

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT JNE KARANG SATRIA**



SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan Program Sarjana

MASLAKHAH ULINNUHA

NIM : 64207031

**Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Bina Sarana Informatika**

Jakarta

2024

SURAT PERNYATAAN KEBENARAN / KEABSAHAN DATA

HASIL RISET UNTUK KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini, saya :

Nama : Maslakhah Ulinnuha
NIM : 64207031
Jenjang : Sarjana (S1)
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Bina Sarana Informatika

Dengan ini menyatakan bahwa seluruh data dan atau informasi yang saya gunakan dalam penulisan karya ilmiah dengan judul “ Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT JNE Karang Satria “ merupakan data dan atau informasi yang saya peroleh melalui hasil penelitian sendiri dan tidak didasarkan pada data atau informasi hasil riset dari Perusahaan / Instansi / Lembaga selain **PT JNE Karang Satria**.

Saya bersedia untuk bertanggung jawab secara pribadi tanpa melibatkan pihak Universitas Bina Sarana Informatika, atas materi/isi karya ilmiah tersebut, termasuk bertanggung jawab atas dampak atau kerugian yang timbul dalam bentuk akibat Tindakan yang berkaitan dengan data dan atau informasi yang terdapat pada karya ilmiah saya ini.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Jakarta

Pada Tanggal : 6 Januari 2025

Mengetahui,

Yang Menyatakan

Dosen pembimbing



Zahra.S.Pd,MM



Maslakhah Ulinnuha

SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Yang bertandatangan di bawah ini, Penulis:

Nama : Maslakhah Ulinnuha
NIM : 64207031
Jenjang : Sarjana S1
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Bina Sarana Informatika

dan Pihak Perusahaan tempat Riset:

Nama : Ronny Ryanto
Jabatan : Manager
Perusahaan : PT JNE Karang Satria

Sepakat atas hal-hal di bawah ini:

1. PT JNE Karang Satria menyetujui untuk memberikan kepada penulis dan Universitas Bina Sarana Informatika Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas penelitian dalam rangka penyusunan karya ilmiah dengan Judul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT JNE Karang Satria.
2. PT JNE Karang Satria Indonesia memberikan persetujuan kepada penulis dan Universitas Bina Sarana Informatika untuk mengunggah karya ilmiah Penulis pada repository Universitas Bina Sarana Informatika (Publikasi) terbatas hanya untuk keperluan akademis, tidak untuk tujuan/kepentingan komersial.
3. PT JNE Karang Satria telah menyediakan data dan atau informasi yang diperlukan untuk penyusunan karya ilmiah Penulis. Dalam hal terjadi kesalahan ataupun kekurangan dalam penyediaan data dan atau informasi maka PT JNE Karang Satria dalam bentuk apapun tidak bertanggung jawab dan tidak dapat dimintakan pertanggung jawaban oleh siapapun termasuk atas materi/isi karya ilmiah penulis atau materi/isi dan publikasi di repository Universitas Bina Sarana Informatika. PT JNE Karang Satria juga tidak bertanggung jawab atas segala dampak dan atau kerugian yang timbul dalam bentuk apapun akibat tindakan yang berkaitan dengan penggunaan data dan atau informasi yang terdapat pada publikasi yang dimaksud.

Demikian kesepakatan ini dibuat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Jakarta
Pada Tanggal : 6 Januari 2025
Penulis,

Menyetujui
PT JNE Karang Satria



Ronny Ryanto
Manager



Maslakhah Ulinnuha
NIM. 64207031

PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN SKRIPSI

PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini diajukan oleh:

Nama : Maslakhah Ulinnuha
NIM : 64207031
Jenjang : Sarjana (S1)
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Bina Sarana Informatika
Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT JNE Karang Satria

Telah dipertahankan pada periode 2024-2 dihadapan penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh Sarjana Manajemen (S.M) pada Program Sarjana (S1) Program Studi Manajemen di Universitas Bina Sarana Informatika,

Jakarta, 05 Februari 2025

PEMBIMBING SKRIPSI

Pembimbing I : Zahra, S.Pd., MM.

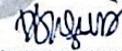


DEWAN PENGUJI

Penguji I : Dr. Iwan Asmadi, S.E., M.M.



Penguji II : Dhuha Safria, S.E., M.M.



PEDOMAN PENGGUNAAN HAK CIPTA

Skripsi sarjana yang berjudul “**Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT JNE Karang Satria**” adalah hasil karya tulis asli Maslakhah Ulinnuha dan bukan hasil terbitan sehingga peredaran karya tulis hanya berlaku di lingkungan akademik saja, serta memiliki hak cipta. Oleh karena itu, dilarang keras untuk menggandakan baik sebagian maupun seluruhnya karya tulis ini, tanpa seizin penulis.

Referensi kepustakaan diperkenankan untuk dicatat tetapi pengutipan atau peringkasan isi tulisan hanya dapat dilakukan dengan seizin penulis dan disertai ketentuan pengutipan secara ilmiah dengan menyebutkan sumbernya.

Untuk keperluan perizinan pada pemilik dapat menghubungi informasi yang tertera di bawah ini:

Nama : Maslakhah Ulinnuha
Alamat : Jl. Kusuma Timur IV Blok A9 RT 004/ RW 020 Kel Aren Jaya
Kec Bekasi Timur, Kota Bekasi.
No. Telp : 0895-3581-55697
E-mail : Maslakhah2002@gmail.com

UNIVERSITAS

	LEMBAR KONSULTASI SKRIPSI
	UNIVERSITAS BINA SARANA INFORMATIKA

NIM : 64207031
 Nama Lengkap : Maslakhah Ulinuha
 Dosen Pembimbing : Zahra, S.Pd, MM
 Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT JNE Karang Satria

No	Tanggal Bimbingan	Pokok Bahasan	Paraf Dosen Pembimbing I
1.	18 Oktober 2024	Pembahasan Judul dan ACC judul	
2.	30 Oktober 2024	Konsultasi Pembahasan BAB I	
3.	4 November 2024	Konsultasi Pembahasan BAB II	
4.	13 November 2024	Konsultasi Pembahasan BAB III	
5.	2 Desember 2024	Konsultasi Pembahasan BAB IV	
6.	17 Desember 2024	Konsultasi Pembahasan BAB V	
7.	19 Desember 2024	Konsultasi Pembahasan Abstrak	
8.	8 Januari 2025	Membahas Isi Dari BAB I sampai BAB V Serta Persetujuan Sidang Akhir	

Catatan untuk Dosen Pembimbing.

Bimbingan Skripsi

Dimulai pada tanggal : 18 Oktober 2024

Diakhiri pada tanggal : 8 Januari 2025

Jumlah pertemuan bimbingan : 8 Pertemuan

Disetujui oleh,
Dosen Pembimbing



(Zahra, S.Pd, MM)

PERSEMBAHAN

“Tanpa cinta, kecerdasan itu berbahaya. Dan tanpa kecerdasan, cinta itu tidak cukup.”

(B.J. Habibie)

Dengan penuh rasa Syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa, karya ini saya persembahkan kepada:

1. Bapak Munasir dan Ibu Munirah yang selalu memberikan doa, dukungan, dan kasih sayang yang tak pernah henti sejak lahir hingga saat ini. Segala bentuk pengorbanan kalian akan menjadi semangat dalam menyelesaikan karya ini.
2. Adikku (Nafisah Zumrotul Faza) yang selalu memberikan semangat serta menjadi tempat segala curahan hatiku dan motivasi dalam setiap langkahku.
3. Priamadina Guligantoro, yang selalu ada di sisiku, memberikan motivasi, perhatian, dan dukungan di saat-saat sulit. Terima kasih telah menjadi sumber inspirasi dalam perjalanan ini.

Semoga karya ini dapat bermanfaat dan menjadi awal dari langkah besar menuju masa depan yang lebih baik.

UNIVERSITAS

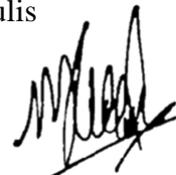
KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa atas limpahan rahmat serta karunianya yang senantiasa mengalir dalam penyelesaian skripsi ini. Sehingga pada akhirnya penulis dapat menyelesaikan tugas ini dengan baik. Adapun judul skripsi, yang penulis ambil sebagai berikut, **“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JNE karang Satria”**

Adapun tujuan dari skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana manajemen. Penulis berharap hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi bagi perkembangan ilmu manajemen di bidang sumber Daya Manusia dan menjadi referensi bagi penelitian lebih lanjut. Oleh sebab itu pada kesempatan ini penulis bermaksud menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Ibu Zahra S.Pd.MM selaku pembimbing utama, yang berperan penting dalam membantu, mengarahkan dan memberikan semangat sehingga skripsi ini dapat berjalan lancar. Penulis menyadari bahwa tanpa bimbingan serta dukungan dari berbagai pihak skripsi ini tidak dapat terselesaikan dengan baik. Karena itu, penulis mengharap kritik dan saran yang membangun demi perbaikan di masa mendatang. Akhir kata, semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi para pembaca dan perkembangan ilmu pengetahuan.

Jakarta, 30 Oktober 2024

Penulis



Maslakhah Ulinnuha
NIM. 64207031

ABSTRAK

Maslahah Ulinnuha (64207031), Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT JNE Karang Satria.

PT JNE Karang Satria adalah cabang atau agen dari perusahaan logistik terkemuka di Indonesia, JNE (Jalur Nugraha Ekakurir), yang melayani pengiriman barang dan ekspres. JNE Karang Satria menawarkan berbagai opsi pengiriman, termasuk pengiriman reguler, ekspres, dan pengiriman internasional. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh dua variabel independen, yaitu kepemimpinan transformasional (X1) dan motivasi kerja (X2), terhadap kinerja karyawan (Y) di PT JNE Karang Satria. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis regresi linier berganda untuk menguji pengaruh variabel-variabel tersebut. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 42 responden yang merupakan karyawan di perusahaan tersebut. Validitas dan reliabilitas instrumen penelitian diuji dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas dengan Alpha Cronbach. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa ketiga variabel yang diuji memiliki validitas yang baik, sedangkan hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa kuesioner yang digunakan memiliki reliabilitas tinggi. Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional (X1) dan motivasi kerja (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Secara parsial, variabel kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi sebesar 0,411, sedangkan variabel motivasi kerja memiliki pengaruh yang lebih besar dengan koefisien regresi sebesar 0,835. Uji simultan menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan, dengan nilai F hitung sebesar 30,501, lebih besar dari F tabel 3,24. Analisis determinasi menunjukkan bahwa kedua variabel independen ini mampu menjelaskan 61% variasi kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT JNE Karang Satria. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk meningkatkan kualitas kepemimpinan dan motivasi kerja sebagai strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan, Regresi Linier Berganda.

UNIVERSITAS

ABSTRACT

Maslakhah Ulinnuha (64207031), The Influence of Transformational Leadership and Work Motivation on Employee Performance at PT JNE Karang Satria.

PT JNE Karang Satria is a branch or agent of a leading logistics company in Indonesia, JNE (Jalur Nugraha Ekakurir), which serves goods and express delivery. JNE Karang Satria offers various delivery options, including regular, express, and international delivery. This study aims to examine the effect of two independent variables, namely transformational leadership (X1) and work motivation (X2), on employee performance (Y) at PT JNE Karang Satria. This study uses a quantitative approach with multiple linear regression analysis method to test the effect of these variables. The sample used in this study was 42 respondents who were employees at the company. The validity and reliability of the research instrument were tested using validity tests and reliability tests with Alpha Cronbach. The results of the validity test showed that the three variables tested had good validity, while the results of the reliability test showed that the questionnaire used had high reliability. The results of the multiple linear regression analysis showed that transformational leadership (X1) and work motivation (X2) had a positive and significant effect on employee performance (Y). Partially, the transformational leadership variable has a positive effect on employee performance with a regression coefficient of 0.411, while the work motivation variable has a greater effect with a regression coefficient of 0.835. The simultaneous test shows that both variables have a significant and positive effect on employee performance, with a calculated F value of 30.501, greater than the F table of 3.24. The determination analysis shows that these two independent variables are able to explain 61% of the variation in employee performance. Based on the results of the study, it can be concluded that transformational leadership and work motivation have a significant effect on employee performance at PT JNE Karang Satria. Therefore, the company is advised to improve the quality of leadership and work motivation as a strategy to improve employee performance.

Keywords: Transformational Leadership, Work Motivation, Employee Performance, Multiple Linear Regression.

DAFTAR ISI

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	ii
SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS	iii
PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN SKRIPSI	iv
PEDOMAN PENGGUNAAN HAK CIPTA	v
LEMBAR KONSULTASI SKRIPSI.....	vi
LEMBAR PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
ABSTRAK	ix
ABSTRACT	x
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN	76
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian	4
1.4 Manfaat Penelitian	4
1.5 Ruang Lingkup Penelitian.....	5
1.6 Sistematika Penulisan	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	8
2.1 Deskripsi Konseptual	8
2.1.1 Kepemimpinan Tranformasional	14
2.1.2 Motivasi Kerja.....	16
2.1.3 Kinerja Karyawan	18
2.2 Pengertian yang Relevan.....	18
2.3 Kerangka Berpikir.....	20
2.4 Hipotesis.....	22
BAB III METODE PENELITIAN	24

3.1 Desain penelitian.....	24
3.2 Populasi dan Sampel Penelitian	24
3.2.1 Populasi	25
3.2.2 Sampel.....	25
3.3 Definisi Operasional Variabel.....	26
3.3.1 Variabel Independen (Variabel Bebas)	26
3.3.2 Variabel Dependen (Variabel Terikat).....	27
3.4 Teknik Pengumpulan Data	28
3.5 Teknik Analisis Data.....	30
3.5.1 Uji Validitas dan Reabilitas	30
3.5.2 Uji Asumsi Klasik	30
3.5.2.1 Uji Normalitas	31
3.5.2.2 Uji Multikolinieritas Data	31
3.5.2.3 Uji Heteroskedastisitas.....	32
3.5.2.4 Uji Regresi Linear Berganda.....	32
3.5.3 Uji Hipotesis	33
3.5.3.1 Uji T (Parsial).....	33
3.5.3.2 Uji F (Simultan)	33
3.5.4 Uji Koefisien Determinasi	34
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	35
4.1 Hasil Penelitian	35
4.1.1 Karakteristik Responden	35
4.1.2 Deskripsi Data Penelitian.....	37
4.2 Uji Kualitas Data.....	43
4.2.1 Uji Validitas	43
4.2.2 Uji Reabilitas.....	45
4.3 Uji Asumsi Klasik.....	45
4.3.1 Uji Normalitas	46
4.3.2 Uji Multikolinieritas.....	49
4.3.3 Uji heteroskedastisitas.....	50
4.3.4. Analisis Regresi Linier berganda.....	51
4.4 Pengujian Hipotesis.....	52
4.4.1 Uji T	52

4.4.2 Uji F	54
4.5 Uji Koefisien Determinasi (R ²)	56
4.5.1 Uji Koefisien Determinasi Parsial.....	56
4.5.2 Uji Koefisien Determinasi Simultan	58
4.6 Pembahasan Hasil Penelitian	59
4.6.1 Pengaruh Kepemimpinan Transformatif Terhadap Kinerja Karyawan	61
4.6.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	62
4.6.3 Pengaruh Kepemimpinan Transformatif dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	62
4.7 Implikasi Penelitian.....	62
4.8 Keterbatasan Penelitian.....	65
BAB V PENUTUP.....	68
5.1 Kesimpulan	68
5.2 Saran.....	69
DAFTAR PUSTAKA	71
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	74
SURAT KETERANGAN PKL / RISET	75
BUKTI HASIL PENGECEKAN PLAGIARISME	76
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel Ii.1 Penelitian Yang Relevan	18
Tabel Iii.1 Definisi Oprasional Variabel	27
Tabel Iv.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	35
Tabel Iv.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	36
Tabel Iv.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	37
Tabel Iv.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	38
Tabel Iv.5 Hasil Uji Statistik Deskriptif.....	39
Tabel Iv.6 Jawaban Responden Berdasarkan Kepemimpinan Transformasional(X1)	40
Tabel Iv.7 Jawaban Responden Berdasarkan Variabel Motivasi Kerja (X2).....	41
Tabel Iv.8 Jawaban Responden Berdasarkan Variabel Kinerja Karyawan (Y)	42
Tabel Iv.9 Validitas Variabel Kepemimpinan Transformasional	43
Tabel Iv.10 Validitas Variabel Motivasi Kerja	44
Tabel Iv.11 Validitas Variabel Kinerja Karyawan	44
Tabel Iv.12 Hasil Uji Reliabilitas	45
Tabel Iv.13 Hasil Uji Normalitas	46
Tabel Iv.14 Hasil Uji Multikolinearitas	49
Tabel Iv.16 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda.....	51
Tabel Iv.17 Hasil Uji Hipotesis Parsial (Uji T).....	53
Tabel Iv.18 Hasil Uji Hipotesis Simultan (Uji F)	55
Tabel Iv.19 Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial Kepemimpinan Transformasional	56
Tabel Iv.20 Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial Motivasi Kerja	57
Tabel Iv.21 Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan	58

UNIVERSITAS

DAFTAR GAMBAR

Gambar Ii.1 Kerangka Berpikir	20
Gambar Iv.1 Hasil Uji Normalitas Berdasarkan P-Plot	88
Gambar Iv.2 Hasil Uji Normalitas Berdasarkan Histogram.....	88
Gambar Iv.3 Hasil Uji Normalitas Berdasarkan Scatterplot	88



BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Kebutuhan akan kecepatan dan efisiensi dalam pengiriman barang menjadi pendorong pesatnya perkembangan industri logistik saat ini. PT Tiki Jalur Nugraha Eka (JNE) adalah perusahaan logistik yang telah lama beroperasi di Indonesia, Seiring dengan perkembangan zaman dan pesatnya perubahan teknologi, JNE terus berupaya untuk menjaga kualitas layanan dan tetap relevan di pasar yang semakin kompetitif. Dengan pesatnya kemajuan teknologi, JNE perlu mempercepat digitalisasi sistem, seperti implementasi teknologi pelacakan barang yang lebih canggih dan otomatisasi proses pengiriman. Di sisi lain, persaingan yang semakin ketat di industri logistik, baik dari perusahaan lokal maupun internasional, memaksa JNE untuk terus meningkatkan kualitas layanan, terutama dalam hal kecepatan pengiriman dan transparansi. Tuntutan pelanggan yang semakin tinggi akan pelayanan cepat dan responsif, ditambah dengan permasalahan dalam pengelolaan rantai pasokan yang sering terhambat oleh cuaca buruk atau masalah logistik lainnya, target pencapaian kinerja pegawai yang tidak dapat dicapai atau rendahnya kinerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya secara baik dan benar masih seringkali terjadi, walaupun peraturan telah dibuat dengan jelas dan tertata untuk ditaati, namun karena kurangnya perhatian pimpinan terhadap pegawai sehingga menyebabkan hal ini masih seringkali terjadi. Kadangkala pimpinan juga memberikan tugas yang berlebihan kepada pegawai sehingga membuat pegawai tersebut seringkali tidak dapat menjalankan tugasnya sesuai prosedur yang telah ditentukan oleh instansi. Akibatnya, pekerjaan menjadi terbengkalai dan membuat

kinerja menjadi rendah. Maulizar (2012) dalam Apriyanto dan Satrio (2015) menyatakan kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam upaya mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai moral maupun etika (Syahidah et al., 2021). Menjadikan kepemimpinan yang inspiratif dan solutif sangat dibutuhkan, para pemimpin di JNE perlu menciptakan budaya kerja yang adaptif, mendukung inovasi, serta menjaga motivasi karyawan agar perusahaan dapat menghadapi tantangan ini dengan lebih efektif dan terus berkembang di pasar yang semakin kompetitif.

Kepemimpinan yang kuat dan karyawan yang termotivasi merupakan komponen penting, namun masalah umum yang kerap terjadi saat ini baik di PT JNE Karang satria sendiri ialah dimana masih kurangnya penerapan gaya kepemimpinan transformasional sebagai pemimpin yang mampu memotivasi dan memberi inovasi bagi karyawannya. Karyawan adalah asset menyadari bahwa rahasia kesuksesan perusahaan dalam jangka panjang adalah berinvestasi pada sumber daya manusia. (Arsi, 2021) Menyatakan Karyawan yang mendapat perlakuan baik dari atasannya lebih produktif dan loyal. Kinerja karyawan merupakan kemampuan seseorang dalam memenuhi kewajibannya sesuai dengan kriteria yang ditetapkan organisasi. Kinerja merupakan hasil kerja seseorang dalam kurun waktu tertentu menurut standar kerja dengan kriteria pekerjaan telah ditetapkan (Supatmi et al., 2016).

