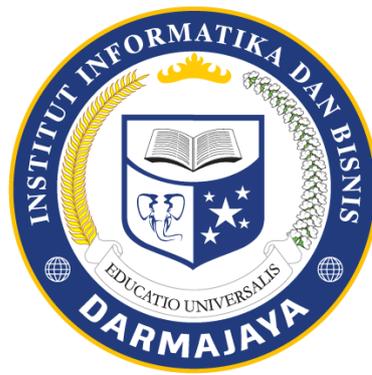


**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL,
MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DI CV AKUR MOTOR 1 KABUPATEN PRINGSEWU**

SKRIPSI



Disusun Oleh :

AHMAD FIRDAUS

1312110346

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMI
INFORMATICS & BUSSINESS INSTITUTE DARMAJAYA
BANDAR LAMPUNG**

2017

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL,
MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DI CV AKUR MOTOR 1 KABUPATEN PRINGSEWU**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Mencapai Gelar

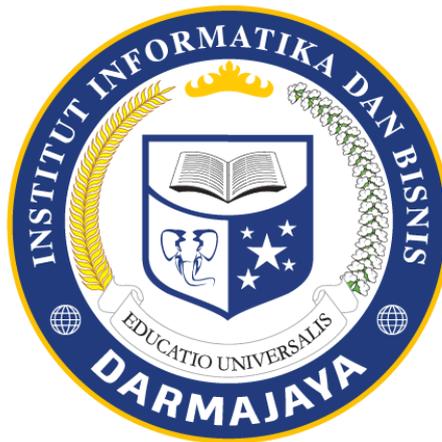
Sarjana Ekonomi

Pada Jurusan Manajemen

Disusun Oleh :

AHMAD FIRDAUS

1312110346



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMI
INFORMATICS & BUSSINESS INSTITUTE DARMAJAYA
BANDAR LAMPUNG**

2017



PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan dibawah ini, menyatakan bahwa skripsi yang saya ajukan ini adalah hasil karya saya sendiri, tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar sarjana di suatu perguruan tinggi atau karya pernah ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebut dalam daftar pustaka. Karya ini adalah milik saya dan pertanggung jawaban sepenuhnya berada dipundak saya.

Bandar Lampung, 91 Maret 2017



Amad Firdaus
1312110346

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Skripsi : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL, MOTIVASI DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI CV AKUR
MOTOR 1 KABUPATEN PRINGSEWU

Nama Mahasiswa : AHMAD FIRDAUS

N P M : 1312110346

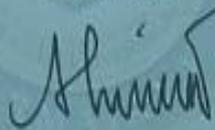
Program Studi : Manajemen

Telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dan dipertahankan dalam sidang
Tugas Penutup Studi guna memperoleh gelar SARJANA EKONOMI pada jurusan
MANAJEMEN IBI DARMAJAYA.

Bandar Lampung, 01 Maret 2017

Menyetujui :

Pembimbing



Aswin, S.E., M.M.
NIK. 10190605

Mengetahui
Ketua Jurusan Manajemen



Aswin, S.E., M.M.
NIK. 10190605

HALAMAN PENGESAHAN

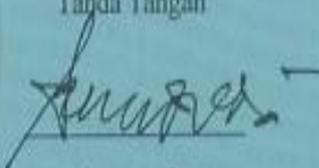
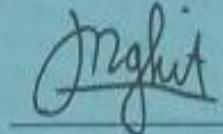
Pada tanggal 01 Maret 2017 telah diselenggarakan Sidang SKRIPSI dengan judul **"PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWA DI CV AKUR MOTOR 1 KABUPATEN PRINGSEWU"**. Untuk memenuhi sebagian persyaratan akademik guna memperoleh gelar SARJANA EKONOMI, bagi mahasiswa :

Nama Mahasiswa : **Ahmad Firdaus**

NPM : **1312110346**

Program Studi : **Manajemen**

Dan telah dinyatakan **LULUS** oleh Dewan Penguji yang terdiri dari :

Nama	Status	Tanda Tangan
1. Dr. Anuar Sanusi, S.E., M.Si.	- Ketua Sidang	
2. Stefanus Rumangkit, S.E., M.Sc.	- Anggota	

Dekan Fakultas Bisnis & Ekonomi IBI Darmajaya


Dr. R.Z. Abdul Aziz, S.T., M.T.
NIK. 01050904

RIWAYAT HIDUP

Nama : Ahmad Firdaus
Tempat, tanggal lahir : Pringsewu, 06 Juli 1994
Jenis kelamin : Laki-laki
Agama : Islam
Alamat rumah : Jl. A. Yani, Sukaraja VII Gedong Tataan
Kabupaten Pesawaran Lampung
Nomer telfon : 08982268064
Email : dauzas.1312110346@mail.darmajaya.ac.id

