

PENGARUH GAYA
KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN M3 VISION
MALANG

by Cek Turnitin

Submission date: 28-Mar-2024 01:19PM (UTC+0530)

Submission ID: 2333605407

File name: Sinta_3.pdf (1.31M)

Word count: 4879

Character count: 30247

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN M3 VISION MALANG

Roni Angger Aditama¹; Yudhi Anggoro²; Tasnim Nikmatullah Realita³
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indocakti Malang^{1,2,3}
Email : roniaditama@gmail.com¹; ihduy2000@gmail.com²;
tasnimnikmatullah3876@gmail.com³

ABSTRAK

Karyawan merupakan asset yang dimiliki oleh sebuah organisasi, pengelolaan organisasi yang baik dan benar melalui gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja akan berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Sebagaimana penelitian yang telah dilakukan dengan judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan". Dengan dimensi gaya kepemimpinan transformasional mencakup, *Inspirational Motivation, Idealized Influence, Individualized Consideration, Intellectual Simulation*, dimensi motivasi kerja mencakup, *Need for Achievement, Need for Power, Need for Affiliation*, dan dimensi kinerja karyawan meliputi, *Quantity, Quality, Cost Effectiveness, Timeliness, Interpersonal Impact, Need for Supervision*. Jenis penelitian ini ialah eksplanatori yang bersifat asosiatif dengan menggunakan 33 sampel karyawan M3 Vision Malang. Metode pengambilan data dengan observasi, interview, dan kuesioner, serta telah diuji validitas dan reliabilitas terhadap 41 butir pertanyaan dengan hasil valid (r hitung > r tabel 0,334) dan reliabel (Cronbach Alpha dengan koefisien ≥ 0.6). Untuk berikutnya, diadakan serangkaian proses analisis dengan metode analisis linier regresi berganda diperoleh hasil persamaan $Y = 7,342 + 0,112 X_1 + 1,638 X_2 + e$, uji asumsi klasik, uji heteroskedastisitas, uji normalitas, uji T partial, uji F simultan, uji multikolinieritas, dan Koefisien Determinasi (R^2), dimana proses pengolahan data mempergunakan software IBM SPSS version 25 dan diperoleh hasil terdapat pengaruh secara signifikan antara variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan Transformasional; Motivasi Kerja; Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Employees are assets of an organization. It is believed that effective proper organizational management which involves transformational leadership and work motivation will have a positive impact on employee performance. According to the research that has been conducted with the title "The Effect of Transformational Leadership Style and Work Motivation on Employee Performance", the dimensions of transformational leadership include *Idealized Influence, Intellectual Simulation, Inspirational Motivation, Individualized Consideration*. Meanwhile, the dimensions of work motivation include *Need for Power, Need for Achievement, Need for Affiliation*; and the dimensions of employee performance include *Quantity, Quality, Cost Effectiveness, Timeliness, Interpersonal Impact, Need for Supervision*. The type of this research is explanatory associative research utilizing 33 samples of M3 Vision Malang employees. The data collection method was carried out by interviews, observation, and

questionnaires. Furthermore, the validity and reliability tests were carried out on 41 questions with valid results ($r_{count} > r_{table} 0.334$) and reliable (Cronbach Alpha with a coefficient ≥ 0.6). In addition, the analysis process with the multiple regression linear analysis method formed equation $Y = 7,346 + 0,112 X_1 + 1,638 X_2 + e$, multicollinearity test, classical assumption test, normality test, simultaneous T-test, heteroscedasticity test, partial T-test, and coefficient of determination (R^2), where data processing employs the IBM SPSS software version 25 and the results obtained a significant effect between the variables of transformational leadership style and work motivation on employee performance.

Keywords : Transformational Leadership Style; Work Motivation; Employee Performance

PENDAHULUAN

Keberhasilan sebuah organisasi dalam mewujudkan visi, misi, dan tujuan dipengaruhi oleh produktifitas dari sumberdaya manusianya. Sebagaimana diketahui bersama bahwa karyawan sebagai sebuah asset berharga yang organisasi miliki. Agar organisasi tetap konsisten mencapai tujuan di masa mendatang, maka dibutuhkan motivasi dan kinerja yang maksimal dari seluruh karyawan.

Hal yang bisa meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan yaitu terciptanya hubungan baik antara pemimpin dan karyawan melalui serangkaian proses kepemimpinan yang terintegrasi. Jangan karena adanya sistem hierarki organisasi yang memposisikan adanya atasan dan bawahan, lalu mengakibatkan munculnya kesenjangan hubungan antara pemimpin dan karyawan. Tidak dapat dipungkiri dalam prakteknya terkadang seorang pemimpin hanya bisa memberikan perintah tanpa disertai bagaimana cara mengimplementasikannya sehingga menimbulkan prasangka negatif dari para karyawannya. Oleh karena itu, dalam hal ini sudah sepatutnya seorang pemimpin mampu mempengaruhi, mengikutsertakan, dan menyatukan karyawan dalam kerangka kebersamaan sehingga tercipta situasi dan kondisi yang harmonis di dalam organisasi.

Organisasi membutuhkan seorang pemimpin yang bisa mengayomi karyawannya dengan merujuk pada upaya tersampainya visi, misi, dan tujuan organisasi kepada seluruh jajaran karyawan. Selain itu juga, pemimpin yang bisa melakukan perubahan (transformatif) menjadi motor penggerak dengan meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan atas kondisi lingkungan internal maupun eksternal organisasi, agar tetap bisa bertahan dalam kancah persaingan industri telekomunikasi saat ini. Pentingnya gaya kepemimpinan transformatif dikemukakan

oleh Yukl (2010) dalam Indra Haris (2015) disampaikan bahwa motivasi dan kinerja pengikutnya lebih ditingkatkan oleh kepemimpinan transformasional.