Menjadi salah satu penyedia layanan pengiriman terbesar di Indonesia, PT JNE Karang Satria sangat bergantung pada sumber daya manusianya untuk menjaga efisiensi operasional dan layanan pelanggan berkualitas tinggi. Kepemimpinan dan motivasi dalam bekerja merupakan dua aspek yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Kepemimpinan suatu organisasi sangat penting dalam menentukan tujuan, sasaran, dan keberhasilannya secara keseluruhan. Seorang pemimpin yang sukses dapat memotivasi dan membimbing anggota timnya untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif. Seorang pemimpin yang mempraktikkan kepemimpinan transformasional memberdayakan dan menginspirasi setiap orang yang berada di bawah arahnya untuk berkolaborasi guna mencapai tujuan organisasi. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan secara signifikan oleh pemimpin yang dapat menginspirasi, mendidik, dan mendorong anggota tim mereka. Menurut teori yang dikemukakan oleh Bass (1999) dalam (Azhari & Sutisna, 2016) bahwa efektivitas seorang pemimpin dapat dievaluasi berdasarkan cara mereka memperlakukan pengikutnya. seperti yang dikemukakan Suparmi (2010) menyatakan bahwa faktor kepemimpinan merupakan faktor terbesar dalam mempengaruhi seorang pegawai. Salah satu gaya kepemimpinan yang dianggap mampu meningkatkan kinerja pegawai adalah gaya kepemimpinan transformasional. Pernyataan yang serupa, menurut Munawaroh (2011) mengemukakan bahwa kepemimpinan transformasional digambarkan sebagai gaya kepemimpinan yang dapat membangkitkan atau memotivasi pegawai, sehingga dapat berkembang dan mencapai kinerja pada tingkat yang tinggi, melebihi dari apa yang mereka pikirkan sebelumnya (Syahidah et al., 2021). Perbedaan hasil penelitian dalam menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai di tunjukkan pada studi yang dilakukan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selain kepemimpinan, salah satu elemen penting yang dapat mempengaruhi efektivitas karyawan dalam bekerja adalah motivasinya. Menurut Robbins dalam Mamik (2010:97) motivasi kerja merupakan suatu dorongan yang membuat seseorang

bertindak atau berperilaku dengan cara-cara tertentu dengan kemungkinan terpenuhinya tujuan atau kebutuhan pribadi dalam bekerja (Syahidah et al., 2021). Adapun definisi lainnya yaitu motivasi ialah pemberian suatu daya penggerak yang mendorong manusia untuk bersemangat dalam bekerja sehingga bersemangat bekerja secara efisien dan mengintegrasikan seluruh sumber daya dan usaha yang dimilikinya guna memperoleh tenaga dan prestasi disebut dengan motivasi (Ali et al., 2022). Tingkat motivasi yang lebih tinggi akan datang dari aktualisasi diri, harga diri, dan kebutuhan sosial karyawan. Untuk meningkatkan kinerja staf di lingkungan PT JNE Karang Satria, manajemen harus menghadapi tantangan dalam menerapkan gaya kepemimpinan yang dapat diterima dan meningkatkan motivasi kerja.

Hasil pengamatan lapangan yang dilakukan terkait kondisi kinerja pegawai maka dari hasil wawancara kepada salah satu pegawai dan fakta lapangan menunjukkan bahwa kurangnya penerapan gaya kepemimpinan transformasional yang mampu membangun motivasi kinerja pegawai, hal ini berdampak pada kedisiplinan pegawai, dan semangat untuk bekerja, sehingga berpotensi kurang baiknya hasil dari kinerja pegawai tersebut. Namun untuk mendorong atau memotivasi pegawai agar berkinerja baik, maka ada faktor yang mempengaruhi seperti dorongan yang diberikan pemimpin terhadap pegawai. Sebab Keberhasilan suatu organisasi dapat dilihat bukan hanya dari kinerja pegawai yang dihasilkan tetapi dapat juga dilihat dari kemampuan pimpinan dalam menjalankan tugasnya sebagai atasan. Selain itu, Kondisi lapangan menunjukkan bahwa tinggi dan rendahnya kinerja pegawai berdasarkan hasil dari motivasi dan kepemimpinan yang baik.

Motivasi kerja, lingkungan kerja yang mendukung dan bakat individu, merupakan beberapa variabel yang mempengaruhi keberhasilan karyawan. Pemimpin yang efektif juga penting karena mereka dapat meningkatkan semangat kerja karyawan

dengan memberikan dukungan dan arahan. Selain itu, produktivitas akan dipengaruhi oleh kepuasan kerja yang kuat dan kedisiplinan dalam menyelesaikan tugas. Dedikasi karyawan terhadap perusahaan juga mempengaruhi seberapa keras mereka bekerja untuk mencapai tujuan organisasi.

Merujuk pada penjelasan yang telah diberikan sebelumnya, peneliti merasa perlu untuk mengkaji dampak gaya kepemimpinan transformasional yang digunakan di PT JNE Karang Satria serta hubungan antara motivasi dan kinerja karyawan. Oleh karena itu peneliti membuat penelitian ini dengan judul “ Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JNE Karang Satria”

1.2. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dapat diuraikan sebagai berikut berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan sebagai berikut:

1. Apakah Kepemimpinan Transformasional berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan PT JNE Karang Satria?
2. Apa ada pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT JNE Karang Satria?
3. Apakah motivasi kerja dan kepemimpinan transformasional berpengaruh secara bersamaan terhadap kinerja karyawan PT JNE Karang Satria?

1.3. Tujuan penelitian

Adapun tujuan yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui apakah kepemimpinan transformasional meningkatkan kinerja karyawan PT. JNE Karang Satria secara signifikan.

2. Menganalisis bagaimana motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan pada PT JNE Karang Satria.
3. Untuk menganalisa apakah kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja secara bersamaan meningkatkan kinerja karyawan di PT JNE Karang Satria.

1.4. Manfaat penelitian

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat sebagai berikut melalui beberapa uraian yang telah diuraikan:

1. Bagi Peneliti

Memperluas pengetahuan tentang hubungan antara kinerja karyawan, motivasi kerja, dan kepemimpinan, yang akan meningkatkan keahlian manajemen sumber daya manusia. Penelitian ini juga dapat menambah literatur yang sudah ada dan menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya. Serta penelitian ini dapat memberi pemahaman tentang dinamika organisasi dan elemen yang mempengaruhi kinerja, yang dapat digunakan untuk pembelajaran tentang pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT JNE Karang Satria.

2. Bagi Perusahaan

Perusahaan akan mendapatkan manfaat dengan mengetahui secara pasti seberapa besar pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja pada PT JNE Karang Satria. Selanjutnya hasil dari penelitian ini bisa menjadi panduan atau acuan bagi perusahaan dalam mengembangkan praktik manajemen yang lebih baik untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

3. Bagi Lembaga

Temuan penelitian ini juga dapat bermanfaat bagi pembaca sebagai sumber untuk penelitian lebih lanjut. Oleh karena itu, penelitian ini juga dapat menjadi informasi untuk meningkatkan pengetahuan sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan penilaian kinerja pegawai dalam organisasi.

1.5. Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini menganalisis bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan logistik PT JNE Karang Satria yang menjadi tujuan utama penelitian skripsi kuantitatif “Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT JNE Karang Satria”. Kinerja karyawan akan menjadi variabel dependen dalam penelitian ini, yang juga akan memasukkan karyawan PT JNE sebagai responden dan faktor independen berupa motivasi kerja dan kepemimpinan transformasional. Desain kausal adalah metodologi yang digunakan, dan data dikumpulkan melalui kuesioner yang dapat dipercaya dan valid. Analisis regresi linier berganda juga dilakukan untuk mengevaluasi hipotesis keterkaitan ketiga variabel. Hal ini dimaksudkan agar temuan penelitian ini dapat menjelaskan bagaimana motivasi dan kepemimpinan mempengaruhi kinerja pekerja dan memberikan saran yang berguna bagi manajemen untuk meningkatkan *output* dan efisiensi dalam organisasi.

1.6. Sistematika Penulisan

Supaya mendapatkan pembahasan yang terstruktur, penulis harus mengatur sistem penulisan secara sistematis agar lebih mudah memahami kajian yang dihasilkan. Sistem penulisannya adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Menjelaskan secara umum mengenai latar belakang dan konteks penelitian serta perumusan masalah, yang menguraikan pertanyaan-pertanyaan yang harus dijawab, dan mengamati pentingnya subjek yang diselidiki, dan tujuan penelitian, yang menguraikan hasil yang diinginkan, semuanya disertakan dalam bagian ini. Selain itu, penulisan sistematis memberikana ringkasan organisasi dan substansi setiap bab, selain itu manfaat penelitian menggambarkan kontribusi yang diharapkan terhadap kemajuan pengetahuan dan praktik di lapangan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Penjelasan mengenai penelitian-penelitian terdahulu yang relevan dengan subjek penelitian disajikan dalam tinjauan pustaka. Sinopsis luas subjek, definisi istilah-istilah kunci, dan garis besar temuan penelitian sebelumnya semuanya disertakan dalam bagian ini. Landasan teoritis untuk penelitian baru disediakan oleh tinjauan literatur, yang juga membantu dalam mengidentifikasi kesenjangan pengetahuan saat ini dan dalam mengembangkan kerangka konseptual dan hipotesis penelitian. Oleh karena itu, tinjauan pustaka memberikan landasan untuk memahami latar belakang dan signifikansi penelitian yang dilakukan.

BAB III METODE PENELITIAN

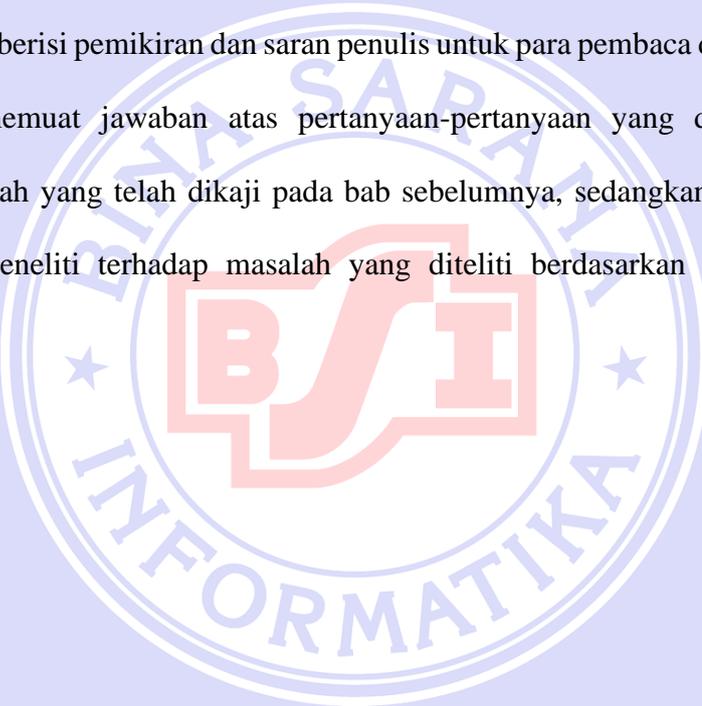
Menguraikan prosedur untuk mencapai tujuan penelitian. Variabel penelitian (variabel independen dan dependen), desain penelitian (jenis penelitian), lokasi penelitian, identifikasi populasi dan sampel, metode pengumpulan data (seperti kuesioner), dan analisis data untuk menguji hipotesis semuanya termasuk di dalamnya. Oleh karena itu, metodologi penelitian memberikan gambaran yang jelas tentang bagaimana penelitian dilakukan dan apakah temuannya dapat diandalkan.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pembahasan ini digunakan untuk menyajikan dan mengevaluasi kesimpulan penelitian. Data dari teknik pengumpulan informasi, seperti survei, observasi, dan wawancara, dimasukkan dalam hasil penelitian. Untuk membantu pemahaman, materi ini kemudian disajikan melalui metode yang digunakan, sering kali dalam bentuk tabel atau grafik

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi pemikiran dan saran penulis untuk para pembaca dan perusahaan. Kesimpulan memuat jawaban atas pertanyaan-pertanyaan yang diajukan dalam rumusan masalah yang telah dikaji pada bab sebelumnya, sedangkan saran memuat rekomendasi peneliti terhadap masalah yang diteliti berdasarkan temuan-temuan tersebut.



UNIVERSITAS

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Deskripsi Konseptual

2.1.1. Kepemimpinan Transformasional

1. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan mencakup pada kemampuan untuk mempengaruhi, membimbing, dan membantu orang atau organisasi mencapai tujuan tertentu merupakan bagian dari proses kepemimpinan. Secara etimologis istilah ini adalah kata “memimpin”, yang berarti membimbing, mengarahkan, atau menunjukkan arah. Kepemimpinan merupakan salah satu faktor kunci yang menentukan berhasil atau gagalnya suatu kelompok atau organisasi dalam konteks organisasi.

Menurut (Winardi, 2012) dalam kaitannya dengan keberhasilan organisasi, kepemimpinan merupakan salah satu unsur yang membentuk dan mendorong orang lain untuk bekerja keras dan bersemangat mencapai tujuan yang telah ditentukan. (Supardi & Aulia Anshari, 2022)

Robbins mendefinisikan Kepemimpinan adalah kemampuan untuk membujuk kelompok tertentu agar memenuhi tujuan dan visi yang telah ditetapkan sebelumnya oleh suatu organisasi (Musaddad, 2020).

Peter G. Northouse di dalam bukunya “Kepemimpinan: Teori dan Praktik” mengatakan Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi seseorang untuk bekerja sama dengan tim guna mencapai tujuan (Musaddad, 2020). Menurut Peter G. Northouse (dalam Musaddad, 2020) mengatakan bahwa kepemimpinan memiliki

komponen-komponen yang diidentifikasi sebagai pusat fenomena kepemimpinan, yaitu:

- a. Kepemimpinan adalah proses: Hal ini merupakan bagaimana interaksi antara pemimpin dan pengikut dalam lingkungan sosial yang lebih besar membangun hubungan, membina lingkungan kerja yang sehat, dan memungkinkan orang untuk mewujudkan potensi penuh mereka merupakan aspek penting dari proses ini selain memimpin orang lain. Pemimpin dapat mengelola tim mereka dengan lebih baik dan mencapai tujuan perusahaan dengan memahami seluk-beluk proses kepemimpinan.
- b. Kepemimpinan melibatkan pengaruh: menunjukkan bahwa seorang pemimpin mempunyai kekuasaan untuk mempengaruhi sikap, perilaku, dan tindakan orang-orang dalam kelompok atau organisasi yang dipimpinnya selama proses kepemimpinan. Dampak ini sangat penting bagi kepemimpinan karena tanpanya, seorang pemimpin tidak dapat memotivasi atau membimbing bawahannya untuk mencapai tujuan bersama.

Adapun Solikin, Fatchurahman dan Supardi (2017, h. 92) mengatakan bahwa kita sering mendengar istilah “pemimpin”, “kepemimpinan”, dan “kekuasaan” dalam kehidupan sehari-hari, baik dalam keluarga, organisasi, bisnis, maupun pemerintahan. Ketiga istilah ini saling berkaitan satu sama lain. Menurut para ahli, pemimpin adalah orang yang mempunyai otoritas kepemimpinan yang memberikan tugas kepada bawahannya untuk mencapai tujuan (Nursita, 2020). Lalu Secara etimologi, Pamuji, (1995, h. 5) mengatakan bahwa kata dasar kepemimpinan adalah “pimpin” yang berarti pembimbing atau pembimbing. Kata kerja 'memimpin' kemudian diciptakan dengan menggunakan istilah ini, itulah arti dari kata pemandu. (Nursita, 2020).

Dapat didefinisikan kepemimpinan sebagai proses menginspirasi, mempengaruhi, dan mengarahkan orang-orang individu maupun organisasi untuk mencapai tujuan tertentu.

2. Pengertian Kepemimpinan Transformasional

Menurut Locke, kepemimpinan transformasional berbeda dengan kepemimpinan yang menjunjung tinggi quo (Supardi & Aulia Anshari, 2022). Karena kepemimpinan transformasional melibatkan mengarahkan organisasi menuju tujuan yang belum pernah dicapai sebelumnya, maka inilah yang sebenarnya dipahami sebagai kepemimpinan sejati.

Menurut (Bass & Avolio, 1993) mendefinisikan kepemimpinan transformasional memiliki dampak yang sangat kuat pada pengikutnya dan pada organisasi atau masyarakat secara umum karena dampaknya yang mampu menghadapi perubahan internal maupun eksternal (Khairuddin, 2021). Karyawan mendapat manfaat dari perasaan dipercaya, dan mengabdikan kepada pemimpin mereka, yang memotivasi mereka untuk berbuat lebih baik. Sebaliknya, jika pemimpin transformasional tidak mampu menjalankan tugasnya secara efektif, maka hal tersebut akan berdampak negatif pada pekerja. Karyawan akan percaya, bahwa jika pemimpin mengabaikan mereka, motivasi mereka akan menurun, yang akan mempengaruhi kinerja mereka dan pada akhirnya menurunkan produksi. Sedangkan menurut (Farida & Hartono, 2016) mengatakan kepemimpinan adalah proses membujuk orang lain untuk bekerja sama mencapai tujuan bersama. (Sulistyawati et al., 2022)

Dapat dipahami, kepemimpinan transformasional mempunyai peran besar dalam membawa perubahan positif dalam organisasi. Dengan memberikan penekanan kuat pada motivasi, pengembangan pribadi, dan penciptaan budaya kerja yang positif,

pemimpin transformasional meningkatkan kinerja karyawan dan mendukung kesuksesan jangka panjang perusahaan.

3. Indikator Kepemimpinan Transformasional

(Sekolah et al., 2019) Definisi kepemimpinan transformasional sebagaimana topik yang akan dibahas dalam pemaparan ini, penulis memulai dengan menguraikan apa itu kepemimpinan transformasional sebagaimana yang telah dikemukakan menurut Sudarwan Darmin yaitu: reformis atau pembaharu, memberi contoh, mendorong kinerja bawahan, menjaga keseimbangan tempat kerja, memberdayakan bawahan, bertindak sesuai dengan seperangkat nilai, terus meningkatkan kemampuan, dan mengelola situasi sulit. Uraian di atas sangat jelas menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki indikator sebagai berikut:

- a. Memberi Pembaharuan: Dengan kata lain, seorang pemimpin transformasional harus menjadi seorang yang mampu membuat pembaharuan dalam organisasinya, yang dicapai dengan membuka jalan bagi perubahan yang bermanfaat bagi organisasinya.
- b. Memberikan Contoh Teladan Yang Baik: Pemimpin transformatif harus mampu memberikan contoh positif kepada pengikutnya. Memberi contoh yang baik dalam segala hal sangatlah penting. Menjadi teladan yang baik dalam segala hal itulah artinya menjadi teladan. Seorang pemimpin yang luar biasa mampu memimpin dengan memberi contoh dalam banyak hal, termasuk disiplin, sikap, dan lain sebagainya.
- c. Mendorong kinerja bawahan: Kemampuan seorang pemimpin untuk menginspirasi atau memotivasi pengikutnya adalah sifat lain yang mendefinisikan kepemimpinan transformasional. Fungsi pemimpin sebagai

motivator adalah memberikan dorongan, yang sangat penting untuk membangun hubungan positif dengan anggota staf di dalam perusahaan.

- d. Membangun sistem nilai: Pemimpin transformasional selalu mendasarkan keputusan mereka, rencana untuk memajukan bawahan, dan strategi untuk mengatasi tantangan pada prinsip-prinsip yang relevan dan dimiliki bersama, bukan pada kesombongan mereka sendiri.
- e. Senantiasa meningkatkan keterampilan: Tanda berikutnya dari kepemimpinan transformasional adalah upaya terus-menerus untuk meningkatkan keterampilan. Hal ini didasarkan pada pemikiran bahwa suatu organisasi harus mampu menyesuaikan diri dengan perubahan zaman yang terus berubah. Seorang pemimpin transformatif selalu memahami bahwa untuk menjaga perusahaan yang dipimpinnya tetap bertahan, mereka harus selalu mengikuti kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi guna membekali diri dengan keterampilan yang diperlukan.
- f. Mampu menangani permasalahan: Seorang pemimpin harus mampu menghadapi sejumlah permasalahan yang datang baik dari dalam maupun luar perusahaan agar dapat mencapai tujuannya.

