

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP MOTIVASI KERJA

(Studi Pada Karyawan CV. Sillica Jaya Sidomukti Pasir Sakti)

SAODIN

STIE MUHAMMADIYAH KALIANDA

Jl. Trans Sumatera Jati Permai Way Urang Kalianda Lampung Selatan

Kode Pos 35513, Telp. 0727-322400-322500 Fax. 0727-322400

Email : saodin53@gmail.com

ABSTRAK

Pemimpin sebagai panutan dalam organisasi, harus mengadakan perubahan dimulai dari tingkat yang paling atas yaitu pemimpin itu sendiri. Maka penting diadakannya penelitian ini, dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja. Selain itu juga, penelitian ini dilakukan untuk mengukur persepsi responden terhadap kepemimpinan transformasional, dan motivasi kerja di CV. Sillica Jaya Sidomukti Pasir Sakti. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dan pengumpulan data dilakukan dengan cara penyebaran angket, kepada karyawan di CV. Sillica Jaya Sidomukti Pasir Sakti, dengan jumlah sampel sebanyak 38 orang. Teknik penarikan sampel yaitu teknik sampling jenuh dengan teknik analisis menggunakan regresi linier sederhana. Hasil yang diperoleh pada penelitian ini adalah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja di CV. Sillica Jaya Sidomukti Pasir Sakti.

Kata Kunci : Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja

I. PENDAHULUAN

Persaingan usaha yang semakin ketat, kinerja yang dimiliki karyawan dituntut untuk terus meningkat. Salah satu langkah untuk mempertahankan atau meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan mengevaluasi kinerja karyawan dan melakukan serangkaian perbaikan agar selalu meningkatkan kualitas karyawan tersebut sehingga perusahaan tumbuh dan unggul dalam persaingan, atau minimal tetap dapat bertahan. Timpe (1992) mengungkapkan kinerja adalah tingkat prestasi seseorang atau karyawan dalam

suatu organisasi atau perusahaan yang dapat meningkatkan produktifitas. Terdapat dua faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal merupakan faktor yang berhubungan dengan sifat-sifat seseorang, meliputi sikap, sifat-sifat kepribadian, sifat fisik, keinginan atau motivasi, umur, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman kerja, latar belakang budaya dan variabel-variabel personal lainnya. Faktor eksternal merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang berasal dari lingkungan, kepemimpinan,

tindakan-tindakan rekan kerja, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial. Suatu perusahaan akan dapat mencapai tujuannya bila sumber daya manusia yang berkualitas, salah satunya adalah karyawan yang memiliki motivasi kerja yang baik.

Kepemimpinan terkadang dipahami sebagai kekuatan untuk menggerakkan dan mempengaruhi orang agar bersedia melakukan sesuatu secara sukarela atau sukacita. Tercapai atau tidaknya suatu tujuan perusahaan tidak semata-mata karena perusahaan telah memiliki bawahan dengan kemampuan yang baik dan tinggi, tetapi juga dipengaruhi oleh hal-hal lain yang mendorong timbulnya motivasi kerja bawahan tersebut untuk bekerja dengan baik.

▪ Tujuan Penelitian

Dari semua pemaparan di atas maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja.

▪ Rumusan Masalah Penelitian

Adapun perumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap motivasi kerja.

TINJAUAN PUSTAKA

▪ Kepemimpinan

Menurut Robbins and Judge (2006) menyebutkan bahwa Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mengarahkan

suatu kelompok guna mencapai sebuah visi atau serangkaian tujuan yang ditetapkan.

Menurut Velthzal Rivai dan Deddy Mulyadi dalam bukunya “Kepemimpinan dan perilaku organisasi” mengatakan bahwa kepemimpinan adalah: “Sebagai proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas-aktivitas yang ada hubungannya dengan pekerjaan para anggota kelompok”.

▪ Kriteria Seorang Pemimpin

Menurut pendapat Samsudin (2006) beberapa sifat pemimpin yang berguna dan dapat dipertimbangkan adalah sebagai berikut :

- a. Keinginan untuk menerima tanggungjawab
- b. Kemampuan untuk perceptive
- c. Kemampuan untuk bersikap subjektif
- d. Kemampuan untuk menentukan prioritas
- e. Kemampuan untuk berkomunikasi

▪ Jenis-jenis Pemimpin

Menurut Kartini Kartono (2006) menyebutkan jenis-jenis pemimpin sebagai berikut :

- a. Pemimpin Formal
- b. Pemimpin Informal

▪ Sifat-sifat Pemimpin

Menurut Ordway Tead dalam tulisannya yang dikutip oleh Kartono Kartini (2006) mengemukakan 10 sifat pemimpin yaitu :

