

**PENGARUH MOTIVASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN
TRANSFORMATIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN STUDI
PT. X KONTRAKTOR SANGATTA, KALIMANTAN TIMUR**

SKRIPSI



Disusun Oleh :

Desi Silambi

11140010

**FAKULTAS BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA
YOGYAKARTA
2018**

**PENGARUH MOTIVASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN
TRANSFORMATIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN STUDI
PT. X KONTRAKTOR SANGATTA, KALIMANTAN TIMUR**

SKRIPSI



Disusun Oleh :

Desi Silambi

11140010

**FAKULTAS BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA
YOGYAKARTA
2018**

**PENGARUH MOTIVASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN
TRANSFORMATIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN STUDI
PT. X KONTRAKTOR SANGATTA, KALIMANTAN TIMUR**

Diajukan kepada Fakultas Bisnis Jurusan Manajemen

Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta

Untuk Memenuhi Sebagian Syarat-syarat

Guna Memperoleh Gelar

Sarjana Ekonomi (S1)

Disusun Oleh :

Desi Silambi 11140010

**FAKULTAS BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA
YOGYAKARTA**

2018

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi dengan judul :

**PENGARUH MOTIVASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMATIONAL
TERHADAP KINERJA KARYAWAN STUDI PT. X KONTRAKTOR SANGATTA,
KALIMANTAN TIMUR**

telah diajukan dan dipertahankan oleh :

**DESI SILAMBI
11140010**

dalam Ujian Skripsi Program Studi Manajemen
Fakultas Bisnis
Universitas Kristen Duta Wacana
dan dinyatakan DITERIMA untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana
Manajemen pada tanggal 16 Januari 2019

Nama Dosen	Tanda Tangan
1. Dra. Ambar Kusuma Astuti, M.Si (Ketua Tim/Penguji 1)	
2. Drs. Sisnuhadi, MBA, Ph.D (Wakil Dekan/Penguji 2)	
3. Dr. Heru Kristanto, S.E, M.T (Dosen Pembimbing/Penguji 3)	

Yogyakarta, 23 JAN 2019

Disahkan Oleh :

Dekan,



Dr. Singgih Santoso, MM

Wakil Dekan 1 Manajemen,

Drs. Sisnuhadi, MBA, Ph.D

HALAMAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya menyatakan bahwa sesungguhnya skripsi dengan judul :

**“PENGARUH MOTIVASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMATIONAL
TERHADAP KINERJA KARYAWAN STUDI PT. X KONTRAKTOR SANGATTA,
KALIMANTAN TIMUR”**

Yang saya kerjakan untuk melengkapi sebagian syarat untuk menjadi sarjana pada Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta, adalah bukan hasil tiruan atau duplikasi dari karya pihak lain di Perguruan Tinggi atau Instansi manapun, kecuali bagian yang sumber informasinya sudah dicantumkan sebagaimana mestinya.

Jika dikemudian hari didapati bahwa hasil skripsi ini adalah plagiasi atau tiruan dari karya pihak lain, maka saya bersedia dikenai sanksi yakni pencabutan gelar saya.

Yogyakarta, 2 November 2018



Desi Silambi

NIM : 11140010

HALAMAN MOTTO

“Segala perkara dapat kutanggung di dalam Dia yang memberi kekuatan kepadaku”
(Filipi 4 : 13)

“Serahkanlah segala kekhawatiranmu kepada-Nya, sebab Ia yang memelihara kamu”
(1 Petrus 5:7)

“Karena masa depan sungguh ada, dan harapanmu tidak akan hilang”
(Amsal 28:13)

“Ora et labora = berdoa dan bekerja”
(Kristen)

“Orangtua panutanku, Tuhan Yesus pengharapanku”
(Penulis)

“Ilmu akan berguna jika tidak hanya digunakan untuk mencari uang”
(Penulis)

“Ketergesahan dalam setiap usaha membawa kegagalan”
(Herodotus)

HALAMAN PERSEMBAHAN

“Bersukacitalah dalam pengharapan, bersabarlah dalam kesesakan, dan bertekunlah dalam doa”

(Roma 12:12)

Tugas Akhir ini Saya Persembahkan untuk :

1. Tuhan Yesus Kristus.
2. Orang tua, kakak, dan adik tercinta.
3. Para dosen yang telah membimbing saya.
4. UKDW yang saya banggakan.
5. teman-teman yang selalu memberikan dukungan.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan rahmat-Nya penulis dapat menyelesaikan tugas akhir skripsi ini dengan baik dan tepat waktu. Penelitian ini berjudul : “PENGARUH MOTIVASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMATIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. X KONTRAKTOR SANGATTA, KALIMANTAN TIMUR.

Penulis menyadari bahwa laporan skripsi ini tidak mungkin terselesaikan tanpa dukungan, bimbingan, bantuan, serta doa dari berbagai pihak selama proses penyusunan laporan. Pada kesempatan ini penulis dengan segala kerendahan hati mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Tuhan Yesus Kristus yang telah memberikan hikmat, akal budi, semangat dan kesehatan sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi dengan tepat waktu.
2. Bapak Drs. Sisnuhadi, MBA., Ph.D selaku Wakil Dekan Bid. Akademik Manajemen.
3. Bapak Dr. Heru Kristanto, S.E, M.T. atas kesabarannya membimbing dan memberi saran kepada saya dalam menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
4. Kedua orangtua yang selalu memberikan nasihat, doa, dorongan dan semangat serta mendengar keluh kesah penulis.
5. Kakak dan adik-adik saya : Jator, Juari, dan Deli yang selalu memberi dukungan dan doa.
6. PT. X Kontraktor Sangatta, Kutai Timur Kalimantan Timur yang telah mengizinkan saya untuk melakukan penelitian.
7. Seluruh staf pengajar Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana yang telah memberikan bekal ilmu kepada penulis.
8. Teman seperjuangan skripsi: Luzia, Elita, Fanny, Iriani , Stephani dan semua teman-teman yang bersama-sama mengerjakan skripsi.
9. Sahabat-sahabatku: Iis, Leni, Nia, kak Ester, dan semua teman kos yang selalu memberikan semangat dan doa.
10. Teman-teman Manajemen angkatan 2014
11. Semua teman dan kenalan yang tidak bisa disebutkan satu per satu.

