

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN  
TRANSAKSIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN  
MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING*  
(STUDI PADA PT INDO GLOBAL MANDIRI)**

**RINGKASAN SKRIPSI**

**Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana**



**Surya Aji Dwiputra Nabhan**

**2118 30556**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI  
YAYASAN KELUARGA PAHLAWAN NEGARA  
YOGYAKARTA  
JANUARI 2023**

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSNSFORMASIONAL DAN  
TRANSAKSIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN  
MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING*  
(STUDI PADA PT INDO GLOBAL MANDIRI)**

**RINGKASAN SKRIPSI**

**Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana**



**Surya Aji Dwiputra Nabhan**

**2118 30556**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI  
YAYASAN KELUARGA PAHLAWAN NEGARA  
YOGYAKARTA  
JANUARI 2023**

## TUGAS AKHIR

### PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN TRANSAKSIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING*

Dipersiapkan dan disusun oleh:

**SURYA AJI DWIPUTRA NABHAN**

**Nomor Induk Mahasiswa: 211830556**

telah dipresentasikan di depan Tim Penguji pada tanggal 17 Januari 2023 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar

Sarjana Manajemen (S.M.)

**Susunan Tim Penguji:**

Pembimbing



Miswanto Dr., M.Si.

Penguji



Wisnu Prajogo, Dr., M.B.A.

Yogyakarta, 17 Januari 2023  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN Yogyakarta  
Ketua



Wisnu Prajogo, Dr., M.B.A.

## ABSTRAK

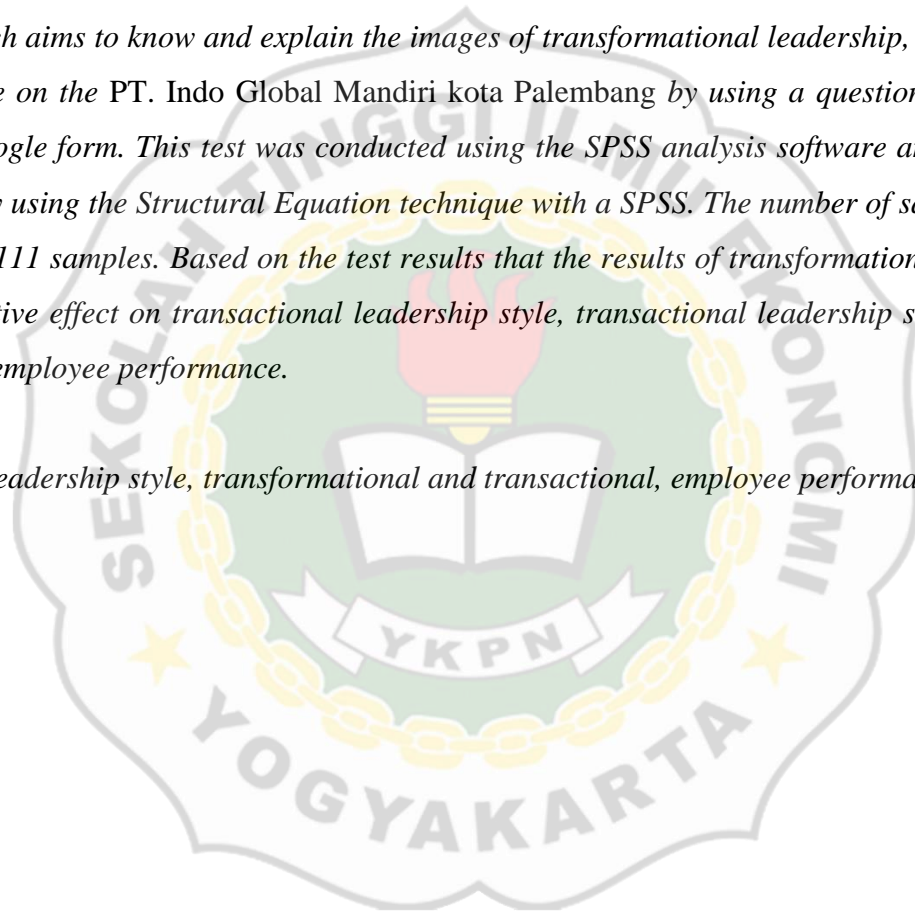
Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan gambaran gaya kepemimpinan transformasional, transaksional, kinerja karyawan di PT. Indo Global Mandiri kota Palembang dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan melalui google form. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan analisis factor menggunakan software SPSS dan uji hipotesis diuji dengan menggunakan teknik Structural Equation Modelling (SEM) dengan program SPSS. Jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 111 sampel. Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan mendapatkan hasil bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif pada gaya kepemimpinan transaksional, gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh positif pada motivasi, motivasi berpengaruh positif pada kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** Gaya kepemimpinan, transformasional dan transaksional, kinerja karyawan, motivasi kerja.

