

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN
MOTIVASI INTRINSIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DI PERUSAHAAN PT. SOLUSKY YOGYAKARTA**

RINGKASAN SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar
Sarjana (S1) pada Program Studi Manajemen**



ALVINA RISKA BUDININGTYAS

2116 28770

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI

YAYASAN KELUARGA PAHLAWAN NEGARA

YOGYAKARTA

JULI 2020

SKRIPSI

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN
MOTIVASI INTRINSIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DI PERUSAHAAN PT. SOLUSKY YOGYAKARTA**

Dipersiapkan dan disusun oleh:

ALVINA RISKA BUDININGTYAS

No. Mhs.: 211628770

telah dipresentasikan di depan Tim Dosen pada hari Jumat 10 Juli 2020 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai salah satu persyaratan untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen.



Pembimbing

Noorhaliza Primadaru, SE., M.Sc.

Ketua/Penguji,

Dr. Wisnu Prajogo, M.B.A.

Yogyakarta, 10 Juli 2020
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN
Ketua,



Dr. Haryono Subiyakto, M.Si.

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN MOTIVASI INTRINSIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PERUSAHAAN PT. SOLUSKY YOGYAKARTA

Alvina Riska Budiningtyas

Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Yayasan Keluarga
Pahlawan Negara Yogyakarta

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui variabel yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan di perusahaan PT. Solusky Yogyakarta, adapun variabelnya yaitu kepemimpinan transformasional dan motivasi intrinsik. Sampel dalam penelitian ini diperoleh dengan menggunakan metode sampel jenuh atau metode sensus pada seluruh karyawan PT. Solusky Yogyakarta. Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 105 responden.

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa (1) kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan PT. Solusky Yogyakarta, (2) motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan PT. Solusky Yogyakarta.

Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Intrinsik, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This study aims to determine the variables that affect the employee performance of PT. Solusky Yogyakarta. The variables are transformational leadership and intrinsic motivation. The sample in this study was obtained using the saturated sample method or the census method for all employees of PT. Solusky Yogyakarta. The number of respondents in this study were 105 respondents.

The data analysis technique used is multiple regression analysis. Hypothesis testing show that (1) transformational leadership has significant effect on the employee performance of PT. Solusky Yogyakarta, (2) intrinsic motivation has significant effect on the employee performance of PT. Solusky Yogyakarta.

Keywords: Transformational Leadership, Intrinsic Motivation, Employee Performance.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Pesatnya perkembangan teknologi sangat berpengaruh pada globalisasi yang membuat perubahan di bidang ekonomi semakin nyata terlihat. Fitur-fitur pendukung yang ada berkat kecanggihan teknologi diperlukan oleh pemimpin dalam menjalankan bisnis. Terjadinya hal seperti ini dapat dikarenakan pemimpin menyadari bahwa perubahan perlu untuk dilakukan sebagai upaya untuk menghadapi dan juga bertahan di tengah persaingan ekonomi yang ada. Penerapan gaya kepemimpinan semestinya disesuaikan dengan situasi perusahaan yang dipimpin. Kepemimpinan zaman dahulu cenderung menonjolkan sebatas adanya perintah dari seorang atasan kepada bawahan, sedangkan kepemimpinan zaman sekarang lebih mengedepankan terjalinnya kerjasama dan hubungan baik antara pemimpin dengan bawahan. Pemimpin semestinya membimbing dan mengarahkan bawahan karena hal ini dapat meningkatkan semangat sehingga kinerjanya meningkat dan tujuan perusahaan dapat diraih bersama-sama.

Setiap pemimpin memiliki gaya tersendiri yang akan mempengaruhi kepiawaiannya dalam mengelola dan meraih tujuan perusahaan. Tjiptono (2001) seperti dikutip oleh Baihaqi (2010) mendefinisikan gaya kepemimpinan ialah cara pemimpin berinteraksi dengan bawahannya. Bycio (1995) seperti dikutip oleh Lee & Hidayat (2018) mengartikan gaya kepemimpinan transaksional ialah gaya saat pemimpin pria melibatkan kontak mata dalam menggunakan keterampilan interpersonal untuk berinteraksi dengan karyawan. Fajar (2002) seperti dikutip oleh Julaiha (2019) memiliki pendapat bahwa pemimpin transformasional memberi pengaruh pada karyawannya dengan menciptakan identifikasi kuat dan emosi terhadap pemimpin, namun pemimpin tetap menjadi penilai yang mengoreksi karyawan. Hal lain yang memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan selain kepemimpinan yakni motivasi. Menurut As-Suwaidan (2005) seperti dikutip oleh Fernando (2017) motivasi adalah suatu upaya menggerakkan pegawai agar dapat melakukan pekerjaan atas dasar kesadaran pribadi, bukan dengan adanya paksaan. Dalam penelitiannya, Fernando (2017) menganalisa sumber motivasi dikategorikan

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

menjadi dua, yakni motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi intrinsik dapat diartikan sebagai motivasi yang berasal dari dalam diri individu, sedangkan motivasi ekstrinsik dapat diartikan sebagai motivasi yang sumbernya dari luar diri individu.