4. Teori Kepemimpinan Transformasional

(Siti Nur Aisah, 2020) Mengatakan bahwa model kepemimpinan transformasional dapat membantu kita memahami apa yang menyebabkan pemimpin mempunyai dampak signifikan terhadap pengikutnya dan apa yang berkontribusi terhadap kesuksesan jangka panjang sebuah perusahaan. (Mc Shanne & Glinow : 2005). Dengan menyatakan dan menjelaskan tujuan secara rasional, berkomunikasi dengan jujur dan percaya diri, mengamati setiap bawahan dengan cermat, dan menunjukkan pengorbanan diri yang potensial dan nyata. Pemimpin transformasional

dapat membantu pengikutnya mengoptimalkan kinerja mereka sebagai sebuah tim dengan memanfaatkan nilai-nilai dan minat bersama, yang dapat memengaruhi kinerja organisasi. (Bass & Jung : 1999)

Menurut Pounder, gagasan kepemimpinan transformatif memunculkan konsep kepemimpinan baru sebagai berikut:

- a. Motivasi yang menginspirasi: Dengan membagikan visi dan tujuan mereka serta menggunakan simbol-simbol untuk mengarahkan upaya mereka, para pemimpin berfungsi sebagai teladan bagi para pengikutnya. Faktor ini menilai kapasitas pemimpin untuk membangkitkan keyakinan terhadap visi dan prinsip mereka.
- b. Kejujuran: Pemimpin bertanggung jawab atas kata-kata dan tindakan mereka. Konsep ini menunjukkan bahwa pengikut melihat tingkat kemiripan yang tinggi antara perkataan dan perbuatan pemimpin.
- c. Inovasi: Dengan mengambil risiko dan menggunakan pengetahuannya, para pemimpin memperlengkapi diri mereka untuk menangani berbagai prosedur dan kesulitan yang ada. Konsep ini berfokus pada seberapa baik pemimpin dapat berkontribusi terhadap pengembangan berbagai ide di dalam perusahaan.
- d. *Impression*: Pemimpin mengantisipasi kebutuhan dan keinginan setiap pengikutnya. Pemimpin mengungkapkan penghargaannya ketika bawahannya bekerja dengan baik, baik hati, dan peduli terhadap orang lain di luar pekerjaan. Konsep ini mengevaluasi sejauh mana pekerja merasa bahwa pemberi kerja benar-benar menghargai mereka sebagai manusia dan bukan hanya sebagai instrumen untuk mencapai tujuan bisnis.
- e. Perhatian pribadi: Sebagai pelatih dan penasihat, pemimpin menghubungkan kebutuhan anggota organisasi dengan tujuannya dan memberikan umpan balik

yang berkelanjutan. Konsep ini mengukur seberapa besar pemimpin memenuhi tuntutan spesifik pengikutnya dalam hal pekerjaan dan pertumbuhan mereka.

- f. Stimulasi kecerdasan: Pemimpin mendorong pengikutnya untuk mempertimbangkan kembali metode mereka sebelumnya serta cita-cita dan keyakinan mereka sebelumnya. Konsep ini berkaitan dengan sejauh mana pengikut menerima tugas yang menarik dan menantang serta dibantu dalam menyelesaikan berbagai masalah dengan cara mereka sendiri yang unik.

2.1.2. Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan cara untuk mendorong dan membimbing pegawai untuk melaksanakan tugasnya dan mencapai tujuannya dengan penuh kesadaran dan akuntabilitas melalui penerapan motivasi kerja.

Menurut Sondang P, Siagian (2012 : 138) Motivasi ialah kekuatan pendorong yang melatarbelakangi kesediaan anggota untuk mengerahkan keterampilan, waktu, dan tenaganya untuk melaksanakan berbagai tugas yang menjadi tanggung jawabnya dan menyelesaikan tanggung jawabnya (Nurdin & Djuhartono, 2021).

Sedangkan (Laoli & Ndraha, 2022) Mengatakan bahwa motivasi kerja adalah proses pemberian insentif atau dorongan yang dibutuhkan seseorang agar mau bekerja sama, bekerja secara efektif, dan menggunakan seluruh kemampuannya guna mencapai kebahagiaan di tempat kerja.(Wau, 2022).

2. Faktor – Factor Mempengaruhi Motivasi Kerja

Winardi (2002:02) Berpendapat motivasi kerja merupakan hasil dari proses *internal* atau *eksternal* yang menjadikan seseorang bersemangat dan ulet dalam pekerjaannya (Sari Pascariati Kasman, 2021). Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa motivasi kerja mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan penuh

tanggung jawab, kejujuran, dan semangat. Adapun faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu:

a. Faktor *Ekstern*

Faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi kerja mencakup berbagai elemen lingkungan eksternal individu yang mungkin mempengaruhi perilaku dan kinerja hal ini terdiri dari gaya kepemimpinan yang kuat, suasana yang mendukung, kemahiran, dan kebutuhan untuk pertumbuhan karir dan organisasi.

b. Faktor *Intern*

Antusiasme dan efektivitas karyawan dalam bekerja mungkin dipengaruhi secara positif atau negatif oleh faktor internal, ini menjadi elemen yang berasal dari dalam diri individu yang mencakup bakat kerja, semangat kerja, akuntabilitas, rasa kebersamaan dalam lingkungan kelompok, dan produktivitas serta kesuksesan di tempat kerja.

3. Indikator – Indikator Motivasi Kerja

Motivasi kerja terbagi menjadi tiga bagian, yaitu harapan, kemungkinan, dan nilai. Mamik (2010) dalam Apriyanto (2015). Secara jelas hal tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Harapan (*Expectancy*), adalah suatu kesempatan yang diberikan akan terjadi karena perilaku. Harapan akan berkisar antara nilai negatif (sangat tidak diinginkan) sampai dengan nilai positif (sangat diinginkan). Harapan negatif menunjukkan tidak ada kemungkinan sesuatu hasil akan muncul sebagai akibat dari tindakan tertentu, bahkan hasilnya bias lebih buruk. Sedangkan harapan positif menunjukkan kepastian bahwa hasil tertentu akan muncul sebagai konsekuensi dari suatu tindakan atau perilaku.

- b. Kemungkinan (*Instrumentality*), yaitu besarnya kemungkinan bila bekerja secara efektif, apakah akan terpenuhi keinginan dan kebutuhan tertentu yang diharapkan. Indeks yang merupakan tolak ukur berapa besarnya perusahaan akan memberikan penghargaan atas hasil usaha untuk pemuasan kebutuhannya.
- c. Nilai (*Valence*), adalah kekuatan relatif dari keinginan dan kebutuhan seseorang. Suatu intensitas kebutuhan untuk mencapai hasil, berkenaan dengan preferensi hasil yang dapat dilihat oleh setiap individu. Bagi seorang individu, perilaku tertentu mempunyai nilai tertentu. Suatu hasil mempunyai valensi positif apabila dipilih, tetapi sebaliknya mempunyai valensi negatif jika tidak dipilih.

2.1.3. Kinerja Karyawan

1. Pengertian kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang individu atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara sah, moral, dan etis, menurut Prawirosentono dalam Sinambela (2015).

Selanjutnya menurut (Mangkunegara, 2015) Kinerja merupakan hasil jumlah dan mutu pekerjaan yang diselesaikan seorang pegawai dalam rangka memenuhi tugas yang diberikan. (Safitri, 2019)

Menurut Stoner (1995:113), kinerja adalah apa yang dicapai pekerja. Hal ini merupakan hasil penyelesaian tugas yang diberikan tergantung pada kemampuan, pengalaman, tingkat keseriusan, dan ketersediaan waktu. Sedangkan kinerja adalah catatan hasil fungsi atau aktivitas pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, Bernardin & Russell (1998: 239). Jelas dari uraian sebelumnya bahwa kinerja adalah suatu prestasi yang dicapai oleh anggota staf sesuai dengan kriteria dan metrik yang telah ditetapkan. (Siti Nur Aisah, 2020).

2. Faktor - Faktor Kinerja Karyawan

Wirawan (2009:7) mengatakan hal-hal berikut ini sebagai indikator - indikator yang mempengaruhi kinerja:

- a. Faktor intrinsic: Meliputi faktor yang diwariskan sejak lahir dan faktor yang dipelajari selama perkembangan. Elemen bawaan termasuk bakat, sifat individu, dan kesehatan fisik dan mental. Pengetahuan, kemampuan, etos kerja, pengalaman, dan dorongan merupakan beberapa faktor yang diperoleh.
- b. Pengaruh lingkungan yang bersifat internal: Organisasi tempat mereka bekerja memberikan dukungan kepada suatu organisasi. Tingkat kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh bantuan ini. Visi, tujuan, dan sasaran organisasi, serta kebijakan, teknologi, strategi, sistem manajemen, gaji, kepemimpinan, budaya, dan personalnya, merupakan contoh elemen lingkungan internal organisasi.
- c. Pengaruh lingkungan yang bersifat eksternal: Yaitu peristiwa, situasi, atau kondisi yang terjadi di dalam suatu organisasi dan berdampak pada lingkungan eksternalnya

3. Indikator Kinerja Karyawan

Setiawan (2014:147) menyatakan bahwa indikator yang dapat digunakan untuk menilai kinerja adalah sebagai berikut:

1. Penyelesaian tugas yang akurat berkorelasi dengan manajemen waktu karyawan dan akurasi penyelesaian tugas.
2. Kesesuaian jam kerja mengacu pada kecenderungan karyawan untuk mengikuti standar bisnis mengenai kehadiran, ketepatan waktu, dan pulang kerja.
3. Tingkat kehadiran suatu perusahaan dapat diketahui dengan menghitung jumlah ketidakhadiran karyawannya dalam jangka waktu tertentu. Kerja sama karyawan

adalah kemampuan anggota staf untuk bekerja sama guna menyelesaikan suatu tugas seefisien dan seefektif mungkin.

2.2. Penelitian yang Relevan

Sebelum memulai penelitian, penting untuk meninjau penelitian-penelitian sebelumnya yang relevan dengan permasalahan yang ada. Hal ini akan membantu peneliti menemukan kesenjangan yang perlu diatasi dan sebagai pedoman untuk memanfaatkan penelitian sebelumnya sebagai referensi. Oleh karena itu, peneliti perlu mampu menyempurnakan dan memperbaiki kekurangan-kekurangan pada penelitian terdahulu.

berikut adalah berbagai penelitian yang relevan yang berkaitan dengan permasalahan mengenai fokus penelitian.

Tabel II.1
Penelitian Relevan

No	Nama Peneliti	Judul Peneliti	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
1	Rivai, A. (2020).	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	Sama-sama menggunakan kepemimpinan transformasional sbagai variable x. Dan analisisnya menggunakan regresi linear berganda sebagai pengujian asumsinya.	Tempat yang dijadikan penelitian tersebut di PT Federal International Finance – Medan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Federal International Finance – Medan dan kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Federal International Finance - Medan.

2	Asbari, M. (2019).	Pengaruh Iklim Organisasi dan Kepemimpinan Transformatif Terhadap Produktivitas Kerja Inovatif Pada Industri Manufaktur di Pati Jawa Tengah	Sama-sama menggunakan kepemimpinan transformasional sbagai variable x. Dan judul peneliti terdahulu menggunakan tiga variabel	Tempat yang dijadikan penelitian tersebut di industri manufaktur di Kabupaten Pati Provinsi Jawa Tengah	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memberikan efek positif dan signifikan terhadap iklim organisasi dan juga disimpulkan bahwa pada variabel kepemimpinan transformasional dan iklim organisasi juga memberikan efek positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja inovatif secara parsial dan simultan.
3	Wahyuni, F., & Maunah, B. (2021).	Kepemimpinan Transformatif Dalam Pendidikan Islam	Sama-sama menggunakan kepemimpinan transformasional sbagai variable x.	studi kasus yang di lakukan di MI-Al Kautsar Duri Sawoo Ponorogo.	Hasil penelitian menunjukan bahwa Penerapan kepemimpinan transformasional dalam pendidikan Islam di MI Al-Kautsar Duri Sawoo Ponorogo. Dilakukan dengan cara memberikan pengaruh idealis kepada seluruh warga sekolah, memberikan inspirasi, serta stimulasi intelektual, memberikan pertimbangan individual, menekankan arah yang hendak dituju oleh kepala sekolah melalui pernyataan visi, dan misi yang jelas.
4	Akbar, L., & Imaniya, N. (2019).	Gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru	Sama-sama menggunakan kepemimpinan transformasional sbagai variable x. Dan Metode penelitian yang digunakan	Tempat yang dijadikan penelitian tersebut di SMK Bina Warga Kota Bandung.	Hasil penelitian menunjukan didapatkan informasi bahwa gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah berada pada kategori efektif dan kinerja guru berada pada kategori sedang.

			untuk pengumpulan informasi melalui penggunaan kuisisioner	analisis yang digunakan yaitu regresi sederhana.	Selanjutnya, data yang diperoleh berpola linier. Dari hasil uji hipotesis diperoleh bahwa gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah berpengaruh positif terhadap kinerja guru di SMK Bina Warga Kota Bandung.
5	Khairudin, K. (2020).	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Organizational Citizenship Behavior	Sama-sama menggunakan kepemimpinan transformasional sbagai variable x.	Sasaran yang dijadikan penelitian yaitu organisasi citizenship behavior. Dan Teknik analisis data menggunakan regresi linier sederhana	Hasil penelitian ini menunjukkan koefisien determinan $r^2=0,203$ dengan signifikansi $p = 0,004$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa ada pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap organizational citizenship behavior. Nilai koefisien determinan menunjukkan kepemimpinan transformasional berpengaruh sebesar 20,3% terhadap organizational citizenship behavior.

Sumber Data di Olah Peneliti Tahun 2024

Dari pembahasan di atas, dapat disimpulkan bahwa meskipun fokus penelitian sebelumnya serupa, yaitu dampak motivasi kerja dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan, lokasi dan jangka waktu penelitian merupakan pembeda utama antara penelitian ini. dan penelitian sebelumnya.

2.3. Kerangka Berpikir

Setiap karyawan dalam suatu organisasi mendambakan memiliki pekerjaan yang menyenangkan dan nyaman untuk masa depannya. Hal ini mencakup hubungan kerja yang positif antara seluruh rekan kerja dan berkembangnya hubungan kerja yang

erat antara bawahan dan atasan, yang dilandasi oleh sikap profesional dalam menjalankan kewajiban pekerjaan.

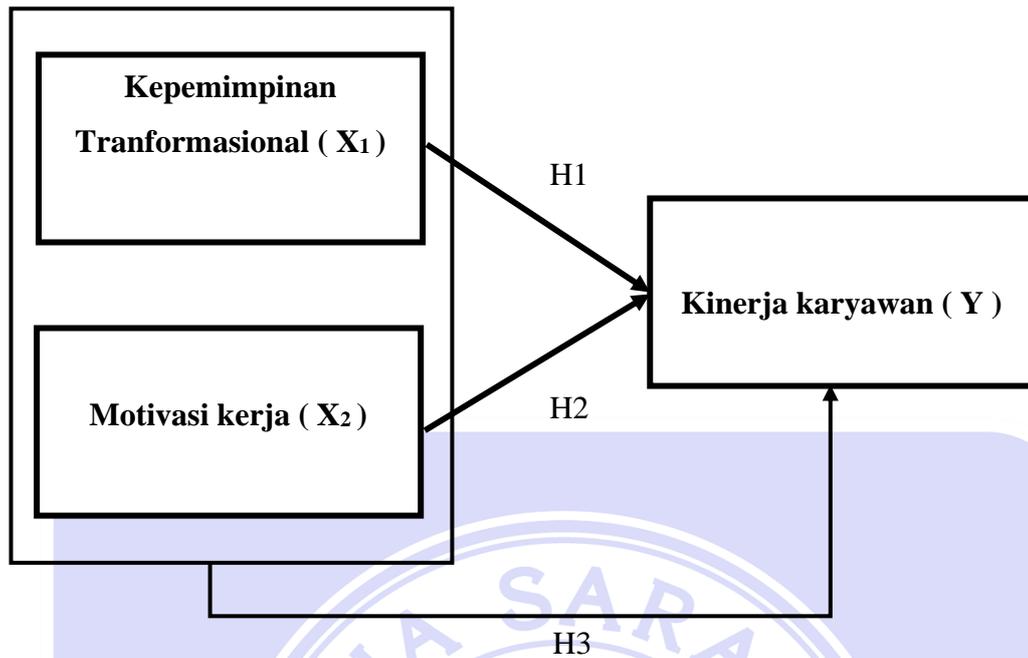
Keberhasilan suatu organisasi bisnis sangat dipengaruhi oleh peran pemimpinnya. Pemimpin bertanggung jawab apakah tugasnya berhasil diselesaikan atau tidak. Oleh karena itu, peran pemimpin sangatlah penting dalam lingkungan organisasi.

Pemimpin memainkan peranan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan, sehingga dapat meningkatkan hasil. Namun, untuk mencapai tujuan keberhasilan pekerjaan karyawan merupakan sebuah tantangan, karena ada beberapa elemen yang mungkin menghalangi pencapaian ini. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki dampak besar yang terkait langsung dengan motivasi karyawan dan kualitas kinerja.

Kepemimpinan yang efektif akan menginspirasi atau memotivasi pekerja untuk berusaha lebih keras dan merasa dihargai, sehingga memungkinkan mereka memberikan upaya terbaiknya. Oleh karena itu, jika suatu perusahaan ingin mencapai kinerja yang tinggi, diperlukan kepemimpinan yang efektif dan gaya kepemimpinan yang dapat memotivasi karyawannya untuk bekerja pada tingkat yang tinggi dalam menjalankan tugasnya.

Diperlukan suatu kerangka berpikir untuk memudahkan proses penyelesaian permasalahan dalam penelitian ini dengan memperhatikan banyak faktor yang telah diuraikan di atas. Paradigma ini mengkaji hubungan antara variabel terikat (motivasi kerja) yang mengukur bagaimana gaya kepemimpinan mempengaruhi motivasi pegawai, dan variabel bebas (kepemimpinan transformasional).

Skema atau gambar berikut dapat digunakan untuk mengilustrasikan hubungan dalam variabel ini:



Gambar II.1

Kerangka Berpikir

2.4. Hipotesis

Hipotesis adalah pernyataan awal atau anggapan jangka pendek yang dibuat peneliti tentang hubungan antara dua variabel atau lebih yang harus diuji kebenaran melalui penyelidikan.

1. Hipotesis (H_{01}): Diduga tidak terdapat pengaruh positif yang signifikan antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada PT JNE Karang Satria.

Hipotesis (H_{a1}): Diduga terdapat pengaruh positif yang signifikan antara

kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada PT JNE Karang Satria.

2. Hipotesis (H_{02}): Diduga tidak terdapat pengaruh positif yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT JNE Karang

Satria.

Hipotesis (H_{a2}): Diduga terdapat pengaruh positif yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT JNE Karang Satria.

3. Hipotesis (H_{03}): Diduga tidak terdapat pengaruh positif yang signifikan secara simultan antara kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT JNE Karang Satria.

Hipotesis (H_{a3}): Diduga terdapat pengaruh positif yang signifikan secara simultan antara Kepemimpinan Transformasional kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT JNE Karang Satria.



UNIVERSITAS

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

Metode penelitian ini bersifat kuantitatif dan bersifat asosiatif. Tujuan dari studi asosiatif adalah untuk memastikan bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lainnya. Penelitian asosiatif atau kuantitatif bertujuan untuk mengetahui derajat hubungan dan pola atau bentuk pengaruh antara dua variabel atau lebih guna membangun suatu teori yang dapat dimanfaatkan untuk menjelaskan, memprediksi, dan mengelola suatu kejadian. Penelitian ini akan melihat hubungan antara kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja serta bagaimana pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

Desain penelitian mencakup proses atau langkah-langkah operasional penelitian dan memastikan tujuan penelitian dapat dicapai. Oleh karena itu, desain penelitian dapat dianggap sebagai kerangka acuan yang mengarahkan penelitian ke arah tujuan peneliti. Desain penelitian berfungsi sebagai panduan utama untuk langkah-langkah selanjutnya dalam penelitian. Desain dibuat setelah topik atau judul penelitian diputuskan.

Metode kuantitatif yaitu penelitian dengan menyajikan informasi-informasi atau dengan penjelasan dalam bentuk angka dan kemudian dianalisis dengan metode statistic.

3.2. Populasi dan Sampel Penelitian

3.2.1 Populasi

Populasi berupa focus atau subyek penelitian, Populasi merupakan suatu kategori generalisasi yang terdiri dari item-item atau orang-orang dengan atribut tertentu yang dipilih oleh peneliti untuk diperiksa dan dari situ kemudian diambil kesimpulan. Selain individu, populasi juga terdiri dari berbagai benda alam. Selain itu, populasi mencakup semua atribut yang dimiliki suatu item atau subjek, bukan hanya jumlah objek atau individu yang diteliti (Nst & Sari, 2020).