## ABSTRACT

*This research aims to know and explain the images of transformational leadership, transactional performance on the PT. Indo Global Mandiri kota Palembang by using a questionnaire shared through Google form. This test was conducted using the SPSS analysis software and hypothesis tests tests by using the Structural Equation technique with a SPSS. The number of samples in this research is 111 samples. Based on the test results that the results of transformational leadership have a positive effect on transactional leadership style, transactional leadership style influence positive on employee performance.*

**Keyword:** *Leadership style, transformational and transactional, employee performance, job motivation.*



# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

## Latar Belakang

Peran sumber daya manusia dalam suatu perusahaan menggambarkan poin penting yang harus diperhatikan perkembangannya karena menjadi bagian inti dalam membantu memaksimalkan kinerja di perusahaan. Oleh karena itu seorang pemimpin harus bisa mengembangkan dan memanfaatkan sumber daya dengan baik secara keseluruhan, jika tidak ada sumber daya yang memadai maka secara otomatis perusahaan akan gagal meraih tujuan bersama.

Menurut Hasibuan, (2003, hlm. 244) berpandangan bahwa sumber daya manusia mempunyai arti keahlian terpadu yang bersumber dari daya pikir beserta daya fisik yang dimiliki bagi setiap orang. Yang menjalankan beserta sifatnya dilakukan masih mempunyai kaitan yang erat sebagaimana keturunan dan lingkungannya, sedangkan menurut kinerja kerjanya dimotivasi oleh sebuah keinginan dalam memuaskan keinginannya. tanggapan lain disampaikan oleh Sonny Sumarsono (2003) Sumber Daya Manusia (SDM) ialah kinerja ataupun akvitas yang sanggup meningkatkan produksi dan menghasilkan output yang memiliki guna pada masyarakat.

Salah satu variabel yang berperan penting dalam kinerja karyawan selain gaya kepemimpinan adalah motivasi kerja. Gaya Kepemimpinan menurut Davis & Newstrom, (1995) Gaya kepemimpinan merupakan salah satu posisi kunci dimana seorang harus bisa mempengaruhi, mengarahkan dan menunjukkan kemampuannya agar semua tujuan perusahaan dapat tercapai sesuai dengan yang sudah ditetapkan. Sedangkan motivasi kerja adalah suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu (Munandar, 2004). Pendapat lain dikemukakan oleh Sadili (2006: 282) bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja yang dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain atasan, sarana fisik, kebijaksanaan, peraturan, imbalan jasa uang dan non uang, jenis pekerjaan dan tantangan.

Kinerja karyawan menurut Sedarmayanti (2011:260) adalah hasil kerja seseorang secara keseluruhan yang ditunjukkan dengan bukti secara konkrit. Menurut Mangkunegara (2016: 9) yang berpendapat kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

secara kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.

## Rumusan Masalah

Penelitian bertujuan untuk melihat pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional terhadap Kinerja Karyawan dan Motivasi Kerja.

1. Apakah Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan berdampak pada motivasi kerja?
2. Apakah Gaya Kepemimpinan Transaksional berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan berdampak pada motivasi kerja?
3. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

## Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan penelitian yang sesuai dengan permasalahan tersebut adalah:

1. Bertujuan untuk menjelaskan gambaran tentang Gaya Kepemimpinan Transformasional, Transaksional, Kinerja karyawan dan motivasi kerja.
2. Untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan pengaruh signifikan Gaya kepemimpinan Transformasional dan Transaksional terhadap kinerja karyawan.

Untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan pengaruh signifikan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

## Manfaat Penelitian

1. Dengan penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan kajian untuk upaya melakukan langkah-langkah yang dibutuhkan dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan Indo Global Mandiri.
2. Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bahan penelitian selanjutnya.

## Tinjauan Teori

Organisasi membutuhkan pemimpin. Seorang pemimpin adalah seseorang yang memotivasi dan mempengaruhi orang-orang dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan. Seorang pemimpin adalah anggota suatu kelompok yang diberi posisi tertentu dan diharapkan bertindak sesuai dengan posisi itu. Oleh karena itu, pemimpin dalam organisasi yang diharapkan untuk memberi pengaruh dalam mewujudkan dan mencapai tujuan kelompok. Pendapat berbeda dikemukakan oleh (Fiedler & Charmers, 2000, hlm. 7) “pemimpin adalah orang yang bertanggung jawab mengarahkan dan mengkoordinasikan kegiatan tugas kelompok. Seorang pemimpin adalah orang yang karena kemampuan pribadinya, dengan atau tanpa penunjukan resmi, dapat secara langsung mempengaruhi kelompok yang dipimpinnya dan bekerjasama untuk mencapai tujuan tertentu.

Berdasarkan beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa seorang pemimpin adalah orang yang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi, mengarahkan, dan mengkoordinasikan kegiatan dalam suatu kelompok untuk melaksanakan dan mencapai tujuan bersama.

Gaya kepemimpinan merupakan suatu posisi utama dimana seseorang harus mampu mempengaruhi, mengarahkan, dan menunjukkan kemampuan untuk mencapai semua tujuan sesuai dengan apa yang ditetapkan. Davis Newstorm (1995) menyatakan bahwa pola perilaku umum seorang pemimpin secara keseluruhan seperti yang dipersepsikan dan dirasakan oleh bawahan.



# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan pola tindakan yang digunakan oleh pemimpin, yang dimana hal tersebut dapat dirasakan oleh bawahan.

Fungsi kepemimpinan mengacu pada situasi social dalam kehidupan kelompok atau organisasi dimana kepemimpinan harus diwujudkan dalam interaksi antar individu. Menurut Rivai & Sagala, (2011: 50) fungsi utama manajemen dapat dipisahkan secara fungsional sebagai berikut:

1. Fungsi Instruksif

Fungsi ini merupakan komunikasi satu arah. Pemimpin sebagai komunikator yang memutuskan bagaimana, kapan, dan apa yang diperintahkan agar keputusan itu benar-benar dilaksanakan. Kepemimpinan yang efektif memerlukan kemampuan untuk memotivasi orang lain untuk melaksanakan perintah.

2. Fungsi Konsultif

Fungsi ini merupakan komunikasi dua arah. Dalam pengambilan keputusan tahap pertama, pemimpin seringkali membutuhkan pertimbangan dengan orang-orang yang dipimpinya yang dianggap memiliki perspektif berbeda yang diperlukan untuk pengambilan keputusan.

3. Fungsi Partisipasi

Dalam menjalankan tugas ini, manajer berusaha mengikutsertakan orang-orang yang dipimpinya, baik dalam proses pengambilan keputusan maupun dalam pelaksanaannya. Partisipasi bukan berarti seseorang bebas melakukan apa yang diinginkannya, melainkan terjadi dalam bentuk kerjasama yang terkendali, tanpa mengganggu atau mengambil alih tugas pokok orang lain.

4. Fungsi Delegasi

Fungsi ini dilaksanakan dengan memberikan pelimpahan wewenang membuat atau menetapkan keputusan, baik melalui persetujuan maupun tanpa persetujuan dari pimpinan. Fungsi delegasi pada dasarnya berarti kepercayaan. Orang-orang penerima

delegasi itu harus diyakini merupakan pembantu pemimpin yang memiliki kesamaan prinsip, persepsi dan aspirasi.

## 5. Fungsi pengendalian

Fungsi pengendalian bermaksud bahwa kepemimpinan yang sukses atau efektif mampu mengatur aktivitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif, sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara maksimal. Fungsi pengendalian ini dapat diwujudkan melalui kegiatan bimbingan, pengarahan, koordinasi, dan pengawasan.