Setiap karyawan memiliki motivasi intrinsik dalam melakukan tugasnya di dalam perusahaan. Karyawan yang berhasil merealisasikan motivasinya akan cenderung terus termotivasi, namun apabila sering mengalami kegagalan maka karyawan bisa terus berusaha sampai motivasinya terwujud atau justru menjadi putus asa. Oleh karena itu, motivasi intrinsik berkaitan langsung dengan kinerja karyawan. As'ad (1980) seperti dikutip oleh Ananto (2013) menjelaskan *job performance* (kinerja) ialah hasil yang diraih seseorang berdasarkan standar yang berlaku berkaitan dengan pekerjaan.

PT. Solusky adalah sebuah produsen serta *supplier* susu kambing etawa bubuk terbesar di Yogyakarta dengan mengusung merek SkyGoat. PT. Solusky berawal dari perusahaan yang berbentuk *Commanditaire Vennootschape* (CV) yang didirikan pada tahun 2007 dan kemudian pada tahun 2010 dijadikan bahan usaha berbentuk Perseroan Terbatas (PT). PT. Solusky memiliki kantor pusat yang berlokasi di Jalan Solo Km. 10, Sorogenen I, Kalasan, Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta. Sebagai perusahaan manufaktur, PT. Solusky berupaya meningkatkan jumlah produksi serta mempertahankan kualitas produk agar mampu bersaing dengan produk-produk serupa. Mesin-mesin produksi yang semula hanya mampu menghasilkan 50 *sachet* susu per menit, diganti dengan mesin yang kemampuan produksinya menjadi 90 *sachet* per menit. Karyawan pun dituntut untuk selalu bekerja optimal sesuai aturan perusahaan. Perusahaan memasang *cctv* (*closed circuit television*) di beberapa titik guna mengawasi kegiatan kerja dan menjamin keamanan di lingkungan perusahaan. Menyadari bahwa perlunya melakukan perubahan, PT. Solusky berusaha menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai dalam mengelola perusahaan. *Briefing* kerja yang diadakan secara rutin diharapkan mampu meningkatkan antusias karyawan. Perubahan ini dapat terwujud apabila ada dukungan dari karyawan di dalam perusahaan yang memiliki kinerja tinggi.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Menurut As-Suwaidan (2005) seperti dikutip oleh Fernando (2017) kinerja yang tinggi dengan diterapkannya kepemimpinan transformasional meliputi: (1) semangat para pengikut meningkat; (2) pengikut lebih berkomitmen pada visi dan prinsip; (3) kinerja meningkat; (4) tim bekerja dengan lebih solid dan bersedia berkorban demi kepentingan bersama. Sejalan dengan teori tersebut, penelitian Ananto (2013) berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Jawa Tengah” mendapat temuan kinerja karyawan di instansi tersebut semakin meningkat dikarenakan adanya kepemimpinan transformasional dan juga motivasi kerja. Penelitian lain berjudul “*The Influence of Transformational Leadership and Intrinsic Motivation to Employee Performance*” oleh Lee & Hidayat (2018) menunjukkan hasil kinerja di perusahaan tambang batu bara di Provinsi Kalimantan Utara dipengaruhi oleh motivasi intrinsik serta diterapkannya kepemimpinan transformasional.

Berdasarkan penjabaran di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian di perusahaan PT. Solusky Yogyakarta dengan mengambil judul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan PT. Solusky Yogyakarta”.

Rumusan Masalah

1. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?

Tujuan Penelitian

1. Guna mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan.
2. Guna mengetahui pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

TINJAUAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Kepemimpinan Transformasional

Burn (1978) seperti dikutip oleh Prajogo (2013) kepemimpinan transformasional adalah proses ketika pemimpin dan pengikut saling meningkatkan moral dan tingkat motivasi yang lebih tinggi. Bass (1985) seperti dikutip oleh Lee & Hidayat (2018) kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang mencetuskan visi dan menciptakan lingkungan yang dapat mendorong karyawan untuk meraih visi tersebut. Menurut Bass & Avolio (1990) seperti dikutip oleh Kristianti (2007) pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan transformasional tidak hanya dihargai oleh bawahan, namun juga mencoba untuk meningkatkan kebutuhan dari tingkat rendah ke tingkat yang lebih mapan.

O'Leary (2001) seperti dikutip oleh Ananto (2013) mendefinisikan kepemimpinan transformasional ialah sosok pemimpin yang mempunyai kekuatan membawa perubahan dalam diri anggota suatu tim dan organisasi tersebut secara menyeluruh. Menurut O'Leary (2001) apabila kinerja di dalam suatu organisasi perlu untuk ditingkatkan, maka saat itulah kepemimpinan transformasional diterapkan. Berdasarkan berbagai teori dan penjelasan yang sudah dijabarkan, dapat dibuat suatu kesimpulan bahwa seorang pemimpin transformasional memiliki kiat-kiat dalam memberi arahan, menginspirasi, serta meningkatkan kesadaran pengikutnya untuk berkinerja tinggi bahkan melampaui yang diharapkan oleh pemimpin.