1. Energi jasmaniah dan mental (*physical and nervous energy*)
2. Kesadaran akan tujuan dan arah (*A sense of pupose and direction*)
3. Semangat, kegairahan, kegembiraan yang besar (*enthusiasm*)
4. Keramahan dan kecintaan (*frendhness and affection*)
5. Keutuhan, kejujuran dan ketulusan hati (*integrity*)

6. Penguasaan teknis (*technical matery*)
7. Ketegasan dalam mengambil keputusan (*decisiveness*)
8. Kecerdasan (*intelegence*)
9. Keterampilan mengajar (*teaching skill*)
10. Kepercayaan (*faith*)

Sedangkan menurut George R. Terry dalam bukunya “*Principle of Management*” yang dikutip oleh Kartono Kartini (2006) menuliskan 10 sifat pemimpin yang unggul yaitu :

1. Kekuatan badaniah dan rohaniah
2. Stabilitas emosi
3. Pengetahuan tentang relasi insan
4. Kejujuran
5. Objektif
6. Dorongan pribadi
7. Keterampilan berkomunikasi
8. Kemampuan mengajar
9. Keterampilan sosial
10. Kecakapan teknis atau kecakapan manajerial

▪ **Peran Kepemimpinan**

Menurut Covey seperti yang dikutip oleh Veithzal Rivai dan Deddy Mulyadi dalam bukunya *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* (2009) membagi peran kepemimpinan menjadi tiga bagian yaitu :

- a. *Pathfinding* (pencarian alur)
- b. *Aligning* (penyelarasan)
- c. *Empowering* (pemberdaya)

▪ **Teori Kepemimpinan**

Teori kepemimpinan yang dikemukakan oleh para ahli diantaranya adalah sebagai berikut :

- 1) Teori berdasarkan ciri-ciri
- 2) Teori keberuntungan pada keadaan
- 3) Teori jalan tujuan
- 4) Teori keperilakuan
- 5) Teori situasional
- 6) Teori kepemimpinan partisipasi
- 7) Teori penerimaan

▪ **Gaya Kepemimpinan**

Gaya kepemimpinan menurut Thoha (2008) adalah : Cara yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahan agar mau melaksanakan tugas dan kewajibannya sesuai yang diharapkan agar tercapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Berikut ini adalah gambar yang memuat kedua norma kepemimpinan, yaitu mengarahkan dan mendukung.

Gambar 1. Empat Gaya Dasar Kepemimpinan

Tinggi Perhatian Rendah Pengarahan G3	Tinggi Pengarahan Tinggi Perhatian G2
Rendah Pengarahan Rendah Perhatian G4	Tinggi Pengarahan Rendah Perhatian G1

Sumber : Miftah Thoha (2007)

Penjelasan Gambar :

G1 : Seorang pemimpin menunjukkan perilaku yang banyak memberikan pengarahan namun sedikit dukungan. Pemimpin ini memberikan intruksi yang spesifik tentang peranan dan tujuan pengikutnya dan secara ketat mengawasi pelaksanaan tugas mereka.

G2 : Seorang pemimpin menunjukkan perilaku yang banyak mengarahkan dan banyak memberikan dukungan. Pemimpin dalam gaya seperti ini mau menjelaskan keputusan dan kebijaksanaan yang ia ambil dan mau menerima pendapat pengikutnya, akan tetapi pemimpin dengan gaya ini masih tetap harus memberikan pengawasan dan pengarahan dalam penyelesaian tugas-tugas pengikutnya.

G3 : Perilaku pemimpin ini menekankan pada pemberian dukungan, namun sedikit memberikan pengarahan. Dalam gaya seperti ini, pemimpin menyusun keputusan bersama-

sama dengan pengikutnya dan mendukung usaha-usaha mereka dalam menyelesaikan tugas.

G4 : Pemimpin memberikan sedikit dukungan dan sedikit pengarahan. Pemimpin dengan gaya ini mendelegasikan keputusan-keputusan dan tanggungjawab pelaksanaan tugas kepada pengikutnya.

Menurut Kartini Kartono (2006) gaya kepemimpinan adalah “Sebagai suatu pola perilaku manajemen professional yang dirancang untuk memadukan minat dan usaha pribadi serta organisasi untuk mencapai tujuan”.