Skripsi ini tidak luput dari kesalahan dan masih terdapat banyak kekurangan, oleh karena itu penulis mengharapkan adanya saran, kritik, dan masukan yang bersifat membangun ke arah yang lebih baik dari semua pihak terkait. Semoga skripsi ini bermanfaat dan berguna sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 2 November 2018

Desi Silambi

DAFTAR ISI

Halaman Judul.....	i
Halaman Pengajuan.....	ii
Halaman Pengesahan.....	iii
Halaman Keaslian Skripsi.....	iv
Halaman Motto.....	v
Halaman Persembahan.....	vi
Kata Pengantar.....	vii
Daftar Isi.....	viii
Daftar Tabel.....	xi
Daftar Gambar.....	xiii
Daftar Lampiran.....	xiv
Abstrak.....	xv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	4
1.3. Tujuan Penelitian.....	4
1.4. Manfaat Penelitian.....	4
1.5. Batasan Masalah.....	5
BAB II LANDASAN TEORI	
2.1. Pengertian Kinerja.....	6
2.1.1. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.....	6
2.1.2. Kriteria menilai kinerja karyawan.....	7
2.1.3. Manfaat penilaian kinerja.....	7
2.2. Pengertian Motivasi.....	8
2.2.1. Teori Motivasi.....	9

2.3. Pengertian Gaya Kepemimpinan Transformational.....	13
2.4. Penelitian Terdahulu.....	14
2.5. Kerangka Berpikir.....	15
2.5.1. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja.....	15
2.5.2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformational terhadap Kinerja.....	15
2.5.3. Pengaruh Motivasi dan Gaya kepemimpinan Transformational terhadap Kinerja..	16
2.5.4. Model Penelitian.....	16
2.6. Gambaran Umum Perusahaan.....	17
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1. Rancangan Penelitian.....	18
3.1.1. Lokasi dan waktu penelitian.....	18
3.1.2. Populasi dan sampel.....	18
3.1.3. Teknik pengumpulan data.....	19
3.2. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	19
3.2.1. Variabel Independen (Bebas).....	19
3.2.2. Variabel Dependen (Terikat).....	21
3.2. Instrumen Penelitian.....	23
3.3. Metode Analisis Data.....	24
3.3.1. Ujian Hipotesis.....	24
3.3.2.1. Uji validitas.....	24
3.3.2.2. Uji reliabilitas.....	25
3.3.2.3. Uji F (Uji Simultan).....	25
3.3.2.4. Uji T (Uji Parsial).....	25
3.3.2.5. Uji R ² (Koefisien Determinasi).....	25

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian.....	26
4.1.1. Analisis Deskriptif.....	26
4.1.1.1. Usia.....	26
4.1.1.2. Jenis Kelamin.....	27
4.1.1.3. Pendidikan Terakhir.....	25
4.1.1.4. Masa Kerja.....	28
4.1.1.5. Status.....	29
4.1.2. Uji Validitas.....	29
4.1.3. Uji Reliabilitas.....	31
4.1.4. Analisis Regresi.....	31
4.1.5. Koefisien Determinasi R^2	35
4.2. Pembahasan hasil.....	35
BAB V PENUTUP	
5.1. Kesimpulan.....	38
5.2. Keterbatasan.....	39
5.3. Saran.....	39
DAFTAR PUSTAKA.....	40
LAMPIRAN.....	43

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu.....	16
Tabel 3.1. Indikator Instrumen Penelitian.....	21
Tabel 4.1. Usia.....	25
Tabel 4.2. Jenis Kelamin.....	25
Tabel 4.3. Pendidikan Terakhir.....	26
Tabel 4.4. Masa Kerja.....	26
Tabel 4.5. Status.....	27
Tabel 4.6. Hasil Uji Validitas Motivasi, GKT, dan Kinerja menggunakan analisis faktor....	28
Tabel 4.4. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen.....	29
Tabel 4.5. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja.....	30
Tabel 4.6. Pengaruh gaya kepemimpinan transformational terhadap Kinerja.....	30
Tabel 4.6. Hasil Uji F Pengaruh gaya kepemimpinan transformational terhadap Kinerja.....	31
Tabel 4.7. Pengaruh Motivasi dan GKT terhadap Kinerja.....	32
Tabel 4.9. Koefisiensi Determinasi Kinerja.....	32
Tabel L 2.1. Profil Responden.....	44
Tabel L 3.1. Validitas Motivasi, GKT, Kinerja.....	47
Tabel L 3.3. Reliabilitas Motivasi.....	48
Tabel L 3.4. Reliabilitas Gaya Kepemimpinan Transformational.....	48

Tabel L 3.5. Reliabilitas Kinerja.....	49
Tabel L 4.1. Karakteristik Responden.....	50
Tabel L 5.1. Regresi Variabel Motivasi.....	52
Tabel L 5.2. Regresi Variabel Gaya Kepemimpinan Transformational	52
Tabel L 5.3. Regresi Berganda.....	52
Tabel L 5.4. Uji F.....	52
Tabel L 5.5. Uji R ²	53

©UKDW

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. : Paradigma Penelitian.....	21
---	----

©UKDW

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Kuisisioner.....	50
Lampiran 2: Data Profil responden.....	53
Lampiran 3: Uji validitas dan reliabilitas.....	56
Lampiran 4: Karakteristik responden.....	58
Lampiran 5: Uji Regresi.....	59
Lampiran 6: Surat Ijin Penelitian.....	61

©UKDW

**PENGARUH MOTIVASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMATIONAL
TERHADAP KINERJA KARYAWAN STUDI PT. X KONTRAKTOR SANGATTA,
KALIMANTAN TIMUR**

ABSTRAK

Oleh: Desi Silambi

NIM : 11140010

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan gaya kepemimpinan transformational terhadap kinerja karyawan PT. X Kontraktor Sangatta, Kalimantan Timur. Penelitian ini dilakukan melalui metode survei dengan purposive sample, dan dengan sampel penelitian sebanyak 114 responden karyawan PT. X Kontraktor Sangatta, Kalimantan Timur.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan (berupa efektivitas dan efisiensi kerja) PT. X Kontraktor Sangatta, Kalimantan Timur dipengaruhi oleh variabel motivasi (berupa gaji/upah, kondisi kerja, jaminan sosial), namun tidak dipengaruhi oleh variabel gaya kepemimpinan transformational (berupa, dorongan, nilai moral, hubungan interpersonal).

