artinya, jika varians variabel *independent* adalah konstan (sama) untuk setiap nilai tertentu variabel independen disebut homoskedastisitas.

3. Uji Regresi Linear Berganda

Sugiyono (2010:277) mengatakan analisis regresi berganda digunakan peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (terikat), bila dua atau lebih variabel independen (bebas)

sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Analisis regresi akan dilakukan bila jumlah variabel independennya.

Persamaan regresi (variabel independen) :

$$Y = a + b_{xy} + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b = Koefesien regresi

X₁ = Kepemimpinan Transformasional

X₂ = Motivasi

b_x = Koefesien Regresi

e = Standart kesalahan

Parulian (2011, hal.7-1) Model regresi linier sesungguhnya mengasumsikan bahwa terdapat hubungan linier antara variabel dependen dengan setiap variabel independen. Penelitian uji regresi ini menggunakan alat bantu *SPSS statistic 17.0for windows* untuk mempermudah penelitian. Kriteria pengujian sebagai berikut :

a. Melihat tabel coefficients :

1. Nilai signifikansi t statistic $< \alpha = 0,05$, maka variabel independen signifikan mempengaruhi variabel dependen. Dan bila nilai signifikansi t statistic $> \alpha = 0,05$, maka variabel independen tidak signifikan mempengaruhi variabel dependen.

2. Menganggap nilai variabel independen adalah 0, sehingga nilai variabel dependen sebesar nilai konstanta.
3. Koefisien regresi setiap variabel independen menganggap variabel independen lain nilainya tetap. Sehingga setiap kenaikan 1% variabel independen maka akan meningkatkan variabel dependen sebesar nilai koefisien regresi.

4. Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Ghozali (2005) mengatakan uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen (bebas) secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (terikat).

Dengan alat bantu *SPSS statistic 17.0for windows*, kriteria pengujian adalah sebagai berikut :

- a. Melihat tabel *One-Sample Test*

Melihat nilai t dan nilai sig (2-tailed) untuk mengetahui nilai t hitung dan nilai (sig). Ho diterima jika sig > 0,05 atau Ho ditolak jika sig < 0,05.

5. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Ghozali (2005) mengatakan koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai koefisien determinasi yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum

PT. Mitra Pinasthika Mustika didirikan tahun 1987 sebagai sebuah perusahaan distribusi sepeda motor, dan kini menjadi perusahaan otomotif konsumen lengkap dan terkemuka di Indonesia yang terletak pada Kota Surabaya.

PT. Mitra Pinasthika Mustika adalah perusahaan otomotif konsumen dengan ekosistem terintegrasi yang mencakup empat pilar usaha utama: distribusi dan retail, suku cadang otomotif konsumen, layanan kendaraan bermotor, dan layanan keuangan. Platform usaha terintegrasi kami memungkinkan kami memanfaatkan sinergi dan menawarkan solusi otomotif lengkap yang memungkinkan kami melayani dan tumbuh bersama kebutuhan konsumen.

PT. Mitra Pinasthika Mustika Motor senantiasa melaju dalam memberikan kontribusi pada perkembangan industri otomotif roda dua. Dan tentu saja, setiap jengkal upaya penyempurnaan ini semata-mata hanya karena tuntutan ingin memberi pelayanan yang terbaik kepada masyarakat, khususnya para pelanggan produk Honda.

PT. Mitra Pinasthika Mustika berusaha mengembangkan bisnisnya beberapa kota diseluruh Indonesia termasuk salah satunya di Kota Medan sebagai

Distributor atau Dealer Honda sejak Tahun 2010 yang beralamatkan di Jalan A.H. Nasution No 23A Medan.

2. Visi dan Misi

Untuk mewujudkan keinginan dan harapan menjadi yang terbaik, MPM Motor bergerak dalam kerangka visi dan misi yang telah menjadi landasan kuat dalam mengembangkan bisnis perusahaan. Bukan hanya semata-mata berorientasi pada bisnis tapi MPM Motor bertekad menjadi perusahaan yang berkontribusi aktif dalam Corporate Social Responsibilities demi membangun budaya masyarakat Indonesia yang lebih baik.