Menurutnya ada 3 macam kepemimpinan yaitu :

- **Kepemimpinan Authoritarian**
(*Authocratic*)
Ciri pemimpin ini adalah :
 - a. Kurang memperhatikan kebutuhan bawahan
 - b. Lebih menciptakan penyelesaian tugas
 - c. Semua aktivitas ditentukan oleh atasan
 - d. Komunikasinya satu arah yaitu ke bawah saja
- **Kepemimpinan Partisipaty**
(*Democratle*)
Ciri pemimpin ini adalah :
 - a. Melibatkan bawahan dalam perencanaan atau pengambilan keputusan.
 - b. Lebih memperhatikan bawahan dalam mencapai tujuan organisasi.
 - c. Menekankan dua hal yaitu bawahan dan tugas.
- **Kepemimpinan Laisser-Faire**
Ciri pemimpin ini adalah :
 - a. Membiarkan bawahan untuk mengatur dirinya sendiri.
 - b. Manajer hanya menentukan kebijaksanaan dan tujuan umum.
 - c. Bawahan dapat mengambil keputusan yang relevan dan mencapai tujuan dalam segala hal mereka anggap penting.

Gaya Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional yang dikemukakan oleh Bass yang dialih bahasakan oleh Andreas Loko (2004) menyatakan bahwa : Upaya menggerakkan semua sumber daya kekuatan organisasi, menciptakan perbedaan dan perubahan besar dalam kelompok dan organisasi, membesarkan kolega untuk mencapai kesadaran yang lebih besar atas perannya dalam organisasi.”

Menurut Burns yang dikutip oleh Benyamin Harits (2005) menyatakan bahwa Kepemimpinan transformasional merupakan sebuah proses dimana para pemimpin dan pengikutnya saling menaikkan diri ketinggian moralitas atau motivasi yang lebih tinggi”.

▪ Karakteristik Kepemimpinan Transformasional

Menurut Triantoro Safaria (2004) karakteristik kepemimpinan transformasional adalah sebagai berikut :

- a. Menciptakan visi dan kekuatan misi, menanamkan kebanggaan pada diri bawahan, memperoleh dan memberikan kehormatan, serta menumbuhkan kepercayaan diantara bawahan.
- b. Menumbuhkan dan meningkatkan kecerdasan, rasionalitas, dan pemecahan masalah secara hati-hati pada bawahan.
- c. Memberikan perhatian secara personal, membimbing dan melayani setiap bawahan secara individual, melatih dan memberikan saran-saran, menggunakan dialog dan diskusi untuk mengembangkan potensi dan kinerja bawahan.

Gaya kepemimpinan transformasional adalah tipe pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk mengenyampingkan kepentingan pribadi mereka dan memiliki

kemampuan mempengaruhi yang luar biasa. Aspek utama dari kepemimpinan transformasional adalah penekanan pada pembangunan pengikut, oleh karena itu Yukl (2010) mengemukakan beberapa pedoman untuk pemimpin transformasional, yaitu:

- 1) Menyatakan visi dan misi yang jelas dan menarik.
- 2) Menjelaskan bagaimana visi tersebut dapat dipercaya.
- 3) Bertindak secara rahasia dan optimis.
- 4) Memperlihatkan keyakinan terhadap pengikut.
- 5) Menggunakan tindakan dramatis dan simbolis untuk menekankan nilai-nilai penting.
- 6) Memimpin dengan memberikan contoh.
- 7) Memberikan kewenangan kepada orang-orang untuk mencapai visi itu.

Kepemimpinan transformasional mendorong pemimpin untuk menyesuaikan gaya dan perilaku mereka untuk memahami harapan bawahan. Perilaku kepemimpinan terfokus pada hasil dari tugas dan hubungan dari pekerja yang baik dalam pertukaran untuk penghargaan yang diinginkan. Dengan motivasi diharapkan setiap individu atau karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

MOTIVASI

▪ Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari bahasa Latin “*Movete*” yang berarti “dorongan atau penerak”. Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (1999) menyatakan bahwa motivasi adalah:

Pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan.

Menurut Hamalik (1992), Motivasi adalah Perubahan energi dalam diri (pribadi) seseorang yang ditandai dengan timbulnya perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan.

Teori lain yang membahas motivasi adalah metode ERG yang diusulkan oleh Alderfer. Pada dasarnya Alderfer setuju dengan pendapat Maslow bahwa setiap orang mempunyai kebutuhan yang tersusun dalam suatu hierarki. Teori ERG sebagai hasil riset pengerjaan ulang dari teori Maslow yang menyederhanakan teori Maslow menjadi tiga hal pokok, yaitu “kebutuhan dasar (*existence*), keterhubungan (*relatedness*) dan pertumbuhan (*growth*)” (Robbins, 2008).

Teori ERG dijabarkan oleh Robbins (2008) sebagai berikut:

- 1) Kebutuhan eksistensi, yaitu keinginan akan kesejahteraan fisiologis dan material;
- 2) Kebutuhan keterkaitan (*relatedness*) yaitu keinginan untuk memuaskan hubungan antara personal;
- 3) Kebutuhan pertumbuhan (*growth*) yaitu keinginan akan perkembangan dan pertumbuhan psikologis berkelanjutan.