Motivasi kerja akan menjadi faktor yang amat penting pada usaha memaksimalkan kinerja karyawan. Mangkunegara (2009) dalam Indra Haris (2015) menjelaskan bahwa motivasi yaitu sebuah dorongan keperluan dalam diri pekerja yang harus terpenuhi supaya pekerja tersebut bisa beradaptasi dengan lingkungannya. Dan karenanya seorang pemimpin dituntut harus memiliki kemampuan untuk dapat memberikan motivasi bagi para karyawannya. Siagian (2002) dalam Bryan Johanes Tampi (2014) menyampaikan bahwa pada kehidupan berorganisasi, salah satunya kehidupan berkarya untuk berorganisasi, pemimpin yang tiap hari berinteraksi dengan karyawan di lingkungan kerja menjadi faktor pendorong mutlak yang memberi perhatian serius dari pemimpinnya. Selain itu dapat pula dipahami bahwa menurut Zulkarnaen dan Fitriani (2018:49) motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak pada hakekatnya ada secara internal dan eksternal yang dapat positif atau negatif untuk mengarahkannya sangat bergantung kepada ketangguhan sang manajer.

Berdasarkan pada penjelasan di atas adalah alasan yang melatarbelakangi peneliti untuk memilih judul penelitian “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan” dengan melakukan observasi di kantor Penyedia Jasa Layanan TV dan Internet M3 Vision Malang.

TINJAUAN PUSTAKA

Gaya Kepemimpinan Transformasional

Gaya ini ialah dimana seorang pemimpin cenderung mengeyampingkan kepentingan pribadinya dengan memberikan inspirasi kepada pengikutnya dan kemampuan dalam mempengaruhi untuk melakukan perubahan terbaik dalam rangka mencapai tujuan (Yukl:2010).

Prinsip dasar seorang pemimpin dengan gaya kepemimpinan transformasional diantaranya ialah:

- 1)Menyusun visi dan misi dengan baik dan jelas sehingga akan memudahkan karyawan untuk memahaminya.
- 2)Dapat menyampaikan visi dan misi yang telah disusun pada seluruh level karyawan di organisasi.

- 3) Membangun nilai-nilai, baik moral dan spiritual atau budaya organisasi (*corporate culture*) yang positif dan dapat meningkatkan semangat serta produktifitas kinerja karyawan.
- 4) Menjalinkan hubungan baik antara pemimpin dengan seluruh level tingkatan karyawan dan lini departemen.
- 5) Memberikan apresiasi berupa *reward* terhadap prestasi dan bimbingan atau *problem solving* terhadap kesalahan ataupun kekeliruan yang dilakukan oleh pengikutnya.
- 6) Mampu memberi contoh praktis dan sederhana sehingga dapat menumbuhkan motivasi dan semangat kerja karyawannya.
- 7) Memberikan kesempatan bagi pengikutnya untuk mengambil keputusan atau memberikan kewenangan.

Adapun menurut Ki Hajar Dewantoro disampaikan oleh Roni Angger Aditama (2020) bahwa seorang pemimpin perlu memiliki 3 prinsip atau falsafah dasar dalam menjalankan organisasi yaitu:

- 1) “Ing Ngarso Sung Tulodho” yang maknanya bahwa seorang pemimpin harus bisa, melalui tindakan dan sikap nya, menjadikan dirinya sebagai panutan atau contoh untuk para pengikutnya.
- 2) “Ing Madyo Mangun Karso” yang maknanya bahwa seorang pemimpin ditengah-tengah para pengikutnya, dapat menumbuhkembangkan semangat dan motivasi untuk mencapai tujuan.
- 3) “Tut Wuri Handayani” yang maknanya bahwa seorang pemimpin sekiranya dapat menjadi bagian dari solusi permasalahan yang dihadapi pengikutnya dengan penuh rasa tanggungjawab.

Prinsip dasar yang disampaikan Ki Hajar Dewantoro di atas memiliki kemiripan dengan unsur-unsur dalam gaya kepemimpinan transformasional menurut Bass (1985) diantaranya adalah:

- 1) *Idealized Influence (Charisma)*, adalah kharisma yang dimiliki seorang pemimpin untuk mempengaruhi pengikutnya dengan melakukan apa yang dicontohkan oleh pemimpinnya, hal ini efektif karena pemimpin memberikan contoh konkret untuk bisa menggerakkan pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan. Konsep ini memiliki kemiripan dengan prinsip “Ing Ngarso Sung Tulodho”.

2) *Inspirational Motivation*, adalah pemimpin dapat memberikan dorongan atau semangat motivasi kepada pengikutnya. Konsep ini memiliki kemiripan dengan “Ing Madyo Mangun Karso”.

3) *Intellectual Simulation*, adalah pemimpin selalu menanamkan metode atau cara baru dalam menyelesaikan permasalahan dan seorang pemimpin akan selalu hadir ditengah-tengah pengikutnya untuk memberikan motivasi. Ini pun juga sama dengan prinsip “Ing Madyo Mangun Karso”.

4) *Individualized Consideration*, adalah seorang pemimpin yang akan selalu memberikan perhatian secara khusus kepada pengikutnya, terhadap problem, kebutuhan, aspirasi yang berbeda dan akan selalu hadir memberikan solusi bagi pengikutnya. Konsep ini sama halnya dengan “Tut Wuri Handayani”.