Misi

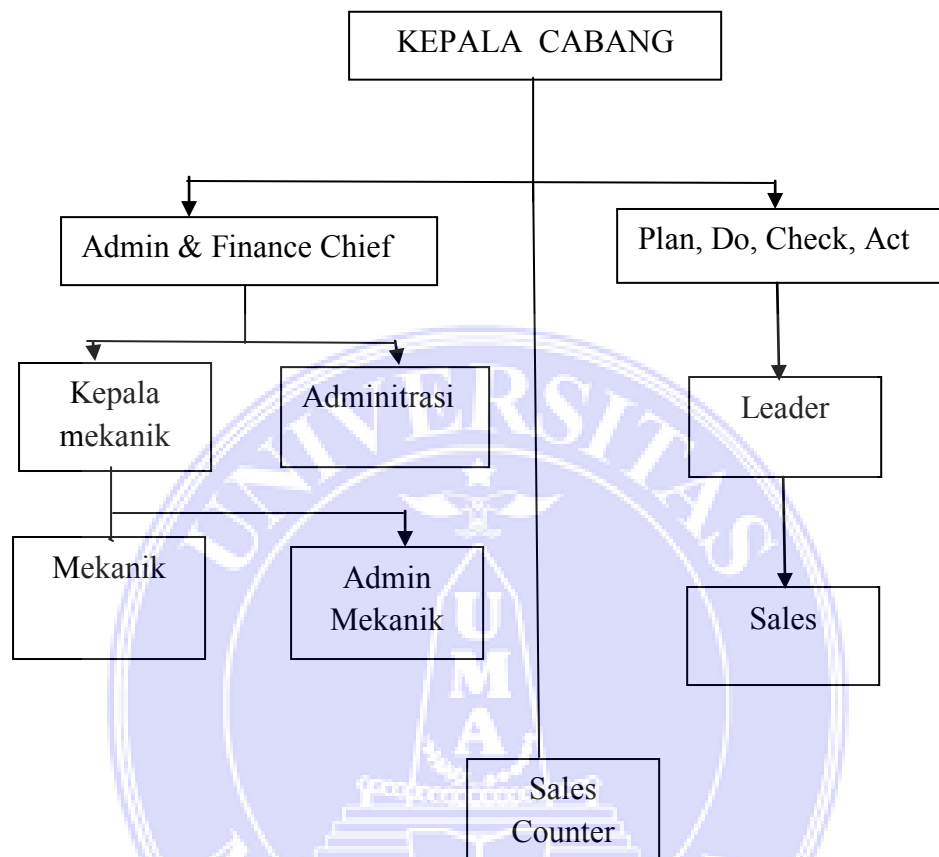
Menyediakan produk serta jasa transportasi yang berkualitas tinggi serta pelayanan terbaik demi kepuasan konsumen serta memberikan imbal hasil yang berkesinambungan pada para pemangku kepentingan melalui kapabilitas yang sinergis serta tim yang penuh antusias di setiap lini bisnis.

Visi

Menjadi perusahaan konsumen otomotif terkemuka yang dikenal sebagai penyedia produk dan jasa dengan reputasi ternama.

3. Struktur Organisasi

STRUKTUR ORGANISASI PT. Mitra Pinasthika Mustika Cabang Medan



Sumber : PT. Mitra Pinasthika Mustika Cabang Medan, 2016

Fungsi Kerja

1. Kepala Cabang

- a. Memimpin dan mengelola kegiatan usaha/bisnis perusahaan di cabang.
- b. Mendapatkan marketshare sesuai target cabang yang ditetapkan (goal).
- c. Mengelola AR dengan baik agar resiko bisnis dapat ditekan sekecil mungkin.
- d. Membangun nama baik kantor cabang dengan image yang positif.

- e. Mengupayakan pertumbuhan dan perkembangan cabang dari waktu ke waktu baik secara volume maupun kualitas.

2. AFC

- a. Melakukan pengaturan keuangan perusahaan
- b. Melakukan penginputan semua transaksi keuangan ke dalam program
- c. Melakukan transaksi keuangan perusahaan
- d. Melakukan pembayaran kepada supplier
- e. Berhubungan dengan pihak internal maupun eksternal terkait dengan aktivitas keuangan perusahaan
- f. Melakukan penagihan kepada customer
- g. Mengontrol aktivitas keuangan / transaksi keuangan perusahaan
- h. Membuat laporan mengenai aktivitas keuangan perusahaan
- i. Menerima dokumen dari vendor internal maupun external
- j. Melakukan verifikasi terhadap keabsahan dokumen
- k. Entry SAP
- l. Melakukan Evaluasi budget
- m. Membuat laporan manajemen kepada induk perusahaan
- n. Melakukan accrue pendapatan dan beban pada akun-akun tertentu
- o. Menyiapkan dokumen penagihan invoice/kuitansi tagihan beserta kelengkapannya
- p. Melakukan rekonsiliasi dengan unit lain

3. PDCA

- a. Memonitoring surat keluar dan surat masuk
- b. Membuat laporan bulanan maupun mingguan.
- c. Menyiapkan data-data sesuai dengan kebutuhan divis

4. Kepala Mekanik

- a. Bertanggung jawab kepada pemilik bengkel atas hasil yang diperoleh
- b. Mengawasi jalannya bengkel baik dari segi manajemen maupun dari segi kualitas mekanik
- c. Terjun langsung ke lapangan ketika terjadi ketidakpuasan kepada konsumen

5. Administrasi

- a. Orang yang mengawasi fungsi staf sehari-harinya dan memastikan produktivitas dengan pemeriksaan kualitas kerja.
- b. Pegawai administrasi perkantoran harus melakukan wawancara kerja dan terkadang memilih kandidat dan kemudian melatihnya jika diperlukan untuk memastikan semua pekerjaan sesuai dengan standar, aturan dan peraturan lembaga.
- c. Pegawai administrasi perkantoran membantu dan mendukung karyawan baru dengan mendidik dan melatih karyawan baru dan juga memberikannya sebuah ide mengenai tanggung jawab khususnya dan juga berkomunikasi dengan syarat dan kondisi kerja. Pada dasarnya membantu mereka sepenuhnya untuk mengenalkan karyawan baru pada institusi.

- d. Pegawai administrasi perkantoran harus mengelola dan mengatur penggajian dan kemudian akan memastikan keakuratan, waktu dan efisiensi distribusi penggajian karyawan.
- e. Pegawai administrasi perkantoran harus melakukan penilaian dan evaluasi secara terus menerus mengenai kinerja kerja staf dan membantu dalam proses promosinya.