Kata Kunci : motivasi, gaya kepemimpinan transformational, kinerja.

**THE INFLUENCE OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP STYLE ON
PERFORMANCE ON STUDENT EMPLOYEES PT. X CONTRACTOR OF
SANGATTA, KALIMANTAN TIMUR**

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of transformational motivation and leadership style on the performance of employees of PT. X Sangatta Contractor, East Kalimantan. This research was conducted through a survey method with purposive sample, and with a sample of research as many as 114 respondents of PT. X Sangatta Contractor, East Kalimantan.

The results of this study indicate that the performance of employees of (in the form of work effectiveness and efficiency) PT. X Sangatta Contractor, East Kalimantan is influenced by motivation variables (in the form of salary / wages, working conditions, social security), while not influenced by transformational leadership style variables (in the form, encouragement, moral values, interpersonal relationships)

Keywords: motivation, transformational leadership style, performance.

**PENGARUH MOTIVASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMATIONAL
TERHADAP KINERJA KARYAWAN STUDI PT. X KONTRAKTOR SANGATTA,
KALIMANTAN TIMUR**

ABSTRAK

Oleh: Desi Silambi

NIM : 11140010

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan gaya kepemimpinan transformational terhadap kinerja karyawan PT. X Kontraktor Sangatta, Kalimantan Timur. Penelitian ini dilakukan melalui metode survei dengan purposive sample, dan dengan sampel penelitian sebanyak 114 responden karyawan PT. X Kontraktor Sangatta, Kalimantan Timur.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan (berupa efektivitas dan efisiensi kerja) PT. X Kontraktor Sangatta, Kalimantan Timur dipengaruhi oleh variabel motivasi (berupa gaji/upah, kondisi kerja, jaminan sosial), namun tidak dipengaruhi oleh variabel gaya kepemimpinan transformational (berupa, dorongan, nilai moral, hubungan interpersonal).

Kata Kunci : motivasi, gaya kepemimpinan transformational, kinerja.

**THE INFLUENCE OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP STYLE ON
PERFORMANCE ON STUDENT EMPLOYEES PT. X CONTRACTOR OF
SANGATTA, KALIMANTAN TIMUR**

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of transformational motivation and leadership style on the performance of employees of PT. X Sangatta Contractor, East Kalimantan. This research was conducted through a survey method with purposive sample, and with a sample of research as many as 114 respondents of PT. X Sangatta Contractor, East Kalimantan.

The results of this study indicate that the performance of employees of (in the form of work effectiveness and efficiency) PT. X Sangatta Contractor, East Kalimantan is influenced by motivation variables (in the form of salary / wages, working conditions, social security), while not influenced by transformational leadership style variables (in the form, encouragement, moral values, interpersonal relationships)

Keywords: motivation, transformational leadership style, performance.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dalam era globalisasi saat ini, persaingan antar perusahaan menjadi semakin ketat. Hal ini ditandai dengan munculnya perusahaan-perusahaan baru yang mulai didirikan, sehingga menambah persaingan. Untuk itu, perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia yang berkualitas harus dikelola dengan baik agar mampu memberikan *output* optimal.

Pengelolaan sumber daya manusia sangat penting untuk mencapai tujuan dan pengembangan perusahaan karena memiliki potensi yang besar untuk menjalankan seluruh aktivitas yang ada dalam perusahaan. Oleh karena itu, potensi sumber daya manusia harus dikembangkan untuk mencapai kinerja dan kualitas kerja yang optimal melalui efektivitas dan efisiensi.

Kinerja berasal dari padanan bahasa asing *performance* (Wibowo, 2007), yang memberikan pengertian sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Kinerja mempunyai makna yang lebih luas, tidak hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut (Wibowo, 2007). Sedangkan menurut Hasibuan (2010), kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya didasarkan atas kemampuan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Solechah, Hamid, dan Utami (2013) menyatakan bahwa terdapat 3 (tiga) kelompok variabel yang mempengaruhi kinerja dan perilaku seseorang, yaitu variabel individu (meliputi: kemampuan dan keterampilan, latar belakang individu: tingkat sosial, pengalaman, umur, etnis, jenis kelamin), variabel organisasi (meliputi: sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur, desain pekerjaan) dan variabel psikologis (meliputi:

persepsi, sikap, belajar, kepribadian, motivasi). Sedangkan menurut Riyadi (2011) terdapat dua faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal merupakan faktor yang berhubungan dengan sifat-sifat seseorang, meliputi sikap, sifat-sifat kepribadian, sifat fisik, keinginan atau motivasi, umur, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman kerja, latar belakang budaya dan variabel-variabel personal lainnya. Faktor eksternal merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang berasal dari lingkungan, kepemimpinan, tindakan-tindakan rekan kerja, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial.

Salah satu faktor internal yang memiliki pengaruh dalam kinerja karyawan adalah motivasi. Motivasi memiliki peran yang penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Seorang karyawan akan mencapai tujuan perusahaan dengan baik jika ia mendapat penghargaan. Penghargaan dari perusahaan merupakan salah satu yang dapat memotivasi karyawan. Motivasi adalah sebagai proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan (Baskoro, Yudi, & Irwansyah, 2015). Manfaat motivasi yang utama adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh melalui karyawan yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Pekerjaan dapat diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang sudah ditentukan, serta pegawai senang melakukan pekerjaannya (Agus, 2017). Motivasi kerja bersumber dari adanya keinginan dari dalam diri untuk berkembang dan lebih maju, penghasilan atau gaji yang diterima, dan prestasi yang akan diraih (Tania, 2017).

Salah satu faktor eksternal yang memiliki pengaruh dalam kinerja karyawan adalah kepemimpinan. Kepemimpinan adalah suatu proses dimana seseorang dapat menjadi pemimpin (*leader*) melalui aktivitas yang terus menerus sehingga dapat mempengaruhi bawahan yang dipimpinnya (*followers*) dalam rangka mencapai tujuan organisasi atau

perusahaan (Riyadi, 2011). Oleh karena itu, perusahaan harus memiliki pemimpin yang dapat mengarahkan karyawannya mencapai peningkatan kinerja dan kualitas kerja.