Populasi penelitian ini merujuk pada sekumpulan individu, objek, atau entitas tertentu yang memiliki karakteristik serupa dan relevan dengan tujuan penelitian. Populasi mencakup seluruh subjek atau objek yang menjadi fokus utama studi, yang dianalisis untuk memperoleh data sebelum menarik kesimpulan. Dalam penelitian ini, populasi yang menjadi objek yaitu keseluruhan karyawan sebanyak 42 populasi dari PT JNE Karang Satria, yang dipilih berdasarkan relevansi mereka terhadap topik penelitian

3.2.2 Sampel

Sampel merupakan salah satu unsur dari populasi yang hendak dijadikan suatu objek penelitian. Menurut Sugiyono, sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Alfarobi & Yusda, 2023). Sampel penelitian ini menggunakan sampling jenuh. Dimana seluruh karyawan PT JNE Karang Satria menjadi populasi dan sampel, yaitu sebanyak 42 karywan. Desain penelitian berfungsi sebagai panduan utama untuk langkah-langkah selanjutnya dalam penelitian. Desain dibuat setelah topik atau judul penelitian diputuskan. Desain penelitian menjelaskan masalah yang diteliti, mengapa penelitian ini penting, dan bagaimana prinsip metodologi yang dibahas sebelumnya diterapkan. Penelitian ini

akan mengumpulkan sampel secara *online* melalui *gform* yang di sebarakan melalui kuesioner pada karyawan PT JNE Karang Satria.

3.3. Definisi Operasional Variabel

Dalam penelitian ini, ada variabel independen (bebas) dan dependen (terikat). Istilah "operasionalisasi variabel" mengacu pada penjabaran rinci dari variabel penelitian, serta dimensi dan indikator yang digunakan untuk mengukur variabel tersebut. Setelah menentukan jenis indikator dan jumlah variabel yang akan dipelajari, proses operasionalisasi variabel harus disesuaikan dengan subjek penelitian. Untuk memastikan keberhasilan pengujian hipotesis yang diajukan, penggunaan alat statistik menjadi penting. Variabel yang dianalisis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT JNE Karang Satria"

Variabel bebas (independen) sebagai variabel yang memengaruhi atau mengubah variabel terikat. Variabel independen juga disebut sebagai variabel stimulus, yaitu variabel yang dipilih oleh peneliti untuk mengevaluasi dampaknya terhadap gejala tertentu.

3.3.1. Variabel Independen (Variabel Bebas)

1. Kepemimpinan Transformasional (X_1)

Menurut Suarga, dalam kutipan jurnal aprilinda Kepemimpinan transformasional adalah kemampuan seorang pemimpin untuk mempengaruhi pengikutnya ke arah tertentu. Secara khusus, ketika kepemimpinan transformasional digunakan, pengikut akan merasa dihormati, dipercaya, dihargai, dan setia kepada pemimpinnya. (Aprilinda et al., 2021)

2. Motivasi Kerja (X_2)

Meurut (Yunita, 2021), menegaskan bahwa motivasi merupakan faktor pendorong keinginan dan kemauan seorang pegawai atau anggota untuk mematuhi arahan organisasi. (Sutrisno et al., 2022)

3.3.2. Variabel Dependen (Variabel Terikat)

Dalam penelitian ini terdapat variable dependen atau variable terikat yaitu kinerja karyawan (Y). Menurut Maulizar, dalam kutipan jurnal Syahidah didefinisikan Kinerja adalah sebagai hasil kerja yang dicapai karyawan dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi dalam upaya memenuhi visi, misi, dan tujuan organisasi secara hukum, moral, dan etika. (Syahidah et al., 2021)

Tabel III. 1

Definisi Operasional Variabel

No	Variabel Penelitian	Definisi Operasional Variabel	Dimensi dan Indikator	Sakala
1	Kepemimpinan Transformasional (X_1)	Kepemimpinan transformasional adalah kemampuan seorang pemimpin untuk mempengaruhi pengikutnya ke arah tertentu. Secara khusus, ketika kepemimpinan transformasional digunakan, pengikut akan merasa dihormati, dipercaya, dihargai, dan setia kepada pemimpinnya.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memberi Pembaharuan. 2. Memberikan Contoh Teladan Yang Baik 3. Mendorong kinerja bawahan 4. Membangun sistem nilai 5. Senantiasa meningkatkan keterampilan 6. Mampu menangani permasalahan 	likert
2	Motivasi Kerja (X_2)	motivasi merupakan faktor pendorong keinginan dan kemauan seorang pegawai atau	<ol style="list-style-type: none"> 1. Harapan (<i>expectancy</i>), 2. Kemungkinan (<i>instrumentality</i>), 	likert

		anggota untuk mematuhi arahan organisasi.	3. nilai (<i>valence</i>).	
3	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai karyawan dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi dalam upaya memenuhi visi, misi, dan tujuan organisasi secara hukum, moral, dan etika	1. Kuantitas Kerja 2. Kualitas Kerja 3. Pemanfaatan Waktu 4. Tingkat Kehadiran	Likert

Sumber : Data diolah peneliti 2024

3.4. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono, tujuan utama penelitian adalah mendapatkan data, oleh karena itu teknik pengumpulan data merupakan tahapan proses yang paling krusial. Tanpa memahami strategi pengumpulan data, peneliti tidak akan bisa mendapatkan data yang memenuhi standar data yang telah ditetapkan (Darmawan et al., 2021). Dalam penelitian ini, penulis menggunakan beberapa metode pengumpulan data yaitu sebagai berikut:

1. Observasi

Teknik ini memungkinkan peneliti mengumpulkan informasi dan memperoleh pemahaman lebih dalam mengenai suatu permasalahan dengan mengamati secara langsung apa yang terjadi,

2. Kuisisioner

Yaitu teknik pengumpulan data informasi dari responden berisi serangkaian pertanyaan dengan menggunakan *Google Form*, untuk mengumpulkan data penelitian. Untuk penilaian variabel dalam penelitian ini, digunakan Skala Likert. Berbagai variabel yang diukur dan dijelaskan melalui indikator variabel tersebut akan menjadi acuan dalam menyusun elemen-elemen instrumen, yang umumnya berupa pernyataan.

Di bawah ini merupakan tabel untuk penilaian setiap variabel yang dipakai pada kuesioner ialah:

Tabel III.2
Skala Likert

No	Uraian	Jawaban	Skor
1.	Sangat Setuju	SS	5.
2.	Setuju	S	4.
3.	Ragu Ragu	RR	3.
4.	Tidak Setuju	TS	2.
5.	Sangat Tidak Setuju	STS	1.

Sumber : Data diolah peneliti 2024

3. Studi Dokumentasi

Studi dokumentasi adalah suatu metode penelitian yang digunakan untuk mengumpulkan data dan informasi melalui bahan-bahan tertulis, arsip, catatan, dokumen, atau rekaman lainnya yang ada dan relevan dengan topik yang sedang diteliti. Metode ini umumnya digunakan dalam penelitian kualitatif untuk menganalisis informasi yang sudah tersedia di dokumen, tanpa perlu melakukan wawancara langsung atau observasi lapangan. Dan dengan menggunakan data sekunder.

Data yang digunakan dalam penelitian ini, adalah:

- a. Data Primer : Data primer adalah data yang dikumpulkan langsung dari sumber internal, seperti observasi langsung melalui karyawan tentang informasi yang dibutuhkan untuk penelitian.
- b. Data Sekunder : Data sekunder adalah informasi yang dikumpulkan dari sumber lain, seperti artikel, jurnal, dan sumber lain yang relevan dengan pokok bahasan yang diteliti.

3.5. Teknik Analisis Data

Pengolahan dan analisis data merupakan tahap penting dalam mengubah data mentah menjadi informasi yang bermakna untuk menarik kesimpulan. Teknik analisis data memegang peranan vital dalam penelitian karena fungsinya untuk merangkum temuan-temuan yang diperoleh. Dalam penelitian ini, perangkat lunak SPSS versi 30.0 akan digunakan untuk menganalisis data dari kuesioner dan mengukur hubungan antar variabel yang relevan. Metode yang digunakan untuk analisis data dalam studi ini adalah sebagai berikut

3.5.1. Uji Validitas dan Reabilitas

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui tingkat kevalidan dari instrumen (kuesioner) yang digunakan dalam pengumpulan data yang diperoleh dengan cara mengkorelasi setiap skor variabel jawaban responden dengan total skor masing-masing variabel, kemudian hasil korelasi dibandingkan dengan nilai kritis pada taraf signifikan 0,05 atau $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka dinyatakan valid (Arsi, 2021).

2. Uji Reliabilitas

Pengertian dari reliability (reliabilitas) adalah instrumen yang digunakan dalam penelitian untuk memperoleh informasi yang digunakan dapat dipercaya sebagai alat pengumpulan data dan mampu mengungkap informasi yang sebenarnya dilapangan, dengan nilai Cronbach Alpha $> 0,60$, maka kuesioner dianggap reliabel (Arsi, 2021).

3.5.2. Uji Asumsi Klasik

Dalam Uji asumsi klasik ini, digunakan untuk mengetahui apakah terdapat kesalahan dalam data regresi. Variabel yang dianalisis adalah pengaruh variabel independen (X_1) dan (X_2), terhadap variabel dependen (Y). Data yang didapatkan dari

penelitian ini digunakan untuk menguji asumsi klasik. Berikut adalah hasil yang ditemukan.

3.5.2.1. Uji Normalitas

Uji normalitas dalam model regresi dilakukan untuk mengetahui apakah residu mengikuti distribusi normal. Model regresi yang baik adalah yang residunya terdistribusi normal. Beberapa metode dapat digunakan untuk menguji normalitas, termasuk visualisasi dengan histogram dan normal P-plot, serta uji statistik Kolmogorov-Smirnov. Namun, dalam penelitian ini, penulis memilih untuk menggunakan uji normalitas dengan pendekatan Kolmogorov-Smirnov. Dasar pengujian Uji Normalitas menggunakan uji Uji Kolmogorov-smirnov yaitu :

1. Jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka data yang digunakan, pada penelitian berdistribusi normal.
2. Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka data yang digunakan pada penelitian tidak berdistribusi normal.

3.5.2.2. Uji Multikolinearitas Data

Multikolinearitas mengacu pada kondisi di mana terdapat hubungan antar variabel independen, sehingga variabel-variabel tersebut tidak saling bebas. Untuk mendeteksi adanya multikolinearitas, dapat digunakan ukuran seperti Variance Inflation Factor (VIF) dan Tolerance. Pengujian multikolinearitas dengan menggunakan VIF dan Tolerance dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Jika nilai VIF kurang dari 10,00 atau nilai Tolerance lebih besar dari 0,10, maka data dianggap tidak mengalami multikolinearitas.
2. Jika nilai VIF lebih dari 10,00 atau nilai Tolerance kurang dari 0,10, maka data dianggap mengalami multikolinearitas.

3.5.2.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan dalam model regresi untuk memeriksa apakah terdapat perbedaan varians yang tidak konsisten pada residual dari setiap pengamatan. Homoskedastisitas terjadi ketika varians residual antara satu pengamatan dengan pengamatan lainnya tetap konstan, sementara jika variansnya bervariasi, kondisi tersebut disebut sebagai heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang tidak menunjukkan adanya heteroskedastisitas, atau dengan kata lain, bersifat homoskedastis. Uji scatterplot umumnya digunakan untuk mendeteksi heteroskedastisitas. Keputusan diambil dengan memeriksa apakah titik-titik pada plot tersebar secara acak tanpa terkonsentrasi di bagian atas atau bawah, tidak membentuk pola bergelombang (melebar, menyempit, dan melebar kembali), serta distribusi titik data yang tidak mengikuti pola tertentu.

3.5.2.4. Uji Regresi Linear Berganda

Peneliti menggunakan analisis regresi linear berganda untuk menentukan arah pengaruh antara tiga variabel independent-variabel kepemimpinan transformasional (X_1) dan motivasi kerja (X_2), terhadap variabel dependen, yaitu kinerja karyawan (Y). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah masing-masing dari tiga variabel tersebut berdampak positif atau negatif terhadap variabel dependen, yaitu kinerja karyawan. Rumus-rumus berikut digunakan dalam perhitungan analisis regresi linear berganda:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Y = Variabel Terikat (dependen)

a = Konstanta

β_1, β_2 = Koefisien regresi

X_1 = Variabel X_1

X_2 = Variabel X_2

ε = Error

3.5.3 Uji Hipotesis

Adalah sebuah pernyataan atau dugaan sementara yang diajukan oleh peneliti untuk menjelaskan fenomena yang diamati dan yang perlu diuji kebenarannya melalui pengumpulan data. Hipotesis berfungsi sebagai dasar untuk penelitian, memberikan arah dalam pengumpulan dan analisis data, serta membantu peneliti memahami hubungan antara variabel-variabel yang diteliti.

3.5.3.1. Uji T (Parsial)

Uji parsial atau uji T adalah prosedur pengujian yang digunakan untuk mengukur pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara terpisah. Uji T dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} (Sahir, 2022). Berdasarkan hasil uji signifikansi dari output SPSS, sebagai:

1. Jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima, yang berarti terdapat pengaruh signifikan secara parsial.
2. Jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, yang berarti tidak terdapat pengaruh signifikan secara parsial.

3.5.3.2. Uji F (Simultan)

Uji simultan atau uji F merupakan metode untuk menguji apakah ada pengaruh bersama antara beberapa variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil uji ini dibandingkan dengan membandingkan nilai F hitung dengan nilai F tabel pada tingkat kepercayaan 5% dan derajat kebebasan $df = (n-k-1)$, di mana n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel.independen"

Dengan parafrase ini, makna dari kalimat tetap sama, namun kata-katanya telah diubah

3.5.4. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien yang diperoleh menunjukkan kisaran antara nol hingga satu. Nilai R^2 yang rendah mengindikasikan bahwa sedikit faktor independen yang dapat menjelaskan variabel dependen. Semakin mendekati satu nilai R^2 , semakin banyak informasi yang diberikan oleh variabel Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja karyawan dalam memprediksi varians dari kinerja karyawan, sehingga model yang dibangun menjadi lebih akurat.

Koefisien determinasi memiliki rentang nilai antara 0 hingga 1, dengan asumsi ($0 < r^2 < 1$). Semakin tinggi nilai r^2 atau semakin mendekati satu, maka semakin baik model yang digunakan. Berikut adalah penjelasan mengenai koefisien determinasi: Jika nilai koefisien determinasi mendekati 1, berarti variabel independen hampir sepenuhnya menyediakan informasi yang diperlukan untuk menjelaskan variasi pada variabel dependen.

Sebaliknya, jika nilai koefisien determinasi mendekati 0, ini menunjukkan bahwa variabel independen hanya memberikan sedikit informasi dalam menjelaskan variasi pada variabel dependen."Hal ini menyimpulkan bahwa setiap item dalam pernyataan variabel sudah dapat menggambarkan atau menjelaskan variabel yang diteliti, yang berarti instrumen tersebut dapat dianggap reliabel atau dapat dipercaya.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Karakteristik Responden

Penelitian ini berfokus pada staf PT JNE Karang Satria. Penulis akan memaparkan data responden dalam bagian ini berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan masa kerja mereka. Rincian klasifikasi responden tersedia di sini:

1. Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel IV.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin		
Kategori	Responden	Persentase (%)
Pria	32	76,2%
Wanita	10	23,8%
Jumlah	42	100%

Sumber Data di Olah Peneliti Tahun 2024

Hasil penelitian, seperti yang ditunjukkan dalam Tabel IV.1, menunjukkan bahwa sebagian besar responden adalah pria, atau sekitar 32 orang, menurut analisis data kuesioner. Jumlah responden laki-laki dalam penelitian ini lebih besar daripada perempuan, seperti yang ditunjukkan oleh tabel berikut: 76,2% atau 32 dari responden berjenis kelamin pria, dan 23,8% atau 10 dari responden berjenis kelamin wanita.

2. Berdasarkan Usia

Tabel IV.2

Karakteristik Narasumber Berlandaskan Usia

Usia Responden		
Kategori	Responden	Persentase (%)
19-24 tahun	19	45,2%
25-30 tahun	15	35,7%
31-35 tahun	7	16,7%
35-40 tahun	1	2,4%
> 40 tahun	0	0%
Total	42	100%

Sumber Data di Olah Peneliti Tahun 2024

Sebagaimana ditunjukkan dalam Tabel IV.2, dari 42 responden, kelompok usia 19-24 tahun terdiri dari 19 responden, atau 45,2%; kelompok usia 25–30 tahun terdiri dari 15 responden, atau 35,7%; kelompok usia 31–35 tahun terdiri dari 7 responden, atau 16,7%; dan kelompok usia 35–40 tahun terdiri dari 1 responden, atau 2,4%. Terakhir, kelompok usia di atas 40 tahun terdiri dari 0 responden, atau 0%.

3. Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel IV.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Responden		
Kategori	Responden	Persentase (%)
SMA/MA/SMK	20	47,6%
Diploma	10	23,8%
S1	12	28,6%
Lainnya	0	0%
Total	42	100%

Sumber Data di Olah Peneliti Tahun 2024

Berdasarkan Tabel IV.3, karakteristik narasumber berdasarkan pendidikan terakhir menunjukkan bahwa SMA/MA/SMK sebanyak 20 responden, atau 47,6%. Memiliki pendidikan terakhir Diploma sebanyak 10 responden, atau 23,8%. dari

pendidikan terakhir S1 sebanyak 12 responden, atau 28,6%. pendidikan terakhir Lainnya sebanyak 0 responden, atau 0%. Sampel penelitian terdiri dari 42 orang secara keseluruhan, dengan kategori pendidikan terakhir sebagai salah satu kriteria responden.

4. Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel IV.4

Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Pendidikan Responden		
Kategori	Responden	Persentase (%)
<1 tahun	9	21,4%
1-3 tahun	19	45,2%
4-6 tahun	11	26,2%
7-10 tahun	2	4,8%
> 10 tahun	1	2,4%
Total	42	100%

Sumber Data di Olah Peneliti Tahun 2024

Berdasarkan data di Tabel IV.4, dengan waktu kerja kurang dari 1 tahun, 9 responden (21,4%) dengan waktu kerja antara 1 dan 3 tahun 19 responden (45,2%), dengan waktu kerja antara 4 dan 6 tahun, 11 responden (26,2%), dengan waktu kerja antara 7 dan 10 tahun, 2 responden (4,8%), dengan waktu kerja lebih dari 10 tahun 1 responden (2,4%).

4.1.2. Deskripsi Data Penelitian

1. Gambaran Umum

PT JNE Karang Satria adalah cabang atau agen dari perusahaan logistik terkemuka di Indonesia, JNE (Jalur Nugraha Ekakurir), yang melayani pengiriman barang dan ekspres. JNE Karang Satria menawarkan berbagai opsi pengiriman, termasuk pengiriman reguler, ekspres, dan pengiriman internasional.

Sebagai bagian dari jaringan JNE, JNE Karang Satria berfokus pada memberikan layanan pengiriman yang cepat, aman, dan dapat diandalkan bagi

konsumen di daerah sekitarnya. Dengan beragam metode pengiriman dan sistem pelacakan yang efisien, mereka berusaha memenuhi berbagai kebutuhan pengiriman, mulai dari barang kecil hingga paket besar, dan memberikan kemudahan bagi pelanggan yang membutuhkan pengiriman tepat waktu.

Sebagai bagian dari jaringan JNE yang telah memiliki reputasi kuat di Indonesia, JNE Karang Satria memainkan peran penting dalam memastikan kelancaran proses pengiriman barang, baik untuk keperluan pribadi maupun bisnis. Layanan pelanggan JNE Karang Satria sangat ramah dan siap membantu dengan pertanyaan atau masalah terkait pengiriman.

2. Uji Statistik Deskriptif

Deskripsi data dalam penelitian ini mencakup proses pengumpulan informasi serta karakteristik data yang dikumpulkan. Deskripsi ini berfungsi sebagai representasi untuk proses analisis data. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mempelajari bagaimana kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja berdampak pada kinerja karyawan di PT JNE Karang Satria. Setelah 42 responden mengisi kuesioner secara online menggunakan *Google Form*, analisis deskriptif dilakukan dengan menggunakan *Statistical Product and Service Solutions (SPSS)* versi 30.0.

Masing-masing variabel menerima analisis deskriptif statistik yang mencakup nilai rata-rata (Mean), nilai maksimum (Max), nilai minimum (Min), dan deviasi standar. Peneliti mendapatkan gambaran yang jelas tentang distribusi dan atribut data yang dikumpulkan dari informasi ini, yang kemudian disajikan dalam tabel.