Clayton Alderfer dalam Mangkunegara (2009) mengemukakan teori ERG merupakan refleksi dari tiga dasar kebutuhan, yaitu:

- 1) *Existence Needs* (eksistensi). Kebutuhan ini berhubungan dengan fisik dari eksistensi pegawai, seperti makan,

- minum, pakaian, bernapas, gaji, keamanan kondisi kerja.
- 2) *Relatedness Needs* (keterhubungan). Kebutuhan interpersonal, yaitu kepuasan dalam berinteraksi dalam lingkungan kerja.
 - 3) *Growth Needs* (pertumbuhan). Kebutuhan untuk mengembangkan dan meningkatkan pribadi. Hal ini berhubungan dengan kemampuan dan kecakapan pegawai.

Dari pendapat tersebut diketahui bahwa kebutuhan Eksistensi (E) sama dengan kategori Maslow yaitu; fisiologi dan keselamatan. Kebutuhan akan Keterkaitan (R) sama dengan kategori kebutuhan akan rasa memiliki sosial dan cinta; dan kebutuhan akan Pertumbuhan (G) sama dengan kategori harga diri dan perwujudan diri.

Memotivasi ini sangat sulit, karena pimpinan sulit untuk mengetahui kebutuhan (needs) dan keinginan (wants) yang diperlukan bawahan dari hasil pekerjaan itu. Orang-orang mau bekerja untuk dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan (fisik dan mental), baik itu kebutuhan yang disadari (*conscious needs*) maupun kebutuhan yang tidak disadari (*unconscious needs*) nya. Motivasi mengacu kepada jumlah kekuatan yang menghasilkan, mengarahkan, dan mempertahankan usaha dalam perilaku tertentu.

KINERJA

Mangkunegara (2009) memberikan pengertian bahwa kinerja adalah “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya

sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Proses kerja yang dilaksanakan masih berjalan sesuai standar dan prosedur, maka pemimpin transformasional tidak memberikan evaluasi apapun kepada bawahan. Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap motivasi kerja bawahan yang ditunjukkan untuk memperoleh imbalan kerja dalam jumlah yang layak sesuai dengan hasil kerja mereka, serta untuk memperoleh penghargaan melalui imbalan sehingga bawahan terpacu untuk bekerja dengan lebih baik. Pemimpin transformasional memiliki kemampuan mengidentifikasi keinginan bawahan dan membantunya mencapai tingkat prestasi yang lebih tinggi dengan memberikan imbalan yang memuaskan. Proses tersebut disertai pula dengan kejelasan tentang penyelesaian pekerjaan dan besarnya imbalan yang akan diterima.

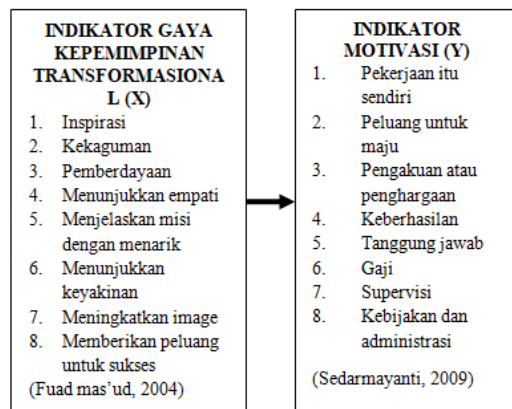
CV Sillica Jaya Sidomukti adalah perusahaan yang bergerak dibidang kontraktor, Supplier, pertambangan, transportasi, dan perdagangan umum. Sebagai perusahaan yang berlegalitas dan terorganisasi sudah seharusnya sumber daya manusia (SDM) harus betul-betul memahami bidang tugasnya masing masing dalam mencapai tujuan organisasi.

Tabel 1. Jumlah Karyawan CV Sillica Jaya Sidomukti Pasir Sakti Lampung Timur 2018

No.	Jabatan	Frekuensi	%
1.	Direktur	1	2,63
2.	Wakil direktur	1	2,63
3.	Administrasi	1	2,63
4.	Pemasaran	2	5,26
5.	Operasional	11	28,95
6.	Produksi	22	57,89
Jumlah		38	100

Sumber : CV Sillica Jaya, 2019

Kerangka Pemikiran



HIPOTESIS PENELITIAN

Berdasarkan tinjauan pustaka di atas maka hipotesis dalam penelitian ini adalah Gaya kepemimpinan transformasional diduga mempengaruhi motivasi kerja.

II. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif dan kausal dengan pendekatan kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2012).