6. Mekanik

- a. Merawat dan memperbaiki sepeda motor konsumen yang masuk ke bengkel
- b. Memberikan kualitas terbaik dalam melakukan service motor
- c. Memberikan penjelasan kepada konsumen tentang kerusakan-kerusakan yang terjadi pada sepeda motor konsumen

7. Admin mekanik

- a. Menyambut konsumen yang datang ke bengkel dan membuat WO (Work Order)
- b. Mencatat keluhan-keluhan yang ada pada sepeda motor konsumen
- c. Memberikan informasi kepada konsumen mengenai harga service dan harga sparepart
- d. Membuat nota penjualan dan pembelian setiap terjadi transaksi
- e. Mencatat data pelanggan
- f. Mencatat barang yang masuk dan keluar

- g. Membuat laporan pembelian, persediaan barang, dan melaporkannya kepada kepala mekanik
- h. Mengawasi sisa barang yang ada dan segera melakukan penyetokan sehingga tidak terjadi keterlambatan persediaan barang

8. Leader

- a. Membuat schedule kegiatan atau jadwal kegiatan pekerjaan.
- b. Memonitor atau memantau progress pekerjaan yang dilakukan tenaga ahli.
- c. Bertanggung jawab dalam melaksanakan supervisi langsung dan tidak langsung kepada semua karyawan yang berada di bawah tanggung jawabnya, antara lain memberikan pelatihan kepada karyawan agar dapat mencapai tingkat batas minimum kemampuan yang diperlukan bagi timnya dan dapat menerapkan sikap disiplin kepada karyawan sesuai dengan peraturan yang berlaku di perusahaan.
- d. Bertanggung jawab dalam melaksanakan koordinasi dalam membina kerja sama team yang solid.
- e. Bertanggung jawab dalam mencapai suatu target pekerjaan yang telah ditetapkan dan sesuai dengan aturan.
- f. Mengkoordinir seluruh aktifitas Tim dalam mengelola seluruh kegiatan baik dilapangan maupun dikantor.
- g. Bertanggung jawab terhadap Pemberi Pekerjaan yang berkaitan terhadap kegiatan tim pelaksana pekerjaan.

- h. Membimbing dan Mengarahkan anggota team dalam mempersiapkan semua laporan yang diperlukan.
- i. Melakukan pengecekan hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan.
- j. Melaksanakan presentasi dengan direksi pekerjaan dan instansi terkait.

9. Sales

- a. Melakukan penjualan
- b. Membuat lembar harian kerja
- c. Membuat laporan data base

B. Penyajian data Responden

Data yang diperoleh selama penelitian yang berlangsung Pada. PT. Mitra Pinasthika Mustika Cabang Medan Data-data tersebut akan disajikan dalam bentuk analisis data dengan jumlah sampel sebanyak 40 orang responden. Setelah angket disebar, diolah dan diisi oleh responden, maka penulis mentabulasikan data dari setiap pertanyaan dengan hasil sebagai berikut :

Tabel IV.1

Jenis Kelamin Responden

No.	Jenis Kelamin	N	%
1.	Laki – laki	34	82,5
2.	Perempuan	6	17,5
Jumlah		40	100

Sumber : Hasil Olahan Data Responden

Berdasarkan data dari tabel IV.1 terlihat bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 34 responden atau 82,5%, sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan adalah sebanyak 6 orang. Berdasarkan data di atas mayoritas karyawan Pada PT. Mitra Pinasthika Mustika Cabang Medan berjenis kelamin laki-laki. Dimana jumlah laki laki tersebut merupakan karyawan bagian marketing dan mekanik.

Tabel IV.2
Usia Responden

No.	Usia	N	%
1.	20 – 30 tahun	25	62,5
2.	31 – 40 tahun	15	37,5
Jumlah		40	100,0

Sumber : Hasil Olahan Data Responden

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa 62,5% usia responden paling banyak berusia diantara 20 – 30 tahun dimana pada usia ini adalah usia produktif dalam bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa PT. Mitra Pinasthika Mustika Cabang Medan memiliki karyawan dengan usia produktif untuk bekerja termasuk didalamnya sebagian Administrasi dan marketing. Sedangkan usia di 31-40 adalah terdapat pada marketing.

Tabel IV.3
Pendidikan Responden

No.	Pendidikan	N	%
1.	SLTA	20	50
3.	Diploma (D3)	10	25
4.	Strata – 1 (S1)	10	25
Jumlah		40	100,0

Sumber : Hasil Olahan Data Responden

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa mayoritas pendidikan terakhir responden adalah tamatan SLTA sampai dengan S1, dimana responden dengan tamatan SMA 50%. (dimana yang 20 orang merupakan tenaga marketing yang paling mendominasi). Tamatan D3 25% dan yang S1 memiliki sebesar 25%

C. Penyajian Data Angket Responden

a. Distribusi Pendapat Responden Mengenai Variabel kepemimpinan Transformasional (X_1)

Tabel IV.4
Pemimpin Mendahulukan Kepentingan Perusahaan Dan Kepentingan Orang Lain Dari Kepentingan Diri Sendiri

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	1	2,5	2,5	2,5
4,00	25	62,5	62,5	65,0
5,00	14	35,0	35,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Penelitian 2016

Tabel diatas dapat diketahui : bahwa 14 orang yang menyatakan sangat setuju memiliki persentase 35,0%. 25 orang responden yang menyatakan setuju memiliki persentase 62,5%. Sehingga dapat disimpulkan pemimpin

mendahulukan kepentingan perusahaan dan kepentingan para karyawan dari pada kepentingan diri sendiri.