Tabel IV.5
Hasil Uji Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kepemimpinan Transformasional	42	39	50	42.11	2.733
Motivasi Kerja	42	37	50	41.61	2.640
Kinerja Karyawan	42	39	50	42.02	2.424
Valid N (listwise)	42				

Sumber: Data diolah penulis SPSS Versi 30.0

Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 42 karyawan, seperti yang ditunjukkan dalam hasil uji statistik deskriptif di tabel IV.5:

- a. Kepemimpinan Transformasional (X_1): Memiliki nilai minimum 39 dan maksimum 50. Dengan 10 pertanyaan dengan skala ordinal 5 digunakan untuk mengukur variabel ini. Hasilnya menunjukkan rata-rata sebesar 42,11 dengan deviasi standar sebesar 2,733.
- b. Motivasi Kerja (X_2): Memiliki nilai minimum 37 dan maksimum 50. Dengan 10 pertanyaan dengan skala ordinal 5 digunakan untuk mengukur variabel ini. Hasilnya menunjukkan rata-rata sebesar 41,61 dengan deviasi standar sebesar 2,640.
- c. Kinerja Karyawan (Y): Memiliki nilai minimum 39 dan nilai maksimum 50. Dengan menggunakan skala ordinal 5 pada sepuluh pertanyaan, variabel ini diukur, dengan rata-rata 42,02 dan deviasi standar 2,424.

3. Karakteristik Jawaban Responden

Hasil penelitian menunjukkan gambaran tentang tanggapan responden yang dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel IV.6

Jawaban Berdasarkan Variabel Kepemimpinan Transformasional (X₁)

Pernyataan dan Pilihan Jawaban Kuesioner						
No	Item Pertanyaan	STS	TS	R	S	SS
1.	Pemimpin saya memperkenalkan ide-ide baru atau inovasi yang meningkatkan cara kerja tim	0	0	1	33	8
2.	Pemimpin saya selalu menunjukkan perilaku dan etika kerja yang baik sebagai contoh bagi tim	0	0	0	36	6
3.	Pemimpin saya sering memberikan dorongan dan dukungan untuk meningkatkan kinerja Anda dan rekan-rekan tim.	0	0	0	32	10
4.	Pemimpin saya aktif dalam membangun dan mengkomunikasikan nilai-nilai organisasi yang positif kepada seluruh anggota tim	0	0	2	33	7
5.	Pemimpin saya memberikan perhatian yang besar dalam mendorong pengembangan keterampilan dan pelatihan bagi anggota tim	0	0	0	31	11
6.	Pemimpin saya mampu mengidentifikasi masalah yang muncul di tim dengan cepat	0	0	2	29	11
7.	Pemimpin saya sering melibatkan anggota tim dalam mencari solusi untuk permasalahan yang ada	0	0	0	28	14
8.	Pemimpin saya mendorong anggota tim untuk mengikuti pelatihan dan pengembangan keterampilan secara berkala.	0	0	2	28	12
9.	Pemimpin saya memberikan umpan balik konstruktif yang membantu saya meningkatkan keterampilan saya	0	0	5	25	12
10.	Pemimpin saya mengakui dan menghargai usaha anggota tim dalam meningkatkan keterampilan mereka	0	0	0	32	10
Skor		0	0	12	307	101

Sumber Data di Olah Peneliti Tahun 2024

Tabel IV.6 menunjukkan bahwa dari variabel X₁, responden lebih cenderung memilih opsi "Setuju" daripada opsi lain.

Tabel IV.7

Jawaban Responden Berdasarkan Variabel Motivasi Kerja (X₂)

Pernyataan dan Pilihan Jawaban Kuesioner						
No	Item Pertanyaan	STS	TS	R	S	SS
1.	Saya sangat yakin bahwa usaha yang saya lakukan di tempat kerja akan menghasilkan kinerja yang baik	0	0	1	32	9
2.	Saya percaya bahwa kinerja yang baik akan diikuti dengan penghargaan atau imbalan yang sesuai dari atasan atau organisasi	0	0	0	24	18
3.	Penghargaan atau imbalan yang diberikan oleh perusahaan sebagai hasil dari kinerja saya sangat penting bagi saya	0	0	2	36	4
4.	Saya merasa bahwa pencapaian tujuan kerja saya dapat dicapai dengan usaha yang saya lakukan saat ini	0	0	4	30	8
5.	Saya melihat hubungan yang jelas antara upaya yang saya lakukan dan imbalan yang saya terima, seperti promosi, bonus, atau pengakuan	0	0	2	31	9
6.	Saya merasa bahwa imbalan yang saya terima dari pekerjaan saya sesuai dengan usaha yang saya lakukan	0	0	7	26	9
7.	Penghargaan yang diberikan oleh perusahaan memotivasi saya untuk bekerja lebih baik	0	0	2	30	10
8.	Saya merasa bahwa kinerja baik saya akan diakui dan dihargai oleh atasan	0	0	2	31	9
9.	Saya percaya bahwa jika saya bekerja keras, saya akan mendapatkan imbalan yang sesuai, seperti promosi atau bonus	0	0	0	37	5
10.	Saya yakin bahwa usaha yang saya lakukan dalam pekerjaan akan berkontribusi pada pencapaian tujuan tim dan perusahaan	0	0	1	33	8
skor		0	0	20	254	62

Sumber Data di Olah Peneliti Tahun 2024

Tabel IV.7 menunjukkan bahwa dari variabel X₂, responden cenderung memilih opsi "Setuju" lebih sering daripada pilihan lain.

Table IV.8

Jawaban Responden Berdasarkan Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan dan Pilihan Jawaban Kuesioner						
No	Item Pertanyaan	STS	TS	R	S	SS
1.	Saya sering memenuhi atau melampaui target jumlah tugas atau pekerjaan yang ditetapkan dalam periode waktu tertentu	0	0	0	37	5
2.	Saya puas dengan kualitas hasil kerja saya sendiri, terutama dalam memenuhi standar yang ditetapkan oleh perusahaan	0	0	0	25	17
3.	Saya menggunakan waktu kerja untuk menyelesaikan tugas-tugas yang ada, tanpa banyak waktu terbuang dengan efektif	0	0	0	30	12
4.	Saya konsisten hadir di tempat kerja sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan	0	0	5	29	8
5.	Saya sering berhasil mencapai target atau sasaran yang telah ditetapkan oleh atasan atau organisasi dalam pekerjaan saya	0	0	1	26	15
6.	Saya sering menggunakan waktu kerja saya secara efisien untuk menyelesaikan pekerjaan	0	0	4	27	11
7.	Saya dapat memprioritaskan tugas-tugas saya dengan baik sehingga tidak ada waktu yang terbuang sia-sia	0	0	2	30	10
8.	Saya merasa bahwa manajemen waktu saya berkontribusi positif terhadap kinerja saya di tempat kerja	0	0	2	31	9
9.	Saya merasa bahwa hasil kerja saya memenuhi atau melebihi standar yang ditetapkan oleh perusahaan	0	0	4	31	7
10.	Saya merasa bangga dengan kualitas pekerjaan yang saya hasilkan	0	0	2	29	11
skor		0	0	20	295	105

Sumber Data di Olah Peneliti Tahun 2024

Tabel IV.8 menunjukkan bahwa dari seluruh kuesioner Y, responden lebih banyak memilih opsi "Setuju" daripada opsi lain.

4.2. Uji Kualitas Data

Ada beberapa dalam uji kualitas data di antaranya uji validitas dan uji reabilitas dedngan uji sebagai berikut:

4.2.1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengevaluasi seberapa andal kuesioner. kuesioner dianggap valid hanya jika pertanyaannya mampu mengukur variabel yang dimaksud dengan akurat. Mengukur korelasi antara skor item dan skor total adalah cara untuk memeriksa validitas item. Item dianggap valid jika nilai korelasi r -hitung lebih besar r -tabel dan nilai sig. lebih kecil dari 0,05. Jika tidak, item harus diubah atau dihapus. Untuk menguji validitas penelitian, peneliti menggunakan IBM SPSS versi 30.0.

Tabel IV.9
Validitas Variabel Kepemimpinan Transformasional

Variabel	Item	R_{hitung}	R_{tabel}	Sig	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional (X1)	X1.1	0,555	0,304	0,000	Valid
	X1.2	0,511	0,304	0,000	Valid
	X1.3	0,700	0,304	0,000	Valid
	X1.4	0,678	0,304	0,000	Valid
	X1.5	0,655	0,304	0,000	Valid
	X1.6	0,428	0,304	0,000	Valid
	X1.7	0,661	0,304	0,000	Valid
	X1.8	0,600	0,304	0,000	Valid
	X1.9	0,476	0,304	0,000	Valid
	X1.10	0,596	0,304	0,000	Valid

Sumber: Data diolah penulis SPSS Versi 30.0

Karena nilai rhitung lebih besar dari rtabel 0,304, setiap item pertanyaan dalam indikator variabel kepemimpinan transformasional (X₁) valid, seperti yang ditunjukkan dalam tabel IV.9, dapat disimpulkan bahwa hasil uji validitas menunjukkan bahwa nilai rhitung lebih besar dari rtabel.

Tabel IV.10
Validitas Variabel Motivasi Kerja

Variabel	Item	R _{hitung}	R _{tabel}	Sig	Keterangan
Motivasi Kerja (X ₁)	X2.1	0,509	0,304	0,000	Valid
	X2.2	0,495	0,304	0,000	Valid
	X2.3	0,505	0,304	0,000	Valid
	X2.4	0,546	0,304	0,000	Valid
	X2.5	0,541	0,304	0,000	Valid
	X2.6	0,634	0,304	0,000	Valid
	X2.7	0,622	0,304	0,000	Valid
	X2.8	0,446	0,304	0,000	Valid
	X2.9	0,758	0,304	0,000	Valid
	X2.10	0,542	0,304	0,000	Valid

Sumber: Data diolah penulis SPSS Versi 30.0

Tabel IV.10 menunjukkan hasil uji validitas, yang menunjukkan bahwa nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} 0,304. Oleh karena itu, setiap item pernyataan dalam indikator X₂ valid.

Tabel IV.11
Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Variabel	Item	R _{hitung}	R _{tabel}	Sig	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,579	0,304	0,000	Valid
	Y.2	0,599	0,304	0,000	Valid
	Y.3	0,521	0,304	0,000	Valid
	Y.4	0,647	0,304	0,000	Valid
	Y.5	0,433	0,304	0,000	Valid
	Y.6	0,430	0,304	0,000	Valid
	Y.7	0,473	0,304	0,000	Valid
	Y.8	0,366	0,304	0,000	Valid
	Y.9	0,371	0,304	0,000	Valid
	Y.10	0,479	0,304	0,000	Valid

Sumber: Data diolah penulis SPSS Versi 30.0

Karena nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} 0,304, hasil uji validitas menunjukkan bahwa setiap item pernyataan dalam indikator variabel Y valid, seperti yang ditunjukkan dalam tabel IV.11 di atas.

4.2.2. Uji Reabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan mengukur data yang sama berulang kali untuk memastikan bahwa hasil penelitian dapat dipercaya dan konsisten. Jika koefisien alfa Cronbach sebuah instrumen lebih besar dari 0,6, maka instrumen tersebut dianggap reliabel. Hasil uji reliabilitas adalah sebagai berikut:

Tabel IV.12

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional (X_1)	0,775	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja (X_2)	0,744	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,635	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah penulis SPSS Versi 30.0

Tabel IV.12 di atas menunjukkan hasil analisis uji reliabilitas untuk setiap variabel; nilai Cronbach Alpha untuk variabel X_1 adalah 0,775, variabel X_2 adalah 0,744, dan variabel Y adalah 0,635. Nilai Cronbach Alpha ini menunjukkan bahwa setiap pertanyaan dalam kuesioner dapat dianggap reliabel jika nilai Cronbach Alphanya lebih dari 0,60.

4.3. Uji Asumsi Klasik

Dalam Uji asumsi klasik ini bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi memenuhi beberapa asumsi penting. Agar hasil analisis regresi linier berganda dapat diandalkan, uji ini diperlukan. Hasil analisis akan lebih tepat jika asumsi dipenuhi. Uji normalitas, heteroskedastisitas, dan multikolinearitas adalah beberapa contoh uji asumsi klasik. Data cross-section yang dikumpulkan dari kuesioner digunakan dalam penelitian ini; ini hanya mencakup informasi saat pengumpulan data dan tidak

melibatkan interaksi dalam jangka waktu tertentu. Akibatnya, peneliti menolak untuk melakukan uji autokorelasi.

4.3.1. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan langkah awal dalam analisis data regresi untuk memastikan bahwa data terdistribusi normal. Salah satu persyaratan regresi adalah data memiliki distribusi normal dengan tingkat signifikansi lebih dari 5%. Jika signifikansi kurang dari 0,05, data dianggap tidak normal. Uji normalitas dilakukan untuk memeriksa distribusi data setiap variabel yang akan dianalisis, menggunakan plot probabilitas normal dan uji Kolmogorov-Smirnov dengan nilai signifikansi 0,05 melalui program IBM SPSS versi 30.0. Keputusan diambil berdasarkan hasil uji tersebut.

1. Jika nilai sig > 0,05 maka data terdistribusi secara normal
2. Jika nilai sig < 0,05 maka data tidak terdistribusi secara normal

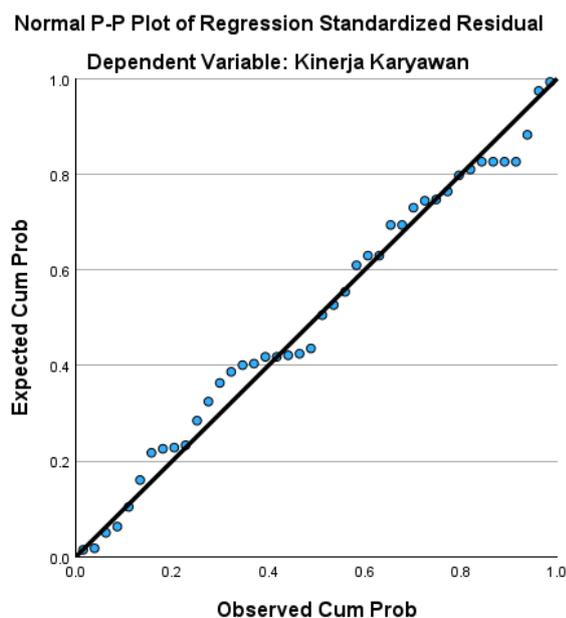
Tabel IV.13

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Unstandardized Residual	
N	42		
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	1.51399464	
Most Extreme Differences	Absolute	.096	
	Positive	.096	
	Negative	-.074	
Test Statistic	.096		
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c	.200 ^d		
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.410	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.398
		Upper Bound	.423
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. This is a lower bound of the true significance.			
e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.			

Sumber: Data diolah penulis SPSS Versi 30.0

Nilai signifikansi Asymp Sig. (2-tailed) melebihi 5%, yaitu 0,200 lebih besar dari 0,05. Ini menunjukkan bahwa skor residual mengikuti distribusi normal, sesuai dengan ketentuan uji normalitas: nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 menunjukkan distribusi normal atau dalam batas wajar, dan nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka data tidak terdistribusi secara normal. Kemudian selanjutnya, uji normalitas dilakukan menggunakan plot probabilitas normal. Di sini, jika titik-titik pada grafik berada di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut, maka data dianggap terdistribusi normal. Hasil uji normalitas dengan plot probabilitas normal adalah sebagai berikut.



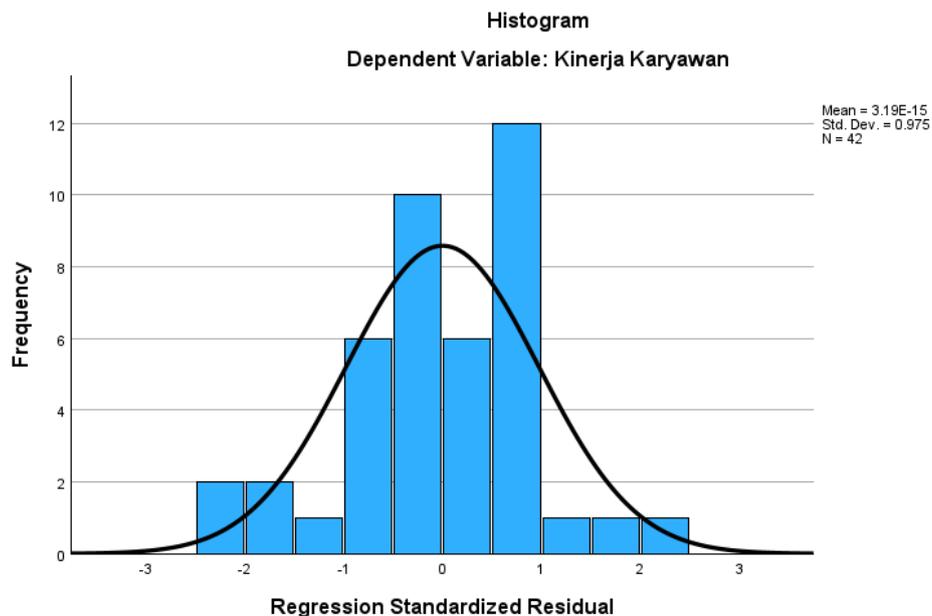
Sumber: Data diolah penulis SPSS Versi 30.0

Gambar IV.1

Hasil Uji Normalitas Berdasarkan P-Plot

Pada hasil uji normalitas ini dengan P-Plot, yang ditunjukkan pada gambar IV.1, menunjukkan bahwa data terdistribusi normal, karena titik-titiknya berada di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut. Selain itu, jika histogram menyerupai bentuk lonceng (genta), dan titik-titik variansinya berada di dalam garis

diagonal, maka keputusan dibuat bahwa data terdistribusi normal. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi layak digunakan dalam penelitian karena memenuhi asumsi normalitas. Gambar histogram berikut menunjukkan hasil uji normalitas berdasarkan grafik histogram.



Sumber: Data diolah penulis SPSS Versi 30.0

Gambar IV.2

Hasil Uji Normalitas Berdasarkan Histogram

Gambar IV.2 menunjukkan hasil uji normalitas, dan kurva yang terbentuk menyerupai bentuk lonceng menunjukkan bahwa data terdistribusi normal. Semakin dekat dengan bentuk lonceng, semakin yakin bahwa data tersebut normal. Dalam penelitian ini, histogram menunjukkan bahwa seluruh data tersebar dan terdistribusi secara normal atau wajar. Oleh karena itu, tiga metode uji normalitas uji Kolmogorov-Smirnov, uji P-Plot, dan grafik histogram telah memastikan bahwa residual data terdistribusi normal. Oleh karena itu, data tersebut layak untuk digunakan dalam analisis yang akan digunakan dalam analisis selanjutnya.

4.3.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas merupakan bagian dari uji asumsi klasik dalam analisis regresi linier berganda, yang bertujuan untuk mengidentifikasi adanya hubungan yang sangat kuat antara variabel independen dalam model. Dalam model regresi yang baik, diharapkan tidak terdapat multikolinieritas, yaitu tidak ada korelasi yang signifikan antar variabel independen. Untuk mendeteksi adanya multikolinieritas, digunakan dua indikator utama: toleransi dan faktor penginflasian varians (VIF). Jika nilai toleransi lebih besar dari 0,10 dan VIF kurang dari 10, maka multikolinieritas dapat dianggap tidak ada. Sebaliknya, jika toleransi kurang dari 0,10 dan VIF lebih dari 10, maka multikolinieritas dianggap ada. Hasil analisis multikolinieritas data ditampilkan di sini.