▪ Pengukuran Variabel

Tabel 2. Konsep, Variabel, dan Indikator

Konsep	Variabel	Indikator
Gaya Kepemimpinan	Gaya Kepemimpinan transformasional	<ol style="list-style-type: none"> 1. Inspirasi 2. Kekaguman 3. Pemberdayaan 4. Menunjukkan empati 5. Menjelaskan misi dengan menarik 6. Menunjukkan keyakinan 7. Meningkatkan image 8. Memberikan peluang untuk sukses. <p>(Fuad mas'ud, 2004)</p>
Motivasi	Motivasi Kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pekerjaan itu sendiri 2. Peluang untuk maju 3. Pengakuan atau penghargaan 4. Keberhasilan 5. Tanggung jawab 6. Gaji 7. Supervisi 8. Kebijakan dan administrasi <p>(Sedarmayanti, 2009)</p>

Pengukuran terhadap variabel menggunakan pengukuran skala Likert, yaitu untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang tentang suatu kejadian atau gejala sosial. Skala ini dikembangkan oleh Rensis Likert dengan memiliki 5 (lima) kategori yaitu :

1. Sangat Setuju (SS) diberi skor : 5
2. Setuju (S) diberi skor : 4
3. Ragu (RG) diberi skor : 3
4. Tidak Setuju (TS) diberi skor : 2
5. Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor : 1

▪ Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan CV Sillica Jaya Sidomukti Pasir Sakti Lampung Timur yaitu 38 orang termasuk satu orang Direktur. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh atau sensus, yaitu penetapan jumlah sampel dari seluruh anggota populasi.

TEKNIK ANALISIS DATA

▪ **Analisis Kuantitatif**

Untuk mengetahui linieritas variabel X (Gaya kepemimpinan transformasional) terhadap Y (Motivasi kerja) pada kantor CV Sillica Jaya Sidomukti Pasir Sakti Lampung Timur. Dengan menggunakan rumus Persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Dimana:

Y = Subyek dalam variabel dependen yang Diprediksikan.

X = Subyek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu.

a = Harga Y ketika X = 0 (harga konstan).

b = Angka arah atau Koefisien regresi yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada perubahan variabel independen. Bila (+) arah garis naik (-) arah garis turun (Sugiyono, 2012).

Sedangkan guna mengetahui tingkat variabel X dan Y digunakan rumus Korelasi Produk Moment sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Sumber : Sugiyono (2012)

Dengan uji Hipotesis sebagai berikut:

- Ho = r ≤ 0 = Berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara X dan Y
- Ha = r > 0 = berarti ada pengaruh yang signifikan antara X dan Y.

Untuk dapat memberikan penafsiran terhadap koefisien (r) berpedoman pada interpretasi nilai r berikut ini :

Tabel 3. Interpretasi nilai koefisien korelasi (r)

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 - 0,399	Rendah

0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,00	Sangat kuat

Sumber : Sugiyono (2012)

▪ **Koefisien Determinasi (KD)**

Yaitu untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap Motivasi Kerja Karyawan sebagai berikut :

$$KD = r^2 \times 100$$

Kemudian dilanjutkan mencari nilai t_{hitung} dengan rumus sebagai berikut :

$$t_{hitung} = \frac{r \sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

Sumber : Sugiyono (2012)

Untuk mencari tingkat signifikan nilai t dengan cara membandingkan t_{hitung} dan t_{tabel} dengan ketentuan sebagai berikut :

- Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka Ho ditolak dan Ha diterima.
- Bila $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka Ho diterima dan Ha ditolak

Dengan tingkat kepercayaan nilai t ($\alpha = 0,05$) dengan derajat bebas (d.b) = (n-2)

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

▪ **Analisis Deskriptif Berdasarkan Karakteristik Responden**

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui karakteristik dari responden dalam penelitian ini sebagai berikut :

Tabel 4. Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	
		Frekuensi	Presentase
1.	Laki-laki	27	71,05
2.	Perempuan	11	28,95
Jumlah		38	100

Sumber : Data sekunder

Berdasarkan Tabel 4 dapat dilihat bahwa jumlah responden laki-laki lebih banyak dibandingkan dengan jumlah responden perempuan. Terlihat jumlah laki-laki sebanyak 27 orang dan perempuan sebanyak 11 orang. Dengan persentase untuk responden laki-laki sebesar 71,05% dan responden perempuan sebesar 28,95%. Hasil dari persentase menunjukkan perbedaan jumlah responden laki-laki dengan perempuan cukup besar, yang artinya bahwa, laki-laki cenderung lebih suka melakukan pekerjaan ini di banding perempuan.