Motivasi merupakan energi atau keadaan yang mendorong diri karyawan agar terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Gaya kepemimpinan dan sikap positif karyawan itulah yang memperkuat motivasi kerja agar tercapai motivasi kerja yang maksimal.

Motivasi menurut Munandar (2004) adalah suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan memotivasi seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah pada pencapaian tujuan tertentu. Jika kebutuhan terpenuhi maka akan dicapai suatu kepuasan. Sekelompok kebutuhan yang belum terpenuhi akan menimbulkan ketegangan, sehingga perlu dilakukan serangkaian kegiatan yang bertujuan untuk mencapai tujuan khusus yang dapat memuaskan kelompok kebutuhan tersebut untuk meredakan ketegangan.

Pendapat lain juga dikemukakan oleh Samsudin (2006:282) “Motivasi kerja adalah sesuatu yang membangkitkan motivasi atau semangat kerja, yang dipengaruhi oleh banyak faktor antara lain atasan, fasilitas fisik, peraturan, imbalan moneter dan nonmoneter, jenis pekerjaan dan tantangan.

Kinerja adalah hasil kerja seseorang secara kualitas dan kuantitas yang dilakukan oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan. Kegiatan karyawan adalah pekerjaan internal suatu kelompok atau organisasi menurut tanggung jawab wewenang masing-masing, tetapi bekerjasama untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan yang tidak melanggar moral, hukum, atau etika.

## Pengembangan Hipotesis

Pemimpin transformasional yang telah diterapkan pemimpin, dimana pemimpin mampu melakukan pendekatan interpersonal kepada bawahan sehingga bawahan akan merasa senang dan puas dengan atasan dalam mengarahkan kinerja karyawan secara menyeluruh.

Membangun inspirasi dan kepercayaan diri yang berhubungan dengan kepemimpinan transformasional, adanya usaha dan kinerja yang melebihi apa yang telah ditetapkan atasan. Hal ini akan tercermin pada evaluasi kinerja yang diberikan kepada bawahan yang menganggap para pemimpin mereka transformasional. Hasil penelitian Hengki Siregar (2015) mengatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Hipotesis 1:** Kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kepemimpinan transaksional berpengaruh terhadap kinerja karena pemimpin yang mengidentifikasi keinginan atau pilihan bawahan untuk membantu karyawan untuk memperoleh arahan dalam melakukan pekerjaan yang sesuai, mereka akan melakukan tindakan sesuai dengan arahan sehingga menciptakan hasil yang diinginkan. Semua ini pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan baik secara kualitas dan kuantitas. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Suharto, (2005) mengatakan bahwa kepemimpinan transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

**Hipotesis 2:** Kepemimpinan transaksional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena memiliki motivasi kerja yang tinggi terhadap pekerjaannya. Motivasi yang tinggi terbukti memiliki pengaruh yang besar terhadap peningkatan kinerja individu untuk mendorong pertumbuhan kinerja organisasi. Artinya semakin besar motivasi individu maka akan semakin positif kinerja individu dan organisasi.

**Hipotesis 3:** Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

## Metode Penelitian

Populasi adalah keseluruhan dari subjek dan objek yang pada nantinya akan diteliti. Sugiyono (2019) mengartikan populasi sebagai generalisasi yang terdiri atas subjek atau objek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Indo Global Mandiri.

Sugiyono (2018) sampel merupakan suatu bagian dari keseluruhan serta karakteristik yang dimiliki oleh sebuah populasi. Apabila populasi tersebut besar, sehingga para peneliti tidak memungkinkan untuk mempelajari keseluruhan yang ada pada populasi tersebut beberapa kendala yang akan dihadapi seperti dana yang terbatas, tenaga dan waktu maka dalam hal ini perlunya menggunakan sampel yang di ambil dari populasi itu. Sampel dalam penelitian ini adalah sebagian karyawan dari PT. Indo Global Mandiri.