39 Motivasi Kerja

Robbins dan Judge (2015) mengartikan motivasi sebagai proses yang menerangkan ketentuan dan arah individu pada usaha meraih tujuan. Sedangkan Suranta (2002) menyampaikan bahwa motivasi ialah reaksi dari diri individu yang menjadi dorongan dikarenakan terdapat rangsangan dari luar yang memberi pengaruh agar mencapai tujuan tertentu. Berdasarkan dari definisi tersebut, maka kesimpulannya bahwa motivasi kerja ialah semangat ataupun dorongan yang muncul dalam diri individu maupun pegawai untuk menjalankan aktivitas pekerjaannya, dikarenakan adanya rangsangan baik dalam diri karyawan tersebut berupa kebutuhan, rasa kepuasan, hubungan sosial yang terbangun, ataupun bentuk tanggungjawab kewenangan yang diberikan oleh pimpinan kepada karyawan tersebut.

Teori motivasi menurut David McClelland terbagi menjadi 3 (tiga) disampaikan oleh Robbins (2006) yakni:

1) Kebutuhan untuk berprestasi (*Need for Achievement*)

Yakni keperluan individu untuk berprestasi, dorongan tersebut dipengaruhi karena keinginan untuk lebih baik dari orang lain dan mendapatkan pengakuan berupa penghargaan.

2) *Need for Affiliation* (Kebutuhan untuk bersosialisasi)

Adalah kebutuhan seseorang untuk berhubungan dengan orang lain atau bersosialisasi, dorongan ini muncul karena keinginan individu dalam membangun

relasi baik dengan orang lain, menghargai perasaan. Menciptakan hubungan yang harmonis sehingga diharapkan feedback yang positif dari yang bersangkutan.

3) *Need for Power*

Yakni keperluan seseorang untuk mendapatkan sebagian dari kewenangan, dorongan ini akan muncul dikarenakan keinginan untuk mendapat kepercayaan mendapatkan tanggungjawab dibandingkan orang lain.

Kinerja Karyawan

Kinerja bisa didefinisikan sebagai hasil pencapaian kerja yang telah dilakukan oleh pekerja selama periode waktu dan target tertentu yang sudah ditentukan. Mangkunegara (2009), memberikan arti kinerja yaitu capaian sebuah proses kerja yang diraih oleh seorang karyawan secara ukuran kuantitas serta kualitas dalam melakukan tugasnya berdasarkan tanggungjawab yang diterima. Sedangkan Dessler (2006) memaparkan tentang produktivitas kerja sebagai keberhasilan dalam pekerjaan, yaitu perbandingan antara standar kerja yang sudah ditentukan organisasi dengan hasil kerja yang terlihat secara nyata.

Sehingga bisa dibuat kesimpulan bahwa kinerja pegawai sebagai hasil kerja karyawan baik kualitas dan kuantitasnya dalam waktu ataupun target yang telah ditetapkan berdasarkan tugas dan tanggungjawabnya.

Indikator penilaian kinerja karyawan menurut Bernadin dan Russel dalam Indra Kharis (2015) antara lain sebagai berikut:

1. *Quantity*, yakni banyaknya yang diperoleh, contohnya jumlah unit, jumlah rupiah, jumlah siklus aktivitas yang dituntaskan.
2. *Quality*, yaitu tingkat seberapa jauh proses ataupun hasil pelaksanaan aktivitas yang hampir sempurna ataupun mendekati tujuan yang diinginkan.
3. *Cost Effectiveness*, seberapa jauh pemanfaatan sumberdaya organisasi (keuangan, manusia, material, teknologi) ditingkatkan agar meraih hasil maksimal ataupun meminimalkan kerugian dari tiap unit pemanfaatan sumberdaya.
4. *Timeliness*, yakni seberapa jauh sebuah aktivitas dikerjakan dalam waktu yang dikehendaki, dengan mempertimbangkan waktu yang ada untuk kegiatan lainnya serta koordinasi output lain.
5. *Interpersonal Impact*, sebagai tingkat seberapa jauh karyawan menjaga nama baik, harga diri serta kerjasama di antara bawahan dan rekan kerja.

6. *Need for Supervision*, sebagai tingkat seberapa jauh pegawai bisa menjalankan sebuah fungsi pekerjaan tanpa perlu diawasi oleh seorang supervisor guna menghindari perbuatan yang kurang diinginkan.

METODE PENELITIAN

Jenis dan Sumber Data

Metode penelitian yang dipakai yaitu penelitian eksplanatory yang sifatnya asosiatif, sebagai penelitian dengan tujuan melihat korelasi antar dua ataupun lebih variabel (Sugiyono, 2018). Pada penelitian ini mencoba menerangkan adanya hubungan secara signifikan antara kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dalam kaitannya kinerja karyawan.

Penelitian ini mempergunakan sumber primer dan sumber sekunder. Sumber primer diperoleh secara langsung dari objek yang diteliti lalu menghimpun datanya, yakni guna teknik penghimpun datanya dengan mempergunakan cara wawancara (interview), observasi, angket. Sementara, sumber sekunder diperoleh melalui pengamatan tidak secara langsung diserahkan pada penghimpun data, contohnya melalui dokumen ataupun orang lain (Sugiyono, 2018). Peneliti dalam melakukan kajian ini, mempergunakan metode penghimpunan data yaitu kombinasi antara sumber sekunder dan sumber primer, supaya dapat memperoleh bahan kajian yang komprehensif dan spesifik. Alat ukur dalam kajian ini yang coba peneliti adakan ialah angket tanpa umpan balik dalam artian bersifat tertutup mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas layanan, mempergunakan perhitungan skala likert 1-5, melalui serangkaian kriteria penilaian yaitu TS (Tidak Setuju) skor 1, KS (Kurang Setuju) skor 2, C (Cukup) skor 3, S (Setuju) skor 4, SS (Sangat Setuju) skor 5.

Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi dapat dimaknai sebagai area luas yang diasumsikan sama secara generalisasi yang mencakup: subjek ataupun objek yang memiliki ciri dan mutu tertentu yang peneliti tentukan agar dipahami serta disimpulkan (Sugiyono, 2018). Populasinya ialah pegawai perusahaan penyedia Internet M3 Vision dan layanan TV kabel yang jumlahnya 50 orang.

Sampel ialah area sempit dengan jumlah terbatas dan dapat mewakili dari ciri dan jumlah yang dipunyai oleh populasi tersebut. Sehingga, sampel yang akan dipilih

tentunya harus benar-benar representasi dari objek yang dikaji (Sugiyono, 2018). Kajian ini memilih sampel menggunakan pengukuran rumus Slovin yakni:

$$n = \frac{N}{(1 + Ne^2)}$$

keterangan:

e = batas nilai toleransi atas kekeliruan pemilihan sampel 10% ataupun 0.1.

n = ukuran sampel

N= ukuran populasi

Sehingga, dari rumus Slovin tersebut bisa dilihat banyaknya sampel yang dapat dipilih pada penelitian ini yakni:

$$n = \frac{50}{(1 + 50 \times 0.1^2)}$$

$$n = \frac{50}{1.5}$$

n = 33,3 dibulatkan menjadi 33 karyawan.

Metode Analisis

Data yang didapat dari angket sebanyak 33 responden dengan 41 item pertanyaan yang mencakup 3 dimensi untuk variabel Motivasi Kerja, 4 dimensi untuk variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional, serta 6 dimensi untuk variabel Kinerja Karyawan, yang akan diadakan Uji Validitas dan Reliabilitas.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Angket dianggap valid bila bisa dipergunakan dalam menilai objek kajian yang sepatutnya dinilai. Perolehan capaian hasil yang valid jika ada persamaan dikomparasi dengan hasil yang dihimpun dengan hasil yang sebenarnya terdapat pada objek yang diamati (Sugiyono, 2018).

Ada 41 atribut pertanyaan pada penelitian ini, yang mencakup 4 dimensi untuk variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional, 3 dimensi untuk variabel Motivasi Kerja, dan 6 dimensi untuk variabel Kinerja Karyawan sesuai dengan hasil survey pada pegawai M3 Vision di tahun 2020. Melalui pengujian instrument kepada 33 orang responden untuk angket 41 atribut pertanyaan dengan kriteria hasil ujinya dianggap valid bila r hitung lebih besar sama dengan r tabel. Dimana r tabel untuk 33 orang responden ialah 0,334.

Kemudian variabel yang reliabel ialah alat ukur yang jika dipergunakan lebih dari satu kali dalam menilai variabel yang memiliki kemiripan, akan memperoleh data yang sama (Sugiyono, 2018). Uji reliabilitas ini menggunakan Koefisien Alpha

dengan koefisien ≥ 0.6 . Peneliti dalam hal ini menguji reliabilitas dan validitas menggunakan alat bantu pengolahan data yaitu IBM SPSS versi 25.

Setelah kuesioner diuji validitas dan reliabilitasnya, maka proses metode analisis data menggunakan sejumlah metode diantaranya:

1. Uji Asumsi Klasik yang mencakup diantaranya adalah:
 - a. Uji Normalitas, dimaksudkan agar melihat apakah data yang dipilih dari populasi normal dan telah diuji statistik, terdistribusi sebarannya secara normal atau tidak.
 - b. Uji Heteroskedastisitas, dimaksudkan agar memahami apakah data yang dianalisis terdapat perbedaan jenis-jenis dari residual antar pengamatan pada model analisis regresi linier berganda.
 - c. Uji Multikolinieritas, dimaksudkan agar melihat apakah ditemukan korelasi yang kuat antara dua variabel bebas ataupun lebih pada suatu kajian regresi linier berganda.
2. Analisis Regresi Linier Berganda, merupakan kajian dua *variable independent* ataupun lebih apakah variabel tersebut memiliki hubungan atau pengaruh kepada *variable dependent* (variabel terikat), dengan rumus yaitu:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana:

b_0	= Intercept
Y	= Kinerja Karyawan
X_2	= Motivasi Kerja
X_1	= Gaya Kepemimpinan Transformasional
b_1 & b_2	= Koefisien regresi yang akan dihitung

3. Uji T Partial, dipergunakan dalam mengetahui pengaruh secara partial ataupun sebagian dari variabel bebas pada variabel tergantung. Dengan syarat sebagaimana berikut, bila angka signifikansi kurang dari 0.05, maka dapat dimaknai terdapat pengaruh antara variabel X dan variabel Y atau hipotesis diterima. Sementara, bila angka signifikan > 0.05 , dapat dimaknai tidak ditemukan pengaruh antara variabel X dengan variabel Y ataupun menolak hipotesis.
4. Uji F Simultan, dipakai dalam melihat pengaruh secara bersamaan dari variable independent pada variable dependent. Dengan syarat sebagaimana berikut, bila angka sig. < 0.05 , maka ditemukan pengaruh antara variabel X1 dan X2 secara serentak dengan variabel Y atau hipotesis diterima. Sedangkan, bila angka

signifikan > 0.05 , maka tidak ditemukan pengaruh signifikan antara variabel X1 dan X2 secara serentak dengan variabel Y ataupun menolak hipotesis.

5. Koefisien Determinasi (R^2), dipergunakan dalam melihat sebesar apa daya variabel bebas yang terdapat pada model analisis regresi linier berganda menjelaskan variabel terikatnya.

