

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A Gambaran Umum CV. Jade Indoprata Malang

1. Sejarah Perusahaan didirikan

CV. Jade Indoprata merupakan sebuah perusahaan yang berdiri sejak tahun 1989 yang bergerak dalam bidang percetakan dan mengacu pada konsep “One Stop Shopping”, dimana CV. Jade Indoprata menyediakan berbagai pelayanan kebutuhan promosi bagi klien atau perusahaan yang membutuhkan konsep promosi. Berbagai fasilitas penunjang dalam memenuhi kebutuhan promosi telah tersedia pada CV. Jade Indoprata. Dengan mengacu kepada perkembangan dunia promosi maka CV. Jade Indoprata membagi konsentrasi kerjanya dalam berbagai bidang, diantaranya: percetakan, *outdoor digital printing*, *outdoor placement*, dll.

Dalam bidang percetakan, CV. Jade Indoprata menempati area utama yang tergabung dengan unit pra cetak (Font office, desain grafis serta administrasi CV. Jade Indoprata) di Jalan. Tumenggung Suryo 35 kav. 8 Malang, unit produksi ini menempati area seluas $\pm 350 \text{ m}^2$, dengan fasilitas gedung berlantai 2. Di bidang *digital printing outdoor*, menempati area baru tidak jauh dari *main office* CV. Jade Indoprata, dengan area seluas $\pm 300 \text{ m}^2$, di Jalan Lekso 2A, seluruh unit produksi telah dikonsep untuk produk masal, dengan menggunakan mesin *digital printing* hingga lebar 5 meter. Di bidang *outdoor placement*, CV. Jade Indoprata Malang mempunyai beberapa titik lokasi reklame tetap (*billboard*, bando jalan, *neon box*) tersebar di seluruh Jawa Timur di area *prestigious*, yang siap disewakan kepada

klien atau perusahaan yang membutuhkan, CV. Jade Indopratama Malang juga menyediakan jasa pemasangan material promo di area Jawa Timur berikut pengurusan pajak dan perijinan reklame tidak tetap.

2. Visi dan Misi Perusahaan

a. Visi

Menjadi pelopor di bidang industri kreatif dan meningkatkan apresiasi terhadap dunia disain serta menjadi motor penggerak ekonomi kreatif di Indonesia.

b. Misi

Memproduksi produk-produk yang memperkaya khasanah industri kreatif Indonesia dengan divergensi yang mengutamakan pada kepuasan pelanggan.

3. Struktur Organisasi

Struktur organisasi merupakan kerangka dari perusahaan yang menunjukkan hubungan antara pimpinan maupun bidang kerja satu dan yang lainnya. Sehingga dapat memperjelas kedudukan, wewenang dan tanggung jawab dalam suatu organisasi. Gambar bagan struktur organisasi dari CV. Jade Indopratama Malang dapat dilihat pada halaman 51.

4. Pembagian Tugas dan Tanggung Jawab

a. Direktur Perusahaan

1. Memimpin perusahaan dengan menerbitkan kebijakan-kebijakan perusahaan.
2. Menyusun rencana kerja dan anggaran untuk mencapai tujuan perusahaan.
3. Memimpin perusahaan sesuai dengan maksud dan tujuan perusahaan.
4. Memilih, menetapkan, dan mengawasi tugas dari karyawan dan manajer.

5. Menyetujui anggaran tahunan perusahaan.

b. Penasehat Perusahaan

1. Memberikan masukan terkait dengan kebijakan-kebijakan perusahaan.
2. Membantu menemukan solusi atas permasalahan yang terjadi di perusahaan.
3. Menampung aspirasi dari pihak manajerial dalam usaha untuk pengembangan perusahaan sesuai visi dan misi perusahaan.

c. Wakil Direktur

1. Membantu direktur dalam menyusun rencana kerja serta anggaran untuk mencapai tujuan perusahaan.
2. Membantu direktur perusahaan dalam memimpin dan mengkoordinir seluruh aktivitas perusahaan.
3. Mengkoordinasi manajer-manajer dalam menjalankan fungsinya.

d. Manajer Holding

1. Mengawasi dan bertanggung jawab atas kinerja manajer-manajer yang ada dibawahnya.
2. Mengkoordinir tugas dan kerja manajer-manajer yang ada dibawahnya.
3. Memberikan laporan kepada direktur mengenai kinerja manajer-manajer dibawahnya.

e. Manajer *Financial Accounting*

1. Menyiapkan laporan keuangan perusahaan per periode akuntansi.
2. Merekapitulasi setiap transaksi yang terjadi.
3. Menyetujui setiap pengeluaran yang terjadi dalam perusahaan.

Manajer *Financial Accounting* membawahi dua bagian, yaitu:

- 1) Bagian *Staff Financial Accounting*, tugas-tugasnya meliputi:
 - a) Bertugas untuk memeriksa tagihan-tagihan yang dimiliki oleh perusahaan.
 - b) Membuat dan memeriksa faktur dan dokumen pendukung yang dicatat dalam buku besar dan diarsipkan sesuai kode yang telah diberikan.
- 2) Bagian Kasir, tugas-tugasnya meliputi:
 - a) Melayani penerimaan dan pembayaran atas semua kegiatan yang dilakukan perusahaan.

f. Manager *Purchasing & General Support*

1. Menjaga ketersediaan bahan baku produksi.
2. Menentukan pengeluaran untuk inventaris perusahaan.
3. Membuat laporan kerja kepada direksi.
4. Membangun hubungan kerja dengan suplier bahan baku.
5. Merawat inventaris perusahaan.

Manajer *Purchasing* dan *General Support* membawahi 2 bagian, yaitu:

- 1) Staff Admin *Purchasing*, tugas-tugasnya:
 - a) Menginput data yang berkaitan dengan kegiatan pembelian inventaris perusahaan.
 - b) Melakukan pengarsipan yang berkaitan dengan kegiatan pembelian inventaris perusahaan.
- 2) Staff Admin *General Support*, tugas-tugasnya:
 - a) Menginput data mengenai pengeluaran bahan baku produksi.