Menurut Bass seperti dikutip oleh Ananto (2013) pemimpin mampu mentransformasikan bawahan dengan menggunakan empat indikator berikut:

- a. *Charismatic Leadership* (Kepemimpinan Karismatik)
- b. *Inspirational Motivation* (Motivasi Inspiratif)
- c. *Intellectual Stimulation* (Stimulasi Intelektual)
- d. *Individualized Consideration* (Pertimbangan Individual)

Motivasi Intrinsik

Suwatno & Priansa (2011) seperti dikutip oleh Lee & Hidayat (2018) berpendapat bahwa motivasi intrinsik ialah berbagai motif yang aktif dan berfungsi tanpa rangsangan dari luar dikarenakan setiap orang memiliki dorongan untuk melaksanakan suatu hal. Bangun (2012) seperti dikutip oleh Akbar (2012) mendefinisikan motivasi instrinsik berasal dari dalam diri seseorang (karyawan) dalam bentuk rasa sadar akan pentingnya manfaat dari suatu pekerjaan. Herzberg (1959) seperti dikutip oleh Fernando (2017) menjelaskan motivasi intrinsik ialah motivasi atau dorongan dalam diri seseorang guna menggapai prestasi.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Berdasarkan berbagai teori dan penjabaran tersebut, dapat disimpulkan motivasi intrinsik merupakan pemicu berupa dorongan atau semangat dari dalam diri seseorang untuk meraih prestasi. Motivasi intrinsik tersebut sangat berperan dalam memunculkan kesadaran akan pentingnya manfaat dari kegiatan atau pekerjaan yang dilakukan.

Menurut teori Herzberg seperti dikutip oleh Fernando (2017) ada beberapa indikator untuk mengukur motivasi instrinsik karyawan, yakni:

- a. *Achievement* (Keberhasilan)
- b. *Recognition* (Pengakuan)
- c. *Work it Self* (Pekerjaan itu Sendiri)
- d. *Responsibility* (Tanggung Jawab)
- e. *Advancement* (Pengembangan)

Kinerja

Atmosoepipto (2001) seperti dikutip oleh Baihaqi (2010) mendefinisikan kinerja ialah perbandingan antara *output* yang dihasilkan dengan *input* yang disediakan. Menurut Nawawi (2005) seperti dikutip oleh Lee & Hidayat (2018) kinerja sering diterjemahkan sebagai hasil dari pelaksanaan pekerjaan secara fisik atau non-fisik. Menurut Mangkunegara (2010) seperti dikutip oleh Ananto (2013) kinerja ialah hasil kerja karyawan dalam kuantitas dan kualitas berdasarkan tanggung jawab yang dilimpahkan. Fernando (2017) dalam penelitiannya menemukan bahwa kinerja yang baik dari suatu perusahaan merupakan cerminan adanya kinerja yang baik dari karyawan.

Berdasarkan teori dan uraian yang sudah dijabarkan, kesimpulan yang diambil yakni kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap keberlangsungan dan kesuksesan perusahaan. Oleh karena itu, karyawan semestinya bertanggung jawab melakukan pekerjaannya dengan maksimal agar hasil yang diperoleh memenuhi atau bahkan melampaui standar perusahaan dan pada akhirnya tujuan yang diharapkan perusahaan dapat diraih bersama.

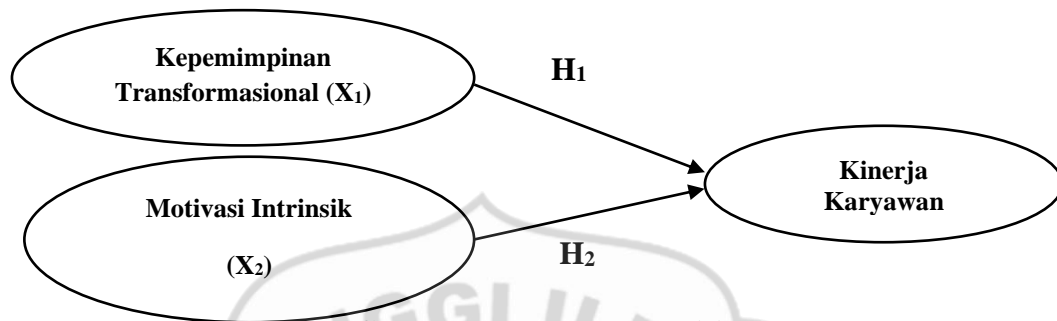
Menurut Robbins & Judge (2017) seperti dikutip oleh Burhannudin *et. al* (2019) ada beberapa indikator pengukur kinerja individu yang terdiri dari:

- a. Kualitas
- b. Kuantitas
- c. Ketepatan waktu
- d. Efektivitas
- e. Kemandirian

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Model Penelitian

Model penelitian sesuai penjelasan teori terkait topik skripsi yakni sebagai berikut:



Gambar 2.1 Model Penelitian

Pengembangan Hipotesis

O'Leary (2001) seperti dikutip oleh Ananto (2013) mengartikan kepemimpinan transformasional ialah sosok pemimpin yang mempunyai kekuatan membawa perubahan dalam diri anggota suatu tim dan organisasi tersebut secara menyeluruh. Kepemimpinan transformasional yang diterapkan secara tepat dapat berpengaruh pada motivasi karyawan dalam bekerja sehingga bisa meningkatkan kinerjanya di dalam perusahaan. Baihaqi (2010), Paracha, *et al.* (2012), Thamrin (2012), Sundi (2013), Maharani, *et al.* (2013), Kalsoom, *et al.* (2018) serta Lee & Hidayat (2018) memperoleh temuan yakni ada pengaruh positif antara kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan. Merujuk pada penjabaran tersebut maka hipotesis yang diajukan yakni:

H₁: kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Variabel independen kedua yang hendak diteliti yakni motivasi intrinsik. Herzberg (1959) seperti dikutip oleh Fernando (2017) motivasi intrinsik ialah motivasi atau dorongan dari dalam diri seseorang guna menggapai prestasi. Menurut Akbar (2012) kinerja karyawan bisa ditingkatkan dan menjadi lebih baik apabila motivasi intrinsik karyawan juga meningkat. Mundung & Pangemanan (2015), Makki & Abid (2017), Munyua (2017), Kalhor, *et al.* (2017), Fernando (2017), Lee & Hidayat (2018) serta Elvina & Chao (2019) mendapat temuan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif pada kinerja karyawan. Merujuk pada penjabaran tersebut maka hipotesis yang diajukan yakni:

H₂: motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

Populasi

Populasi ialah kumpulan dari seluruh komponen obyek penelitian, sementara sampel ialah kumpulan dari sebagian komponen obyek penelitian. Seluruh karyawan di PT. Solusky menjadi populasi penelitian yakni sebanyak 110 orang.

Sampel

Pengambilan sampel dengan cara sensus atau sampel jenuh, yakni keseluruhan komponen populasi dijadikan sebagai sampel (Indriantoro & Supomo, 2016). Jadi, sampel di dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan di PT. Solusky Yogyakarta sebanyak 110 karyawan.

Variabel Penelitian

a. Variabel Independen

Variabel independen ialah jenis variabel yang mempengaruhi atau menjelaskan variabel lain. Ada dua variabel independen yang digunakan peneliti, yakni kepemimpinan transformasional (X1) dan motivasi intrinsik (X2). Pengukuran variabel kepemimpinan transformasional menggunakan kuesioner penelitian sebelumnya oleh Wijaya (2016). Pengukuran variabel motivasi intrinsik menggunakan kuesioner penelitian sebelumnya oleh Luthans (2011) seperti dikutip oleh Fernando (2017).

b. Variabel Dependen

Variabel dependen ialah variabel yang dipengaruhi atau dijelaskan variabel independen. Penulis menggunakan variabel dependen yakni kinerja karyawan (Y). Pengukuran variabel kinerja karyawan menggunakan kuesioner penelitian sebelumnya oleh sebelumnya oleh Luthans (2011) seperti dikutip oleh Fernando (2017).

Definisi Operasional

- a. O'Leary (2001) seperti dikutip oleh Ananto (2013) mengartikan kepemimpinan transformasional ialah sosok pemimpin yang mempunyai kekuatan membawa perubahan dalam diri anggota tim dan organisasi tersebut secara menyeluruh.
- b. Herzberg (1959) seperti dikutip oleh Fernando (2017) motivasi intrinsik ialah motivasi atau dorongan dari dalam diri seseorang guna meraih prestasi.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

- c. Menurut Mangkunegara (2010) seperti dikutip oleh Ananto (2013) kinerja ialah hasil kerja karyawan dalam kuantitas dan kualitas kualitas berdasarkan tanggung jawab yang dilimpahkan.

Pengukuran Variabel

Penelitian ini menggunakan skala *likert* untuk mengukur seluruh variabel. Skala *likert* ialah tata cara mengukur perilaku dengan pernyataan kesetujuan atau ketidaksetujuan pada subyek, obyek, maupun peristiwa.

Tabel 3.1
Alternatif Jawaban Kuesioner

No	Alternatif Jawaban	Skor
1.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1
2.	Tidak Setuju (TS)	2
3.	Netral (N)	3
4.	Setuju (S)	4
5.	Sangat Setuju (SS)	5

Metode dan Teknik Analisis Data

Uji Validitas

Pengujian validitas dipakai peneliti untuk menilai data yang sudah didapatkan, yang merupakan data yang sudah valid dengan alat ukur yang dipakai yakni kuesioner. Adapun kriteria dalam penentuan valid tidaknya sebuah instrument dengan ketentuan seperti berikut:

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel} (df-2;0,05)$ jadi dikatakan valid.
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel} (df-2;0,05)$ jadi dikatakan tidak valid.