HASIL PENELITIAN DAN DISKUSI

Analisis Data & Pembahasan

Uji Validitas

Berdasarkan tabel uji validitas disajikan pada tabel 1, bisa dilihat bahwa skor r hitung yang paling kecil senilai 0,688 dan skor r hitung yang tertinggi senilai sebesar 0,965, yang artinya bisa dibuat kesimpulan bahwa skor r hitung \geq r tabel 0,344 untuk sejumlah 33 responden. Sehingga dapat dinyatakan seluruh butir dari kuesioner valid untuk dipakai pada kajian ini.

Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil pengujian ini pada tabel 2, dapat dilihat bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan 4 dimensi, variabel Motivasi Kerja dengan 3 dimensi, dan variabel Kinerja Karyawan dengan 6 dimensi, dimana secara keseluruhan bisa dilihat bahwa skor terendah yaitu 0,909 serta skor tertinggi 0,948 yang artinya koefisien Cronbach's Alpha ≥ 0.60 . aka bisa dinyatakan bahwa setiap instrumen reliabel juga bisa dipergunakan pada penelitian ini.

Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan dari hasil Uji ini yaitu Uji Normalitas dengan mempergunakan diagram P-Plot SPSS versi 25 yang disajikan terdapat digambar 1, bisa terlihat bahwa titik-titik yang tersebar mengikuti garis diagonalnya maka bisa dinyatakan bahwa data memberi sumbangan secara normal.

Uji Multikolinieritas

Berdasarkan dari hasil Uji Multikolinieritas yang disajikan dalam tabel 3, bisa dilihat bahwa skor collinierity tolerance ialah 0,190 artinya melebihi 0,01 dan nilai VIF adalah 5,250 yang berarti di bawah 10. Sehingga, hasil uji multikolinieritas tersebut bisa dikatakan bahwa pada kajian ini tidak terdeteksi multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan dari hasil Uji Heteroskedastisitas dengan menggunakan grafik scatter plot yang disajikan di dalam gambar 2, bisa diketahui bahwa tidak terdapat pola tertentu dari titik-titik, namun lebih terkesan menyebar baik dibagian atas ataupun bawah angka 0 pada titik sumbu Y, maka bisa dinyatakan bahwa tidak terdapat masalah heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan dari hasil analisis ini dengan model persamaan $Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + e$ dapat dituliskan hasilnya sebagai berikut $Y = 7,346 + 0,112 X_1 + 1,638 X_2 + e$ yang artinya bahwa nilai 7,346 adalah konstanta atau intercept dimana kinerja karyawan dapat dilihat dengan tidak mempertimbangkan terdapat variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional dan variabel Motivasi Kerja. Sedangkan, 0,112 adalah untuk variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional mengindikasikan akan menaikkan variabel Kinerja Karyawan senilai 0,112 per satuan, diasumsikan variabel lainnya tetap. Dan 1,638 untuk variabel Motivasi Kerja mengindikasikan akan memaksimalkan variabel Kinerja Karyawan senilai 1,638 per satuan, dengan anggapan variabel lainnya konstan.

Uji T Partial

Berlandaskan dari hasil Uji T Partial, bisa dilihat bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional bernilai 0,419 artinya lebih dari taraf signifikansi α 0,05 sehingga bisa dinyatakan bahwa tidak ditemukan pengaruh bermakna secara partial variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap variabel Kinerja Karyawan. Sementara untuk variabel Motivasi Kerja bernilai 0,000 artinya di bawah taraf signifikansi α 0,05, maka bisa dianggap bahwa ditemukan pengaruh bermakna secara partial variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Uji F Simultan

Berlandaskan hasil Uji F Simultan, bisa dilihat bahwa skor F hitung melebihi F tabel serta taraf signifikansi di bawah α 0,05, maka bisa dinyatakan bahwa kedua variabel independent yakni secara bersamaan variabel (X1) dan variabel (X2) memberi pengaruh secara bermakna pada variabel tergantung yakni variabel Kinerja Karyawan (Y).

Koefisien Determinasi (R²)

Berlandaskan hasil R², bisa dilihat bahwa skor R senilai 0,962 ataupun mendekati angka 1, memiliki arti bahwa ada korelasi yang besar antara variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) dan variabel Motivasi Kerja (X2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Selain itu, nilai R Square senilai 0,925 ataupun 92,5% artinya bahwa pengaruh yang sangat besar antara kedua variabel X pada variabel Y.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Sesudah melalui tahapan penelitian yang sistematis, terukur, dan objektif, juga dengan melihat kajian pembahasan tersebut di atas, maka bisa dibuat kesimpulan yakni:

1. Bahwa berlandaskan Hasil Uji Reliabilitas dan Uji Validitas, dapat disimpulkan pada penelitian ini valid dimana r hitung $>$ r tabel dan dinyatakan reliabel dengan Cronbach's Alpha $>$ 0,60.
2. Bahwa berdasarkan Uji Normalitas kesimpulannya bahwa data berdistribusi normal diketahui dari sebaran titik-titik yang sesuai garis diagonal.
3. Bahwa berdasarkan Uji Multikolinieritas dengan skor tolerance melebihi 0,01 dan VIF $<$ 10. Maka, bisa dibuat kesimpulan pada penelitian ini tidak terdeteksi multikolinieritas.
4. Bahwa berdasarkan Uji Heteroskedastisitas dilihat bahwa penyebaran titik-titik pada bagian atas ataupun bawah angka 0 pada titik sumbu Y, maka bisa dibuat kesimpulan pada penelitian ini tidak terdeteksi heteroskedastisitas.
5. Bahwa pada penelitian ini Hasil Analisis Regresi Linier Berganda didapat model persamaannya yaitu, $Y = 7,346 + 0,112 X_1 + 1,638 X_2 + e$
6. Bahwa Hasil Uji T Partial diperoleh hasil signifikan variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional senilai 0,419 artinya lebih besar dari α 0,05, maka bisa dibuat kesimpulan variabel tersebut tidak memberi pengaruh bermakna terhadap variabel Kinerja Karyawan. Sedangkan, signifikansi variabel Motivasi Kerja senilai 0,000 artinya $\alpha <$ 0,05, maka bisa disimpulkan variabel tersebut memberi pengaruh bermakna terhadap variabel Kinerja Karyawan.