Tabel IV.14
Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	24.577	4.351		5.649	<,001		
	Kepemimpinan Transformasional	-.411	.103	-.464	-3.981	<,001	.737	1.358
	Motivasi Kerja	.835	.107	.910	7.810	<,001	.737	1.358

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

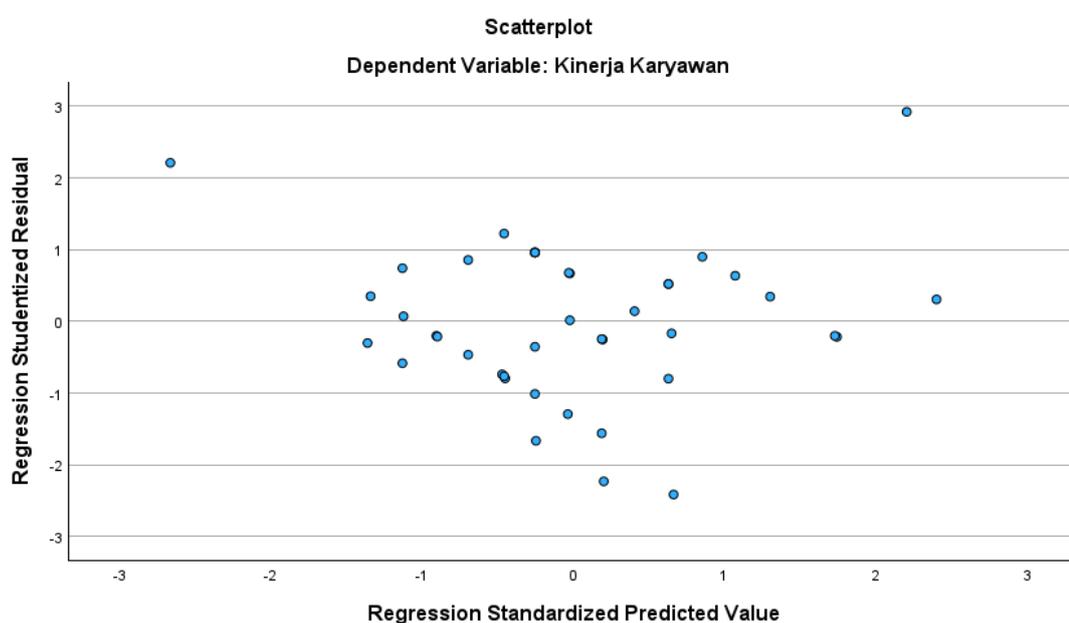
Sumber: Data diolah penulis SPSS Versi 30.0

Uji multikolinieritas menunjukkan bahwa nilai toleransi untuk kepemimpinan transformasional (X_1) dan motivasi kerja (X_2) adalah 0,737, masing-masing lebih besar dari 0,10. Di sisi lain, nilai VIF untuk kepemimpinan transformasional (X_1) dan motivasi kerja (X_2) adalah 1,358, masing-masing lebih

rendah dari 10,00. Hasil menunjukkan bahwa tidak ada multikolinearitas di antara variabel yang ada.

4.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah ada ketidaksamaan variansi Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah terdapat perbedaan varians residual antara satu pengamatan dengan pengamatan lainnya dalam model regresi. Untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas, biasanya digunakan uji scatterplot. Keputusan dalam uji ini diambil dengan memeriksa apakah titik-titik pada plot tidak terkumpul hanya di bagian atas atau bawah, tidak membentuk pola bergelombang (melebar, menyempit, lalu melebar lagi), serta penyebaran titik data yang tidak mengikuti pola tertentu.



Sumber: Data diolah penulis SPSS Versi 30.

Gambar IV.3

Hasil Uji Normalitas Berdasarkan Scatterplot

Seperti yang ditunjukkan oleh hasil uji menggunakan scatterplot yang terlampir pada gambar IV.3, dapat disimpulkan bahwa titik-titik data tersebar baik di

atas maupun di bawah tanpa terkonsentrasi di satu tempat. Titik-titik data juga tidak menunjukkan pola tertentu, baik menyempit maupun menggumpal. Pada penelitian ini, pola penyebaran titik tampak acak. Dengan kata lain, tidak ada pola yang jelas, dan titik-titik data tersebar di atas dan di bawah sumbu Y, yang menunjukkan bahwa tidak ada heteroskedastisitas

4.3.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah metode statistik yang digunakan untuk menentukan hubungan antara satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen. Tujuan analisis ini adalah untuk melihat bagaimana variabel-variabel independen mempengaruhi variabel dependen dan untuk memperkirakan nilai dari masing-masing variabel dependen. Hasil analisis regresi linier berganda yang dilakukan dalam pengujian ini disajikan di bawah ini.

Tabel IV.15

Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24.577	4.351		5.649	<,001
	Kepemimpinan Transformasional	-.411	.103	-.464	-3.981	<,001
	Motivasi Kerja	.835	.107	.910	7.810	<,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah penulis SPSS Versi 30.0

Dari tabel IV.15 di atas, dapat kita lihat bahwa model persamaan regresi linier berganda diperoleh sebagai berikut: $Y = 24.577 + 0,411 X_1 + 0,835 X_2 + \epsilon$. Persamaan ini diinterpretasikan sebagai berikut

1. Nilai konstanta (a) adalah 24,577. Ini menunjukkan bahwa Variabel dependen yaitu Kinerja karyawan (Y) ketika kedua variabel independen kepemimpinan transformasional (X_1) dan motivasi kerja (X_2) bernilai nol. Artinya, jika X_1 dan X_2 tidak ada atau nilainya 0, maka nilai Y diperkirakan sebesar 24,577.
2. Koefisien variabel kepemimpinan transformasional (X_1) sebesar 0,411, Koefisien ini menunjukkan bahwa jika variabel kepemimpinan transformasional (X_1) meningkat sebesar 1 unit, sementara variabel motivasi kerja (X_2) tetap konstan, maka nilai Y akan meningkat sebesar 0,411. Dengan kata lain, variabel X_1 berpengaruh positif terhadap Y , dan setiap kenaikan 1 unit di X_1 akan menambah Y sebesar 0,411 unit.
3. Menurut koefisien variabel motivasi kerja (X_2) sebesar 0,835, Koefisien ini menunjukkan bahwa jika variabel motivasi kerja (X_2) meningkat sebesar 1 unit, sementara X_1 tetap konstan, maka nilai Y akan meningkat sebesar 0,835. Hal ini menunjukkan bahwa X_2 memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap Y dibandingkan dengan X_1 , karena koefisien X_2 lebih besar dari koefisien X_1 .

4.4. Pengujian Hipotesis

Konfirmasi hipotesis merupakan proses pengambilan keputusan yang didasarkan pada analisis data, yang mencakup eksperimen terkontrol dan observasi. Proses ini juga sering disebut sebagai analisis konfirmasi data. Dalam penelitian ini, dua uji yang digunakan adalah uji T dan uji F.

4.4.1. Uji T

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menilai pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Proses analisis dilakukan dengan membandingkan nilai t-hitung dengan t-tabel untuk menentukan

apakah nilai signifikansi t-hitung lebih kecil dari 0,05 atau lebih besar dari t-tabel. Langkah-langkah berikut digunakan untuk menguji hipotesis menggunakan program SPSS Versi 30.0.

Tabel IV.16

Hasil Uji Hipotesis Parsial (Uji T)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24.577	4.351		5.649	<,001
	Kepemimpinan Transformasional	-.411	.103	-.464	-3.981	<,001
	Motivasi Kerja	.835	.107	.910	7.810	<,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah penulis SPSS Versi 30.0

Nilai $df = n - k - 1$, yaitu $42 - 2 - 1 = 39$, ditemukan berdasarkan hasil uji di tabel IV.16, dan skor t-tabel adalah 2,02269 pada tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$. Kesimpulannya adalah sebagai berikut:

1. H_0 = Diduga tidak terdapat pengaruh positif yang signifikan antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada PT JNE Karang Satria.

H_a = Diduga terdapat pengaruh positif yang signifikan antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada PT JNE Karang Satria.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai t-hitung sebesar 3,981, lebih besar daripada t-tabel 2,02269, dengan nilai signifikansi 0,001 yang lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan temuan ini, hipotesis nol (H_0) ditolak, sementara hipotesis alternatif (H_a) diterima. Ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan di PT JNE Karang Satria.

2. H_02 = Diduga tidak terdapat pengaruh positif yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT JNE Karang Satria.

H_{a2} = Diduga terdapat pengaruh positif yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT JNE Karang Satria.

Selanjutnya, penelitian ini menguji pengaruh Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil analisis menunjukkan bahwa t-hitung sebesar 7,810, lebih besar dari t-tabel 2,02269, dengan nilai signifikansi 0,001 yang lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan temuan ini, hipotesis nol (H_02) ditolak, sedangkan hipotesis alternatif (H_{a2}) diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT JNE Karang Satria.

4.4.2. Uji F

Dalam uji F ini, tujuan penelitian adalah untuk mengetahui apakah semua variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen secara bersamaan. Nilai f-hitung dibandingkan dengan f-tabel pada tingkat signifikansi 0,05 untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini. Jika nilai f-hitung lebih besar dari f-tabel dan tingkat signifikansi kurang dari 0,05, maka model regresi tersebut dianggap sesuai untuk menjelaskan secara bersama-sama pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen. Hal ini menunjukkan bahwa variabel-variabel independen yang diuji memiliki pengaruh yang signifikan dalam membentuk model regresi yang tepat.

Tabel IV.17
Hasil Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	146.997	2	73.498	30.501	<,001 ^b
	Residual	93.979	39	2.410		
	Total	240.976	41			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kepemimpinan Transformatif						

Sumber: Data diolah penulis SPSS Versi 30.0

Jumlah variabel independen $df_1 = k = 2$, $df_2 = n - k - 1$, yaitu $42 - 2 - 1 = 39$, dan skor f_{tabel} adalah 3,24 pada $N_1 = 2$.

H_{03} : Diduga tidak terdapat pengaruh positif yang signifikan secara simultan antara kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT JNE Karang Satria.

(H_{a3}): Diduga terdapat pengaruh positif yang signifikan secara simultan antara kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT JNE Karang Satria.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk pengaruh simultan antara kepemimpinan transformasional (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah 0,001, yang lebih kecil dari 0,05, dan nilai F -hitung 30,501 lebih besar dari F_{tabel} 3,24. Kriteria pengujian menunjukkan bahwa H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara bersamaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. (Y) di PT JNE Karang Satria.

4.5. Uji Koefisien Determinasi (R²)

4.5.1. Uji Koefisien Determinasi Parsial

Untuk menguji pengaruh variabel independent ke variabel dependen, digunakan uji koefisien determinasi yang dapat dilakukan dengan dua pendekatan, yaitu uji determinasi parsial dan uji determinasi penuh. Koefisien korelasi yang diperoleh akan dikategorikan berdasarkan tingkat hubungan antara variabel-variabel yang diuji, sebagai berikut:

1. Nilai antara 0 hingga 0,199 menunjukkan korelasi yang sangat rendah.
2. Nilai antara 0,20 hingga 0,399 menunjukkan korelasi yang rendah.
3. Nilai antara 0,40 hingga 0,599 menunjukkan korelasi yang sedang.
4. Nilai antara 0,60 hingga 0,799 menunjukkan korelasi yang kuat.
5. Nilai antara 0,80 hingga 1,000 menunjukkan korelasi yang sangat kuat atau sempurna.

Tabel IV.18

Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial Kepemimpinan Transformasional (X₁)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.003 ^a	.000	-.025	2.45445
a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Transformasional				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber: Data diolah penulis SPSS Versi 30.0

Menurut tabel di atas, nilai koefisien R Square (R²) untuk variabel Kepemimpinan Transformasional (X₁) sebesar 0,000 atau 0%. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada korelasi antara Kepemimpinan Transformasional (X₁) terhadap kinerja karyawan di PT JNE Karang Satria.

Tabel IV.19

Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial Motivasi Kerja (X2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.672 ^a	.452	.438	1.81771
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber: Data diolah penulis SPSS Versi 30

Tabel IV.20 menunjukkan bahwa koefisien R Square (R²) variabel motivasi kerja (X₂) mencapai 0,452 atau 45,2%. Ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki korelasi terhadap kinerja karyawan di PT JNE Karang Satria. Adalah sedang yakni dengan kontribusi 45,2%.

4.5.2. Uji Koefisien Determinasi Simultan

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel X₁ dan X₂ terhadap variabel dependen (Y), uji koefisien determinasi simultan digunakan. Variabel dependen, yaitu kinerja karyawan, dipengaruhi secara signifikan oleh kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja. Koefisien determinasi memiliki nilai antara 0 dan 1. Nilai R² yang lebih rendah menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen untuk menjelaskan variasi pada variabel dependen sangat terbatas. Sebaliknya, nilai R² yang lebih tinggi menunjukkan bahwa variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang diperlukan untuk memprediksi variasi pada variabel dependen.

Tabel IV.21

Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.781 ^a	.610	.590	1.55233
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kepemimpinan Transformasional				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber: Data diolah penulis SPSS Versi 30.0

Menurut tabel uji koefisien determinasi simultan, nilai koefisien R Square (R^2) sebesar 0,610, atau 61%, menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja memiliki korelasi yang kuat terhadap kinerja karyawan di PT JNE Karang Satria. Sisa 39% menunjukkan pengaruh variabel independen tambahan yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

4.6. Pembahasan Hasil Penelitian

Studi ini bertujuan untuk menguji pengaruh dua variabel independen, yaitu kepemimpinan transformasional (X_1) dan motivasi kerja (X_2), terhadap variabel dependen, yakni kinerja karyawan (Y). Validitas penelitian digunakan untuk menilai sejauh mana kuesioner yang digunakan dapat memberikan hasil yang sah.

Berdasarkan data dari 42 responden, diperoleh temuan bahwa nilai r-hitung lebih besar daripada nilai r-tabel, yang menunjukkan bahwa ketiga variabel kepemimpinan transformasional (X_1), motivasi kerja (X_2), dan kinerja karyawan (Y), memiliki validitas yang baik. Nilai r-tabel yang dihitung untuk 42 responden adalah 0,304 sehingga r-hitung untuk variabel-variabel tersebut dinilai valid. Selain itu, uji reliabilitas dilakukan untuk memastikan konsistensi dan keandalan kuesioner sebagai alat ukur. Dengan nilai Alpha Cronbach yang melebihi 0,60, hasil ini menunjukkan

bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi, dengan hasil uji reliabilitas untuk setiap variabel; nilai Cronbach Alpha untuk variabel X_1 adalah 0,775, variabel X_2 adalah 0,744, dan variabel Y adalah 0,635. Nilai Cronbach Alpha ini menunjukkan bahwa setiap pertanyaan dalam kuesioner dapat dianggap reliabel jika nilai Cronbach Alphanya lebih dari 0,60.

Kemudian dalam uji asumsi klasik yaitu uji normalitas dengan uji histogram karena kebanyakan data berada di sekitar puncak kurva lonceng, histogram pada tahap uji asumsi klasik menunjukkan distribusi data yang cenderung normal. Plot probabilitas normal menunjukkan bahwa titik data tersebar mengikuti garis horizontal, yang menunjukkan bahwa asumsi normalitas telah dipenuhi. Dalam uji multikolinearitas, nilai toleransi 0,737 dan VIF 1,358 menunjukkan bahwa nilai toleransi lebih besar dari 0,10 dan VIF lebih rendah dari 10, yang menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini tidak mengandung masalah multikolinearitas. Selain itu, uji heteroskedastisitas dengan analisis scatterplot menunjukkan distribusi titik yang acak di sekitar sumbu Y pada angka 0, yang menunjukkan bahwa model regresi ini tidak mengalami masalah heteroskedastisitas dan oleh karena itu layak untuk digunakan.

Persamaan model yang dihasilkan melalui analisis regresi linier berganda adalah: kinerja karyawan = $24,577 + 0,411 X_1 + 0,835 X_2$. Koefisien regresi untuk variabel kepemimpinan transformasional (X_1) sebesar 0,411 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 unit dalam variabel X_1 (kepemimpinan transformasional) akan menyebabkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,411, dengan asumsi variabel lainnya tetap. Sementara itu, koefisien regresi untuk variabel motivasi kerja (X_2) sebesar 0,835 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 unit dalam motivasi kerja

akan menyebabkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,835, dengan asumsi variabel lainnya tetap.

Dalam uji determinasi secara parsial dengan pengujian pertama pada variabel kepemimpinan transformasional (X_1) nilai koefisien R Square (R^2) untuk variabel Kepemimpinan Transformasional (X_1) sebesar 0,000 atau 0%. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada korelasi antara Transformasional (X_1) terhadap kinerja karyawan. Kemudian selanjutnya pengujian determinasi secara parsial pada variabel motivasi kerja (X_2) nilai koefisien R Square (R^2) variabel motivasi kerja (X_2) mencapai 0,452 atau 45,2%. Ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki korelasi terhadap kinerja karyawan di PT JNE Karang Satria. Adalah sedang yakni dengan kontribusi 45,2%. Kemudian terakhir dengan pengujian determinasi secara simultan pada variabel X_1 dan X_2 nilai koefisien R Square (R^2) sebesar 0,610, atau 61%, menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja memiliki korelasi yang kuat terhadap kinerja karyawan di PT JNE Karang Satria. Sisa 39% menunjukkan pengaruh variabel independen tambahan yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

4.6.1. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji parsial untuk variabel kepemimpinan transformasional (X_1) menunjukkan bahwa nilai T hitung > dari T tabel, yaitu 3,981 lebih besar dari 2,02269. Selain itu, diperoleh nilai signifikansi 0,001, yang lebih kecil dari 0,05, yang menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa faktor kepemimpinan transformasional memiliki dampak yang signifikan dan positif terhadap kinerja pekerja di PT JNE Karang Satria.

4.6.2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dari uji parsial variabel motivasi kerja (X_2) menunjukkan bahwa nilai T hitung lebih besar daripada T tabel, yaitu 7,810 lebih besar daripada 2,02269. Selain itu, ditemukan bahwa nilai signifikansi adalah 0,001, yang lebih rendah dari 0,05, yang menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa faktor motivasi kerja memiliki dampak yang signifikan dan positif terhadap kinerja pekerja di PT JNE Karang Satria.

4.6.3. Pengaruh Kepemimpinan Transformatif dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Uji simultan penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transformatif dan motivasi kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji F menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 30,501, lebih besar daripada F tabel yaitu 3,24, dan bahwa tingkat signifikansi adalah 0,001, yang lebih rendah dari 0,05. Oleh karena itu, H_0 ditolak dan H_a diterima, menunjukkan bahwa kepemimpinan transformatif dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan di PT JNE Karang Satria.

4.7. Implikasi Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, terdapat beberapa implikasi yang dapat diambil, baik untuk praktik manajerial maupun untuk pengembangan teori manajemen dalam konteks organisasi. Berikut adalah beberapa implikasi dari hasil penelitian ini:

1. **Implikasi Teoritis** Penelitian ini memberikan bukti empiris mengenai pengaruh kepemimpinan transformatif dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, yang menambah wawasan dalam pengembangan teori manajemen. Hasil

penelitian ini memperkuat teori bahwa kepemimpinan yang transformasional, yang fokus pada pemberdayaan, inspirasi, dan pengembangan individu, dapat meningkatkan kinerja karyawan. Begitu juga dengan teori motivasi, yang menyatakan bahwa tingkat motivasi kerja yang tinggi dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka. Oleh karena itu, hasil penelitian ini dapat menjadi landasan bagi penelitian lebih lanjut untuk mengeksplorasi faktor-faktor lain yang juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan lain atau dalam konteks yang berbeda.

2. **Implikasi Praktis** Berdasarkan temuan bahwa kedua variabel, yakni kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja, memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, perusahaan dapat memperhatikan beberapa aspek praktis untuk meningkatkan kinerja karyawan. Pimpinan perusahaan perlu mengadopsi gaya kepemimpinan transformasional yang lebih komunikatif, mendukung pengembangan individu, dan memberi inspirasi untuk mencapai tujuan organisasi. Selain itu, perusahaan juga harus lebih memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan, seperti penghargaan, pemberian insentif yang sesuai, dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif.
3. **Implikasi untuk Kebijakan Sumber Daya Manusia (SDM)** Hasil penelitian ini mengindikasikan pentingnya kebijakan SDM yang berfokus pada peningkatan kualitas kepemimpinan dan motivasi kerja. Perusahaan dapat merancang program pelatihan bagi manajer dan pimpinan untuk mengembangkan gaya kepemimpinan transformasional yang lebih efektif, serta meningkatkan keterampilan komunikasi, pemberian feedback, dan pengembangan karier bagi karyawan. Di sisi lain, kebijakan yang berkaitan dengan motivasi kerja, seperti pemberian insentif yang relevan, promosi berbasis kinerja, dan penciptaan budaya organisasi

yang mendukung, juga harus diperhatikan guna menciptakan lingkungan kerja yang meningkatkan semangat dan produktivitas karyawan.

4. **Implikasi untuk Pengelolaan Kinerja Karyawan** Dengan adanya hubungan positif antara motivasi kerja dan kinerja karyawan yang lebih kuat dibandingkan dengan kepemimpinan transformasional, perusahaan sebaiknya memprioritaskan upaya-upaya yang dapat memperkuat motivasi kerja. Pemberian umpan balik yang konstruktif, pengakuan terhadap prestasi karyawan, serta penyusunan target yang jelas dan realistis dapat meningkatkan motivasi mereka. Di samping itu, kepemimpinan transformasional tetap perlu diterapkan untuk menciptakan suasana kerja yang mendukung peningkatan kinerja jangka panjang.
5. **Implikasi bagi Penelitian Selanjutnya** Meskipun hasil penelitian ini sudah memberikan gambaran yang jelas mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, penelitian lebih lanjut dapat mengeksplorasi faktor-faktor lain yang mungkin berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian selanjutnya dapat memperluas cakupan dengan mempertimbangkan variabel lain seperti budaya organisasi, kepuasan kerja, atau komunikasi organisasi. Selain itu, penelitian dapat dilakukan di perusahaan dengan karakteristik yang berbeda untuk membandingkan hasil dan memperoleh temuan yang lebih generalis.
6. **Rekomendasi untuk Manajer dan Pimpinan Perusahaan** Berdasarkan temuan bahwa baik kepemimpinan transformasional maupun motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, manajer dan pimpinan perusahaan sebaiknya berfokus pada pengembangan kedua faktor ini. Mereka perlu meningkatkan kualitas kepemimpinan mereka melalui pelatihan kepemimpinan dan penciptaan budaya kerja yang mendukung pengembangan pribadi karyawan.