Tabel IV.5
Pemimpin Mampu Menimbulkan Dan Memberikan Inspirasi
Pada Karyawan, Antara Lain Dengan Menentukan Standar-
Standar Kinerja Yang Tinggi Sehingga Pencapaian
Target Penjualan Bisa Tercapai.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	1	2,5	2,5	2,5
4,00	25	62,5	62,5	65,0
5,00	14	35,0	35,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Penelitian 2016

Tabel diatas dapat diketahui : bahwa 14 orang yang menyatakan sangat setuju memiliki persentase 35,0%. 25 orang responden yang menyatakan setuju dengan persentase 62,5%. Sehingga dapat disimpulkan Pemimpin Mampu Menimbulkan Dan Memberikan Inspirasi Pada Karyawan dengan ketentuan ketntuan Standar Kinerja Yang Tinggi Sehingga Pencapaian Target Penjualan Bisa Tercapai.

Tabel IV.6
Pimpinanan Selalu Metuntut Karywan Untuk Selalu Mampu
Melakukan Inisiatif Berupa Pelayananapa
Yang Diinginkan Konsumen

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	3	7,5	7,5	7,5
4,00	23	57,5	57,5	65,0
5,00	14	35,0	35,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Penelitian 2016

Tabel diatas dapat diketahui : bahwa 14 orang yang menyatakan sangat setuju memiliki persentase 35,0%. 25 orang responden yang menyatakan setuju dengan persentase 62,5%. Sehingga dapat disimpulkan pimpinan selalu menuntut setiap karyawan dalam hal kemampuan mampu berinisiatif dalam hal pelayanan terhadap konsumen.

Tabel IV.7
Pemimpinan Memberikan Nasihat Yang Bermakna, Memberi Pelatihan Yang Diperlukan Dan Bersedia Mendengarkan Pandangan Dan Keluhan Karyawan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	1	2,5	2,5	2,5
4,00	17	42,5	42,5	45,0
5,00	22	55,0	55,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Penelitian 2016

Tabel diatas dapat diketahui : bahwa 22 orang yang menyatakan sangat setuju memiliki persentase 55,0%. 17 orang responden yang menyatakan setuju dengan persentase 42,5%. Sehingga dapat disimpulkan pimpinan dapat memberikan pelatihan terhadap seluruh karyawan khususnya di bidang pelayanan terhadap konsumen.

Tabel IV.8
Pemimpinan Selalu Memperlihatkan Kepercayaan Pada Cita-Cita, Keyakinan, Dan Nilai Hidup

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	6	15,0	15,0	15,0
4,00	20	50,0	50,0	65,0
5,00	14	35,0	35,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Penelitian 2016

Tabel diatas dapat diketahui bahwa 14 orang yang menyatakan sangat setuju memiliki persentase 35,0%. 20 orang responden yang menyatakan setuju dengan persentase 50,0%. Sehingga dapat disimpulkan pimpinan sellau memperlihatkan terhadap karyawan tentang kepercayaan, cita-cita, keyakinan serta nilai nilai dalam hidup.

b. Distribusi Pendapat Responden Mengenai Variabel Motivasi (X₂)

Tabel IV.9
Perusahaan Memberikan Jaminan Perlindungan Kerja
Berupa Jaminan Kesehatan Serta Keamanan
Bekerja Terhadap Karyawan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	2	5,0	5,0	5,0
4,00	25	62,5	62,5	67,5
5,00	13	32,5	32,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Penelitian 2016

Tabel diatas dapat diketahui bahwa 13 orang yang menyatakan sangat setuju memiliki persentase 32,5%. 25 orang responden yang menyatakan setuju dengan persentase 62,5%. Sehingga dapat disimpulkan Perusahaan Memberikan Jaminan Perlindungan Kerja Berupa Jaminan Kesehatan Serta Keamanan.

Tabel IV.10
Perusahaan Memberikan Perlindungan Pada Karyawan
Berupa Keamanan Dalam Bekerja pengantaran uang Kas Ke
Bank, Penyesiaan Tabung Gas Apabila Terjadi Kebakaran,
Penyediaan Alat-Alat Kesehatan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	5	12,5	12,5	12,5
4,00	22	55,0	55,0	67,5
5,00	13	32,5	32,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Penelitian 2016

Tabel diatas dapat diketahui bahwa 13 orang yang menyatakan sangat setuju memiliki persentase 32,5%. 25 orang responden yang menyatakan setuju dengan persentase 62,5%. Sehingga dapat disimpulkan perusahaan memberikan perlindungan pada setiap karyawan yang sudah tetap, serta memberikan jaminan keamanan kerja berupa pengantaran uang perusahaan ke Bank, dan alat alat kesehatan.

Tabel IV.11
Pimpinanan Selalu Memberikan Arahan Agar Sesama
Karyawan Saling Memiliki Rasa Kasih Sayang Dan
Persahabatan Terhadap Karyawan Lainnya

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	1	2,5	2,5	2,5
4,00	29	72,5	72,5	75,0
5,00	10	25,0	25,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Penelitian 2016

Tabel diatas dapat diketahui bahwa 10 orang yang menyatakan sangat setuju memiliki persentase 25,0%. 29 orang responden yang menyatakan setuju dengan

persentase 72,5%. Sehingga dapat disimpulkan hendaknya seluruh karyawan saling memiliki rasa kasih sayang dan kepedulian terhadap karyawan lainnya.