Uji Reliabilitas

Ketika responden memberi jawaban konsisten pada kuesioner maka kuesioner dapat disebut reliabel. Peneliti melakukan uji reliabilitas melalui uji statistik *Cronbach's Alpha* (α). Jika $\alpha > 0,60$, suatu variabel dapat disebut lolos uji reliabilitas.

Uji Normalitas

Uji normalitas diadakan guna menguji apakah variabel dependen dan independen memiliki distribusi normal atau paling tidak mendekati normal. Alat uji yang digunakan yakni *Kolmogorov-Smirnov*. Pedoman untuk mengambil keputusan

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

yakni data dinyatakan memiliki distribusi yang normal apabila *Asymp. Sig (2-tailed)* di atas 0,05.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dimaksudkan guna menguji dalam model regresi terdapat gejala korelasi atau tidak diantara variabel independen. Nilai yang dipakai guna menunjukkan tidak ada indikasi multikolinearitas yakni apabila *tolerance value* $\geq 0,10$ atau $VIF \leq 0,10$.

Uji Heterokedastisitas

Model regresi dikatakan baik apabila tidak terjadi *heterokedastisitas*. Deteksi *heterokedastisitas* bisa dilakukan melalui metode *scatterplot* dengan melihat grafik *scatterplot* pada hasil olah data di program SPSS.

Uji Regresi Berganda

Berdasarkan judul penelitian “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan PT. Solusky Yogyakarta”, data penelitian akan diuji dengan analisis regresi. Guna mengetahui pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat maka dilakukan analisis regresi berganda. Alat analisis data yang dipakai peneliti yakni SPSS versi 15.

Uji T

Tujuan diadakannya uji t ini yakni guna menguji hipotesis mengenai hubungan variabel independen terhadap variabel dependen. Keputusan diambil dengan melihat signifikansi di tabel *Coefficients* dari *ouput* SPSS. Penelitian ini memakai angka probabilitas signifikansi (α) 5%.

Uji Determinasi

Uji ini dilakukan guna menakar seberapa besar model yang digunakan mampu menjelaskan hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Apabila nilai koefisien determinasi hampir mencapai 1, berarti variabel-variabel independen memiliki pengaruh yang semakin besar pada variabel dependen.

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Metode Pengumpulan Data

Responden dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan di PT. Solusky Yogyakarta. Proses pengumpulan data dengan cara menyebar kuesioner langsung kepada

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

karyawan dibantu oleh *supervisor*. Total responden yang diperoleh yakni sebanyak 105 responden.

Hasil Uji Validitas

Perhitungan uji validitas menggunakan rumus korelasi *product moment* dengan mengkorelasikan skor item butir dengan total skor pertanyaan. Kesimpulan valid atau tidaknya item yakni dengan membandingkan R hitung dengan R tabel pada taraf signifikan 5%. Hasil uji R tabel pada taraf signifikan 5% dengan jumlah sampel sebanyak 105 dan $df = n - 2 = 0,1918$.

Tabel 4.1

Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan Transformasional

Kode	r hitung	r tabel	Ket.
KT 1	0,522	0,1918	Valid
KT 2	0,340	0,1918	Valid
KT 3	0,833	0,1918	Valid
KT 4	0,878	0,1918	Valid
KT 5	0,865	0,1918	Valid
KT 6	0,325	0,1918	Valid
KT 7	0,591	0,1918	Valid
KT 8	0,235	0,1918	Valid
KT 9	0,210	0,1918	Valid
KT 10	0,780	0,1918	Valid
KT 11	0,401	0,1918	Valid
KT 12	0,257	0,1918	Valid
KT 13	0,731	0,1918	Valid
KT 14	0,839	0,1918	Valid
KT 15	0,828	0,1918	Valid
KT 16	0,870	0,1918	Valid
KT 17	0,860	0,1918	Valid
KT 18	0,710	0,1918	Valid
KT 19	0,888	0,1918	Valid
KT 20	0,904	0,1918	Valid

Berdasarkan tabel 4.6 di atas, menunjukkan seluruh pernyataan mengenai variabel kepemimpinan transformasional memiliki nilai r_{hitung} lebih besar daripada r_{tabel} yakni 0,1918 maka seluruh pernyataan di atas dapat dinyatakan valid.

Tabel 4.2
Pengujian Validitas Variabel Motivasi Intrinsik

Kode	r hitung	r tabel	Status
MI 1	0,691	0,1918	Valid
MI 2	0,487	0,1918	Valid
MI 3	0,277	0,1918	Valid
MI 4	0,213	0,1918	Valid
MI 5	0,540	0,1918	Valid
MI 6	0,752	0,1918	Valid
MI 7	0,651	0,1918	Valid
MI 8	0,563	0,1918	Valid
MI 9	0,727	0,1918	Valid
MI 10	0,706	0,1918	Valid

Berdasarkan tabel 4.7 di atas, menunjukkan seluruh pernyataan mengenai variabel motivasi intrinsik memiliki nilai r_{hitung} lebih besar daripada nilai r_{tabel} yakni 0,1918 maka seluruh pernyataan di atas dapat dinyatakan valid.