Setiap pemimpin pada dasarnya memiliki cara/sikap yang berbeda-beda dalam memimpin bawahannya dalam suatu perusahaan. Cara/sikap para pemimpin itu disebut dengan gaya kepemimpinan. Menurut Solechah et al.(2013), gaya kepemimpinan adalah perilaku dan tata cara yang digunakan seorang pemimpin dan mempengaruhi perilaku orang lain dalam hal ini bawahannya. Gaya kepemimpinan akan memberi pengaruh yang cukup besar bagi keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Salah satu gaya pemimpin yang menginspirasi para pengikut untuk melampaui kepentingan pribadi mereka dan yang mampu membawa dampak mendalam dan luar biasa pada pengikut adalah kepemimpinan transformational (Agus, 2017). Pemimpin transformasional berusaha menaikkan kesadaran bawahan dengan mendorong idealisme dan nilai moral ke tingkat yang lebih tinggi, seperti yang terkait dengan kebebasan, keadilan, kedamaian, kesinambungan dan kemanusiaan (Baskoro, Yudi, & Irwansyah, 2015).

Kepemimpinan transformasional meliputi pengembangan hubungan yang lebih dekat antara pemimpin dengan pengikutnya. Kepemimpinan transformasional pada prinsipnya memotivasi bawahan untuk berbuat lebih baik dari apa yang biasa dilakukan, dengan kata lain dapat meningkatkan kepercayaan atau keyakinan diri bawahan yang akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja (Solechah et al., 2013). Berdasarkan uraian di atas penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah motivasi dan gaya kepemimpinan transformational mempengaruhi kinerja karyawan secara khusus di PT. X Kontraktor Sangatta, Kalimantan Timur.

1.2. Rumusan Masalah

Masalah yang terdapat pada penelitian ini penulis merumuskan dengan bentuk pertanyaan sebagai berikut :

1. Apakah motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. X Kontraktor Sangatta, Kalimantan Timur?
2. Apakah gaya kepemimpinan transformational berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. X Kontraktor Sangatta, Kalimantan Timur?
3. Apakah motivasi dan gaya kepemimpinan transformational mempengaruhi secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. X Kontraktor Sangatta, Kalimantan Timur?

1.3. Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan beberapa tujuan, sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja PT. X Kontraktor Sangatta, Kalimantan Timur.
2. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformational terhadap kinerja karyawan PT. X Kontraktor Sangatta, Kalimantan Timur.
3. Untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama motivasi dan gaya kepemimpinan transformational terhadap kinerja PT. X Kontraktor Sangatta, Kalimantan Timur.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Penelitian ini sebagai penerapan teori-teori manajemen sumber daya manusia yang didapat selama di bangku perkuliahan dan untuk melengkapi syarat memperoleh gelar S1 di Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana.

2. Bagi Perusahaan

Diharapkan hasil penelitian ini memberikan informasi yang penting bagi perusahaan dalam pengelolaan sumber daya manusia sehingga bisa meningkatkan kinerja perusahaan dan menghasilkan *output* optimal.

3. Bagi Universitas

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan ilmiah dan memberikan pengetahuan tambahan bagi semua pihak yang membutuhkan.

1.5. Batasan Penelitian

Batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini dilakukan pada perusahaan PT. X Kontraktor yang terletak di Sangatta, Kutai Timur, Kalimantan Timur.
2. Responden adalah karyawan yang sudah lebih dari setahun bekerja di PT. X Kontraktor Sangatta, Kalimantan Timur.
3. Penelitian ini terfokus pada 3 variabel, yakni variabel motivasi (berupa gaji/upah, kondisi kerja, safety), variabel gaya kepemimpinan transformational (berupa dorongan, tanggung jawab) dan variabel kinerja (berupa kualitas dan kuantitas), sehingga peneliti membatasi penelitian ini sebagai berikut : Konsep motivasi dan kinerja pada penelitian ini bertolak belakang pada responden yang tidak sesuai.

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, berkaitan dengan motivasi dan gaya kepemimpinan transformational terhadap kinerja karyawan PT. X Kontraktor Sangatta, Kutai Timur, maka disimpulkan sebagai berikut:

1. Dari data profil responden, pengolahan data dilakukan dengan 114 responden. Berdasarkan usia yang lebih banyak adalah 20-29 tahun dengan persentase 42,1%, jenis kelamin yang paling dominan adalah responden pria sebanyak 87 orang dengan presentase 76,3%. Pada tingkat pendidikan terakhir diketahui mayoritas pendidikan SLTA yaitu 96 dengan persentase 84,2%, sedangkan mayoritas masa kerja yang paling banyak adalah 1-10 th yaitu 74 dengan persentase 64,9%. Kemudian status yang paling banyak adalah jumlah karyawan yang sudah menikah yaitu 81 orang dengan persentase 71,1%.
2. Berdasarkan hasil analisis regresi, bahwa variabel motivasi memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. X Kontraktor Sangatta, Kalimantan Timur. Sedangkan variabel gaya kepemimpinan transformational tidak memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. X Kontraktor Sangatta, Kalimantan Timur. Demikian juga hasil analisis regresi berganda bahwa variabel motivasi memiliki pengaruh yang signifikan tetapi variabel gaya kepemimpinan transformational tetap tidak memiliki pengaruh yang signifikan walaupun diuji secara bersama-sama. Hal tersebut dapat diartikan bahwa kinerja karyawan PT. X Kontraktor Sangatta, Kalimantan Timur dapat meningkat karena adanya motivasi. Meskipun karyawan PT. X Kontraktor Sangatta, Kalimantan Timur diberi gaya kepemimpinan transformational oleh pemimpinnya tidak akan

meningkatkan kinerjanya karena mereka membutuhkan gaji untuk menghidupi keluarganya dan rata-rata sudah menikah.

5.2. Keterbatasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan gaya kepemimpinan transformational terhadap kinerja PT. X Kontraktor Sangatta, Kalimantan Timur namun selama penelitian ini berlangsung, penelitian ini mempunyai keterbatasan sebagai berikut :

- a. Dari data yang diperoleh, peneliti merasa masih kurang akurat karena peneliti hanya murni menggunakan metode survei kuisioner tanpa adanya metode lain seperti wawancara.
- b. Berdasarkan pada hasil penelitian ini data responden sebagian besar adalah tenaga kerja level bawah sehingga kurang tepat untuk variabel gaya kepemimpinan transformational.