Penulis dari keluarga Bapak Hamdani dan Ibu Syuhada. Penulis adalah anak Tunggal. Adapun pendidikan yang pernah di tempuh oleh penulis adalah :

1. SDN 1 Sukaraja dan lulus pada tahun 2006
2. SMPN 1 Gedong Tataan dan lulus pada tahun 2009
3. SMAN 1 Gedong Tataan dan lulus pada tahun 2012

Dan pada Tahun 2013, penulis terdaftar sebagai Mahasiswa Jurusan Manajemen pada jenjang Strata Satu di Informatics and Business Institute (IBI) Darmajaya. Kemudian Penulis melakukan Praktek Kerja Pengabdian Masyarakat di Pekon Tegal Sari Kecamatan Gading Rejo Kabupaten Pringsewu pada tahun 2016.

PERSEMBAHAN

*Dengan mengucapkan Alhamdulillah
Karya ini penulis persembahkan kepada :*

Kedua orang tua, ayahku Hamdani dan ibuku Syuhada yang telah membesarkan dan mendidikku dengan penuh limpahan cinta dan kasih sayang yang tiada hentinya memberikan do'a yang selalu mengiringi langkahku dan tak pernah bosan memberiku semangat, bimbingan dan nasehat di setiap langkahku

Untuk Saudara dan Saudari tersayang

Hasyim Assegaf, Abu Bakar Assegaf, Juli Assegaf, Yahya Assegaf, Musrifah Assegaf, Faqih Usman Assegaf, Ahmad Fahreza, Farkhan Ramadhan, Rafika Ayu Sari, Agus Rahman dan yang lainnya yang senantiasa selalu memberikan doa dan motivasinya.

Untuk keponakanku tersayang

Irfan, Ayla, Fatma, Safuro, Aisyah dan Muhammad Zein

Untuk Sahabat

Singgih, Ifah, Pitra, Bonardi, Holil, Putri, Silvia, Yogi, Syara, Deli, Ketut, Agni, Dewi, Indra, Meiliza, Sony, Lindar, Danang, Dwi, Rendy dan Randi

MOTTO

“Keyakinan Yang Membuat Kita Bisa”

ABSTRAK

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI CV AKUR MOTOR 1 KABUPATEN PRINGSEWU

Oleh

Ahmad Firdaus

CV Akur Motor 1 Pringsewu adalah salah satu dealer di Kabupaten Pringsewu yang beralamatkan di Jl. Jend. A. Yani No.23 Kabupaten Pringsewu Provinsi Lampung. CV Akur Motor 1 Pringsewu memiliki banyak divisi dengan berbagai macam jabatan di dalamnya. Permasalahan dalam penelitian ini adalah pencapaian kinerja karyawan yang belum tercapai sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan CV Akur Motor 1 Pringsewu. Metode penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh, dimana jumlah populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai CV Akur Motor 1 Kabupaten Pringsewu yaitu 35 karyawan. Metode analisis data menggunakan regresi linier berganda. Hasil perhitungan *coefficient regresi* adalah $Y = 56,443 + 0,192 X1 - 0,410 X2 + 0,475 X3$. Pengujian hipotesis secara parsial menghasilkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja, namun disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV Akur Motor 1 Pringsewu. Pengujian secara simultan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi dan Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV Akur Motor 1 Pringsewu.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, Disiplin Kerja dan Kinerja

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP STYLE, MOTIVATION AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT CV. AKUR MOTOR I PRINGSEWU DISTRICT

BY

AHMAD FIRDAUS

CV. Akur Motor 1 Pringsewu is one of motorcycle dealers in Pringsewu District which is located at 23 A. Yani street Pringsewu District Lampung Province. CV. Akur Motor 1 Pringsewu has many divisions with many kind of jobs inside. The problem happening in PT. Bahana Cahaya was reachment of employee performance was not convinient to the company expectation. The aim of this study was to analyze the effect of the Transformational Leadership style, Motivation and Work Discipline on Employee Performance at CV. Akur Motor 1 Pringsewu. The sample taking method used the saturated sampling method where the number of population in this study was all employees of CV. Akur Motor 1 Pringsewu as 35 employees. The data analysis method used multiple linear regression. The coefficient regression calculation result was $Y = 56,443 + 0,192 X1 - 0,410 X2 + 0,475 X3$. The partial hypothesis test was obtained the Transformational Leadership Style and Motivation did not influence Performnace but Work Discipline influenced Employee Performance at CV. Akur Motor 1 Pringsewu. The simultant test result showed that the Transformational Leadership Style, Motivation and Work Discipline did not influence Employee Performance at CV. Akur Motor 1 Pringsewu.