Tabel 5. Berdasarkan Usia

No.	Usia (Tahun)	Jumlah Responden	
		Frekuensi	Persentase
1.	18 – 25	26	68,42
2.	26 – 35	9	23,68
3.	36 – 45	3	7,89
Jumlah		38	100

Sumber : Data sekunder

Berdasarkan Tabel 5 dapat dilihat bahwa jumlah responden paling banyak adalah yang berusia 18-25 tahun. Karyawan yang berusia 18-25 tahun merupakan usia produktif dimana mereka memiliki aktifitas yang banyak sehingga membutuhkan kegiatan yang cepat, sedangkan responden terbanyak kedua adalah yang berusia 26-35 tahun, hal ini menunjukkan bahwa karyawan, terutama karyawan CV Sillica Jaya Sidomukti Pasir Sakti Lampung Timur cukup Produktif.

Tabel 6. Berdasarkan Pendidikan

No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah Responden	
		Frekuensi	Presentase
1.	SD	3	7,89
2.	SLTP	11	28,95
3.	SLTA	19	50,00
4.	Diploma	3	7,89

5.	Sarjana	2	5,26
Jumlah		38	100

Sumber : Data sekunder

Berdasarkan Tabel 6 dapat dilihat bahwa kategori pendidikan yang mendominasi adalah responden SLTA dan SLTP dengan persentase SLTA sebesar 50% dan SLTP 11%. Sementara tingkat pendidikan sarjana persentasenya paling rendah yaitu 5,26%. Responden yang merupakan lulusan SLTA dan SLTP dalam usia yang produktif.

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji Validitas

Tabel hasil analisis uji validitas Instrumen Gaya Kepemimpinan Transformasional yang perhitungannya didapatkan hasil sebagai berikut :

Tabel 7 : Validitas Instrumen Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional

Nomor Butir Instrumen	r- hitung	r- tabel	Keterangan
1	0,360	0,329	Valid
2	0,498	0,329	Valid
3	0,538	0,329	Valid
4	0,588	0,329	Valid
5	0,555	0,329	Valid
6	0,403	0,329	Valid
7	0,394	0,329	Valid
8	0,509	0,329	Valid

Sumber : Data diolah

Berdasarkan tabel di atas, instrumen variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X) yang ditunjukkan oleh semua item kuisisioner mencapai r-hitung > r-tabel maka instrumen untuk variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X) adalah

Valid. Untuk validitas instrumen variabel Motivasi Kerja Karyawan diketahui sebagai berikut :

Tabel 8. Validitas Instrumen Variabel Motivasi Kerja Karyawan

Nomor Butir Instrumen	r- hitung	r- tabel	Keterangan
1	0,345	0,329	Valid
2	0,599	0,329	Valid
3	0,536	0,329	Valid
4	0,725	0,329	Valid
5	0,725	0,329	Valid
6	0,621	0,329	Valid
7	0,555	0,329	Valid
8	0,405	0,329	Valid

Sumber : Data diolah

Berdasarkan tabel di atas, instrumen variabel Motivasi Kerja Karyawan (Y) yang ditunjukkan oleh semua item kuisioner mencapai $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ maka instrumen untuk variabel Motivasi Kerja Karyawan (Y) adalah Valid.

Uji Reliabilitas

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar perubahan variabel Y (Motivasi Kerja) yang diakibatkan oleh perubahan dari variabel X yaitu Gaya Kepemimpinan Transformasional. Bentuk persamaan regresi linier sederhananya adalah $Y = a + bX$. Untuk menentukan persamaan tersebut terlebih dahulu dibuat tabel penolong penghitungan regresi linear sederhana yang dapat dilihat pada lampiran 5, dari tabel tersebut kemudian ditentukan nilai “a” dan nilai “b” sebagai berikut :

a. Menentukan Nilai “a” dengan rumus sebagai berikut :

Dari perhitungan di atas maka dapat diketahui persamaan regresinya adalah :

$$Y = 16,83 + 0,55X.$$

Dari persamaan regresi di atas, dapat dijelaskan bahwa apabila tidak terdapat gaya kepemimpinan atau gaya kepemimpinan tidak efektif ($X = 0$), maka motivasi pegawai hanya sebesar 0,55 satuan. Sedangkan, jika gaya kepemimpinan meningkat sebesar satu satuan, maka motivasi pegawai meningkat sebesar 0,55 satuan.