5.3. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dibuat, maka saran yang dapat diberikan penulis dalam penelitian ini yaitu :

1. Untuk peneliti selanjutnya sebaiknya dapat menambahkan metode lain di samping kuesioner, seperti wawancara singkat kepada narasumber agar memperoleh informasi yang lebih akurat.
2. Untuk peneliti selanjutnya disarankan untuk mengganti atau menambahkan variabel independen lainnya yang dapat mempengaruhi variabel dependen kinerja, misalnya gaya kepemimpinan transaksional dan kompensasi, agar bisa lebih melengkapi penelitian ini pada masa yang akan datang karena masih ada variabel-variabel independen lain diluar penelitian ini yang kemungkinan juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. X Kontraktor Sangatta, Kalimantan Timur.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus, M. 2017. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformational, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kesyabandaran Dan Otoritas Pelabuhan Pantoloan". *E Jurnal Katalogis*, Vol. 5 No. 7, Juli, hlm:36-43.
- Agusta, L. & Sutanto, E. M. (2013). "Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Haragon Surabaya". *Jurnal AGORA*, Vol. 1, No. 3, hlm tidak tersedia.
- Amianti, A. & Supriyanto. (2012). "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Marketing Bank Syariah (Studi kasus pada Karyawan PT. BPRS Pemerintah Kota Bekasi)". *Jurnal FAI: Masalah*, Vol.1, No. 1, Maret, hlm:1-9.
- Baskoro, Y. K. & Irwansyah, Y. (2015). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan". *Jurnal Bisnis dan Pembangunan*, Vol 3, No. 1, Januari-Juni, hlm 19-28.
- Ghozali, I. (2005). *"Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS"*. Semarang : Badan Penerbit Undip.
- Ghozali, I. (2007). *"Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS"*. Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hair, J.F. (2006). *"Multivariate Data Analysis"*. Edisi 5. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Handoko, H. (1993). *"Management Personalia Dan Sumber Daya Manusia"*. Edisi Kedua. Yogyakarta : BPFE.
- Hakim, A. (2006). "Analisis Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Dan Telekomunikasi Provinsi Jawa Tengah". *Jurnal Riset Bisnis Indonesia* Vol. 2 No. 2. Hlm: 165-180
- Hasibuan, M. (2010). *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Kuncoro, M. (2007). *"Metode Kuantitatif"*. Yogyakarta: STIM YKPN.
- Murty, W. A. & Hudiwinarsih, G. (2012). "Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur Di Surabaya". *Jurnal The Indonesian Accounting Review* Vol. 2, No. 2, July, hlm:215-228.
- Nazir, M. (2005). *"Metode Penelitian"*. Cetakan Keempat. Jakarta : Galia Indonesia.
- Nurfitri, T. & Lestari, S. (2009). "Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Komparasi RSUD Banyumas, RS. Sinar Kasih, PT. PLN Dan

- PDAM Kabupaten Banyumas)”. *Jurnal PERFORMANCE Vol. 10 No.1* September, hlm:38-55.
- Pebrianti, C. H. (2016). “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformational Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisational Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kota Semarang)”. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Dian Nurwantoro : Semarang. (<http://eprints.dinus.ac.id>).
- Rakhmawati, D. & Susetyo, D. (2014). “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kepercayaan, Dan Kerjasama Tim Terhadap Komitmen Organisasi Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Perum Perhutani Kesatuan Bisnis Mandiri Industri Kaya Brumbung Satu Jawa Tengah)”. *Jurnal Media Ekonomi dan Manajemen, Vol. 29, No. 1*, Januari, hlm:83-96.
- Reza, R. A. (2010). “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Santoso Perkasa Banjarnegara”. Skripsi. Fakultas Ekonomi, Universitas Diponegoro. Semarang. (<http://eprints.undip.ac.id>).
- Robbins, S. P. (2006). *“Perilaku Organisasi”*. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta : PT. Indeks.
- Robbins, S.P. & Judge. (2007). *“Perilaku Organisasi”*. Jakarta : Salemba Empat.
- Riyadi, S. (2011). “Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Manufaktur Di Jawa Timur”. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan, Vol. 13, No. 1*, Maret, hlm:40-45.
- Siagian, S. P. (2004). *“Teori Motivasi Dan Aplikasinya”*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Singarimbun, M. & Effendi, S. (1995). *“Metode Penelitian Survey”*. Jakarta : PT. Pustaka LP3ES Indonesia.
- Solechah, Q. Hamid, D. & Utami, H. N. (2013). “Gaya Kepemimpinan Transformational, Karakteristik Individu, Dan Motivasi Karyawan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan”. *Jurnal Profit Vol. 7, No. 1*, hlm:157-67.
- Sugiyono. (2008). *“Metode Penelitian Bisnis”*. Cetakan Pertama. Bandung : CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2012). *“Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D”*. Bandung : Alfabeta.
- Sukmana, E., & Sudibia, G. A. (2015). “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Dan Burnout Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing RRI Mataram”. *E-Jurnal Manajemen Unud. Vol. 4, No. 8*, hlm:2333-2349.
- Tamara, M. (2016). “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Pusat PDAM Kota Samarinda”. *Jurnal AGORA, Vol. 4, No. 1*, hlm:44-50

- Tania, Y. (2017). “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformational Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Premier Management Consulting”. *Jurnal AGORA*, Vol. 5, No. 1, hlm tidak tersedia.
- Thamrin, M. (2012). “The Influence of Transformational Leadership And Organizational Commitment On Job Satisfaction And Employee Performance”. *Journal. International Journal of Innovation, Management and Technology*, Vol. 3, No. 5, October, hlm:566-572.
- Wibowo. (2007). “*Manajemen Kinerja*”. Edisi Keempat. PT. Rajagrafindo Persada.
- Widiastuti, E. (2015). “Pengaruh Pengembangan Karier Dan Kondisi Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kabupaten Sukoharjo”. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, Vol. 9 No. 2, Desember, hlm:164-170.
- Yukl, G. (2005). “*Kepemimpinan Dalam Organisasi*”. Jakarta : PT. Indeks.
- Yukl, G. (2006). “*Leadership In Organizations*”. Sixth Edition. New Jersey : Pearson Education, Inc.
- Yukl, G. (2010). “*Kepemimpinan Dalam Organisasi*”. Edisi Kelima. Jakarta.: PT. Indeks