## Analisis Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan Skala *Likert*. Metode Skala *Likert* adalah metode skala bipolar dalam statistika yang digunakan untuk mengukur data kuantitatif baik berupa data tanggapan positif maupun negatif. Dalam perolehan datanya menggunakan kuesioner akan diberikan kepada para responden. Penyebaran kuesioner kepada responden dilakukan cara menggunakan *link* seara *online* melalui *google form*. Berikut bobot Skala *Likert* yang digunakan:

**Tabel Skala Penelitian Kuesioner**

Keterangan	Kode	Skor
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Netral	N	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

## Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan analisis factor. Jika *factor loading* > 0,5 maka item dinyatakan valid.

**Tabel Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan Transformasional**

Kode	Pernyataan	Factor Loading	Status
TRSM 1	Pimpinan merupakan Role Model (panutan) kebanggaan dimata seluruh pegawai	0.657	Valid
TRSM 2	Pimpinan selalu memberikan rasa nyaman ketika berdiskusi dalam setiap permasalahan	0.668	Valid
TRSM 3	Pimpinan selalu mempertimbangkan segala aspek kebutuhan pegawai	0.587	Valid
TRSM 4	Pimpinan memberikan motivasi untuk mendorong seluruh pegawai dalam menyelesaikan semua tugas	0.773	Valid
TRSM 5	Pimpinan mendorong perspektif ide dari pegawai	0.759	Valid
TRSM 6	Pimpinan selalu memberikan inspirasi kepada seluruh pegawai dalam melihat masalah – masalah yang sulit untuk dipecahkan	0.753	Valid
TRSM 7	Pimpinan memberikan pengarahan kepada pegawai bagaimana cara mengerjakan pekerjaan	0.737	Valid

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

TRSM 8	Pimpinan mendorong saya untuk selalu berinovatif dalam menyelesaikan tugas	0.750	Valid
TRSM 9	Pimpinan mendorong saya untuk menyelesaikan masalah pekerjaan secara rasional/logis	0.572	Valid
TRSM 10	Pimpinan bersedia mendengarkan kesulitan dan keluhan yang saya alami	0.660	Valid
TRSM 11	Pimpinan selalu memberikan nasihat yang sangat penting bagi pengembangan diri saya	0.704	Valid
TRSM 12	Pimpinan memperlakukan pegawai sebagai individu yang masing – masing memiliki kebutuhan, kemampuan, dan aspirasi yang berbeda.	0.638	Valid

Dari tabel di atas, karena semua *factor loading* > 0,5, maka semua item dinyatakan valid.

**Tabel Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan Transaksional**

Kode	Pernyataan	Factor Loading	Status
TRSK1	Pimpinan memberikan arahan mengenai prosedur pelaksanaan tugas	0.581	Valid
TRSM2	Pimpinan memberikan imbalan ketika saya mencapai target – target yang telah ditentukan	0.588	Valid
TRSM3	Pimpinan selalu mengawasi proses kerja saya	0.608	Valid

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

TRSM4	Pimpinan selalu mengoreksi setiap kesalahan yang terjadi dalam proses kerja yang saya lakukan	0.722	Valid
TRSM5	Pimpinan selalu mengoreksi setiap kesalahan yang terjadi dalam proses kerja yang saya lakukan	0.704	Valid
TRSM6	Pimpinan memberikan peringatan ketika pekerjaan saya tidak sesuai target	0.752	Valid
TRSM7	Pimpinan memberikan sanksi ketika pekerjaan saya tidak sesuai target	0.617	Valid

Menurut tabel di atas, karena semua *factor loading* > 0,5 maka semua item dinyatakan valid.