Tabel 4.3
Pengujian Validitas Variabel Kinerja

Kode	r hitung	r tabel	Status
K 1	0,811	0,1918	Valid
K 2	0,730	0,1918	Valid
K 3	0,240	0,1918	Valid
K 4	0,396	0,1918	Valid
K 5	0,756	0,1918	Valid
K 6	0,930	0,1918	Valid
K 7	0,596	0,1918	Valid
K 8	0,797	0,1918	Valid

Berdasarkan tabel 4.8 di atas, menunjukkan seluruh variabel mengenai kinerja karyawan memiliki nilai r_{hitung} lebih besar daripada nilai r_{tabel} yakni 0,1918 maka seluruh pernyataan di atas dapat dinyatakan valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas diadakan guna mengetahui tingkat konsistensi jawaban responden pada suatu penelitian. Instrument dapat disebut reliabel jika mempunyai Cronbach's Alpha di atas 0,60. Adapun perolehan hasil uji dapat dilihat pada tabel 4.9 di bawah ini:

Tabel 4.4
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Cronbach's Alpha	Batas Interval	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional	0,925	0,60	Reliabel
Motivasi Intrinsik	0,762	0,60	Reliabel
Kinerja	0,820	0,60	Reliabel

Berdasarkan tabel 4.9 tersebut, diketahui instrumen kepemimpinan transformasional, motivasi intrinsik, dan kinerja sudah memenuhi syarat perolehan nilai Cronbach's Alpha di atas 0,60 maka semua variabel dinyatakan reliabel.

Hasil Uji Normalitas

Pengujian normalitas diadakan guna mengetahui apakah variabel independen (X) dan variabel dependen (Y) pada model regresi berdistribusi normal atau tidak. Hasil uji dapat dilihat di tabel 4.10 berikut:

Tabel 4.5
Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

N	105
Asymp. Sig. 2 tailed	0,210
Derajat signifikansi (α)	0,05

Merujuk pada tabel 4.5 uji normalitas dengan metode *Kolmogorov-Smirnov*, dapat dilihat signifikansi sebesar 0,210 lebih besar daripada 0,05 ($\text{sig} > 0,05$). Dari hasil tersebut, dapat diambil kesimpulan bahwa variabel dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Hasil Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas memiliki tujuan yakni guna mengetahui apakah di dalam model regresi ada korelasi antar variabel independen atau tidak. Sebab di dalam model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 4.6
Hasil Uji Multikolinearitas

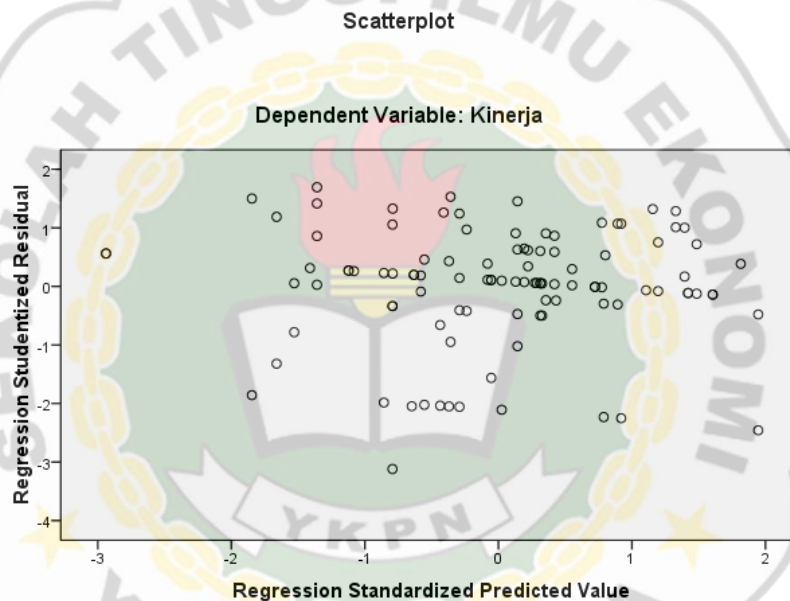
Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional	0,944	1,059	Tidak terjadi multikolinearitas
Motivasi Intrinsik	0,944	1,059	Tidak terjadi multiokolinearitas

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Peneliti menggunakan nilai *tolerance* dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) guna mengetahui hasil uji multikolinearitas. Apabila perolehan nilai *tolerance* $\geq 0,10$ dan perolehan nilai VIF ≤ 10 maka dinyatakan tidak terjadi masalah multikolinearitas. Mengacu pada tabel 4.16 dapat disimpulkan tidak terdapat masalah multikolinearitas antara variabel bebas dalam model regresi.

Hasil Uji Heterokedastisitas

Di dalam penelitian ini, langkah yang dilakukan guna mengetahui ada tidaknya *heteroskedastisitas* yakni merujuk pada pola yang ada pada grafik *scatterplot* hasil dari perhitungan regresi. Berikut ialah hasil uji *heterokedastisitas*:



Gambar 4.1 Hasil Pengujian Heterokedastisitas

Merujuk pada gambar 4.1 di atas dapat diketahui tidak terdapat titik-titik yang tersebar di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y serta tidak tergambar pola yang jelas. Oleh sebab itu dapat diambil kesimpulan tidak ada gejala *heterokedastisitas* dalam penelitian ini.