- b) Melakukan pengarsipan mengenai pengeluaran bahan baku perusahaan.

g. Manajer *General Service*

1. Membangun hubungan dengan pelanggan.
2. *Follow up after sell service.*
3. Menjaga hubungan dengan pelanggan.

Manajer *General Service* membawahi satu bagian, yaitu:

- 1) *Staff Customer Service*, tugas-tugasnya:
 - a) Penghubung antara *Manager General Service* dengan pelanggan
 - b) Menerima keluhan dari pelanggan berkaitan dengan pembelian produk.

h. Manajer *Marketing*

1. Promosi produk terhadap calon pelanggan.
2. Menyiapkan anggaran yang diperlukan untuk periklanan.
3. Mempertahankan pelanggan.
4. Membuat rencana strategi pemasaran.

Manajer *Marketing* membawahi dua bagian, yaitu:

- 1) *Staff Marketing*, tugas-tugasnya:
 - a) Melakukan pengenalan produk kepada pelanggan.
 - b) Melakukan penjualan produk.
 - c) Melakukan promosi di berbagai media.
- 2) *Admin Marketing*, tugas-tugasnya:
 - a) Melakukan pendataan penjualan.

b) Melakukan pendataan terhadap pelanggan.

c) Melakukan pendataan media promosi

i. Manajer Produksi

1. Menyiapkan bahan baku produksi.
2. Mengkoordinasikan pelaksanaan tugas tiap bagian yang berada dibawahnya, yaitu bagian produksi dan desain.
3. Memberikan pembinaan dan pengarahan dalam pelaksanaan teknis pekerjaan masing-masing bagian.

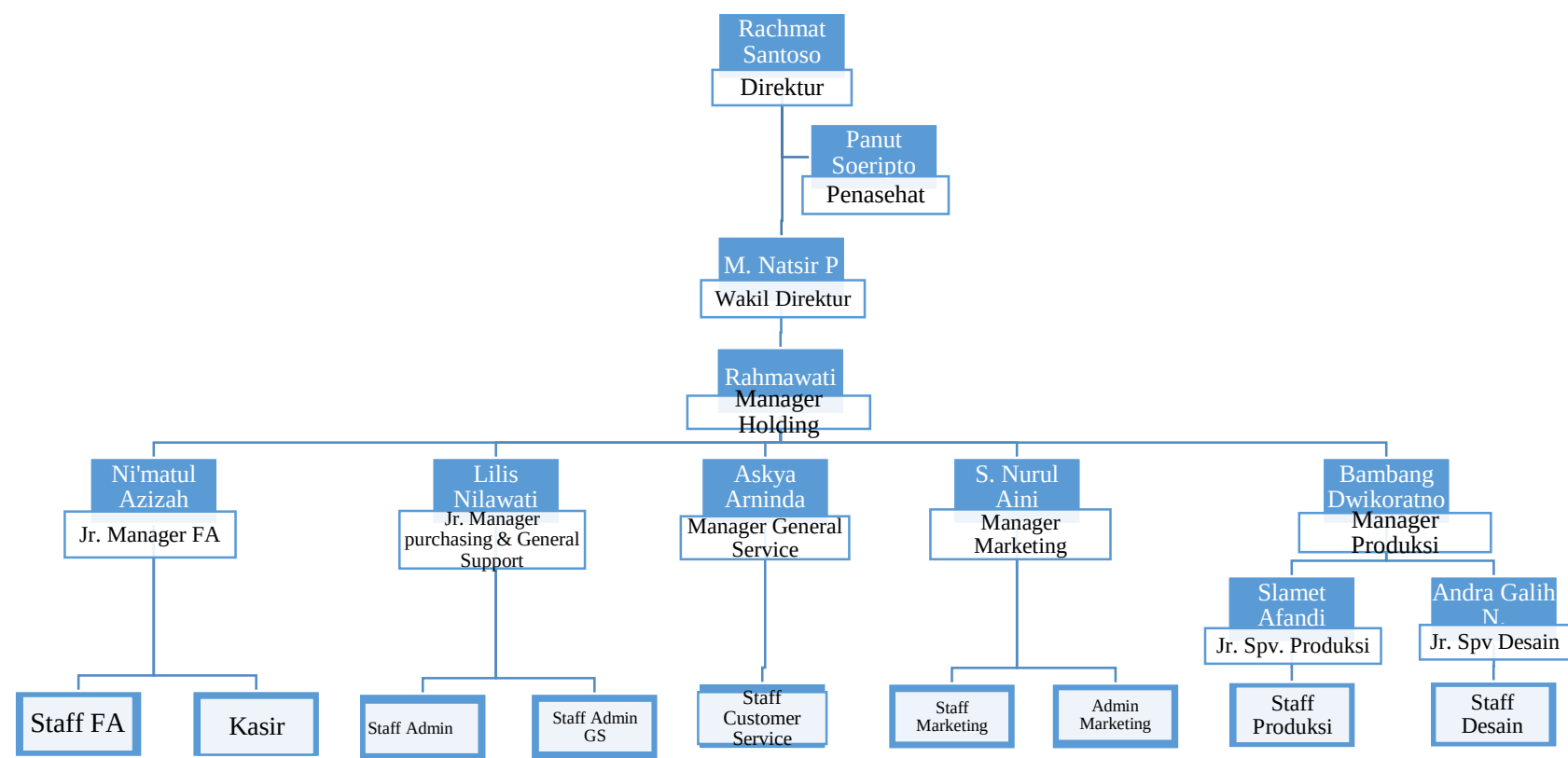
Manajer Produksi membawahi 2 bagian, yaitu:

- 1) Supervisor Produksi dan Staff Produksi, tugas-tugasnya:
 - a) Menyusun rencana penyelesaian produksi.
 - b) Mempersiapkan bahan baku produksi.
 - c) Memenuhi permintaan pesanan.
- 2) Supervisor Desain dan Staff Desain, tugas-tugasnya:
 - a) Menyiapkan rencana desain yang sesuai dengan permintaan.
 - b) Memberikan saran kepada pelanggan mengenai desain yang lebih baik.
 - c) Menyerahkan hasil desain kepada bagian produksi.