Sementara itu, untuk meningkatkan motivasi kerja, perusahaan dapat menciptakan kebijakan yang mengutamakan pemberian penghargaan dan pengakuan terhadap kontribusi karyawan serta penyediaan peluang untuk pengembangan karir.

Dengan demikian, penelitian ini memberikan wawasan yang berguna bagi pengelola SDM dan manajer dalam meningkatkan kinerja karyawan, serta memberikan kontribusi pada pengembangan teori dan praktik dalam manajemen organisasi

4.8. Keterbatasan Penelitian

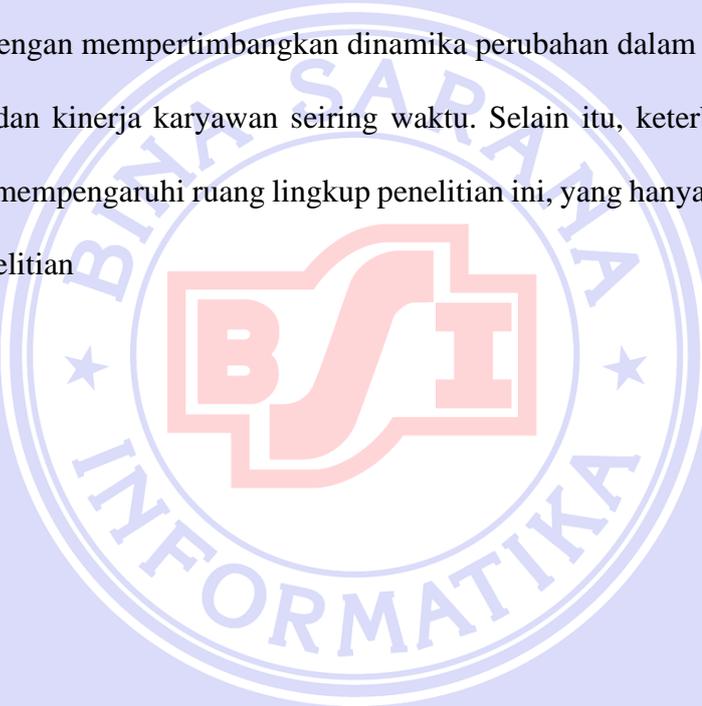
Meskipun penelitian ini telah berhasil menguji pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT JNE Karang Satria, terdapat beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan dan dapat menjadi bahan pertimbangan untuk penelitian selanjutnya. Keterbatasan tersebut antara lain:

1. **Jumlah Sampel yang Terbatas:** Penelitian ini hanya melibatkan 42 responden sebagai sampel yang diambil dari PT JNE Karang Satria. Jumlah sampel yang relatif kecil ini dapat membatasi generalisasi temuan penelitian ke populasi yang lebih luas, seperti perusahaan lain di sektor yang berbeda atau di wilayah yang lebih besar. Penelitian selanjutnya dapat melibatkan sampel yang lebih besar dan lebih beragam untuk memperoleh hasil yang lebih representatif.
2. **Metode Pengambilan Sampel:** Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh. Meskipun ini memungkinkan peneliti untuk memperoleh responden yang relevan dengan topik penelitian, hasil penelitian mungkin terbatas pada karakteristik responden yang ada dan tidak sepenuhnya mencerminkan populasi yang lebih luas.

3. **Fokus pada Dua Variabel Independen:** Penelitian ini hanya menguji dua variabel independen, yaitu kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja, terhadap kinerja karyawan. Meskipun keduanya terbukti memiliki pengaruh yang signifikan, terdapat banyak faktor lain yang juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan, seperti kepuasan kerja, budaya organisasi, dan faktor eksternal seperti tekanan ekonomi. Penelitian lebih lanjut dapat mengkaji faktor-faktor lain yang dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif tentang determinan kinerja karyawan.
4. **Jenis Data yang Digunakan:** Data dalam penelitian ini diambil melalui kuesioner yang mengandalkan penilaian subjektif responden terhadap variabel yang diteliti. Hal ini dapat menyebabkan adanya bias dalam jawaban responden, terutama jika terdapat faktor-faktor eksternal yang mempengaruhi persepsi mereka. Penggunaan data kuantitatif dan kualitatif atau pengamatan langsung dapat memberikan pandangan yang lebih objektif terhadap variabel yang diuji.
5. **Lingkup Penelitian Terbatas pada Satu Perusahaan:** Penelitian ini hanya dilakukan di PT JNE Karang Satria, yang memiliki karakteristik organisasi dan budaya tertentu. Hasil penelitian ini mungkin tidak sepenuhnya dapat diterapkan pada perusahaan lain, terutama yang memiliki budaya atau model organisasi yang berbeda. Penelitian selanjutnya dapat menguji variabel-variabel tersebut di berbagai perusahaan atau industri untuk melihat apakah pengaruhnya bersifat universal.
6. **Variabel Lain yang Mungkin Berperan:** Penelitian ini hanya menguji hubungan antara kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Namun, faktor-faktor lain seperti gaya kepemimpinan lainnya, keseimbangan kehidupan kerja, dan dukungan sosial di tempat kerja mungkin

juga berperan penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian selanjutnya dapat mempertimbangkan variabel-variabel tambahan untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

7. **Keterbatasan Waktu dan Sumber Daya:** Penelitian ini dilakukan dalam waktu yang terbatas, yang mungkin membatasi kedalaman analisis atau pengujian yang dapat dilakukan. Penelitian lebih lanjut dapat mencakup periode waktu yang lebih panjang, dengan mempertimbangkan dinamika perubahan dalam kepemimpinan, motivasi, dan kinerja karyawan seiring waktu. Selain itu, keterbatasan sumber daya juga mempengaruhi ruang lingkup penelitian ini, yang hanya mencakup satu lokasi penelitian



UNIVERSITAS

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. **Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan:**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional (X_1) memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan di PT JNE Karang Satria. Hal ini terbukti dengan hasil uji t yang menunjukkan nilai t-hitung lebih besar daripada t-tabel dan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05. Koefisien regresi sebesar 0,411 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit dalam kepemimpinan transformasional akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,411 unit.

2. **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan:** Motivasi kerja (X_2)

juga berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Uji t menunjukkan bahwa nilai t-hitung untuk motivasi kerja lebih besar dari t-tabel, dengan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05. Koefisien regresi sebesar 0,835 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit dalam motivasi kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,835 unit.

3. **Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Secara**

Simultan Terhadap Kinerja Karyawan: Uji simultan menunjukkan bahwa baik kepemimpinan transformasional maupun motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji F menunjukkan nilai F-hitung lebih besar dari F-tabel dengan tingkat signifikansi

yang lebih kecil dari 0,05, yang berarti hipotesis yang menyatakan kedua variabel berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan diterima.

4. **Korelasi Antara Variabel-Variabel:** Berdasarkan hasil uji determinasi, kepemimpinan transformasional memiliki kontribusi yang kecil terhadap kinerja karyawan, yakni sebesar 0% ($R^2 = 0$). Sementara itu, motivasi kerja memiliki kontribusi yang lebih besar, yaitu 45,2%. Secara keseluruhan, kedua variabel ini menjelaskan sekitar 61% variansi kinerja karyawan di PT JNE Karang Satria.

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, beberapa saran yang dapat diberikan adalah:

1. **Peningkatan Kepemimpinan Transformasional:** Mengingat pengaruh positif kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan, perusahaan disarankan untuk lebih fokus pada pengembangan gaya kepemimpinan transformasional di kalangan manajer dan pemimpin tim seperti, memberi pembaharuan, memberikan contoh teladan yang baik, mendorong kinerja bawahan membangun sistem nilai senantiasa meningkatkan keterampilan, dan mampu menangani permasalahan pelatihan untuk itu pemimpin perlu adanya workshop tentang kepemimpinan yang memotivasi, menginspirasi, dan mendukung perkembangan individu dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan memperkenalkan ide-ide baru atau inovasi yang meningkatkan cara kerja tim.
2. **Peningkatan Motivasi Kerja:** Motivasi kerja memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja karyawan, sehingga perusahaan perlu mengimplementasikan kebijakan dan program yang dapat meningkatkan motivasi kerja. Beberapa langkah yang dapat diambil antara lain pemberian insentif atau

imbalan yang diterima seperti promosi, bonus, dan pengakuan terhadap pencapaian karyawan, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan menginspirasi.

3. **Integrasi Kepemimpinan dan Motivasi dalam Strategi Perusahaan:**

Mengingat hasil penelitian yang menunjukkan bahwa kedua variabel berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, perusahaan perlu mengintegrasikan keduanya dalam strategi manajerial. Pencapaian tujuan perusahaan dapat lebih efektif jika kepemimpinan yang transformasional didukung dengan motivasi kerja yang tinggi, sehingga menciptakan karyawan yang produktif dan berkomitmen.

4. **Penelitian Lanjutan:** Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk memperluas sampel dengan melibatkan lebih banyak responden dari berbagai perusahaan atau sektor industri lainnya. Penelitian lebih lanjut juga dapat mempertimbangkan faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, seperti keseimbangan kerja dan kehidupan, budaya organisasi, atau faktor-faktor eksternal lainnya.

5. **Evaluasi Program yang Ada:** Perusahaan sebaiknya secara berkala mengevaluasi efektivitas program kepemimpinan dan motivasi kerja yang telah diterapkan. Hal ini untuk memastikan bahwa strategi yang diambil benar-benar meningkatkan kinerja karyawan dan sesuai dengan kebutuhan serta harapan karyawan di perusahaan.

Dengan memperhatikan saran-saran di atas, diharapkan perusahaan dapat lebih efektif dalam meningkatkan kinerja karyawannya, yang pada gilirannya dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi secara lebih optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfarobi, M., & Yusda, D. D. (2023). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perum Damri Cabang Lampung*. 2(4).
- Ali, H., Istianingsih Sastrodiharjo, & Farhan Saputra. (2022). Pengukuran Organizational Citizenship Behavior: Beban Kerja, Budaya Kerja dan Motivasi (Studi Literature Review). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 83–93. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1.16>
- Aprilinda, D., Budiman, A. P., Islam, F. A., & Malang, U. M. (2021). *Konsep kepemimpinan transformasional*. 1(7), 840–846.
- Arsi, A. (2021). Realibilitas Instrumen Dengan Menggunakan Spss. *Validitas Realibilitas Instrumen Dengan Menggunakan Spss*, 1–8.
- Azhari, I., & Sutisna, M. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 2(1), 143. <https://doi.org/10.35697/jrbi.v2i1.69>
- Darmawan, D., Sudrajat, I., Kahfi, M., Maulana, Z., Febriyanto, B., Pendidikan, J., Sekolah, L., Pendidikan, K., Sultan, U., & Tirtayasa, A. (2021). Perencanaan Pengumpulan Data sebagai Identifikasi Kebutuhan Pelatihan Lembaga Pelatihan. *Journal of Nonformal Education and Community Empowerment*, 5(1), 71–88. <https://doi.org/10.15294/pls.v5i1.30883>
- Khairuddin, K. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Organizational Citizenship Behaviour. *Jurnal Islamika Granada*, 1(1), 27–33. <https://doi.org/10.51849/ig.v1i1.10>
- Musaddad, A. (2020). Kepemimpinan Kepala Sekolah Perspektif Teori Kepemimpinan Perilaku. *Nusantara Journal of Islamic Studies*, 1(1), 74–81. <https://doi.org/10.54471/njis.2020.1.1.74-81>
- Nst, N. A., & Sari, W. (2020). *Vol . 11 No . 1 Agustus 2020 PENGARUH UKURAN PERUSAHAAN (FIRM SIZE) DAN PROFITABILITAS TERHADAP HARGA SAHAM PADA PERUSAHAAN MANUFAKTUR YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA (BEI) ISSN : 2087 - 4669 Abstrak*. 11(1), 1–8.
- Nurdin, N., & Djuhartono, T. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 3(2), 137–148. <https://doi.org/10.47467/reslaj.v3i2.328>
- Nursita, L. (2020). *Pentaplex_polimorphism_to_determine_pare*. IV(2), 249–255.
- Safitri, D. E. (2019). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 8(2), 240–248. <https://doi.org/10.33373/dms.v8i2.2154>
- Sari Pascariati Kasman, P. (2021). FAKTOR- FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA BANK SYARIAH INDONESIA: PEMBERDAYAAN SUMBER

DAYA MANUSIA, MOTIVASI KERJA DAN PERUBAHAN ORGANISASI (Literature Review Manajemen). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(2), 689–696. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v2i2.625>

- Sekolah, K., Magetan, M., Doktor, M., & Tulungagung, I. (2019). *Hakikat Kepemimpinan Transformasional Oleh : Bambang Wiyono*.
- Siti Nur Aisah. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Bulletin of Management and Business*, 1(2), 42–50. <https://doi.org/10.31328/bmb.v1i2.100>
- Sulistiyawati, N., Setyadi, I. K., & Nawir, J. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Millennial. *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi*, 3(1), 183–197. <https://doi.org/10.35912/simo.v3i1.680>
- Supardi, & Aulia Anshari. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Ptpn Ix Batujamus. *Jurnal Publikasi Manajemen Informatika*, 1(1), 85–95. <https://doi.org/10.55606/jupumi.v1i1.243>
- Supatmi, mamik eko, Nirman, U., & Utami, hamidah nayati. (2016). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Profit*, 7(1), 25–37.
- Sutrisno, S., Herdiyanti, H., Asir, M., & ... (2022). Dampak Kompensasi, motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan: Review Literature. *Management ...*, 3(October), 3476–3482. <https://journal.yrpiiku.com/index.php/msej/article/view/1198%0Ahttps://journal.yrpiiku.com/index.php/msej/article/download/1198/809>
- Syahidah, H., Nurhadian, A. F., Adinata, U. W. S., & Suherman, A. R. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Acman: Accounting and Management Journal*, 1(2), 54–60. <https://doi.org/10.55208/aj.v1i2.19>
- Wau, A. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Efektivitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Kualitas Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1), 37–47. <https://doi.org/10.56248/jamane.v1i1.11>

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

I. Biodata Mahasiswa

1. NIM : 64207031
2. Nama Lengkap : Maslakhah Ulinnuha
3. Tempat Tanggal Lahir : Wonosobo, 24 Mei 2002
4. Alamat Lengkap : Jl. Kusuma Timur IV Blok A9 RT 004/ RW
020 Kel Aren Jaya Kec Bekasi Timur
Kota Bekasi
5. Jenis Kelamin : Perempuan
6. Agama : Islam
7. Nomor atelepon : 0895358155697

II. Pendidikan

a. Formal

1. SD Negeri Duren Jaya 14 Kota Bekasi
2. SMP Islam Al - Hidayah Kota Bekasi
3. SMK Karya Guna Bhakti 2 Kota Bekasi

III. Riwayat Pengalaman Berorganisasi / Pekerjaan

1. Anggota Osis di SMP Al – Hidayah Tahun 2015 -2016
2. Anggota Osis di SMK Karya Guna Bhakti 2 2018 – 2019
3. Kasir toko Kevin Pet Shop
4. Administasi dan pelayanan Apotek Altha



Jakarta 6 Januari 2025

Maslakhah Ulinnuha



SURAT KETERANGAN RISET PERUSAHAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Ronny Ryanto

Jabatan: Manager PT.JNE Eka Kurir Nugraha

Menerangkan bahwa :

Nama : Maslakhah Ulinnuha

Dari Universitas Bina Sarana Informatika, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen telah melakukan kegiatan riset berupa wawancara Tentang PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT JNE KARANG SATRIA Pada tanggal 2 Desember 2024.

Dengan demikian surat keterangan ini dibuat dengan benar untuk dipergunakan sebagaimana mestinya

Bekasi, 2 Desember 2024

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Ryanto', written over a faint circular watermark of the Universitas Bina Sarana Informatika logo.

PT JNE

Ronny Ryanto

BUKTI HASIL PENGECEKAN PLAGIARISME

CEK TURNITIN

SKRIPSI MASLAKHAH PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KIN...

 Politeknik Kesehatan Kemenkes Palembang - Admin - No repository 38

 Check A

 Politeknik Kesehatan Kemenkes Palembang

Document Details

Submission ID

trn:oid::1:3125248163

Submission Date

Jan 7, 2025, 11:18 AM GMT+7

Download Date

Jan 7, 2025, 11:26 AM GMT+7

File Name

SKRIPSI_MASLAKHAH_PENGARUH_KEPEMIMPINAN_TRANSFORMASIONAL_DAN_MOTIVASI_KERJ....docx

File Size

1.5 MB

108 Pages

20,424 Words

126,993 Characters



Page 2 of 122 - Integrity Overview

Submission ID trn:oid::1:3125248163

22% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

Top Sources

15%  Internet sources

8%  Publications

17%  Submitted works (Student Papers)

LAMPIRAN-LAMPIRAN

1. Kuesioner

Questions Responses **42** Settings

Section 1 of 5

KUESIONER PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT JNE KARANG SATRIA

B I U ↺ ↻

Kepada Yth. Bapak/Ibu Karyawan PT JNE Karang Satria,
Dalam rangka menyelesaikan penelitian yang berjudul "**Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT JNE Karang Satria,**" kami mengundang Anda untuk berpartisipasi dalam pengisian kuesioner ini. Tujuan dari kuesioner ini adalah untuk mengumpulkan data yang akan membantu kami memahami bagaimana kepemimpinan dan motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan kita. Partisipasi Anda sangat penting dan akan memberikan kontribusi besar bagi penelitian ini. Semua informasi yang Anda berikan akan dijaga kerahasiaannya dan hanya akan digunakan untuk kepentingan akademik. Kami sangat menghargai waktu dan perhatian Anda dalam mengisi kuesioner ini.

Terima kasih atas partisipasi dan dukungan Anda.

UNIVERSITAS

Lampiran Petunjuk Pengisian Kusioner

KUESIONER PENELITIAN

Kriteria yang dibutuhkan untuk penelitian ini yaitu karyawan PT. JNE Karang Satria. Dalam rangka menyelesaikan penelitian yang berjudul "**Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT JNE Karang Satria,**" kami mengundang Anda untuk berpartisipasi dalam pengisian kusioner ini. Tujuan dari kusioner ini adalah untuk mengumpulkan data yang akan membantu kami memahami bagaimana kepemimpinan dan motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan kita. Partisipasi Anda sangat penting dan akan memberikan kontribusi besar bagi penelitian ini. Semua informasi yang Anda berikan akan dijaga kerahasiaannya dan hanya akan digunakan untuk kepentingan akademik. Kami sangat menghargai waktu dan perhatian Anda dalam mengisi kusioner ini.

A. Identitas Responden

1. Nama :
2. Jenis Kelamin
 - a. Laki-laki
 - b. Perempuan
3. Usia
 - a. 19 - 24 tahun
 - b. 25 – 30 tahun
 - c. 31 - 35 tahun
 - d. 35 - 40 tahun
 - e. > 40 tahun
4. Pendidikan Terakhir
 - a. SMA/MA/SMK
 - b. D3
 - c. S1
 - d. Lainnya
5. Lama Bekerja
 - a. < 1 tahun
 - b. 1-3 tahun
 - c. 4-6 tahun
 - d. 7-10 tahun
 - e. > 10 tahun

B. Petunjuk dan Keterangan Pengisian:

Berilah tanda centang pada kolom isian yang disediakan sesuai dengan jawaban anda.