**Tabel Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi**

Kode	Pernyataan	Factor Loading	Status
MTVS1	Saya merasa bangga jika pekerjaan saya mendapatkan apresiasi dari atasan dan rekan kerja	0.634	Valid
MTVS2	Untuk mendapatkan kedudukan posisi yang lebih baik saya akan bersaing secara sehat	0.702	Valid
MTVS3	Perusahaan memberikan saya rasa aman dalam bekerja	0.719	Valid
MTVS4	Perusahaan memberikan kesempatan bagi saya untuk mengembangkan potensi yang ada dalam diri saya untuk lebih maju	0.798	Valid

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

MTVS5	Program pelatihan yang saya terima telah sesuai dengan kebutuhan untuk memperoleh mutu keterampilan dalam melaksanakan pekerjaan	0.763	Valid
MTVS6	Hubungan kerja saya dengan rekan kerja baik	0.723	Valid
MTVS7	Kebijakan yang ditetapkan atasan mampu memenuhi keinginan/harapan saya selama bekerja	0.727	Valid
MTVS8	Saya bekerja keras karena diberikan tugas sesuai dengan beban dan tanggung jawab	0.671	Valid
MTVS9	Sistem pemberian bonus pada saya selama ini sesuai dengan prestasi kerja saya	0.735	Valid
MTVS10	Perusahaan sudah mempunyai program pemberian jaminan di hari tua untuk saya	0.647	Valid

Menurut tabel di atas, karena semua *factor loading* > 0,5 maka semua item dinyatakan valid.

**Tabel Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan**

Kode	Pernyataan	Factor Loading	Status
KNRJ1	Pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan standar kerja	0.751	Valid
KNRJ2	Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan	0.722	Valid
KNRJ3	Pekerjaan yang saya lakukan selalu sesuai dengan Standar OperasI Perusahaan	0.675	Valid



# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

KNRJ4	Target kerja yang telah ditetapkan berhasil saya capai	0.675	Valid
KNRJ5	Volume pekerjaan yang saya lakukan telah sesuai dengan harapan atasan	0.693	Valid
KNRJ6	Saya mampu memahami tugas – tugas yang berkaitan dengan pekerjaan	0.675	Valid
KNRJ7	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan atasan	0.741	Valid
KNRJ8	Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja	0.744	Valid
KNRJ9	Saya bersikap positif terhadap setiap pekerjaan tim	0.758	Valid
KNRJ10	Saya bersedia membantu anggota tim kerja dalam menyelesaikan pekerjaan	0.702	Valid
KNRJ11	Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan, cermat, dan teliti agar mendapat hasil yang maksimal	0.737	Valid

Menurut tabel di atas, karena semua *factor loading* > 0,5 maka semua item dinyatakan valid.

## Uji Asumsi Klasik

Pada uji asumsi klasik terdapat tiga pengujian yaitu uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas, dengan hasil sebagai berikut:

## Uji Normalitas

Tabel 4. 1 Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		111
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,34244055
Most Extreme Differences	Absolute	,067
	Positive	,060
	Negative	-,067
Kolmogorov-Smirnov Z		,702
Asymp. Sig. (2-tailed)		,708

Dari data output SPSS di atas dapat dilihat bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,708 lebih besar dari 0,05, sehingga data dapat dikatakan berdistribusi normal.

## Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi terdapat korelasi antar variabel independen atau variabel bebas. Jika nilai VIF < 10 dan nilai *tolerance* > 0,1 maka dapat disimpulkan tidak terdapat masalah pada multikolinieritas.

Tabel 4. 2 Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional	0.504	1.98	Tidak terdapat masalah multikolinieritas

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Kepemimpinan Transaksional	0.467	2.13 9	Tidak terdapat masalah multikolinearita
Motivasi	0.440	2.27 2	Tidak terdapat masalah multikolinearita

Berdasarkan tabel 4.14 diketahui nilai VIF semua variabel independen  $< 10$  dan nilai tolerance dari variabel diatas  $> 0,1$ . Sehingga dapat dikatakan bahwa tidak terjadi masalah pada multikolinearitas.

## Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 4. 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Variabel	Sig	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional	,065	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Kepemimpinan Transaksional	,061	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Motivasi	,316	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas melalui uji glejser dapat diketahui bahwa nilai signifikansi setiap variabel independen berada di atas atau lebih tinggi dibandingkan dengan nilai signifikansi yang digunakan yaitu 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada variabel independen yang digunakan pada penelitian ini.