LAMPIRAN 1

KUISIONER

**PENGARUH MOTIVASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMATIONAL
TERHADAP KINERJA KARYAWAN STUDI PT. X KONTRAKTOR SANGATTA,
KALIMANTAN TIMUR**

Yth. Bapak/Ibu/Saudara/Saudari

Pada kesempatan ini saya mohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/Sdri untuk meluangkan waktu guna mengisi kuesioner yang telah disediakan (terlampir berikut ini). Penyusunan skripsi ini dibuat dalam rangka memenuhi syarat untuk dapat menyelesaikan pendidikan S1 pada program Studi Manajemen, konsentrasi Sumber Daya Manusia, Fakultas Bisnis, Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta. Data dan informasi kuisisioner ini akan mendukung kelancaran penelitian.

Seluruh jawaban merupakan informasi rahasia dan identitas Bapak/Ibu/Sdr/Sdri tidak ditampilkan dalam laporan penelitian, Untuk itu diharapkan Bapak/Ibu/Sdr/Sdr memberikan jawaban yang sebenar-benarnya demi membantu penelitian ini.

Atas perhatian dan kerjasamanya, saya mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya.

Hormat saya,

Desi Silambi

(Mahasiswi Jurusan Manajemen FB UKDW)

A. IDENTITAS RESPONDEN

- a. Nama : (boleh tdk diisi)
b. Usia : tahun
c. Jenis kelamin : laki-laki/perempuan *
d. Pendidikan terakhir : SD/SLTP/SLTA/D3/S1/S2/S3 *
e. Masa Kerja : a. 1-10 tahun b. 11-20 tahun c. lebih dari 20 tahun *
f. Status Perkawinan : Belum Menikah / Sudah Menikah *

Keterangan : * : coret yang tidak perlu

B. PETUNJUK PENGISIAN

Beri jawaban pertanyaan berikut ini sesuai dengan pendapat anda dengan cara memberi (√) pada kolom yang tersedia.

Keterangan :

STS : Sangat Tidak Setuju

TS : Tidak Setuju

N :Netral

S : Setuju

SS : Sangat Setuju

Daftar Pertanyaan/pernyataan

Motivasi

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya mendapatkan kebutuhan yang layak diorganisasi/perusahaan ini					
2.	Saya merasa aman dalam melakukan pekerjaan.					
3.	Saya memiliki hubungan yang sangat erat dengan semua karyawan.					
4.	Saya sering mendapat penghargaan atas pekerjaan yang sayakerjakan.					
5.	Saya mempunyai dorongan untuk bekeja dengan baik					
6.	Saya mendapat training/pelatihan secara rutin dan berkala.					
7.	Saya melihat pemimpin melakukan pekerjaan yang dilakukan karyawan.					

Gaya Kepemimpinan Transformational

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Pemimpin saya sering menekankan pentingnya tugas dan meminta saya melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.					
2.	Pemimpin saya mempengaruhi cara pandang saya untuk menyelesaikan masalah pekerjaan.					
3.	Pemimpin saya mengkomunikasikan tujuan dan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mencapai sesuatu dengan cara mereka sendiri.					
4.	Pemimpin saya menghargai dan memuji para karyawan yang kinerjanya bagus.					
5.	Pemimpin saya mengambil tindakan dan keputusan untuk mencapai kesuksesan.					
6.	Pemimpin saya menjadi sumber energi positif bagi orang-orang sekitar.					
7.	Pemimpin saya memberikan bimbingan dan nasehat untuk menemukan solusi suatu masalah.					

Kinerja Karyawan

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Kualitas kerja saya jauh lebih baik dari karyawan lain.					
2.	Kuantitas kerja saya melebihi rata-rata karyawan lain.					
3.	Efisiensi waktu saya melebihi rata-rata karyawan lain.					
4.	Kemampuan saya melebihi standar yang ditetapkan.					
5.	Saya berusaha dengan lebih keras daripada yang lain.					
6.	Saya mempunyai komitmen dan tanggung jawab dalam bekerja.					
7.	Saya berani mengambil resiko daripada karyawan lain.					

Terimakasih atas perhatian anda.

LAMPIRAN 2

DATA PROFIL RESPONDEN

Tabel L 2.1.
Profil Responden

Resp.	Nama	Usia	Jenis Kelamin	Pendidikan	Masa Kerja	Status
1	Galih Fadillah	29	laki-laki	SLTA	a	menikah
2	Hariansyah	23	laki-laki	SLTA	a	belum
3		26	laki-laki	SLTA	a	belum
4	Andry	24	laki-laki	SLTA	a	belum
5		32	laki-laki	SLTA	b	menikah
6		38	laki-laki	SLTA	b	menikah
7	Luther	45	laki-laki	SLTA	b	menikah
8	andreas	30	laki-laki	SLTA	b	menikah
9	Willy	35	laki-laki	SLTA	b	menikah
10	David	39	laki-laki	SLTA	b	menikah
11	Anto	35	laki-laki	SLTA	b	menikah
12	Baskoro	31	laki-laki	SLTA	a	menikah
13	Elizer	27	laki-laki	SLTA	a	belum
14	Teguh Arianto	34	laki-laki	SLTA	a	menikah
15	Renaldy	26	laki-laki	SLTA	a	belum
16	Steven Rante	24	laki-laki	SLTA	a	belum
17	Veronika	25	perempuan	SLTA	a	belum
18		24	perempuan	SLTA	a	belum
19		28	laki-laki	S1	a	menikah
20		36	laki-laki	SLTA	b	menikah
21		37	laki-laki	SLTA	b	menikah
22	Nanda	28	perempuan	SLTA	a	menikah
23	Hadi Lukman	48	laki-laki	SLTA	b	menikah
24	Irwan	55	laki-laki	SLTA	b	menikah
25		41	laki-laki	SLTA	b	menikah
26		36	laki-laki	SLTA	b	menikah
27		37	laki-laki	SLTA	b	menikah
28		30	laki-laki	SLTA	a	menikah
29		38	laki-laki	SLTA	b	menikah
30		37	laki-laki	SLTA	b	menikah
31	Chan	25	laki-laki	S1	a	belum
32	Imelda	30	perempuan	SLTA	a	menikah
33	Lukman Tirta	29	laki-laki	SLTA	a	menikah
34	Bambang	20	laki-laki	SLTA	a	belum
35	Kris Wijoyo	46	laki-laki	SLTA	b	menikah
36	Kardiman	42	laki-laki	SLTA	b	menikah