Tabel IV.12
Perusahaan Memberikan Penghargaan Bagi Karyawan
Dalam Hal Pencapaian Target Kinerja Maupun
Target Penjualan Berupa Bingkisan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	2	5,0	5,0	5,0
4,00	18	45,0	45,0	50,0
5,00	20	50,0	50,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Penelitian 2016

Tabel diatas dapat diketahui bahwa 20 orang yang menyatakan sangat setuju memiliki persentase 50,0%. 18 orang responden yang menyatakan setuju dengan persentase 45,0%. Sehingga dapat disimpulkan perusahaan PT. Mitra Pinasthika Mustika Cabang Medan memeberikan penghargaan maupun bingkisan pada karyawan dalam hal pencapaian target kinerja.

Tabel IV.13
Perusahaan Selalu Memberikan Kesempatan Terhadap
Karyawan Dalam Pencapaian Karir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	3	7,5	7,5	7,5
4,00	22	55,0	55,0	62,5
5,00	15	37,5	37,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Penelitian 2016

Tabel diatas dapat diketahui bahwa 15 orang yang menyatakan sangat setuju memiliki persentase 37,5%. 22 orang responden yang menyatakan setuju dengan persentase 55,0%. Sehingga dapat disimpulkan PT.Mitra Pinasthika

Mustika Cabang Medan memberikan kesempatan bagi karyawan khususnya dalam pencapaian karir.

c. Distribusi Pendapat Responden Mengenai Variabel kinerja karyawan (Y)

Tabel IV.14
Karyawan Diharapkan Mampu Menunjukkan Kesetiaannya
Pada Perusahaan Serta Menaati, Melaksanakan Dan
Mengamalkan Dengan Penuh Kesadaran
Dan Tanggung Jawab

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	2	5,0	5,0	5,0
	4,00	25	62,5	62,5	67,5
	5,00	13	32,5	32,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Penelitian 2016

Tabel diatas dapat diketahui bahwa 13 orang yang menyatakan sangat setuju memiliki persentase 32,5%. 25 orang responden yang menyatakan setuju dengan persentase 62,5%. Sehingga dapat disimpulkan setiap karyawan mampu menunjukkan kesetiaannya pada perusahaan serta mampu untuk menaatinya serta penuh dengan tanggung jawab.

Tabel IV. 15
Prestasi kerja Seorang Karyawan Dipengaruhi Oleh
Kecakapan, Keterampilan, Pengalaman, Dan
Kesanggupan Karyawan Dalam Melaksanakan
Tugas Dan Fungsinya

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	5	12,5	12,5	12,5
	4,00	22	55,0	55,0	67,5
	5,00	13	32,5	32,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Penelitian 201

Tabel diatas dapat diketahui bahwa 13 orang yang menyatakan sangat setuju memiliki persentase 32,5%. 22 orang responden yang menyatakan setuju dengan persentase 55,0%. Sehingga dapat disimpulkan suatu prestasi kerja sangat mempengaruhi kecakapan, keterampilan, pengalaman seorang karyawan.

Tabel IV.16
Karyawan Dapat Mematuhi Peraturan -Peraturan Yang Ada Dan Melaksanakan Intruksi Yang Diberikan Oleh Pimpinan Perusahaan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	1	2,5	2,5	2,5
4,00	29	72,5	72,5	75,0
5,00	10	25,0	25,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Penelitian 2016

Tabel diatas dapat diketahui bahwa 10 orang yang menyatakan sangat setuju memiliki persentase 25,0%. 29 orang responden yang menyatakan setuju dengan persentase 72,5%. Sehingga dapat disimpulkan setiap karyawan dapat mematuhi setiap peraturan yang diberikan oleh pihak PT. Mitra Pinasthika Mustika Cabang Medan.

Tabel IV.17
Setiap Karyawan Mampu Berkreativitas Dan Memiliki Potensi Yang Tinggi Dalam Melaksanakan Tugas

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	2	5,0	5,0	5,0
4,00	18	45,0	45,0	50,0
5,00	20	50,0	50,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Penelitian 2016

Tabel diatas dapat diketahui bahwa 20 orang yang menyatakan sangat setuju memiliki persentase 50,0%. 18 orang responden yang menyatakan setuju

dengan persentase 45,0%. Sehingga dapat disimpulkan setiap karyawan memiliki potensi yang tinggi dalam melaksanakan tugas.

Tabel IV.18
Karyawan Mampu Menciptakan Suasana Kerja Yang Baik
Seperti Saling Bekerjasama Dengan Unit Lainnya

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	3	7,5	7,5	7,5
4,00	22	55,0	55,0	62,5
5,00	15	37,5	37,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Penelitian 2016

Tabel diatas dapat diketahui bahwa 15 orang yang menyatakan sangat setuju memiliki persentase 37,5%. 22 orang responden yang menyatakan setuju dengan persentase 55,0%. Sehingga dapat disimpulkan hendaknya seluruh karyawan mampu menciptakan kerja sama yang baik.

Tabel IV.19
Kecakapan Seorang Karyawan Sangat Diperlukan
Dalam Hal Melaksanakan Tugas
Yang Diberikan Perusahaan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	2	5,0	5,0	5,0
4,00	25	62,5	62,5	67,5
5,00	13	32,5	32,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Penelitian 2016

Tabel diatas dapat diketahui bahwa 13 orang yang menyatakan sangat setuju memiliki persentase 32,5%. 25 orang responden yang menyatakan setuju dengan persentase 62,5%. Sehingga dapat disimpulkan kecakapan setiap karyawan sangat diperlukan dalam hal pelaksanaan tugas.