## Hasil Analisis Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Pengaruh total merupakan penjumlahan dari pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung (mediasi). Merujuk dari tabel 4.14 dan tabel 4.15 dapat disimpulkan pengaruh totalnya sebagai berikut:

Pengaruh Total dari X1 ke Y melalui Z :

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

1. Pengaruh Langsung dari X1 ke Y = 0,146
  2. Pengaruh Tidak Langsung dari X1 ke Y melalui Z =  $0,372 \times 0,520$  = 0,193
  3. Pengaruh Total = 0,339
- Pengaruh Total dari X2 ke Y melalui Z :
1. Pengaruh Langsung dari X2 ke Y = 0,215
  2. Pengaruh Tidak Langsung dari X2 ke Y melalui Z =  $0,455 \times 0,520$  = 0,236
  3. Pengaruh Total = 0,451

**Tabel 4. 4 Hasil Uji Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung**

No	Variabel	Direct Effect	Indirect Effect	Total Effect	Kriteria	Kesimpulan
1	Gaya Kepemimpinan Transformasional	0,146	0,193	0,339	Indirect Effect > Direct Effect = Intervening	Motivasi Kerja sebagai variabel intervening
2	Gaya Kepemimpinan Transaksional	0,215	0,236	0,451	Indirect Effect > Direct Effect = Intervening	Motivasi Kerja sebagai variabel intervening

## Pembahasan

Hasil pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Motivasi Kerja dapat dilihat dari nilai t-hitung sebesar 4,510 yang dimana lebih besar dari t-tabel sebesar 1,981 dengan signifikansi 0,000 (sig < 0,050) maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Maka artinya Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja.

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Hasil pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional terhadap Motivasi Kerja dapat dilihat dari nilai t-hitung sebesar 5,521 yang dimana lebih besar dari t-tabel sebesar 1,981 dengan signifikansi 0,000 ( $\text{sig} < 0,050$ ) maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Maka artinya Gaya Kepemimpinan Transaksional berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja.

Hasil pengaruh Langsung dan Tidak Langsung dapat dilihat pada tabel 4.19. Dijelaskan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional menghasilkan efek langsung sebesar 0,146 dan efek tidak langsung sebesar 0,193 dengan kriteria (*Indirect effect* > *Direct effect* = intervening). Hasil riset menjelaskan bahwa *direct effect* (0,193) > *direct effect* (0,146) maka disimpulkan Motivasi Kerja dapat dijadikan mediator.

Hasil pengaruh Langsung dan Tidak Langsung dapat dilihat pada tabel 4.19. Dijelaskan bahwa Gaya Kepemimpinan Transaksional menghasilkan efek langsung sebesar 0,215 dan efek tidak langsung sebesar 0,236 dengan kriteria (*Indirect effect* > *Direct effect* = intervening). Hasil riset menjelaskan bahwa *direct effect* (0,234) > *direct effect* (0,215) maka disimpulkan Motivasi Kerja dapat dijadikan mediator.