7. Bahwa Hasil Uji F Simultan didapat hasil skor $f_{hitung} > f_{tabel}$ dan taraf signifikan di bawah α 0,05, maka kesimpulannya variabel X1 dan X2 memberi pengaruh bermakna terhadap variabel Y.
8. Bahwa Hasil Koefisien Determinasi (R^2) dimana R bernilai 0,962 dan R Square bernilai 92,5%, dapat disimpulkan ditemukan pengaruh yang sangat besar antara variabel X dan variabel Y.

Saran

Berlandaskan hasil kajian yang diadakan, maka bisa diberikan sejumlah saran yakni:

1. Perusahaan di masa mendatang perlu melakukan penyesuaian gaya kepemimpinan dengan menerapkan gaya kepemimpinan transformasional yang ideal dalam pengelolaan organisasi sebagai salah satu faktor peningkatan kinerja karyawan.
2. Perusahaan di masa mendatang perlu memandang bahwa karyawan merupakan asset yang berharga, dimana hadirnya tidak hanya untuk memenuhi ambisi keuntungan sepihak, tetapi juga perlu memperhatikan kebutuhan dan keinginan karyawan sebagai upaya memotivasi kinerja karyawan.
3. Bahwa kedua hal ini yakni gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja benar adanya sangat memberi pengaruh pada kinerja karyawan di M3 Vision Malang. Untuk itu, ke depan dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi perusahaan dalam hal ini manajemen perlu lebih memperhatikan kedua faktor tersebut.

REFERENSI

- Adi, Roni Angger. (2020). *Pengantar Manajemen Teori dan Praktek*, Malang: AE Publishing.
- Bass, B.M. (1985). *Leadership and Performance Appraisal Beyond Expectation*. New York, Free Press
- Assler, Gary. (2006). *Manajemen Sumberdaya Manusia Jilid 1*. Jakarta, PT. Indeks
- Kharis, Indra. (2015). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Bank Jatim Cabang Malang)*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Volume 3 Nomor 1 Maret 2015. Universitas Brawijaya, Malang.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2009). *Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan*. Rosdakarya, Bandung.
- Robbins, Stephen. P. (2006). *Perilaku Organisasi Edisi Bahasa Indonesia*. Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Robbins, Stephen. P., & Judge, T.A (2015). *Perilaku Organisasi*. Salemba 4 Edisi 16, Jakarta Selatan
- Saputri, Rahayu, & Nur Rahmah Andayani. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Departemen Production di PT*

- Cladtek Bi-M³al Manufacturing Batam. Journal of Applied Business Administration Vol.2 No. 2.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian:Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta. Bandung
- Suranta, Sri. (2002). *Dampak Motivasi Karyawan Pada Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja Karyawan Perusahaan Bisnis. Empirika*, Volume 15 Nomor 11
- Tampi, Bryan.J. (2014). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia, Tbk (Regional Sales Manado)*. Journal "Acta Diurna" Volume III, Nomor 4.
- Yukl, Gary. (2010). *Leadership in Organization*. Alih Bahasa oleh Udaya Jusuf: *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Jakarta, Prehallindo.
- Zulkarnaen, W., Fitriani, I. D., & Widia, R. (2018). *The Influence of Work Motivation to Work Achievement of Employees in PT. Alva Karya Perkasa Bandung*. Jurnal Manajemen, Ekonomi dan Akuntansi, 1(1), 42-62.

GAMBAR, GRAFIK, DAN TABEL

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Dimensi	Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan	
Gaya Kepemimpinan Transformasional	Idealized Influence	Ideal 1	0,884	0,334	Valid	
		Ideal 2	0,863	0,334	Valid	
		Ideal 3	0,887	0,334	Valid	
	Inspirational Motivation	Ideal 4	0,688	0,334	Valid	
		Inspira 1	0,867	0,334	Valid	
		Inspira 2	0,894	0,334	Valid	
	Intellectual Stimulation	Inspira 3	0,851	0,334	Valid	
		Inspira 4	0,819	0,334	Valid	
		Intelec 1	0,850	0,334	Valid	
	Individualized Consideration	Intelec 2	0,802	0,334	Valid	
		Intelec 3	0,867	0,334	Valid	
		Indi 1	0,936	0,334	Valid	
	Motivasi Kerja	Need for Achievement	Indi 2	0,877	0,334	Valid
			Indi 3	0,937	0,334	Valid
			Ach 1	0,910	0,334	Valid
Need for Affiliation		Ach 2	0,909	0,334	Valid	
		Ach 3	0,888	0,334	Valid	
		Aff 1	0,943	0,334	Valid	
Need for Power		Aff 2	0,867	0,334	Valid	
		Aff 3	0,958	0,334	Valid	
		Pow 1	0,936	0,334	Valid	
Kinerja Karyawan	Quality	Pow 2	0,899	0,334	Valid	
		Pow 3	0,965	0,334	Valid	
		Qual 1	0,801	0,334	Valid	
	Quantity	Qual 2	0,885	0,334	Valid	
		Qual 3	0,930	0,334	Valid	
		Quan 1	0,896	0,334	Valid	
	Timeliness	Quan 2	0,916	0,334	Valid	
		Quan 3	0,933	0,334	Valid	
		Time 1	0,879	0,334	Valid	
Cost	Time 2	0,910	0,334	Valid		
	Time 3	0,950	0,334	Valid		
	Cost 1	0,915	0,334	Valid		
		Cost 2	0,883	0,334	Valid	