Analisis Korelasi Product Moment

Untuk mengetahui keeratan hubungan antara variabel X (Gaya Kepemimpinan) dengan variabel Y (Motivasi Kinerja Karyawan), maka dilakukan perhitungan dengan menggunakan korelasi product moment rumus sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n \sum X_i Y_i - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{\sqrt{[n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2][n \sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2]}}$$

$$r_{xy} = \frac{36.42453 - (1204)(1266)}{\sqrt{36.40472 - (1204)^2 \times (36.44858 - (1266)^2)}}$$

$$r_{xy} = \frac{1528308 - 1524264}{\sqrt{1456992 - 1449616 \times 1614888 - 1602756}}$$

$$r_{xy} = \frac{4044}{\sqrt{7376 \times 12132}}$$

$$r_{xy} = \frac{4044}{\sqrt{79485632}}$$

$$r_{xy} = \frac{4044}{8915.471}$$

$$r_{xy} = 0.453$$

Berdasarkan hasil perhitungan analisis koefisien korelasi di atas, didapat r_{hitung} sebesar 0,453. Karena nilai r_{hitung} sebesar 0,453 lebih besar dari r_{tabel} sebesar 0.329 maka dalam penelitian ini dinyatakan terdapat pengaruh yang sedang.

Uji Koefisien Determinasi

Dari hasil perhitungan koefisien korelasi diatas, maka untuk menentukan besar kecilnya pengaruh variabel X terhadap Variabel Y dapat dicari dengan rumus koefisien diterminan atau koefisien penentu (KP/CD) sebagai berikut :

$$\text{KP atau CD} = r^2 \times 100\%$$

$$\begin{aligned} \text{Jadi, KP atau CD} &= r^2 \times 100\% \\ &= (0.453)^2 \times 100\% \\ &= 0.20 \times 100\% \\ &= 20\% \end{aligned}$$

Artinya, Gaya Kepemimpinan Transformasional dapat mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan sebesar 20% saja, selebihnya 80% berhubungan dengan variabel atau faktor-faktor lain.

Uji Signifikansi (Uji t)

Untuk itu dalam pengujian ini digunakan rumus uji t sebagai berikut :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dengan menggunakan rumus tersebut, maka dapat diperoleh besaran nilai taraf signifikansi pengaruh variabel X terhadap variabel Y yaitu sebagai berikut

$$\text{Diketahui : } r = 0.453 \quad n = 38 \quad dk = n - 2$$

Maka :

$$t = \frac{0.453\sqrt{38-2}}{\sqrt{1-(0.453)^2}}$$

$$t = \frac{0.453\sqrt{36}}{\sqrt{1-0.205}}$$

$$t = \frac{0.453(6)}{\sqrt{0.795}}$$

$$t = \frac{2.718}{0.892}$$

$$t = 3.047$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, maka diperoleh t_{hitung} yaitu sebesar 3,047, kemudian t_{hitung} tersebut dibandingkan dengan harga t_{tabel} dalam hal ini tingkat kesalahan untuk uji dua pihak adalah digunakan 5% dan $dk = 38 - 2 = 36$, oleh karena nilai $dk = 36$ terdapat pada tabel daftar distribusi t sebesar 1,688.

Berdasarkan perhitungan yang ditunjukkan di atas maka dapat dinyatakan t_{hitung} sebesar 3,037 lebih besar dari pada t_{tabel} , maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima.

KESIMPULAN

1. Kesimpulan

Hasil pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara

gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan. Pengujian membuktikan bahwa gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dilihat dari perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai koefisien sebesar 0,453 dan nilai t-hitung sebesar 3,047 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 tersebut lebih kecil dari 0,05 dengan demikian H_0 diterima dan H_a ditolak. Hal ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh penelitian menurut Rosari (2005) bahwa gaya kepemimpinan pada dasarnya menekankan untuk menghargai tujuan individu sehingga nantinya para individu akan memiliki keyakinan bahwa kinerja aktual akan melampaui harapan kinerja mereka.

- 2) Gaya Kepemimpinan Transformasional memiliki pengaruh yang kuat terhadap Motivasi Kerja karyawan CV. Sillica Jaya Sidomukti Pasir Sakti.

2. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dilakukan maka saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini yaitu:

- 1) Bagi Perusahaan

Hendaknya perusahaan dalam menerapkan gaya kepemimpinan transformasional lebih menitikberatkan pada motivasi kerja karyawan, dilihat dari kuesioner yang telah diisi oleh karyawan CV. Sillica Jaya Sidomukti Pasir Sakti tersebut diperoleh data bahwa karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi pada

pekerjaan yang mereka laksanakan, sehingga dengan ini perusahaan harus lebih memotivasi karyawannya misalnya dengan pemberian penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi atau kenaikan jabatan akan dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan yang lebih baik lagi.