## Kesimpulan

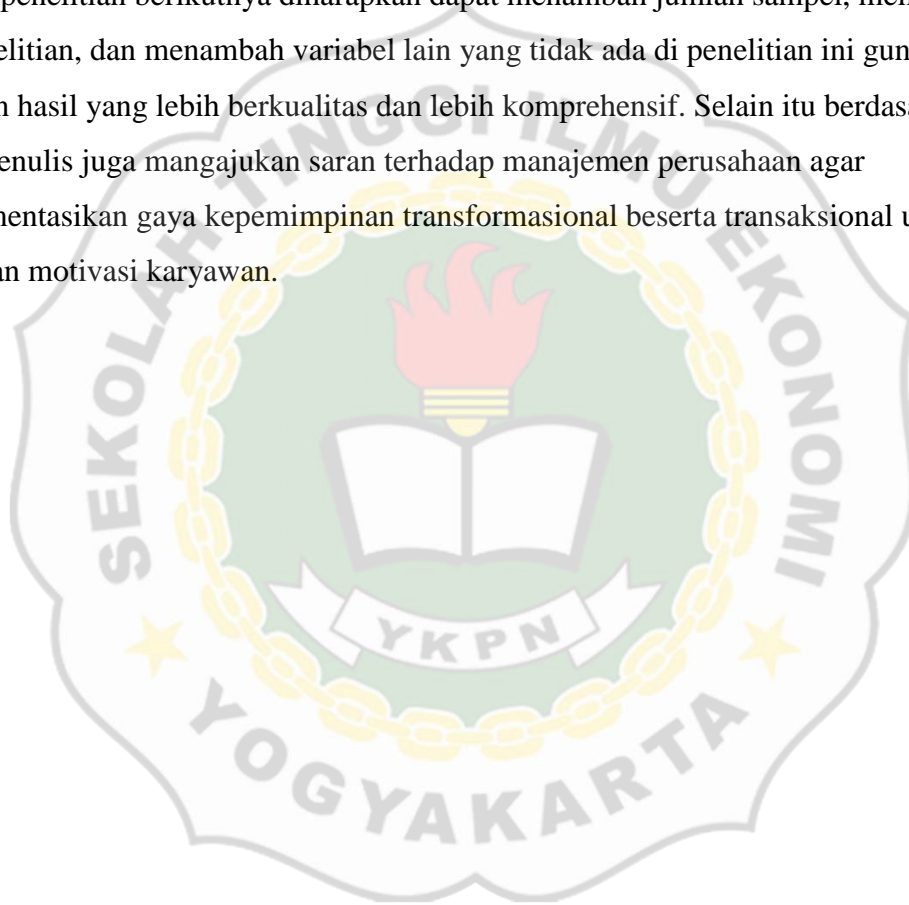
Berdasarkan hasil riset mengenai pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan gaya kepemimpinan transaksional terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening (studi pada PT Indo Global Mandiri di Palembang) dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap motivasi kerja.
2. Gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh positif terhadap motivasi kerja.
3. Gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja.

Gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja.

## Saran

Saran untuk penelitian berikutnya diharapkan dapat menambah jumlah sampel, memperluas wilayah penelitian, dan menambah variabel lain yang tidak ada di penelitian ini guna mendapatkan hasil yang lebih berkualitas dan lebih komprehensif. Selain itu berdasarkan hasil penelitian, penulis juga mengajukan saran terhadap manajemen perusahaan agar mengimplementasikan gaya kepemimpinan transformasional beserta transaksional untuk meningkatkan motivasi karyawan.



## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revi. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Azwar, S. (2011). *Reliabilitas dan Validitas : Interpretasi dan Komputasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Davis and Newstrom, (1995). *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Edison, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Fiedler, F.E. and Chermers, M.M. (2000). *Leadership and Effective Management*. Glenview Illionis: Scott, Foresman and Company.
- Garnasih, R.L. and Pramadewi, A. (2013). Kepemimpinan Transformasional Dan Kepemimpinan Transaksional Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Riau, *Jurnal Ekonomi*, 17(03).
- Ghozali, I. (2016) *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi 8. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M.S.. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A.A.A.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Marlia, N. (2010). Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv Alam Prima Komputer Bandar Lampung. *Skripsi*. Manajemen: Universitas Lampung.
- Munandar (2004) *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Penerbit dan Percetakan UI-Press.
- Permata, N.A. (2017) Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada puskesmas mayangan jogoroto jombang. *Skripsi*. Ekonomi dan bisnis: Universitas Muhammadiyah Malang.

- Rivai, V. and Sagala, J. (2011) *Manajemen Sumber Daya Manusia. Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali press.
- Sadili, S. (2006) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Salas-Vallina, A. *et al.* (2016). Transformational leadership and organizational learning capability as drivers of happiness at work in a healthcare context. *Personnel Review*, 46(2), pp. 314–338. Available at: <https://doi.org/10.1108/PR-06-2015-0186>.
- Siregar, H.T. (2015) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Dua Titik Advertama Bandung. *Skripsi. Bisnis dan Manajemen: Universitas Widyatama*.
- Sugiyono (2019) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suharto (2005) *Membangun Masyarakat Memberdayakan Rakyat*. Bandung: Refika Aditama.
- Sunyoto, D. (2016) *Metodologi Penelitian Akuntansi*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Yulianti, W. (2015) Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Integritas Perilaku dan Kepercayaan terhadap Pimpinan dalam Peningkatan Kinerja SDM in *Conference In Business, Accounting, And Management (CBAM)*, pp. 282–300.