Tabel IV. 20
Seorang Karyawan Harus Mampu Memberikan Suatu
Tanggung Jawab Yang Diberikan Oleh Perusahaan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	5	12,5	12,5	12,5
4,00	22	55,0	55,0	67,5
5,00	13	32,5	32,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Penelitian 2016

Tabel diatas dapat diketahui bahwa 13 orang yang menyatakan sangat setuju memiliki persentase 32,5%. 22 orang responden yang menyatakan setuju dengan persentase 55,0%. Sehingga dapat disimpulkan setiap karyawan memiliki rasa tanggung jawab yang diberikan oleh PT. Mitra Pinasthika Mustika Cabang Medan.

D. Pembahasan

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Kualitas hasil penelitian yang baik sudah semestinya diperoleh jika rangkaian penelitian dilakukan dengan baik. Perencanaan yang matang, dengan alat penelitian seperti daftar pertanyaan yang digunakan harus dalam kondisi baik. Valid artinya data-data yang diperoleh dengan penggunaan instrumen penelitian dapat menjawab tujuan penelitian. Reliabel artinya data yang diperoleh konsisten atau stabil. Agar data yang diperoleh valid dan reliabel maka dilakukan uji validitas dan reliabilitas.

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan program *SPSS 17.00* dengan kriteria sebagai berikut :

- 1). Jika r_{hitung} positif atau $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir pertanyaan tersebut valid.
- 2). Jika r_{hitung} positif atau $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir pertanyaan tersebut tidak valid.
- 3). Nilai r_{hitung} dapat dilihat pada kolom *Squared Multiple Correlation*.

Penyebaran kuesioner khusus dalam uji validitas dan reliabilitas diberikan kepada 40 orang responden, dimana untuk menentukan nilai t_{tabel} dilihat dari $n - 2$, (40-2). Nilai r_{tabel} dengan ketentuan $df = \text{jumlah kasus} = 38$ dan tingkat signifikansi sebesar 5%, angka yang diperoleh = 0,320

Tabel IV.21
Validitas Butir Pernyataan

Butir Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
P1	,420	0,320	Valid
P2	,649	0,320	Valid
P3	,385	0,320	Valid
P4	,488	0,320	Valid
P5	,252	0,320	Tidak Valid
P6	,425	0,320	Valid
P7	,684	0,320	Valid
P8	,385	0,320	Valid
P9	,300	0,320	Tidak Valid
P10	,558	0,320	Valid
P11	,425	0,320	Valid
P12	,684	0,320	Valid
P13	,385	0,320	Valid
P14	,300	0,320	Tidak Valid
P15	,558	0,320	Valid
P16	,425	0,320	Valid
P17	,687	0,320	Valid

Sumber: Pengolahan SPSS (2016)

Squared Multiple Correlation menunjukkan korelasi antara skor item dengan skor total item yang dapat digunakan untuk menguji validitas instrumen. Untuk mengetahui validitas pada setiap pertanyaan, maka nilai pada kolom *Squared Multiple Correlation* yang merupakan nilai r_{hitung} dibandingkan dengan r_{tabel} . Adapun pada $\alpha = 0,05$ dengan derajat bebas $df = 38$, sehingga $(0,05:38)$, diperoleh r_{tabel} adalah 0,320. Tabel di atas menunjukkan bahwa hanya 14 butir pernyataan dinyatakan valid, dan 3 butir pernyataan tidak valid. Berdasarkan data tersebut maka dapat disimpulkan bahwa 14 butir pernyataan tersebut layak untuk digunakan sebagai instrumen penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas 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 itu dikelompok ke dalam lima kelas dengan rentang yang sama, maka ukuran kemantapan alpha dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- a. Nilai alpha Cronbach 0,00 s.d. 0,20, berarti kurang reliabel
- b. Nilai alpha Cronbach 0,21 s.d. 0,40, berarti agak reliabel
- c. Nilai alpha Cronbach 0,41 s.d. 0,60, berarti cukup reliabel

- d. Nilai alpha Cronbach 0,61 s.d. 0,80, berarti reliabel
- e. Nilai alpha Cronbach 0,81 s.d. 1,00, berarti sangat reliabel

Tabel IV.21
Reliabilitas Variabel

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,856	,856	17

Sumber: Pengolahan SPSS (2016)

Berdasarkan keterangan di atas hasil perhitungan uji reliabilitas dengan menggunakan SPSS versi 17 menunjukkan bahwa reliabilitas diperoleh 0,856 dan mempunyai nilai kemantapan alpha yang berada di nilai 85,6 maka alpha cronbach's 0,61 s.d 80 yang berarti data di atas berarti reliabel.