37	Junita	28	perempuan	SLTA	a	menikah
38	Joseph	28	laki-laki	SLTA	a	belum
39	Gatot	39	laki-laki	SLTA	b	menikah
40	Dewi S.	26	perempuan	S1	a	menikah
41		35	laki-laki	SLTA	b	menikah
42		43	laki-laki	SLTA	b	menikah
43	Ichani	34	perempuan	SLTA	a	menikah
44	Budi	28	laki-laki	S1	a	menikah
45		35	laki-laki	SLTA	a	menikah
46		23	perempuan	S1	a	belum
47	Benyamin	48	laki-laki	SLTA	b	menikah
48	Yanto	33	laki-laki	SLTA	a	menikah
49	Joice	28	perempuan	SLTA	a	menikah
50	Marten	43	laki-laki	SLTA	b	menikah
51	Rimawati	31	perempuan	SLTA	a	menikah
52	Achmad	40	laki-laki	SLTA	b	menikah
53		35	laki-laki	SLTA	b	menikah
54	Indah J.	34	perempuan	S1	a	menikah
55	setyawan	25	laki-laki	SLTA	a	belum
56	Petrus	40	laki-laki	SLTA	b	menikah
57	Bobi	36	laki-laki	SLTA	a	menikah
58		34	laki-laki	SLTA	a	menikah
59		31	laki-laki	SLTA	a	menikah
60		29	laki-laki	SLTA	a	menikah
61		32	laki-laki	SLTA	a	menikah
62	Bambang Tri	48	laki-laki	SLTA	b	menikah
63	Lusiana	25	perempuan	SLTA	a	menikah
64	N/N	29	perempuan	S1	a	menikah
65	Saraswati	29	perempuan	SLTA	a	menikah
66	Ningsih	28	perempuan	SLTA	a	menikah
67	Markus	42	laki-laki	SLTA	b	menikah
68		20	laki-laki	SLTA	a	belum
69	Febriani	32	perempuan	SLTA	a	menikah
70	M. Ilyas	39	laki-laki	SLTA	b	menikah
71	Antonius	28	laki-laki	SLTA	a	belum
72	Ronny L.	36	laki-laki	SLTA	b	menikah
73		23	perempuan	D3	a	menikah
74	Fredy	49	laki-laki	SLTA	b	menikah
75		29	perempuan	SLTA	a	menikah
76	Lilis	32	perempuan	S1	a	menikah
77	Hendra	36	laki-laki	SLTA	b	menikah
78	Nadya K.	33	perempuan	S1	a	menikah
79	Alfred	27	laki-laki	S1	a	belum
80	Fitria	26	perempuan	SLTA	a	belum
81		34	laki-laki	SLTA	a	menikah

82		27	laki-laki	S1	a	belum
83	Jacob Kondo	46	laki-laki	SLTA	b	menikah
84		39	laki-laki	SLTA	b	menikah
85		25	laki-laki	SLTA	a	menikah
86		26	perempuan	S1	a	belum
87		33	laki-laki	SLTA	a	menikah
88		29	laki-laki	SLTA	a	belum
89	Agustinus	31	laki-laki	SLTA	a	belum
90	Monica	28	perempuan	SLTA	a	menikah
91	Albertus	31	laki-laki	SLTA	a	belum
92	Muhammad Indra	25	laki-laki	SLTA	a	belum
93	Rasyid	36	laki-laki	SLTA	a	menikah
94		27	laki-laki	SLTA	a	belum
95		31	laki-laki	SLTA	b	belum
96	Dainty Zahrina P.	27	perempuan	S1	a	menikah
97	Richard	36	laki-laki	SLTA	b	menikah
98		28	perempuan	S1	a	menikah
99		25	perempuan	S1	a	belum
100		26	laki-laki	S1	a	belum
101		36	laki-laki	SLTA	a	menikah
102		28	laki-laki	SLTA	a	belum
103	Rizky	32	laki-laki	SLTA	a	belum
104	Abdul	33	laki-laki	SLTA	a	menikah
105	Edy Susanto	51	laki-laki	SLTA	b	menikah
106	Darius	27	laki-laki	SLTA	a	belum
107		29	laki-laki	SLTA	a	belum
108		49	laki-laki	SLTA	b	menikah
109		43	laki-laki	SLTA	b	menikah
110		32	laki-laki	SLTA	a	menikah
111		31	laki-laki	SLTA	a	menikah
112	Anto	29	laki-laki	SLTA	a	belum
113	Mujiono	41	laki-laki	SLTA	b	menikah
114		29	perempuan	S1	a	belum

LAMPIRAN 3

UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

Tabel L 3.1.
Validitas Motivasi, Gaya Kepemimpinan Transformational, Kinerja

Rotated Component Matrix^a

	Component		
	1	2	3
M1	,105	,632	,061
M2	,167	,559	,143
M3	,432	,069	-,011
M4	,275	,547	-,044
M5	-,094	,129	,652
M6	-,003	,707	-,041
M7	,050	-,069	,724
GKT1	,140	,223	,606
GKT2	-,037	,145	,589
GKT3	,020	,497	,269
GKT4	,103	,421	,338
GKT5	,086	,503	,337
GKT6	,006	,515	,142
GKT7	-,052	,337	,630
K1	,796	,008	,055
K2	,755	,021	,005
K3	,676	,028	-,028
K4	,717	,150	,097
K5	,685	,076	,008
K6	,301	-,408	,457
K7	,592	,158	,034

Tabel L 3.2.
Reliabilitas Motivasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,642	,668	4

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
M1	3,9912	,45107	114
M2	4,0877	,41137	114
M4	3,7719	,65223	114
M6	3,8772	,69308	114