Pilihan jawaban yang disediakan

- a. Sangat Setuju (SS) Skor 5
- b. Setuju (S) Skor 4
- c. Ragu-ragu (RR) Skor 3
- d. Tidak Setuju (TS) Skor 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) Skor 1

Vaiabel Kepemimpinan Transformasional (X₁)

Pernyataan dan Pilihan Jawaban Kuesioner						
No	Item Pertanyaan	STS	TS	RR	S	SS
1.	Pemimpin saya memperkenalkan ide-ide baru atau inovasi yang meningkatkan cara kerja tim					
2.	Pemimpin saya selalu menunjukkan perilaku dan etika kerja yang baik sebagai contoh bagi tim					
3.	Pemimpin saya sering memberikan dorongan dan dukungan untuk meningkatkan kinerja Anda dan rekan-rekan tim.					
4.	Pemimpin saya aktif dalam membangun dan mengkomunikasikan nilai-nilai organisasi yang positif kepada seluruh anggota tim					
5.	Pemimpin saya memberikan perhatian yang besar dalam mendorong pengembangan keterampilan dan pelatihan bagi anggota tim					
6.	Pemimpin saya mampu mengidentifikasi masalah yang muncul di tim dengan cepat					
7.	Pemimpin saya sering melibatkan anggota tim dalam mencari solusi untuk permasalahan yang ada					
8.	Pemimpin saya mendorong anggota tim untuk mengikuti pelatihan dan pengembangan keterampilan secara berkala.					
9.	Pemimpin saya memberikan umpan balik konstruktif yang membantu saya meningkatkan keterampilan saya					
10.	Pemimpin saya mengakui dan menghargai usaha anggota tim dalam meningkatkan keterampilan mereka					

Variabel Motivasi Kerja (X₂)

Pernyataan dan Pilihan Jawaban Kuesioner						
No	Item Pertanyaan	STS	TS	RR	S	SS
1.	Saya sangat yakin bahwa usaha yang saya lakukan di tempat kerja akan menghasilkan kinerja yang baik					
2.	Saya percaya bahwa kinerja yang baik akan diikuti dengan penghargaan atau imbalan yang sesuai dari atasan atau organisasi					
3.	Penghargaan atau imbalan yang diberikan oleh perusahaan sebagai hasil dari kinerja saya sangat penting bagi saya					
4.	Saya merasa bahwa pencapaian tujuan kerja saya dapat dicapai dengan usaha yang saya lakukan saat ini					
5.	Saya melihat hubungan yang jelas antara upaya yang saya lakukan dan imbalan yang saya terima, seperti promosi, bonus, atau pengakuan					
6.	Saya merasa bahwa imbalan yang saya terima dari pekerjaan saya sesuai dengan usaha yang saya lakukan					
7.	Penghargaan yang diberikan oleh perusahaan memotivasi saya untuk bekerja lebih baik					
8.	Saya merasa bahwa kinerja baik saya akan diakui dan dihargai oleh atasan					
9.	Saya percaya bahwa jika saya bekerja keras, saya akan mendapatkan imbalan yang sesuai, seperti promosi atau bonus					
10.	Saya yakin bahwa usaha yang saya lakukan dalam pekerjaan akan berkontribusi pada pencapaian tujuan tim dan perusahaan					

Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan dan Pilihan Jawaban Kuesioner						
No	Item Pertanyaan	STS	TS	RR	S	SS
1.	Saya sering memenuhi atau melampaui target jumlah tugas atau pekerjaan yang ditetapkan dalam periode waktu tertentu					
2.	Saya puas dengan kualitas hasil kerja saya sendiri, terutama dalam memenuhi standar yang ditetapkan oleh perusahaan					
3.	Saya menggunakan waktu kerja untuk menyelesaikan tugas-tugas yang ada, tanpa banyak waktu terbuang dengan efektif					
4.	Saya konsisten hadir di tempat kerja sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan					
5.	Saya sering berhasil mencapai target atau sasaran yang telah ditetapkan oleh atasan atau organisasi dalam pekerjaan saya					
6.	Saya sering menggunakan waktu kerja saya secara efisien untuk menyelesaikan pekerjaan					
7.	Saya dapat memprioritaskan tugas-tugas saya dengan baik sehingga tidak ada waktu yang terbuang sia-sia					
8.	Saya merasa bahwa manajemen waktu saya berkontribusi positif terhadap kinerja saya di tempat kerja					
9.	Saya merasa bahwa hasil kerja saya memenuhi atau melebihi standar yang ditetapkan oleh perusahaan					
10.	Saya merasa bangga dengan kualitas pekerjaan yang saya hasilkan					

UNIVERSITAS

Lampiran Hasil Kuesioner Penelitian

a. Variabel Kepemimpinan Transformasional (X₁)

NO RESPONDEN	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	TOTAL
1	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	43
2	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	44
3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	42
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39
5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
6	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	47
7	5	4	5	4	4	5	4	4	3	4	42
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
9	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	43
10	5	4	5	4	4	5	4	3	4	5	43
11	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
12	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
13	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	46
14	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	45
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
17	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	43
18	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	44
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
21	3	5	4	4	5	4	5	4	3	5	42
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
23	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	40
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
25	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	42
26	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	40
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
28	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	45
29	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
30	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	45
31	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	43
32	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
35	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	45
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
37	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	40
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
39	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	42
40	4	4	4	3	4	4	5	4	5	4	41
41	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	45
42	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39

b. Variabel Motivasi Kerja (X₂)

NO RESPONDEN	X2.1	X2.2	X2.3	X1.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	TOTAL
1	5	4	3	4	4	5	4	4	4	5	42
2	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	43
3	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	42
4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	40
5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
6	5	5	4	4	5	3	4	4	4	5	43
7	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	47
8	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	40
9	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
10	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	46
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
13	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	45
14	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	42
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
16	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	42
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
19	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
20	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	40
21	4	4	4	3	4	4	3	4	4	5	39
22	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	42
23	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	40
24	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
25	4	4	4	4	3	4	5	4	4	3	39
26	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	43
27	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	47
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
29	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
30	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	42
31	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	45
32	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	44
33	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
34	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	40
35	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	37
36	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	42
37	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	40
38	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
39	4	4	4	4	3	5	5	4	4	4	41
40	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	43
41	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
42	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	37

c. Variabel Kinerja Karyawan Y

NO RESPONDEN	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	TOTAL
1	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	43
2	4	5	4	3	3	4	4	4	4	4	39
3	4	4	4	4	5	5	4	5	3	4	42
4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	40
5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	43
6	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	40
7	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	47
8	4	4	4	4	5	3	4	5	4	4	41
9	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
10	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	45
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
13	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	43
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
16	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	42
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
20	4	5	5	4	5	4	4	3	4	5	43
21	4	4	4	3	5	5	3	4	4	5	41
22	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	44
23	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	43
24	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	42
25	4	4	4	4	4	3	5	4	4	3	39
26	5	5	5	5	5	4	4	5	3	4	45
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
29	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	43
30	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	43
31	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	45
32	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	45
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
34	4	5	5	4	5	4	4	3	4	5	43
35	4	4	4	3	4	5	3	4	4	5	40
36	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	44
37	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	43
38	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	42
39	4	4	4	4	4	3	5	4	4	3	39
40	5	5	5	5	5	4	4	5	3	4	45
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
42	4	4	4	3	5	4	4	4	3	4	39

Lampiran Output SPSS Uji Validitas

Variabel Kepemimpinan Transformasional (X1)

		Correlations										Kepemimpinan Transformasional
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	
X1.1	Pearson Correlation	1	.158	.561**	.267	.146	.376*	.195	.035	.254	.302	.555**
	Sig. (2-tailed)		.319	<.001	.087	.355	.014	.216	.826	.104	.052	<.001
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X1.2	Pearson Correlation	.158	1	.251	.196	.531**	.227	.289	.203	-.111	.571**	.511**
	Sig. (2-tailed)	.319		.109	.215	<.001	.148	.064	.197	.485	<.001	<.001
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X1.3	Pearson Correlation	.561**	.251	1	.476**	.303	.202	.435**	.385*	.303	.212	.700**
	Sig. (2-tailed)	<.001	.109		.001	.051	.199	.004	.012	.051	.177	<.001
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X1.4	Pearson Correlation	.267	.196	.476**	1	.447**	.304	.376*	.385*	.188	.351*	.678**
	Sig. (2-tailed)	.087	.215	.001		.003	.051	.014	.012	.234	.023	<.001
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X1.5	Pearson Correlation	.146	.531**	.303	.447**	1	.173	.498**	.348*	.103	.430**	.655**
	Sig. (2-tailed)	.355	<.001	.051	.003		.272	<.001	.024	.517	.004	<.001
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X1.6	Pearson Correlation	.376*	.227	.202	.304	.173	1	.000	-.013	-.113	.420**	.428**
	Sig. (2-tailed)	.014	.148	.199	.051	.272		1.000	.937	.475	.006	.005
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X1.7	Pearson Correlation	.195	.289	.435**	.376*	.498**	.000	1	.544**	.302	.198	.661**
	Sig. (2-tailed)	.216	.064	.004	.014	<.001	1.000		<.001	.052	.210	<.001
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X1.8	Pearson Correlation	.035	.203	.385*	.385*	.348*	-.013	.544**	1	.393**	.066	.600**
	Sig. (2-tailed)	.826	.197	.012	.012	.024	.937	<.001		.010	.679	<.001
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X1.9	Pearson Correlation	.254	-.111	.303	.188	.103	-.113	.302	.393**	1	.121	.476**
	Sig. (2-tailed)	.104	.485	.051	.234	.517	.475	.052	.010		.444	.001
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X1.10	Pearson Correlation	.302	.571**	.212	.351*	.430**	.420**	.198	.066	.121	1	.596**
	Sig. (2-tailed)	.052	<.001	.177	.023	.004	.006	.210	.679	.444		<.001
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Kepemimpinan Transformasional	Pearson Correlation	.555**	.511**	.700**	.678**	.655**	.428**	.661**	.600**	.476**	.596**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	.005	<.001	<.001	.001	<.001	
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42

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

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

Motivasi kerja (X2)

		Correlations										Motivasi Kerja
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	
X2.1	Pearson Correlation	1	.275	.229	.226	.292	.139	.051	.073	.171	.450**	.509**
	Sig. (2-tailed)		.078	.145	.151	.061	.378	.751	.646	.278	.003	<.001
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X2.2	Pearson Correlation	.275	1	.147	.301	.099	.168	.344*	-.099	.276	.223	.495**
	Sig. (2-tailed)	.078		.354	.053	.531	.289	.026	.531	.077	.156	<.001
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X2.3	Pearson Correlation	.229	.147	1	.218	.350*	.197	.206	.087	.345*	.245	.505**
	Sig. (2-tailed)	.145	.354		.165	.023	.212	.191	.582	.025	.118	<.001
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X2.4	Pearson Correlation	.226	.301	.218	1	.125	.207	.384*	.125	.353*	.035	.547**
	Sig. (2-tailed)	.151	.053	.165		.431	.189	.012	.431	.022	.826	<.001
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X2.5	Pearson Correlation	.292	.099	.350*	.125	1	.133	.066	.186	.481**	.437**	.541**
	Sig. (2-tailed)	.061	.531	.023	.431		.400	.679	.237	.001	.004	<.001
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X2.6	Pearson Correlation	.139	.168	.197	.207	.133	1	.513**	.293	.449**	.239	.634**
	Sig. (2-tailed)	.378	.289	.212	.189	.400		<.001	.060	.003	.128	<.001
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X2.7	Pearson Correlation	.051	.344*	.206	.384*	.066	.513**	1	.263	.596**	-.037	.622**
	Sig. (2-tailed)	.751	.026	.191	.012	.679	<.001		.093	<.001	.817	<.001
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X2.8	Pearson Correlation	.073	-.099	.087	.125	.186	.293	.263	1	.329*	.209	.446**
	Sig. (2-tailed)	.646	.531	.582	.431	.237	.060	.093		.033	.184	.003
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X2.9	Pearson Correlation	.171	.276	.345*	.353*	.481**	.449**	.596**	.329*	1	.369*	.758**
	Sig. (2-tailed)	.278	.077	.025	.022	.001	.003	<.001	.033		.016	<.001
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X2.10	Pearson Correlation	.450*	.223	.245	.035	.437**	.239	-.037	.209	.369*	1	.542**
	Sig. (2-tailed)	.003	.156	.118	.826	.004	.128	.817	.184	.016		<.001
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Motivasi_Kerja	Pearson Correlation	.509*	.495**	.505**	.547**	.541**	.634**	.622**	.446**	.758**	.542**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	.003	<.001	<.001	
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42

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

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

Kinerja Karyawan (Y)

		Correlations										Kinerja Karyawan
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	
Y.1	Pearson Correlation	1	.446*	.418*	.485*	.189	.021	.154	.329*	-.052	.133	.580**
	Sig. (2-tailed)		.003	.006	.001	.231	.893	.329	.033	.745	.401	<.001
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Y.2	Pearson Correlation	.446*	1	.337*	.245	.218	.099	.365*	.017	.075	.223	.599**
	Sig. (2-tailed)	.003		.029	.118	.166	.534	.017	.916	.636	.156	<.001
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Y.3	Pearson Correlation	.418*	.337*	1	.300	.101	.092	.181	-.109	-.089	.455*	.522**
	Sig. (2-tailed)	.006	.029		.053	.523	.563	.252	.492	.575	.002	<.001
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Y.4	Pearson Correlation	.485*	.245	.300	1	.249	-.038	.383*	.223	.237	.114	.647**
	Sig. (2-tailed)	.001	.118	.053		.111	.813	.012	.156	.130	.472	<.001
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Y.5	Pearson Correlation	.189	.218	.101	.249	1	.133	-.061	.347*	-.181	.089	.434**
	Sig. (2-tailed)	.231	.166	.523	.111		.401	.700	.024	.252	.574	.004
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Y.6	Pearson Correlation	.021	.099	.092	-.038	.133	1	-.028	.157	.123	.364*	.430**
	Sig. (2-tailed)	.893	.534	.563	.813	.401		.862	.320	.438	.018	.004
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Y.7	Pearson Correlation	.154	.365*	.181	.383*	-.061	-.028	1	.164	.323*	-.159	.474**
	Sig. (2-tailed)	.329	.017	.252	.012	.700	.862		.299	.037	.314	.002
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Y.8	Pearson Correlation	.329*	.017	-.109	.223	.347*	.157	.164	1	-.049	-.240	.366*
	Sig. (2-tailed)	.033	.916	.492	.156	.024	.320	.299		.760	.126	.017
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Y.9	Pearson Correlation	-.052	.075	-.089	.237	-.181	.123	.323*	-.049	1	.307*	.371*
	Sig. (2-tailed)	.745	.636	.575	.130	.252	.438	.037	.760		.048	.015
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Y.10	Pearson Correlation	.133	.223	.455*	.114	.089	.364*	-.159	-.240	.307*	1	.480**
	Sig. (2-tailed)	.401	.156	.002	.472	.574	.018	.314	.126	.048		.001
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.580*	.599*	.522*	.647*	.434*	.430*	.474*	.366*	.371*	.480*	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	.004	.004	.002	.017	.015	.001	
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42

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

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

Kepemimpinan Transformasional

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.775	10

Motivasi Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.744	10

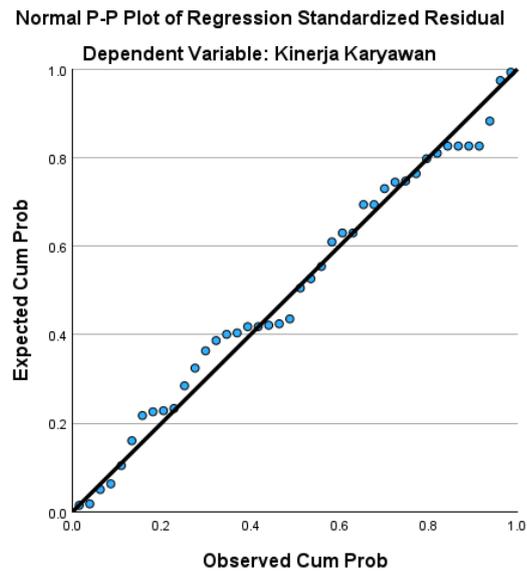
Kinerja Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.635	10

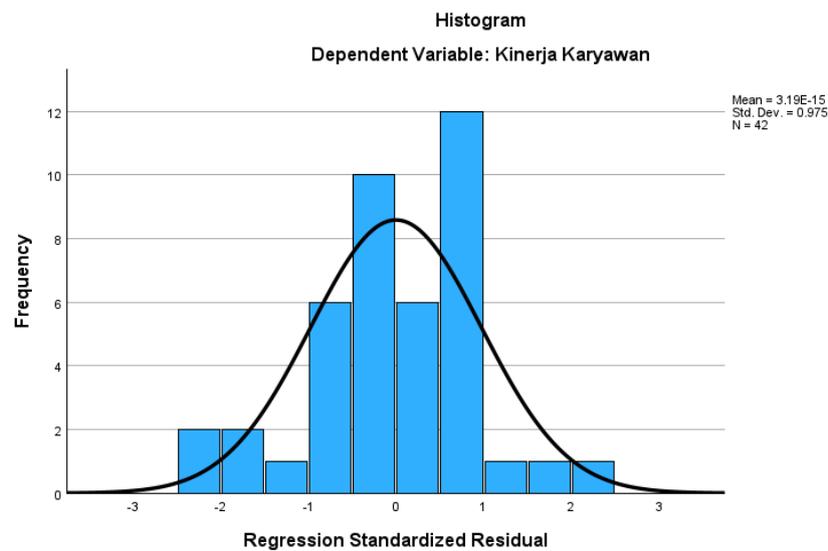
Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Unstandardized Residual	
N	42		
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	1.51399464	
Most Extreme Differences	Absolute	.096	
	Positive	.096	
	Negative	-.074	
Test Statistic	.096		
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c	.200 ^d		
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.410	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.398
		Upper Bound	.423
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. This is a lower bound of the true significance.			
e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.			

Uji Normalitas Probability Plot



Uji Normalitas Histogram

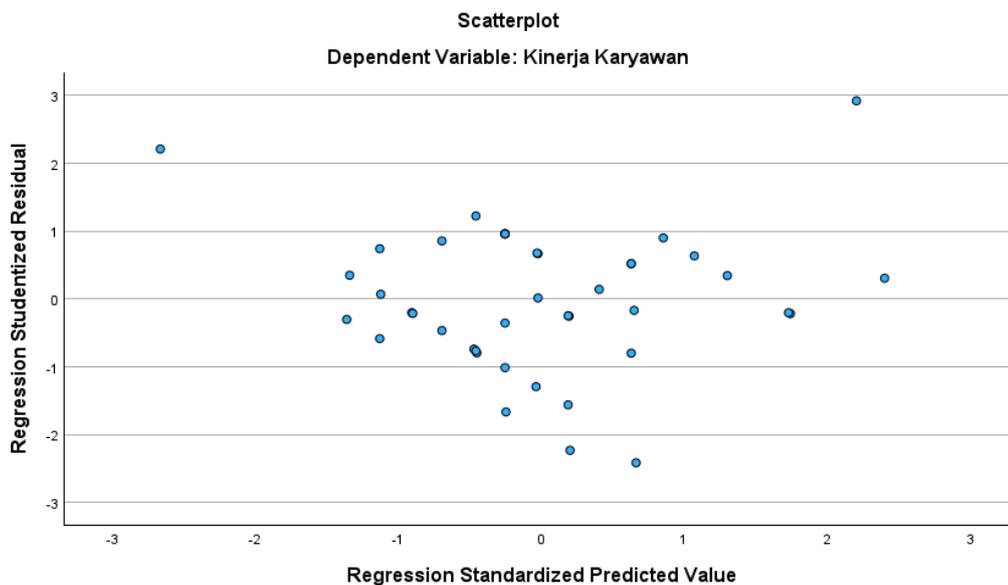


Uji Multikolinieritas

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
Model	B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	24.577	4.351		5.649	<,001		
	Transformasi onal	-.411	.103	-.464	-3.981	<,001	.737	1.358
	Motivasi Kerja	.835	.107	.910	7.810	<,001	.737	1.358

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Uji Heterokedastisitas Scatter Plot



Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24.577	4.351		5.649	<,001
	Transformasional	-.411	.103	-.464	-3.981	<,001
	Motivasi Kerja	.835	.107	.910	7.810	<,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Uji T Parsial

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24.577	4.351		5.649	<,001
	Transformasional	-.411	.103	-.464	-3.981	<,001
	Motivasi Kerja	.835	.107	.910	7.810	<,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Uji F Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	146.997	2	73.498	30.501	<,001 ^b
	Residual	93.979	39	2.410		
	Total	240.976	41			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Transformasional

Determinasi Parsial

Kepemimpinan Transformatif

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.003 ^a	.000	-.025	2.45445
a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Transformatif				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Motivasi Kerja

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.672 ^a	.452	.438	1.81771
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Kinerja Karyawan

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.781 ^a	.610	.590	1.55233
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kepemimpinan Transformatif				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

UNIVERSITAS

Lampiran R Tabel Untuk Uji Validitas

Tabel r untuk df = 1 - 50

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791

Lampiran T Tabel Untuk Uji T Parsial

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49967	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

Lampiran F Tabel Untuk Uji F Simultan

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92