B. Deskripsi Karakteristik Responden

Pada penelitian ini melibatkan responden sebanyak 77 orang karyawan yang terdapat pada CV. Jade Indopratama Malang. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat dikemukakan beberapa gambaran tentang karakteristik dari responden yang diteliti berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan masa kerja. Gambaran karakteristik responden dapat dilihat pada halaman 52.

Gambar 4.1 Struktur Organisasi



Sumber: Company Profile CV. Jade Indopratama Malang (2016)

1. Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Gambaran umum karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, dapat dilihat pada Tabel 4.1

Tabel 4.1 Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-laki	50	64,9
Perempuan	27	35,1
Jumlah	77	100

Sumber: Data Primer Diolah, 2017

Data pada tabel 4.1 tersebut menunjukkan bahwa responden berjenis kelamin laki-laki adalah sebanyak 50 orang (64,9%) dan yang berjenis kelamin perempuan adalah sebanyak 27 orang (35,1%). Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak adalah berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 50 orang (64,9%). Hal tersebut disebabkan karena sebagian besar pekerjaan menitik beratkan pada pekerjaan yang mengutamakan fisik secara langsung, dimana para karyawan terjun langsung untuk melakukan pekerjaan yang memiliki resiko tinggi. Hal ini diperkuat dengan data karyawan yang terdapat pada tabel 3.3, bahwa karyawan yang paling banyak terdapat pada bagian produksi vinyl.

2. Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2 Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Umur	Frekuensi	Persentase (%)
Dibawah 20 tahun	9	11,7
21 - 30 tahun	50	64,9
31 - 40 tahun	21	27,3
Diatas 40 tahun	7	9,1
Jumlah	77	100

Sumber: Data Primer Diolah, 2017

Data pada tabel 4.2 menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki umur dibawah 20 tahun sebanyak 9 orang (11,7%), karyawan yang memiliki umur 21-30

tahun sebanyak 50 orang (64,9%), karyawan yang memiliki umur 31-40 tahun sebanyak 21 orang (27,3%), dan karyawan yang memiliki umur diatas 40 tahun sebanyak 7 orang (9,1%). Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan terbanyak adalah yang memiliki umur 21-30 tahun sebanyak 50 orang (64,9%). Hal ini menunjukkan bahwa umur 21-30 tahun merupakan umur produktif karyawan dalam bekerja. Selain itu, rentang umur tersebut merupakan karyawan yang masih memiliki semangat kerja, motivasi, mobilitas dan kreatifitas yang tinggi.

3. Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan

Tabel 4.3 Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
SMP	0	0
SMA	43	55,8
Diploma	11	14,3
Sarjana	19	24,7
Magister	4	5,2
Jumlah	77	100

Sumber: Data Primer Diolah, 2017

Data pada tabel 4.3 tersebut menunjukkan bahwa responden dengan pendidikan terakhir SMP tidak ada, responden berpendidikan terakhir SMA sebanyak 43 orang (55,8%), responden berpendidikan terakhir Diploma sebanyak 11 orang (14,3%), responden berpendidikan terakhir Sarjana sebanyak 19 orang (24,7%), dan responden berpendidikan terakhir Magister sebanyak 4 orang (5,2%). Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak adalah yang berpendidikan terakhir SMA dengan jumlah 43 orang (55,8%). Karyawan yang berpendidikan terakhir SMA pada perusahaan ini mayoritas ditempatkan pada

bagian *production* dibandingkan bagian lainnya dengan jumlah karyawan yang lebih sedikit.

4. Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Data pada tabel 4.4 menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki masa kerja kurang dari 2 tahun sebanyak 19 orang (24,7%), karyawan yang memiliki masa kerja 2-5 tahun sebanyak 46 orang (59,8%), karyawan yang memiliki masa kerja 5,1-10 tahun sebanyak 8 orang (10,3%), dan karyawan yang memiliki masa kerja diatas 10 tahun sebanyak 4 orang (5,2%). Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan terbanyak memiliki masa kerja 2-5 tahun dengan jumlah 46 orang (59,8%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan *loyal* terhadap perusahaan dan juga karyawan tersebut memiliki pengalaman yang lebih banyak sehingga mampu menjadi *partner* kerja yang baik dan mampu menjalankan pekerjaan dengan baik. Deskripsi karakteristik responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada Tabel 4.4.

Tabel 4.4 Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
Kurang dari 2 tahun	19	24,7
2-5 tahun	46	59,8
5,1-10 tahun	8	10,3
Diatas 10 tahun	4	5,2
Jumlah	77	100

Sumber: Data Primer Diolah, 2017

C. Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Pada bagian ini akan diketahui bahwa distribusi item-item dari setiap variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X), Motivasi Kerja (Z), dan Kinerja

Karyawan (Y) secara keseluruhan yang diperoleh dari jawaban responden melalui kuisioner. Berdasarkan kuisioner yang telah diisi oleh 77 orang responden, maka untuk menentukan kategori mayoritas jawaban responden dapat dilihat dari tabel interpretasi jawaban responden pada tabel 4.5 :

Tabel 4.5 Interpretasi Jawaban Responden

Interval rata-rata	Pernyataan
1,00-1,8	Sangat tidak baik/ sangat tidak setuju/ sangat tidak puas
1,81-2,6	Tidak baik/ tidak setuju/ tidak puas
2,61-3,4	Ragu-ragu
3,41-4,2	Baik/ setuju/ puas
4,21-5,00	Sangat baik/ sangat setuju/ sangat puas

Sumber: Supranto (2000:64)

a. Gaya Kepemimpinan (X)

Pada tabel 4.6 Dapat diketahui bahwa untuk item X1.1 (saya mempercayai atasan saya) menunjukkan 77 responden menunjukkan 1 responden (1.3%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 5 responden (6.5%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 54 responden (70.1) menyatakan setuju, dan sebanyak 17 responden (22.1) menyatakan sangat setuju. Nilai mean untuk item X1.1 tersebut sebesar 4.13 dan dapat dikatakan baik, yang berarti responden rata-rata setuju bahwa responden menghormati atasannya.