Tabel L 3.3.
Reliabilitas Gaya Kepemimpinan Transformational

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,567	,567	3

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
GKT1	4,3684	,56854	114
GKT2	4,2456	,54141	114
GKT7	4,2281	,58043	114

Tabel L 3.4.
Reliabilitas Kinerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,812	,813	6

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
K1	3,8684	,50682	114
K2	3,8246	,58364	114
K3	3,7807	,64847	114
K4	3,8421	,64601	114
K5	3,9211	,62605	114
K7	3,8947	,53824	114

LAMPIRAN 4

KARAKTERISTIK RESPONDEN

Tabel L 4.1.
Karakteristik Responden

Usia				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
20,00	2	1,8	1,8	1,8
23,00	3	2,6	2,6	4,4
24,00	3	2,6	2,6	7,0
25,00	7	6,1	6,1	13,2
26,00	6	5,3	5,3	18,4
27,00	6	5,3	5,3	23,7
28,00	11	9,6	9,6	33,3
29,00	10	8,8	8,8	42,1
30,00	3	2,6	2,6	44,7
31,00	7	6,1	6,1	50,9
32,00	6	5,3	5,3	56,1
33,00	4	3,5	3,5	59,6
34,00	5	4,4	4,4	64,0
35,00	5	4,4	4,4	68,4
Valid 36,00	8	7,0	7,0	75,4
37,00	3	2,6	2,6	78,1
38,00	2	1,8	1,8	79,8
39,00	4	3,5	3,5	83,3
40,00	2	1,8	1,8	85,1
41,00	2	1,8	1,8	86,8
42,00	2	1,8	1,8	88,6
43,00	3	2,6	2,6	91,2
45,00	1	,9	,9	92,1
46,00	2	1,8	1,8	93,9
48,00	3	2,6	2,6	96,5
49,00	2	1,8	1,8	98,2
51,00	1	,9	,9	99,1
55,00	1	,9	,9	100,0
Total	114	100,0	100,0	

JK

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
laki-laki	87	76,3	76,3	76,3
Valid perempuan	27	23,7	23,7	100,0
Total	114	100,0	100,0	

PT

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
D3	1	,9	,9	,9
Valid S1	17	14,9	14,9	15,8
SLTA	96	84,2	84,2	100,0
Total	114	100,0	100,0	

MK

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1-10 th	74	64,9	64,9	64,9
Valid 11-20 th	40	35,1	35,1	100,0
Total	114	100,0	100,0	

Status

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
belum	33	28,9	28,9	28,9
Valid menikah	81	71,1	71,1	100,0
Total	114	100,0	100,0	

LAMPIRAN 5

UJI REGRESI

Tabel L 5.1.

Regresi Variabel Motivasi

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,792	,393		7,110	,000
	M	,270	,099	,249	2,722	,008

Tabel L 5.2.

Regresi Variabel Gaya kepemimpinan transformational

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,360	,417		8,066	,000
	GKT	,116	,097	,112	1,196	,234

Tabel L 5.3.

Regresi Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,623	,504		5,202	,000
	GKT	,053	,098	,051	,539	,591
	M	,256	,103	,236	2,481	,015

Tabel L 5.4.

Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1,324	2	,662	3,825	,025 ^b
	Residual	19,210	111	,173		
	Total	20,534	113			

Tabel L 5.5.

Uji R²

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,254 ^a	,064	,048	,41600	1,700

©UKDW

LAMPIRAN 6

SURAT IJIN PENELITIAN

 **PT. TRIWISNNA**
Jl. Yos Sudarso II/17 SANGATTA - KALTIM phn. 0549-22100 fax. 0549-21160
Jl. Projakal KM 5.5 BALIKPAPAN - KALTIM phn. 0542-7024580

SURAT KETERANGAN
No.208/SK/HR-TW/VIII/2018

Saya yang bertandatangan di bawah ini menerangkan bahwa :

Nama	: Desi Silambi
Nim	: 11140010
Tanggal Lahir	: 03 Desember 2018
Fakultas	: Fakultas Bisnis
Jurusan	: Jurusan Management
Universitas	: Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta

Berdasarkan Surat Pengajuan Permohonan Ijin Mencari Data Nomor 68/L02/FBM/2018 Tanggal 6 Juli 2018. Ybs benar Telah melakukan Penelitian yang berjudul *Pengaruh Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Transformational Terhadap Kinerja Karyawan Studi PT. X Kontraktor PT. KPC Sangatta*, guna melengkapi data dalam penyusunan tugas mata kuliah "SKRIPSI" dengan metode penyebaran Kuisioner.

Lokasi Penelitian	: PT. TRIWISNNA SANGATTA KALIMANTAN TIMUR
Kurun Waktu	: 3 Agustus 2018 s.d 31 Agustus 2018.

Demikian Surat Keterangan di buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Sangatta, 31 Agustus 2018

Hormat Kami,


F.X. LEKYANTO HAYON
Coordinator HR & GA



- NAMA: Desi Silambi NIM: 11140010
- Perubahan/ Revisi JUDUL SKRIPSI
(setelah pelaksanaan ujian, wajib melapor kepada staf administrasi Fakultas, bila ada)

1. Tambahkan gambararan umum perusahaan di Bab II
2. Hipotesis apakah untuk ko 3 dan tambahkan positif & negatif
3. Batasan penelitian variabel
4. Definisi operasional variabel pada Bab 3
5. Gantikanlah Bab 4 sesuai hipotesis dan penjelasan
6. Perubahlah diperantaraan

Tanda tangan
Penguji 1




Penguji 2


acc. 

Penguji 3




Catatan

(Jika tanda tangan sudah terisi semua, serahkan ke staf admin, Fakultas untuk diarsip)

FORMULIR REVISI JUDUL SKRIPSI

Nama: Desi Silambi

NIM: 11140010

Judul lama

Pengaruh motivasi dan gaya kepemimpinan transformational terhadap
kinerja karyawan studi PT. X kontraktor Sangatta, Kalimantan Timur

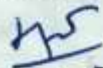
Judul baru (jika ada)

Judul dalam bahasa Inggris

the influence of motivation and transformational leadership style on
the performance of study employees at PT. X Contractors Sangatta,
East Borneo.

Mengesahui,

Dosen Pembimbing


HERU KRISTANTO

Mahasiswa,


Desi Silambi

©UKDW