Pengujian Regresi Berganda

Penulis menggunakan metode analisis ini guna mengetahui pengaruh hubungan variabel-variabel independen yakni kepemimpinan transformasional (X1) dan motivasi intrinsik (X2) terhadap variabel dependen yakni kinerja karyawan (Y).

Tabel 4.7
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Regresi (β)	t-hitung	Sig.	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional	0.360	8.72	0.000	Signifikan
Motivasi Intrinsik	0.830	8.20	0.014	Signifikan
Konstanta = 38,525				

Hasil Uji T

Uji t dilakukan guna menguji hubungan antara variabel independen dan variabel dependen secara parsial. Tingkat signifikansi yang digunakan ialah 0,05. Hipotesis alternatif (H_a) diterima apabila nilai signifikansi kurang dari α 0,05 ($\text{sig} < 0,05$). Berdasarkan tabel 4.7 dapat dijelaskan bahwa:

1. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dengan Kinerja Karyawan

Koefisien beta (β) 0,360 dan nilai signifikansi 0,000 yang berarti nilainya lebih kecil dari 0,05 ($\text{Sig} < 0,05$). Berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis pertama yakni “terdapat pengaruh signifikan antara kepemimpinan transformasional dengan kinerja karyawan” terbukti. Dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan diterima.

2. Pengaruh Motivasi Intrinsik dengan Kinerja Karyawan

Koefisien beta (β) 0,830 dan nilai signifikansi 0,014 yang berarti nilainya lebih kecil dari 0,05 ($\text{Sig} < 0,05$). Berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis kedua yakni “terdapat pengaruh signifikan antara motivasi intrinsik dengan kinerja karyawan” terbukti. Dengan demikian hipotesis kedua yang menyatakan motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kinerja karyawan diterima.

Hasil Uji Determinansi

Tabel 4.8
Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square
1	.876 ^a	.768

Merujuk pada tabel 4.16, diperoleh R^2 sebesar 0,768 atau 76,8%. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional dan motivasi intrinsik mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 76,8% sementara sisanya sebesar 23,2% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian pengaruh antara kepemimpinan transformasional dan motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan didapatkan hasil meliputi:

1. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan PT. Solusky Yogyakarta

Merujuk pada hasil uji t, variabel kepemimpinan transformasional mempunyai nilai $Sig. < \alpha$. Oleh sebab itu, maka H1 diterima. Penelitian ini menunjukkan kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan PT. Solusky Yogyakarta, yang bermakna yakni semakin seorang pemimpin memiliki kepemimpinan transformasional maka semakin meningkatkan kinerja seorang karyawan di Perusahaan PT. Solusky Yogyakarta. Penelitian ini didukung oleh Baihaqi (2010), Paracha, *et al.* (2012), Thamrin (2012), Sundi (2013), Maharani, *et al.* (2013), Kalsoom, *et al.* (2018) serta Lee & Hidayat (2018) yang memperoleh hasil penelitian bahwa kinerja karyawan akan semakin baik dan meningkat dengan diterapkannya kepemimpinan transformasional.

2. Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan PT. Solusky Yogyakarta

Merujuk pada hasil pengujian t, untuk variabel motivasi intrinsik mempunyai nilai $Sig. < \alpha$. Oleh sebab itu, maka H2 diterima. Penelitian ini membuktikan motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan PT. Solusky Yogyakarta, yang bermakna bahwa semakin tinggi motivasi intrinsik yang diperoleh karyawan, maka semakin meningkatkan kinerja karyawan PT. Solusky. Hasil penelitian ini didukung Akbar (2012), Mundung & Pangemanan (2015), Makki & Abid (2017), Munyua (2017), Kalhor, *et al.* (2017), Fernando (2017), Lee & Hidayat (2018) serta Elvina & Chao (2019) yang menyatakan bahwa motivasi intrinsik mempengaruhi tingkat kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan perolehan hasil analisis penelitian, pembahasan di bab IV serta tujuan penelitian terkait pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan di perusahaan PT. Solusky Yogyakarta, maka kesimpulannya yakni kedua hipotesis diterima dan dijabarkan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan PT. Solusky Yogyakarta.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

2. Motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan PT. Solusky Yogyakarta.

Saran

Saran yang diberikan terkait hasil analisis dan kesimpulan yakni:

1. Pihak perusahaan PT. Solusky Yogyakarta perlu mempertahankan serta meningkatkan tingkat kinerja yang diperoleh karyawan sebab hal tersebut dapat menunjang proses perusahaan dalam rangka menggapai *goals* atau tujuan yang telah ditentukan.
2. Peneliti berharap karyawan di PT. Solusky Yogyakarta senantiasa membina hubungan kerja yang baik antara sesama karyawan dan juga kepada pimpinan. Selain itu, karyawan sebaiknya juga mempertahankan serta meningkatkan motivasi intrinsik dalam melakukan pekerjaan agar hasil yang diraih lebih optimal.
3. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan 23,2% kinerja karyawan dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel-variabel selain variabel independen dalam penelitian skripsi ini yakni variabel kepemimpinan transformasional dan variabel motivasi intrinsik. Bagi penelitian selanjutnya, disarankan menambah variabel lain untuk diteliti, misalnya bonus, insentif, budaya organisasi, beban kerja dan lain-lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, F. N. (2012). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara XII Surabaya. *Sosiologi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Brawijaya*.
- Ananto, Y. A. (2013). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Tenaga kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Jawa Tengah. *Skripsi. Universitas Negeri Semarang*.
- Baihaqi, M. (2010). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT. Yudhistira Ghalia Indonesia Area Yogyakarta). *Tesis, Fakultas Ekonomi, Universitas Diponegoro Semarang*.
- Burhannudin, B., Zainul, M., & Harlie, M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin. *Jurnal Maksipreneur Vol. 8 No. 2*, 191-206.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

- Elvina, S., & Chao, L. (2019). A Study on The Relationship Between Employee Motivation and Work Performance. *IOSR Journal of Business and Management Volume 21, Issue 3. Ser. II.*
- Fajar, S. (2002). Karakteristik Pribadi dan Dimensi Kepemimpinan Transformasional: Studi pada Industri Perbankan di Yogyakarta. *Tesis. Program Magister Sains Fakultas Ekonomi Universitas Gadjah Mada. Yogyakarta.*
- Fernando, A. (2017). Analisa Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Variabel Organizational Citizenship Behaviour (OCB) sebagai Variabel Intervening pada Karyawan PT. Cinemaxx Cabang Lippo Plaza Yogyakarta.
- Julaiha. (2019). Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja: Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan. *Skripsi. Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN Yogyakarta, 11.*
- Kalhorro, M., Jhatial, A., & Khokhar, S. (2017). Investigating the Influence of Extrinsic and Intrinsic Motivation on Work Performance: Study of Bank Officers. *Global Management Journal for Academic & Corporate Studies Volume 7 Number 1.*
- Kalsoom, Z., Khan, M., & Zubair, S. S. (2018). Impact of Transactional Leadership and Transformational Leadership on Employee Performance: A Case of FMCG Industry of Pakistan. *Industrial Engineering Letters Vol. 8 No. 3.*
- Kristianti, A. (2007). Pengaruh Motivasi Kerja dan Perilaku Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan PT Pabelan Surakarta. *Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Sebelas Maret Surakarta.*
- Lee, C. W., & Hidayat, N. (2018). The Influence of Transformational Leadership and Intrinsic Motivation to Employee Performance.
- Maharani, V., Troena, E. A., & Noermijati. (2013). Organizational Citizenship Behavior Role in Mediating the Effect of Transformational Leadership, Job Satisfaction on Employee Performance: Studies in PT Bank Syariah Mandiri Malang East Java. *International Journal of Business and Management; Vol. 8, No. 17.*
- Makki, A., & Abid, M. (2017). Influence of Intrinsic and Extrinsic Motivation on Employee's Task Performance. *Studies in Asian Social Science Vol. 4, No. 1.*
- Mangkunegara, A. P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

- Mundung, S., & Pangemanan, S. (2015). The Influence of Extrinsic and Intrinsic Motivation on Employee Performance at Bank Sulut Manado. *Jurnal EMBA Vol.3 No.2*.
- Munyua, K. M. (2017). Influence of Intrinsic Motivation on Job Performance and Organizational Commitment Among The Employees: Case of K-Unity, Kiambu Country, Kenya. *Journal of Business and Management, Volume 16, Issue 4. Ver. 1*.
- Paracha, M., Qamar, A., Mirza, A., Hassan, I., & Waqas, H. (2012). Impact of Leadership Style (Transformational & Transactional Leadership) On Employee Performance & Mediating Role of Job Satisfaction” Study of Private School (Educator) In Pakistan. *Global Journal of Management and Business Research Volume 12 Issue 4 Version 1.0*.
- Prajogo, W. (2013). Pengaruh Dimensi-Dimensi Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional pada Kinerja Karyawan. *Jurnal Modus, 25(2), 125-138*.
- Robbins, S., & Judge, A. (2017). *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sundi. (2013). Effect of Transformational Leadership and Transactional Leadership on Employee Performance of Konawe Education Department at Southeast Sulawesi Province. *International Journal of Business and Management Invention Volume 2 Issue 12*.
- Thamrin, H. (2012). The Influence of Transformational Leadership and Organizational Commitment on Job Satisfaction and Employee Performance. *International Journal of Innovation, Management and Technology, Vol. 3, No. 5*.
- Wijaya, N. (2016). Enhancing Creativity and Innovative Behavior through Transformational Leadership and Psychological Empowerment: From the Lens of Self-Determination Theory. *Journal of Personality and Social Psychology, 43(5)*.