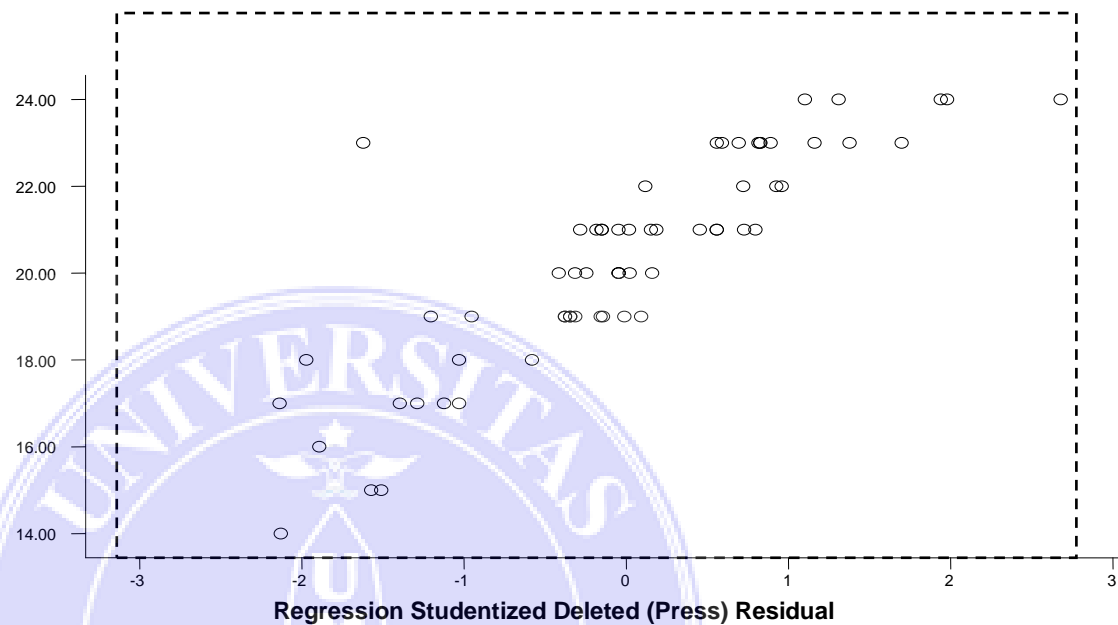
2. Uji Asumsi Klasik

Syarat asumsi klasik yang harus dipenuhi model regresi berganda sebelum data tersebut dianalisis adalah sebagai berikut :

- Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah sebuah grup mempunyai varians yang sama di antara anggota grup tersebut. Artinya, jika varians variabel *independent* adalah konstan (sama) untuk setiap nilai tertentu variabel independen disebut homoskedastisitas.

Tabel 22
Scatterplot
Dependent Variable: Kinerja Karyawan



Sumber : Hasil Penelitian 2016

Berdasarkan output scatterplot diatas terlihat bahwa titik titik diatas menyebar dan membentuk pola yang jelas dan teratur pada grafik scatterplot maka Heteroskedastisitas mempunyai taraf signifikan yang cukup tinggi yang dilihat dari hasil kusioner dari responden.

3. Analisis Regresi Berganda

Hasil perhitungan koefisien yang digunakan untuk mengadakan prediksi nilai dari variabel terikat yaitu Kinerja karyawan pada PT. Mitra Pinasthika Mustika Cabang Medan (Y) dengan ikut memperhitungkan nilai-nilai variabel bebas, yaitu kepemimpinan transformasional dan motivasi(X). Pengolahan data

akan dilakukan dengan menggunakan alat bantu aplikasi *Software SPSS 17.00 for Windows*.

Tabel IV.23
Regresi Linear Berganda
Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t		Sig.
		B	Std. Error	Beta	Lower Bound	Upper Bound	
1	Kinerja karyawan	17,216	4,378		4,882		,000
	Kepemimpinan transformasional	,877	,044	,008	3,153		,003
	Motivasi	1,341	,070	,965	9,076		,000

a Dependent Variable: Kinerja karyawan

Coefficients diperoleh adalah : $Y = 17,216 + 0,877X_1 + 1,341X_2$

Variabel Y (kinerja karyawan) menghasilkan nilai konstanta sebesar 17,216 dengan standar error 4,378 sehingga kinerja karyawan menghasilkan sebesar 4,882 dengan upper bound habis dibagi Nol. Variabel X_1 menghasilkan nilai konstanta sebesar 0,877 dengan standar error 0,44 sehingga kepemimpinan transformasional menghasilkan sebesar 3,153 dengan upper bound habis dibagi Nol sehingga hasil sisa sebesar 0,03. Variabel X_2 menghasilkan nilai konstanta sebesar 1,341 dengan standar error 0,70 sehingga motivasi kerja menghasilkan sebesar 9,076 dengan upper bound habis dibagi Nol.

4. Uji t

Uji signifikansi koefisien korelasi dimaksud untuk menguji hubungan variabel bebas dan variabel terikat yang di temukan berlaku untuk semua populasi, maka perlu di uji signifikansinya (Sugiyono, 2012:18).

Tabel IV.23
Uji t
 Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t		Sig.
		B	Std. Error	Beta	Lower Bound	Upper Bound	
1	Kinerja karyawan	17,216	4,378		4,882		,000
	Kepemimpinan transformasional	,877	,044	,008	3,153		,003
	Motivasi	1,341	,070	,965	9,076		,000

Dependent Variable: kepemimpinan transformasional, motivasi

1. Variabel kepemimpinan transformasional diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,153 > 2,021$) sehingga dapat disimpulkan kepemimpinan transformasional secara simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Pinasthika Mustika Cabang Medan .
2. Variabel Motivasi diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($9,076 > 2,021$) sehingga dapat disimpulkan motivasi secara simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Pinasthika Mustika Cabang Medan .
3. Variabel kinerja karyawan diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,882 > 2,021$) sehingga dapat disimpulkan kinerja karyawan secara simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan pada PT. Mitra Pinasthika Mustika Cabang Medan .

5. Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk melihat seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat maka digunakan koefisien determinasi. Untuk menghitung koefisien

determinasi dengan cara mengkuadratkan koefisien korelasi yang ditemukan (Sugiono,2012:185). Jadi Koefisien determinasinya adalah:

Tabel IV.24
Koefisien Determinasi
Model Summary(a)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,438 ^a	,525	,921	,438

a Predictors: (Constant), Kinerja karyawan

b Dependent Variable: kepemimpinan transformasional dan motivasi

Sumber : Data Olahan 2016

Koefisien determinasi pada penelitian ini R Square (nilai yang dihasilkan dari variabel) adalah 0,525. Ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan motivasi sebagai variabel bebas dapat menjelaskan kinerja karyawan sebagai variabel terikat sebesar 52,5% pada PT. Mitra Pinasthika Mustika Cabang Medan, sehingga, dengan adanya diberikan kepemimpinan transformasional dan motivasi pada karyawan sehingga kinerja karyawan dapat meningkat. Sedangkan sisanya sebesar nilai R (nilai jumlah sisa dari variabel) adalah 43,8% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

6. Pembahasan

1. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja pada PT Mitra Phinasthika Mustika Cabang Medan.

kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Phinasthika Mustika Cabang Medan dengan nilai

uji t sebesar 3,153, dengan taraf signifikan 5% maka kepemimpinan transformasional berjalan baik dan mampu diikuti oleh karyawan setiap apa kebijakan yang disampaikan oleh pimpinan perusahaan. Mengacu pada hasil penelitian yang didukung serta sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Anikmah, Universitas Sumatera Utara, Hasil penelitian diperoleh terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Bank Perkeriditan Raknyat Medan. Hal ini terbukti dari hasil uji t memperoleh t-hitung sebesar 4,223 diterima taraf signifikansi 5% diterima. Artinya semakin baik kepemimpinan transformasional yang dijalankan, maka kinerja karyawannya akan meningkat.

- 2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mitra Pinasthika Mustika Cabang Medan** bahwa dalam hal Motivasi yang diberikan oleh seorang Kepala Cabang selaku Pimpinan yang dipercayakan oleh perusahaan. Maka, motivasi tersebut berupa terdapatnya jaminan perlindungan bagi karyawan baik itu kesejahteraan maupun kesehatan, saling memberikan rasa kasih sayang sesama rekan kerja, memberikan penghargaan, hanya saja perusahaan maupun seorang kepala cabang atau pimpinan kurang mampu memberikan kesempatan dalam pencapaian karir setiap karyawan. Dimana hasil penelitian yang dihasilkan dengan nilai koefisien sebesar 52,5 sehingga dapat dikatakan signifikan yang terlihat dari nilai uji t sebesar 9,076 sehingga motivasi yang dijalankan maupun yang diberikan oleh pimpinan

terlaksana dengan baik walaupun ada salah satu item pada uji validitas bahwa pernyataan tersebut tidak valid sehingga masih ada kekurangan dalam hal pemberian motivasi pada karyawan.

3. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mitra Pinasthika Mustika Cabang Medan

Berdasarkan hasil pengujian uji t yang telah dilakukan mengindikasikan bahwa terdapat pengaruh antara variabel independent (kepemimpinan transformasional (X1) dan Motivasi (X2) Terhadap variabel dependen Kinerja karyawan (Y) dimana untuk variabel kepemimpinan transformasional $3,153 > 2,0$ dengan taraf signifikan pada 5%. Dengan demikian hipotesis H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga disimpulkan pengaruh kepemimpinan transformasional secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Pinasthika Mustika Cabang Medan

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah disajikan, maka penulis akan mencoba untuk menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Y (Kinerja karyawan) menghasilkan nilai konstanta seesar 17,216 dengan standar error 4,378 sehingga kinerja karyawan menghasilkan sebesar 4,882 dengan upper bound habis dibagi Nol sehingga hasil sisa sebesar 0,03.
2. Variabel kepemimpinan transformasional diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (4,882 > 2,021) sehingga dapat disimpulkan kepemimpinan transformasional secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Pinasthika Mustika Cabang Medan . Variabel Motivasi diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (3,153 > 2,021) sehingga dapat disimpulkan motivasi secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Pinasthika Mustika Cabang Medan. Variabel kinerja karyawan diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (4,882 > 2,021) sehingga dapat disimpulkan kinerja karyawan secara simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan pada PT. Mitra Pinasthika Mustika Cabang Medan .
3. Koefisien determinasi pada penelitian ini adalah 0,438. Ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan motivasi sebagai variabel bebas

dapat menjelaskan kinerja karyawan sebagai variabel terikat sebesar 43,8% pada PT. Mitra Pinasthika Mustika Cabang Medan, sehingga, dengan adanya diberikan kepemimpinan transformasional dan motivasi pada karyawan sehingga kinerja karyawan dapat meningkat.

B. Saran

Dibawah ini terdapat beberapa saran yang diberikan penulis sehubungan dengan masalah yang dibahas dalam skripsi ini yaitu :

1. Untuk kemajuan perusahaan hendaknya karyawan berperan aktif dalam memberikan saran, ide atau gagasan yang membangun, dengan begitu akan meningkatkan kinerja karyawan dan perusahaan.
2. Karyawan hendaknya dapat meningkatkan kuantitas kerjanya guna meningkatkan kinerja karyawan dan perusahaan.
3. Pemimpin hendaknya lebih dapat berpartisipasi aktif dalam setiap kegiatan atau pekerjaan kelompok, sehingga pemimpin dapat menjadi contoh bagi karyawan, menjadi motivator yang selalu dapat memberikan semangat dan arahan kepada para karyawan dalam setiap pekerjaan yang dilaksanakan secara berkelompok.