Pada item X1.2 (saya menghormati atasan saya) menunjukkan bahwa dari 77 responden sebanyak 1 responden (1.3%) menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 10 responden (13%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 51 responden (66.2%) menyatakan setuju, dan sebanyak 15 responden (19.5%) menyatakan sangat setuju. Nilai mean untuk item X1.2 tersebut sebesar 4.03 dan dapat dikategorikan baik, yang berarti responden rata-rata setuju bahwa responden menghormati atasannya.

Tabel 4.6 Distribusi Jawaban Responden pada variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X)

	STS		TS		R		S		SS		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X1.1	0	0	1	1.3	5	6.5	54	70.1	17	22.1	4.08
X1.2	1	1.3	0	0	10	13	51	66.2	15	19.5	
X1.3	0	0	3	3.9	6	7.8	50	64.9	18	23.4	
X2.1	0	0	0	0	20	26	46	59.7	11	14.3	3.87
X2.2	0	0	0	0	21	27.3	45	58.4	11	14.3	
X3.1	0	0	2	2.6	9	11.7	51	66.2	15	19.5	3.98
X3.2	0	0	0	0	16	20.8	50	64.9	11	14.3	
X4.1	0	0	0	0	6	7.8	35	45.5	36	46.8	4.22
X4.2	0	0	3	3.9	7	9.1	50	64.9	17	22.1	
Grand Mean Variabel											4.04

Sumber: Data Primer diolah, 2017

Keterangan :

X1.1 = Saya mempercayai atasan saya

X1.2 = Saya menghormati atasan saya

X1.3 = Saya loyal terhadap atasan saya

X2.1 = Saya merasa termotivasi oleh atasan saya

X2.2 = Saya menjadikan atasan sebagai teladan bagi saya

X3.1 = Saya mendapatkan ide baru dari atasan saya

X3.2 = Saya mampu mengembangkan kreatifitas karena atasan saya

X4.1 = Saya merasa dihargai oleh atasan saya

X4.2 = Saya mendapatkan perhatian dari atasan saya

Pada item X1.3 (saya loyal terhadap atasan saya) menunjukkan bahwa dari 77 responden sebanyak 3 responden (3.9%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 6 responden (7.8%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 50 responden (64.9%) menyatakan setuju, dan sebanyak 18 responden (23.4%) menyatakan sangat setuju. Nilai mean untuk item X1.3 tersebut sebesar 4.08 dan dapat dikategorikan baik, yang berarti responden rata-rata setuju bahwa responden loyal terhadap atasannya.

Pada item X2.1 (saya merasa termotivasi oleh atasan saya) menunjukkan bahwa dari 77 responden sebanyak 20 responden (26%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 46 responden (59.7%) menyatakan setuju, dan sebanyak 11 responden (14.3%) responden menyatakan sangat setuju. Nilai mean pada item X2.1 tersebut

sebesar 3.88 dan dapat dikategorikan baik, yang berarti responden rata-rata setuju bahwa responden merasa termotivasi oleh atasannya.

Pada item X2.2 (saya menjadikan atasan sebagai teladan bagi saya) menunjukkan bahwa dari 77 responden sebanyak 21 responden (27.3%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 45 responden (58.4%) menyatakan setuju, dan sebanyak 11 responden (14.3%) menyatakan sangat setuju. Nilai mean untuk item X2.2 tersebut sebesar 3.87 dan dapat dikategorikan baik, yang berarti responden rata-rata setuju bahwa responden menjadikan atasan sebagai teladan.

Pada item X3.1 (saya mendapatkan ide baru dari atasan saya) menunjukkan bahwa dari 77 responden sebanyak 2 responden (2.6%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 9 responden (11.7%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 51 responden (66.2%) menyatakan setuju, dan sebanyak 15 responden (19.5%) menyatakan sangat setuju. Nilai mean untuk item X3.1 tersebut sebesar 4.03 dan dapat dikategorikan baik, yang berarti responden rata-rata setuju bahwa responden mendapatkan ide baru dari atasan.

Pada item X3.2 (Saya mampu mengembangkan kreatifitas karena atasan saya) menunjukkan bahwa dari 77 responden sebanyak 16 responden (20.8%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 50 responden (64.9%) menyatakan setuju, dan sebanyak 11 responden (14.3%) menyatakan sangat setuju. Nilai mean untuk item X3.2 tersebut sebesar 3.94 dan dapat dikategorikan baik, yang berarti responden rata-rata setuju bahwa responden mampu mengembangkan kreatifitas karena atasannya.

Pada item X4.1 (saya merasa dihargai oleh atasan saya) menunjukkan bahwa dari 77 responden sebanyak 6 responden (7.8%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 35 responden (45.5%) menyatakan setuju, dan sebanyak 36 responden (46.8%) menyatakan sangat setuju. Nilai mean pada item X4.1 tersebut sebesar 4.39 dan dapat dikategorikan sangat baik, yang berarti responden rata-rata sangat setuju bahwa responden merasa dihargai oleh atasannya.

Pada item X4.2 (saya mendapatkan perhatian dari atasan saya) menunjukkan bahwa dari 77 responden sebanyak 3 responden (3.9%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 7 responden (9.1%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 50 responden (64.9%) menyatakan setuju, dan sebanyak 17 responden (22.1%) menyatakan sangat setuju. Nilai mean dari item X4.2 tersebut sebesar 4.05 dan dapat dikategorikan baik, yang berarti responden rata-rata setuju bahwa responden merasa dihargai oleh atasannya.