	<i>Effectiveness</i>	Cost 3	0,901	0,334	Valid
	<i>Need for Supervision</i>	Super 1	0,940	0,334	Valid
		Super 2	0,954	0,334	Valid
		Super 3	0,948	0,334	Valid
	<i>Interpersonal Impact</i>	Impact 1	0,917	0,334	Valid
		Impact 2	0,948	0,334	Valid
		Impact 3	0,940	0,334	Valid

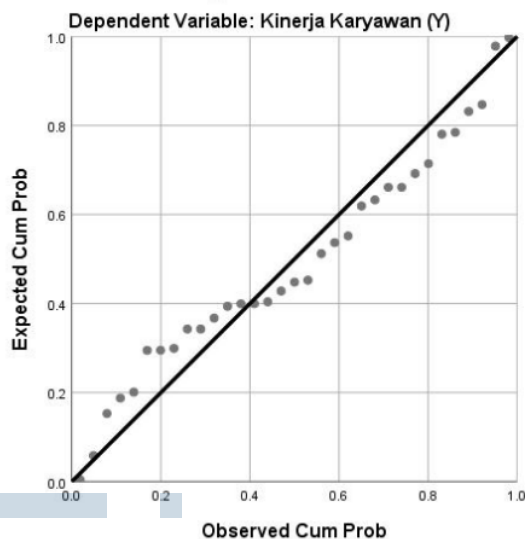
Sumber: Data diolah IBM SPSS versi 25

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Dimensi	Cronbach's Alpha	Kecukupan
Gaya Kepemimpinan Transformasional	<i>Idealized Influence</i>	0,943	Reliabel
	<i>Inspirational Motivation</i>	0,943	Reliabel
	<i>Intellectual Simulation</i>	0,943	Reliabel
	<i>Individualized Consideration</i>	0,943	Reliabel
Motivasi Kerja	<i>Need for Achievement</i>	0,909	Reliabel
	<i>Need for Affiliation</i>	0,909	Reliabel
	<i>Need for Power</i>	0,909	Reliabel
	<i>Quality</i>	0,948	Reliabel
Kinerja Karyawan	<i>Quantity</i>	0,948	Reliabel
	<i>Timeliness</i>	0,948	Reliabel
	<i>Cost Effectiveness</i>	0,948	Reliabel
	<i>Need for Supervision</i>	0,948	Reliabel
	<i>Interpersonal Impact</i>	0,948	Reliabel

Sumber: Data diolah IBM SPSS versi 25

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



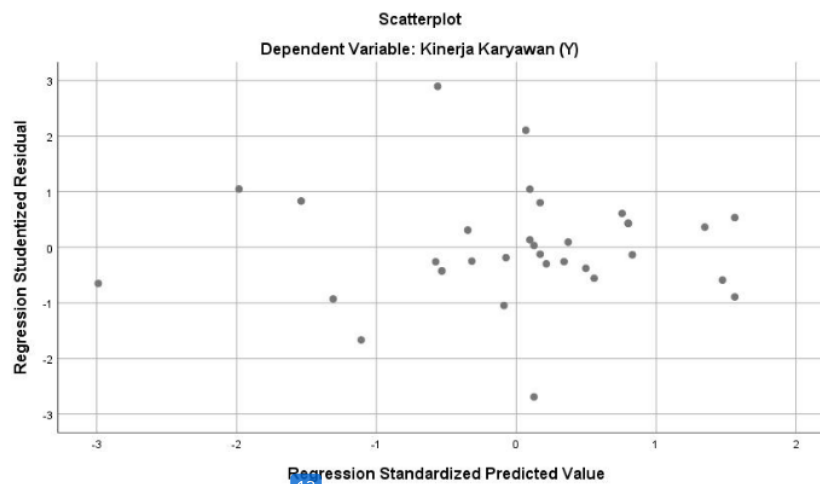
Gambar 1. Hasil Uji Normalitas
 Sumber: Data diolah IBM SPSS versi 25

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Tolerance
	B	Std. Error	Beta				
1 (Constant)	7.346	3.670		2.002	.054		
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)	.112	.137	.094	.819	.419	.190	5.250
Motivasi Kerja (X2)	1.638	.214	.877	7.661	.000	.190	5.250

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah IBM SPSS versi 25



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas
 Sumber: Data diolah IBM SPSS versi 25

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a		
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	7.346	3.670	
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)	.112	.137	.094
Motivasi Kerja (X2)	1.638	.214	.877

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah IBM SPSS versi 25

14
 Tabel 5. Hasil Uji T Partial

Model		Unstandardized Coefficients		Coefficients ^a		
		B	Std. Error	Standardized Beta	t	Sig.
1	(Constant)	7.346	3.670		2.002	.054
	Gaya Kepemimpinan Transformasional(X1)	.112	.137	.094	.819	.419
	Motivasi Kerja (X2)	1.638	.214	.877	7.661	.000

58
 a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)
 Sumber: Data diolah IBM SPSS versi 25

Tabel 6. Hasil Uji F Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1860.499	2	930.250	185.468	.000 ^b
	Residual	150.471	30	5.016		
	Total	2010.970	32			

17
 a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)
 b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)

Sumber: Data diolah IBM SPSS versi 25

3
 Tabel 7. Hasil Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.962 ^a	.925	.920	2.23957	2.335

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)
 Sumber: Data diolah IBM SPSS versi 25