- 2) Bagi Penelitian Selanjutnya

Penelitian-penelitian selanjutnya, hendaknya menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan, karena dengan semakin baik motivasi kerja karyawan yang diarahkan pimpinan (gaya kepemimpinan transformasional) maka akan berpengaruh baik juga bagi perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. *Mauajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Alderfer, C. P. 1972. *Existence, relatedness, and grow*. New York: Free Press.
- Arikunto, Suharsini. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Bass BM. 2003. *Leadership and beyond expectation*. (online 25 april 2009). Available FTP:[http://members.Ligstream.Net/2ckmitch leadstl.html](http://members.Ligstream.Net/2ckmitch%20leadstl.html).
- Bass, B.M. 1997. Does Transactional-Transformational Leadership Paradigm Transcend Organizational and National Boundaries? *Journal*

- American Psychologist*, 52: pp. 130-139.
- Burn, James Macgregor. 2010. *Leadership*. New York: HarperCollins.
- CV. SJ Sidomukti. 2016. *Panduan Kerja*. CV. Sillica Jaya Sidomukti Pasir Sakti Lampung Timur.
- Fuad Mas'ud. 2004. *Survai Diagnosis Organisasional, Konsep dan Aplikasi*. Badan Penerbit UNDIP, Semarang.
- Gibson, J.I. Ivancevich, J.M. and Donnely, J.Jr. 1996. *Organisasi dan Manajemen Perilaku, Struktur dan Proses*. Edisi Keempat. Jakarta : Erlangga.
- Hadi, Sutrisno. 2000. *Metodologi Research*. Yogyakarta : Fakultas Psikologi.
- Harist, Benyamin. 2005. *Teori Organisasi 3, jilid 3*. Bandung : Insani Press.
- Hasibuan, Malayu. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Hersey P, and Blanchard K.H. 2004. "Life Cycle Theory of Leadership". *Training and Development Journal*. 23 (2), 26 – 34.
- Kartini Kartono. 2006. *Pengantar Metodologi Research Sosial Alumni*. Bandung.
- Loko, Andreas. 2004. *Kepemimpinan dan Kinerja Organisasi, edisi 1*. Yogyakarta : Amara Books.
- Malayu, Hasibuan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bandung : PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara Prabu Anwar A.A. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kesepuluh. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Mas'ud, Fuad. 2004. *Survai Diagnosis Organisasional (Konsep dan Aplikasi)*. Semarang : Universitas Diponegoro.
- Maslow, A. H. 1994. *Motivasi dan Kepribadian: Teori Motivasi Dengan Pendekatan Hierarki Kebutuhan Manusia*. Jakarta: PT. Pustaka Binaman Pressindo.
- Rivai Veithzal and Mulyadi Dedi. 2012. *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*. Edisi ketiga. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT RAJAGRAFINDO PERSADA. Jakarta.
- Robbins, Stephen. 2003. *Perilaku Organisasi*. Index. Jakarta.
- Robbins, Stephen. P. and Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Buku 2, Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen. P. and Mary Coulter. 2005. *Manajemen*. PT INDEKS Kelompok Gramedia. Jakarta.
- Rosari, Reni. 2005. "Analisis Gaya Kepemimpinan Dosen-Dosen Di Fakultas Ekonomi UGM Yogyakarta." *Jurnal Telaah Bisnis*. Vol 6. No 1. Hal: 87-109.
- Safaria, Triantoro. 2004. *Kepemimpinan, edisi 2, cetakan pertama*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Samsudin, Sadili. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: CV Pustaka Setia.
- Sardiman. 2006. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta : Grafindo.
- Sedarmayanti. 2009. *Manajemen Sumber Daya Danusia dan Produktivitas Kerja Karyawan*. Mandar Maju Bandung.
- Sugiyono. 2012. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2012. *Statistika untuk Penelitian*. Cetakan kedua puluh Satu. Bandung : Alfabeta.

Tead, Ordway. 1935. *The Art of Leadership*.
McGraw Hill Book Company, Inc.,
New York.

Thoha, Miftah. 2003. *Perilaku Organisasi, ed.1, cetakan keempat belas*. Jakarta :
Raja Grafindo Persada.

Thoha, Miftah. 2008. *Perilaku Organisasi :
Konsep Dasar dan Aplikasinya*.
Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Timpe, A. Dale. 1992. *The Art and Science
of Business Management
Performance*, Mumbai: Jaico
Publishing House.

Yukl Gary. 2009. *Kepemimpinan dalam
Organisasi atau Leadership in
Organization*. Edisi Kelima. Jakarta :
PT. Indeks.

Yukl, G.A. 1998. *Leadership in
Organization. Second Edition*.
Englewood Cliffs, New Jersey:
Prentice-Hall, Inc.

Yulk, Gary (Terjemahan). 2003.
Kepemimpinan dalam Organisasi.
Jakarta : PT Prenhalindo.