Rata-rata distribusi jawaban tertinggi terletak pada indikator X4 (perhatian secara individual) dengan nilai mean 4.22. Sedangkan rata-rata distribusi jawaban terendah terletak pada indikator X2 (Motivasi yang menginspirasi) dengan nilai mean 3.87. Hasil skor rata-rata jawaban responden atau nilai grand mean variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional sebesar 4.04 dan berada pada interval baik. Hal ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional memiliki peran yang penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan pada CV. Jade Indopratama Malang tersebut, karena mayoritas responden memberikan persepsi yang positif terhadap pernyataan-pernyataan yang telah diberikan.

b. Motivasi Kerja (Z)

Distribusi jawaban responden pada variabel motivasi kerja dapat dilihat pada tabel 4.7.

Tabel 4.7 Distribusi Jawaban Responden pada variabel Motivasi Kerja (Z)

	STS		TS		R		S		SS		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Z1.1	0	0	3	3.9	16	20.8	44	57.1	14	18.2	3.85
Z1.2	0	0	2	2.6	22	28.6	42	54.5	11	14.3	
Z2.1	1	1.3	0	0	18	23.4	44	57.1	14	18.2	3.76
Z2.2	1	1.3	4	5.2	26	33.8	38	49.4	8	10.4	
Z3.1	0	0	2	2.6	13	16.9	50	64.9	12	15.6	4.03
Z3.2	0	0	0	0	11	14.3	45	58.4	21	27.3	
Grand Mean Variabel											3.88

Sumber : Data primer diolah, 2017

Keterangan:

Z1.1 : Saya aman bekerja di perusahaan ini

Z1.2 : Saya mendapatkan gaji yang mencukupi kebutuhan saya

Z2.1 : Saya memiliki komunikasi yang baik dengan atasan

Z2.2 : Saya memiliki komunikasi yang baik dengan rekan kerja

Z3.1 : Saya memiliki kesempatan untuk meningkatkan karir saya

Z3.2 : Saya mendapatkan tugas yang menantang di perusahaan ini

Pada tabel 4.7 dapat diketahui bahwa untuk item Z1.1 (saya aman bekerja di perusahaan ini) menunjukkan bahwa dari 77 responden, sebanyak 3 responden (3.9%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 16 responden (20.8%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 44 responden (57.1%) menyatakan setuju, dan sebanyak 14 responden (18.2%) menyatakan sangat setuju. Nilai mean untuk item Z1.1 tersebut sebesar 3.90 dan dapat dikategorikan baik, yang berarti responden rata-rata setuju bahwa responden aman bekerja di CV. Jade Indopratama Malang.

Pada item Z1.2 (saya mendapatkan gaji yang memenuhi kebutuhan saya) menunjukkan bahwa dari 77 responden, sebanyak 2 responden (2.6%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 22 responden (28.6%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 42 responden (54.5%) menyatakan setuju, dan sebanyak 11 responden (14.3%)

menyatakan sangat setuju. Nilai mean pada item Z1.2 tersebut sebesar 3.81 dan dapat dikategorikan baik, yang berarti responden rata-rata setuju bahwa responden mendapatkan gaji yang dapat memenuhi kebutuhannya.

Pada item Z2.1 (saya memiliki komunikasi yang baik dengan atasan) menunjukkan bahwa dari 77 responden, sebanyak 1 responden (1.3%) menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 18 responden (23.4%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 44 responden (57.1%) menyatakan setuju, dan sebanyak 14 responden (18.2%) menyatakan sangat setuju. Nilai mean untuk item Z2.1 tersebut sebesar 3.91 dan dapat dikategorikan baik, yang berarti responden rata-rata setuju bahwa responden memiliki komunikasi yang baik dengan atasan.

Pada item Z2.2 (saya memiliki komunikasi yang baik dengan rekan kerja) menunjukkan bahwa dari 77 responden, sebanyak 1 responden (1.3%) menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 4 responden (5.2%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 26 responden (33.8%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 38 responden (49.4%) menyatakan setuju, dan sebanyak 8 responden (10.4%) menyatakan sangat setuju. Nilai mean untuk item Z2.2 tersebut sebesar 3.62 dan dapat dikategorikan baik, yang berarti responden cenderung setuju bahwa responden memiliki komunikasi yang baik dengan rekan kerja.

Pada item Z3.1 (saya memiliki kesempatan untuk meningkatkan karir saya) menunjukkan bahwa dari 77 responden, sebanyak 2 responden (2.6%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 13 responden (16.9%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 50 responden (64%) menyatakan setuju, dan sebanyak 12 responden (15.6%) menyatakan sangat setuju. Nilai mean pada untuk item Z3.1 tersebut sebesar 3.94

dan dapat dikategorikan baik, yang berarti responden rata-rata setuju bahwa responden memiliki kesempatan untuk meningkatkan karir di CV. Jade Indopratama.

Pada item Z3.2 (saya mendapatkan tugas yang menantang di perusahaan ini) menunjukkan bahwa dari 77 responden, sebanyak 11 responden (14.3%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 45 responden (58.4%) menyatakan setuju, dan sebanyak 21 responden (27.3%) menyatakan sangat setuju. Nilai mean untuk Z3.2 tersebut sebesar 4.13 dan dapat dikategorikan baik, yang berarti responden rata-rata setuju bahwa responden mendapatkan tugas yang menantang di CV. Jade Indopratama.

Rata-rata distribusi jawaban tertinggi terletak pada indikator Z3 (kebutuhan pertumbuhan) dengan nilai mean 4.03. sedangkan rata-rata distribusi jawaban terendah terletak pada indikator Z2 (kebutuhan hubungan) dengan nilai mean 3.76. Hasil skor rata-rata jawaban responden atau nilai grand mean variabel Motivasi Kerja sebesar 3.88 dan berada pada interval baik. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja memiliki peran yang penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan pada CV. Jade Indopratama Malang tersebut, karena mayoritas responden memberikan persepsi yang positif terhadap pernyataan-pernyataan yang telah diberikan.

c. Kinerja Karyawan (Y)

Pada tabel 4.8 dapat diketahui bahwa untuk item Y1.1 (saya mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang ditentukan perusahaan) dari 77 responden, sebanyak 1 responden (1.3%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 15

responden (19.5%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 47 responden (61%) menyatakan setuju, dan sebanyak 14 responden (18.2%) menyatakan sangat setuju. Nilai mean untuk item Y1.1 tersebut sebesar 3.96 dan dapat dikategorikan baik, yang berarti responden rata-rata setuju bahwa responden mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang ditentukan perusahaan.