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN M3 VISION MALANG

ORIGINALITY REPORT

18%

SIMILARITY INDEX

16%

INTERNET SOURCES

13%

PUBLICATIONS

9%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

- 1 Napisah Napisah, Regina Deia Soeparyono. "Pengaruh Good Corporate Governance dan Kinerja Keuangan Terhadap Harga Saham dengan Kebijakan Deviden sebagai Variabel Pemoderasi", JAE (JURNAL AKUNTANSI DAN EKONOMI), 2023 2%
Publication
- 2 Roni Angger Aditama. "ANALISIS TINGKAT KUALITAS PELAYANAN JASA TV KABEL DAN INTERNET PADA PT. MALANG MULTIMEDIA MANDIRI", The Studies of Social Sciences, 2019 1%
Publication
- 3 jurnal-sosioekotekno.org 1%
Internet Source
- 4 jurnal.ibik.ac.id 1%
Internet Source
- 5 repository.unibos.ac.id 1%
Internet Source

6	Submitted to Lincoln High School Student Paper	<1 %
7	dspace.umkt.ac.id Internet Source	<1 %
8	jmm.unram.ac.id Internet Source	<1 %
9	openjournal.unpam.ac.id Internet Source	<1 %
10	stiepertiba.ac.id Internet Source	<1 %
11	Submitted to Universitas Negeri Surabaya The State University of Surabaya Student Paper	<1 %
12	jurnal.kdi.or.id Internet Source	<1 %
13	Submitted to ppmsom Student Paper	<1 %
14	ejournal.borobudur.ac.id Internet Source	<1 %
15	Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur Student Paper	<1 %
16	download.garuda.ristekdikti.go.id Internet Source	<1 %

17	journals.umkt.ac.id Internet Source	<1 %
18	adoc.pub Internet Source	<1 %
19	Riesta Chahya Agustina, Awan Santosa. "PENGARUH DAR, DER DAN TATA KELOLA PERUSAHAAN TERHADAP KINERJA KEUANGAN PERUSAHAAN FARMASI", Capital: Jurnal Ekonomi dan Manajemen, 2019 Publication	<1 %
20	Submitted to Sriwijaya University Student Paper	<1 %
21	core.ac.uk Internet Source	<1 %
22	docobook.com Internet Source	<1 %
23	ejournal.gunadarma.ac.id Internet Source	<1 %
24	ejournal.nusantaraglobal.ac.id Internet Source	<1 %
25	journal.unibos.ac.id Internet Source	<1 %
26	ojs.stiami.ac.id Internet Source	<1 %

27	sosbilder.neu.edu.tr Internet Source	<1 %
28	unars.ac.id Internet Source	<1 %
29	jurnal.peneliti.net Internet Source	<1 %
30	wohnungnein.icu Internet Source	<1 %
31	eprints.upj.ac.id Internet Source	<1 %
32	ojs.ikipmataram.ac.id Internet Source	<1 %
33	Galang Wibawa Nusantara, Endang Rusdianti. "PENGARUH PENGEMBANGAN KARIER, ROTASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KUALITAS KERJA PEGAWAI MELALUI MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI DI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KABUPATEN REMBANG)", Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis, 2017 Publication	<1 %
34	Submitted to Universitas Mataram Student Paper	<1 %
35	docshare.tips Internet Source	<1 %

36	eprints.ahmaddahlan.ac.id Internet Source	<1 %
37	jurnal.darmajaya.ac.id Internet Source	<1 %
38	repository.unpas.ac.id Internet Source	<1 %
39	text-id.123dok.com Internet Source	<1 %
40	www.sweetstudy.com Internet Source	<1 %
41	Submitted to Universitas Kristen Duta Wacana Student Paper	<1 %
42	e-journal.potensi-utama.ac.id Internet Source	<1 %
43	khasiatbuahbagikesehatan.blogspot.com Internet Source	<1 %
44	libstore.ugent.be Internet Source	<1 %
45	Amir Hamzah, Wahyudi Wahyudi, Eliana Eliana. "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara XIII Pabrik Minyak Sawit Paser Belengkong", MANAJERIAL, 2021 Publication	<1 %

46 I Gusti Ngurah Adi Putra, Kadek Feni Aryati, Arik Agustina. "Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan", Jurnal Ilmiah Pariwisata dan Bisnis, 2023
Publication <1 %

47 e-jurnal.nobel.ac.id
Internet Source <1 %

48 ejournal.unesa.ac.id
Internet Source <1 %

49 eprints.iain-surakarta.ac.id
Internet Source <1 %

50 etheses.iainponorogo.ac.id
Internet Source <1 %

51 id.123dok.com
Internet Source <1 %

52 journal.laaroiba.ac.id
Internet Source <1 %

53 journal.universitaspahlawan.ac.id
Internet Source <1 %

54 journals.uhd.edu.iq
Internet Source <1 %

55 repository.uinjambi.ac.id
Internet Source <1 %

56

satriyaindra46.wordpress.com

Internet Source

<1 %

57

www.spssstatistik.com

Internet Source

<1 %

58

Fetty Poerwita Sary, Zidan Ruhul Hayat.

"Pengaruhnkompetensinkaryawan,

Disiplinkerja Dan Motivasinkerja

Terhadapkinerja Karyawanndi PDAM

Kabupaten Indramayu", Journal of Economic,

Bussines and Accounting (COSTING), 2023

Publication

<1 %

59

Selindha Rosanti Pramono, Puspita Wulansari.

"Kompensasi dan Budaya Organisasi

Terhadap Turnover pada PT. BPR Gunung

Slamet Cilacap", Journal of Management and

Bussines (JOMB), 2023

Publication

<1 %

Exclude quotes On

Exclude matches Off

Exclude bibliography On