Pada item Y1.2 (saya mampu bekerja dengan teliti) menunjukkan bahwa dari 77 responden, sebanyak 1 responden (1.3%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 15 responden (19.5%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 51 responden (66.2%) menyatakan setuju, dan sebanyak 10 responden (13%) menyatakan sangat setuju. Nilai mean untuk item Y1.2 tersebut sebesar 3.91 dan dapat dikategorikan baik, yang berarti responden rata-rata setuju bahwa responden mampu bekerja dengan teliti.

Tabel 4.8 Distribusi Jawaban Responden pada Variabel Kinerja Karyawan (Y)

	STS		TS		R		S		SS		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y1.1	0	0	1	1.3	15	19.5	47	61	14	18.2	3.93
Y1.2	0	0	1	1.3	15	19.5	51	66.2	10	13	
Y2.1	0	0	0	0	4	5.2	54	70.1	19	24.7	4.12
Y2.2	0	0	0	0	20	26	41	53.2	16	20.8	
Y2.3	0	0	0	0	4	5.2	52	67.5	21	27.3	
Y3.1	0	0	1	1.3	11	14.3	48	62.3	17	22.1	4.15
Y3.2	0	0	0	0	4	5.2	50	64.9	23	29.9	
Grand Mean Variabel											4.07

Sumber : Data primer diolah, 2017

Keterangan :

Y1.1 : Saya mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang ditentukan perusahaan

Y1.2 : Saya mampu bekerja dengan teliti

Y2.1 : Saya mampu bekerja dengan rapi

Y2.2 : Saya menyelesaikan tugas sesuai dengan jumlah target yang ditentukan perusahaan

Y2.3 : Saya menyelesaikan tugas melebihi jumlah target yang ditentukan perusahaan

Y3.1 : Saya menyelesaikan tugas sesuai dengan target waktu yang ditentukan perusahaan

Y3.2 : Saya menyelesaikan tugas lebih cepat dari target waktu yang ditentukan perusahaan

Pada item Y2.1 (saya mampu bekerja dengan rapi) menunjukkan bahwa dari 77 responden, sebanyak 4 responden (5.2%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 54 responden (70.1%) menyatakan setuju, dan sebanyak 19 responden (24.7%) menyatakan sangat setuju. Nilai mean untuk item Y2.1 tersebut sebesar 4.19 dan dapat dikategorikan baik, yang berarti responden rata-rata setuju bahwa responden mampu bekerja dengan rapi.

Pada item Y2.2 (Saya menyelesaikan tugas sesuai dengan jumlah target yang ditentukan perusahaan) menunjukkan bahwa dari 77 responden, sebanyak 20 responden (26%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 41 responden (53.2%) menyatakan setuju, dan sebanyak 16 responden (20.8%) menyatakan sangat setuju. Nilai mean untuk item Y2.2 tersebut sebesar 3.95 dan dapat dikategorikan baik, yang berarti responden rata-rata setuju bahwa responden menyelesaikan tugas sesuai dengan jumlah target yang ditentukan perusahaan.

Pada item Y3.1 (Saya menyelesaikan tugas melebihi jumlah target yang ditentukan perusahaan) menunjukkan bahwa dari 77 responden, sebanyak 4 responden (5.2%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 52 responden (67.5%) menyatakan setuju, dan sebanyak 21 responden (27.3%) responden menyatakan sangat setuju. Nilai mean untuk item Y3.1 tersebut sebesar 4.22 dan dapat dikategorikan sangat baik, yang berarti responden rata-rata setuju bahwa responden menyelesaikan tugas melebihi jumlah target yang ditentukan perusahaan.

Pada item Y3.2 (Saya menyelesaikan tugas sesuai dengan target waktu yang ditentukan perusahaan) menunjukkan bahwa dari 77 responden, sebanyak 1

responden (1.3%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 11 responden (14.3%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 48 responden (62.3%) menyatakan setuju, dan sebanyak 17 responden (22.1%) menyatakan sangat setuju. Nilai mean untuk Y3.2 tersebut sebesar 4.05 dan dapat dikategorikan baik, yang berarti responden rata-rata setuju bahwa responden menyelesaikan tugas sesuai dengan target waktu yang ditentukan perusahaan.

Pada item Y3.3 (Saya menyelesaikan tugas lebih cepat dari target waktu yang ditentukan perusahaan) menunjukkan bahwa dari 77 responden, sebanyak 4 responden (5.2%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 50 responden (64.9%) menyatakan setuju, dan sebanyak 23 responden (29.9%) menyatakan sangat setuju. Nilai mean untuk item Y3.3 tersebut sebesar 4.25 dan dapat dikategorikan sangat baik, yang berarti responden rata-rata setuju bahwa responden menyelesaikan tugas lebih cepat dari target waktu yang ditentukan perusahaan.

Rata-rata distribusi jawaban tertinggi terletak pada indikator Y3 (ketepatan waktu) dengan nilai mean 4.15. Sedangkan rata-rata distribusi jawaban terendah terletak pada indikator Y1 (kualitas kerja) dengan nilai mean 3.93. Hasil skor rata-rata jawaban responden atau nilai grand mean variabel Kinerja Karyawan sebesar 4.07 dan berada pada interval baik. Hal ini menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan pada CV. Jade Indopratama Malang sudah baik.

2. Analisis Inferensial

a. Analisis Jalur

Analisis jalur dalam penelitian ini dibagi menjadi 2, yang pertama menguji pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja, dan yang

kedua menguji pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

1. Analisis Jalur Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan kuisioner yang telah diisi oleh responden tentang Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Motivasi Kerja, maka dapat dibuat analisis jalur tentang pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Motivasi Kerja. hasil analisis jalur tersebut dapat dilihat pada Tabel 4.9.

Tabel 4.9 Hasil Analisis Jalur Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Motivasi Kerja

Variabel	Standardized Coefficients	T	Sig.	Keterangan
	Beta			
Gaya Kepemimpinan Transformasional	0,588	6,300	0,000	Signifikan
R Square : 0.346 α : 0.05 n : 77				

Sumber: Data Primer Diolah, 2017

Berdasarkan hasil analisis jalur pada Tabel 4.9, dapat dilihat bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional (X) berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja (Z), terbukti dari nilai t hitung 6,300 lebih besar dari nilai t tabel 1,669 ($6,300 > 1,669$) dan signifikansi t 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Besar pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Motivasi Kerja terlihat dari nilai koefisiensi jalur yaitu sebesar 0.588.

2. Analisis Jalur Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan kuisioner yang telah diisi oleh responden tentang Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan, maka dapat dibuat analisis jalur tentang pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil analisis jalur pada Tabel 4.10, dapat dilihat bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional (X) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) terbukti dari nilai t hitung 3,097 lebih besar dari nilai t tabel dan nilai signifikansi t 0,003 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. besar pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) yaitu sebesar 0,330. motivasi Kerja (Z) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dilihat dari nilai t hitung 3,952 yang lebih besar dari nilai t tabel 1,669 ($3,952 > 1,669$) dan signifikansi t 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Besar pengaruh Motivasi Kerja (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y) yaitu sebesar 0,421.

Tabel 4.10 Hasil Analisis Jalur Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Variabel	Standardized Coefficients	T	sig	Keterangan
	Beta			
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X)	0.330	3.097	0.003	Signifikan
Motivasi Kerja (Z)	0.421	3.952	0.000	Signifikan
R Square = 0,450				
α = 0,05				
n = 77				

Sumber: Data Primer Diolah, 2017

3. Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Analisis jalur dapat menjelaskan pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung antar variabel. Pengaruh langsung dan tidak langsung dalam penelitian ini dijabarkan sebagai berikut:

a. Pengaruh Langsung

Berdasarkan hasil analisis jalur X terhadap Z maka akan didapat koefisiensi persamaan sebagai berikut:

$$Z = 0,588 X$$

Diketahui terdapat pengaruh langsung secara signifikan variabel Gaya Kepemimpinan Transformatif (X) terhadap Motivasi Kerja (Z) sebesar 0,588 dengan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$.

Berdasarkan tabel hasil analisis jalur X dan Z terhadap Y maka akan didapat koefisien persamaan sebagai berikut:

$$Y = 0,330 X + 0.421 Z$$

Diketahui terdapat pengaruh langsung secara signifikan Gaya Kepemimpinan Transformatif (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,330 dengan nilai signifikansi 0.003 yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Terdapat pengaruh langsung secara signifikan Motivasi Kerja (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,421 dengan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$.

b. Pengaruh Tidak Langsung

Pada penelitian ini terdapat pengaruh tidak langsung Gaya Kepemimpinan Transformatif (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Motivasi Kerja (Z). Adapun rumus yang digunakan untuk menghitung pengaruh tidak langsung (Solimun, 2004) yaitu:

$$\begin{aligned}
 IE &= (PY_1X_1) \times (PY_1Z_1) \\
 &= 0,588 \times 0,421 \\
 &= 0,247
 \end{aligned}$$

Pengaruh tidak langsung diperoleh dari hasil kali pengaruh langsung Gaya Kepemimpinan Transformasional (X) terhadap Motivasi Kerja (Z) dan pengaruh langsung Motivasi Kerja (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y), sehingga pengaruh tidak langsung sebesar $0,588 \times 0,421 = 0,247$. Hasil pengaruh tidak langsung tersebut lebih kecil daripada hasil pengaruh langsung Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,330, sehingga secara tidak langsung Gaya Kepemimpinan Transformasional melalui Motivasi Kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

b. Uji Hipotesis

Uji ini dilakukan untuk memperkuat hasil analisis jalur yang telah dilakukan. Suatu variabel dikatakan berpengaruh signifikan apabila nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel atau probabilitas Sig. lebih kecil atau sama dengan nilai α (Sig. $\leq 0,05$). Hasil uji hipotesis dapat dilihat pada Tabel 4.11:

Tabel 4.11 Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	t hitung	Nilai Sig.	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Motivasi Kerja	6,300	0,000	Signifikan
Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan	3,097	0,003	Signifikan
Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan	3,952	0,000	Signifikan

Sumber: Data Primer Diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.11 maka dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

a. Gaya Kepemimpinan Transformatif terhadap Motivasi Kerja

Nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel ($6,300 > 1,668$) dan nilai signifikansi $t = 0,000$ lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ sehingga H_0 tidak didukung dan H_a didukung.

Kesimpulan yang dapat diambil bahwa terdapat pengaruh signifikan Gaya Kepemimpinan Transformatif (X) terhadap Motivasi Kerja (Z).

b. Gaya Kepemimpinan Transformatif terhadap Kinerja Karyawan

Nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel ($3,097 > 1,669$) dan nilai signifikansi $t = 0,003$ lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, sehingga H_0 tidak didukung dan H_a didukung.

Kesimpulan yang dapat diambil bahwa terdapat pengaruh signifikan Gaya Kepemimpinan Transformatif (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

c. Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel ($3,952 > 1,669$) dan nilai signifikan $t = 0,000$ lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, sehingga H_0 tidak didukung dan H_a didukung.

Kesimpulan yang dapat diambil bahwa terdapat pengaruh signifikan Motivasi Kerja (Z) terhadap Kinerja Karyawan.

Ringkasan hasil penelitian dapat dilihat dalam Tabel 4.12 pada halaman 70.

D. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Gambaran Gaya Kepemimpinan Transformatif, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan

Berdasarkan kuisioner yang telah disebarkan kepada karyawan CV. Jade Indopratama Malang, Gaya Kepemimpinan Transformatif memiliki grand mean sebesar 4,04 yang artinya CV Jade Indopratama Malang cenderung menggunakan

Gaya Kepemimpinan Transformasional berupa pengaruh ideal, stimulasi intelektual, motivasi inspirasional, dan konsiderasi individu. Karyawan CV. Jade Indopratama Malang memiliki motivasi kerja yang tinggi dilihat dari grand mean variabel Motivasi kerja sebesar 3,88. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan CV. Jade Indopratama Malang merasa termotivasi dalam bekerja karena aspek-aspek kebutuhan fisik, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri yang mereka butuhkan telah terpenuhi. Motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan semangat kerja dan kinerja karyawan sehingga tujuan perusahaan lebih cepat tercapai.

Dalam variabel Kinerja Karyawan, grand mean menunjukkan angka 4,07 yang berada pada kategori baik, artinya kinerja karyawan CV. Jade Indopratama Malang sudah baik. Hal ini menunjukkan kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu karyawan CV. Jade Indopratama Malang sudah baik dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaannya. Kinerja karyawan yang baik akan mempercepat tercapainya tujuan perusahaan.

2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil analisis statistik inferensial dengan menggunakan analisis jalur, dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Motivasi Kerja dengan koefisien sebesar 0,588 dengan signifikansi t sebesar 0,000. Nilai yang dihasilkan memiliki arti bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional memiliki hubungan positif signifikan dengan Motivasi Kerja. Semakin efektif gaya kepemimpinan transformasional diterapkan dalam perusahaan maka motivasi kerja karyawan akan semakin meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan Tucunan (2014) yang

menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan dan positif antara kepemimpinan transformasional dengan motivasi karyawan. Hasil analisis ini memberikan informasi bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan dan positif secara langsung terhadap motivasi karyawan. Artinya adalah semakin kuat pemahaman dan pelaksanaan kepemimpinan transformasional maka semakin kuat motivasi karyawan.

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis statistik inferensial dengan menggunakan analisis jalur, dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan dengan koefisien sebesar 0,330 dengan signifikansi t sebesar 0,003. Nilai yang dihasilkan memiliki arti bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional memiliki hubungan positif signifikan dengan Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Pradana (2013) bahwa gaya kepemimpinan transformasional secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rolasmana (2013) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Efektivitas Pengambilan Keputusan, dan Pemberian Kompensasi Insentif terhadap Kinerja Karyawan Bagian Keuangan pada Swalayan di Tanjungpinang” dan mendapatkan kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

(Robbins, 2010:263) menyatakan bahwa:

Gaya kepemimpinan transformasional mempunyai dimensi kharismatik, stimulus intelektual, konsiderasi individual, serta motivasi inspirasional. Jika

pemimpin berhasil memengaruhi bawahan dengan visinya, menanamkan karismanya memotivasi dan menjadi inspirator, menstimulasi intelektual, kreatifitas dan menghargai karyawannya maka dapat dipastikan karyawan akan bekerja dengan baik, sungguh-sungguh dan loyal pada perusahaan sehingga kinerjanya meningkat.

Kesimpulan yang dapat diambil dari hasil penelitian ini adalah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Jade Indopratama Malang.

4. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian menerangkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan koefisien sebesar 0,421 dengan signifikansi t sebesar 0,000. Dalam penelitian ini, untuk hubungan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, hipotesis nol tidak didukung dan hipotesis alternatif didukung. Nilai yang dihasilkan memiliki arti bahwa motivasi kerja memiliki hubungan positif yang signifikan dengan kinerja karyawan. semakin tinggi motivasi kerja seorang karyawan, maka akan semakin baik kinerjanya.

Daft (2006:364) mengatakan bahwa motivasi dapat menimbulkan perilaku-perilaku yang mencerminkan kinerja tinggi dalam organisasi. Jadi apa yang dikemukakan oleh daft tersebut terbukti dengan realitas hubungan pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. motivasi merupakan hasrat dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Motivasi seseorang berawal dari kebutuhan, keinginan, dan dorongan untuk bertindak demi tercapainya kebutuhan dan tujuan. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Sundi K. (2013) dan Handoyo (2015) bahwa terdapat hubungan positif motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi akan berusaha untuk semaksimal mungkin menyelesaikan

pekerjaan yang diberikan padanya. Kesimpulan yang diperoleh adalah motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4.12 Ringkasan Hasil Penelitian

Hipotesis	Hasil	Kesimpulan
Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja	Diperoleh β sebesar 0,588, nilai t hitung sebesar 6,300, nilai signifikansi sebesar 0,000	Nilai statistik menunjukkan t hitung lebih besar daripada t tabel ($6,300 > 1,669$) dan nilai signifikansi $< \alpha = 0,05$. Pengujian ini menunjukkan bahwa H_0 tidak didukung dan H_a didukung. Artinya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja.
Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan	Diperoleh β sebesar 0,330, nilai t hitung sebesar 3,097, nilai signifikansi sebesar 0,003	Nilai statistik menunjukkan t hitung lebih besar daripada t tabel ($3,097 > 1,669$) dan nilai signifikansi $< \alpha = 0,05$. Pengujian ini menunjukkan bahwa H_0 tidak didukung dan H_a didukung. Artinya bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan	Diperoleh β sebesar 0,421, nilai t hitung sebesar 3,952, nilai signifikansi sebesar 0,000	Nilai statistik menunjukkan t hitung lebih besar daripada t tabel ($3,952 > 1,669$) dan nilai signifikansi $< \alpha = 0,05$. Pengujian ini menunjukkan bahwa H_0 tidak didukung dan H_a didukung. Artinya Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Sumber : Data Primer Diolah 2017