Key Words : Transformational Leadership Style, Motivation, Work Discipline and Performance

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan kehadirat Allah SWT. Karena atas segala limpahan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul “PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV AKUR MOTOR 1 KABUPATEN PRINGSEWU”.

Skripsi merupakan tugas akhir guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di jurusan Manajemen IBI Darmajaya Bandar Lampung. Penelitian ini cakupannya luas karena perpaduan dari berbagai mata kuliah yang telah ditempuh pada semester sebelumnya seperti Manajemen Sumber Daya Manusia, Metodologi Penelitian, Riset Sumber Daya Manusia, Seminar Sumber Daya Manusia, Statistik deskriptif dan Statistika Inferens.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis banyak memperoleh bimbingan, dorongan dan bantuan dari berbagai pihak. Untuk itu penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Ir.Firmansyah YA, MBA.,M.Sc. selaku Rektor IBI Darmajaya.
2. Bapak Dr. RZ. Abdul Aziz, S.T.,M.T. selaku Wakil Rektor I IBI Darmajaya.
3. Bapak Ronny Nazar, S.E.,M.M. selaku Wakil Rektor II IBI Darmajaya.
4. Bapak Muprihan Thaib, S.Sos.,M.M. Selaku Wakil Rektor III IBI Darmajaya.
5. Ibu Aswin, S.E., M.M. selaku Ketua Jurusan Manajemen IBI Darmajaya dan selaku Pembimbing.
6. Bapak dan Ibu dosen yang telah berbagi ilmu dan membimbing selama menempuh pendidikan di IBI Darmajaya.
7. Staf IBI DARMAJAYA Bandar Lampung.
8. Ayah dan Ibuku yang selalu setia membimbing dan mendoakanku setiap saat.
9. Para teman-teman Manajemen angkatan 2013 yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu karena tidak hentinya-hentinya memberikan semangat dalam penyelesaian skripsi ini.

10. Aprin Amriadi selaku PIC CV AKUR MOTOR 1 KABUPATEN PRINGSEWU.
11. Seluruh Karyawan CV AKUR MOTOR 1 KABUPATEN PRINGSEWU. yang telah bersedia meluangkan waktu dalam membantu pengisian kuesioner.
12. Semua pihak yang telah memberikan bantuan dan dorongan baik moril maupun materil selama ini.
13. Almamater tercinta IBI Darmajaya.

Semoga penyusunan skripsi ini dapat bermamfaat bagi semua pihak yang membutuhkan. Penulis berharap hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan acuan dalam pengembangan penelitian – penelitian selanjutnya.

Bandar Lampung, 01 Maret 2017

Penulis

Ahmad Firdaus
1312110346

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL DEPAN	i
HALAMAN JUDUL BELAKANG	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
RIWAYAT HIDUP	vi
PERSEMBAHAN	vii
MOTTO	vii
ABSTRAK	viii
ABSTRACT	ix
KATA PENGHANTAR	x
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
 BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Perumusan Masalah	10
1.3 Ruang Lingkup Penelitian.....	10
1.3.1 Ruang Lingkup Subjek	10
1.3.2 Ruang Lingkup Objek.....	10
1.3.3 Ruang Lingkup Tempat	11
1.3.4 Ruang Lingkup Waktu	11
1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian	11
1.4 Tujuan Penelitian	11
1.5 Manfaat Penelitian	12
1.5.1 Bagi Penulis	12
1.5.2 Bagi Perusahaan.....	12
1.5.3 Bagi Institusi	12

1.6	Sistematika Penulisan	12
1.6.1	Bab I Pendahuluan	12
1.6.2	Bab II Landasan Teori.....	12
1.6.3	Bab III Metode Penelitian	13
1.6.4	Bab IV Hasi Dan Pembahasan	13
1.6.5	Bab V Kesimpulan Dan Saran	13

BAB II LANDASAN TEORI

2.1	Kepemimpinan Transformasional	14
2.1.1	Pengertian Kepemimpinan Transformasional	14
2.1.2	Karakteristik Kepemimpinan Transformasional	15
2.1.3	Indikator Kepemimpinan Transformasional	16
2.2	Motivasi	17
2.2.1	Pengertian Motivasi	17
2.2.2	Teori Motivasi	18
2.2.3	Jenis dan Unsur Motivasi Kerja.....	20
2.2.4	Indikator Motivasi.....	22
2.3	Disiplin Kerja.....	23
2.3.1	Pengertian Disiplin Kerja.....	23
2.3.2	Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja	24
2.3.3	Penilaian Disiplin Kerja	24
2.3.3	Indikator Disiplin Kerja	25
2.4	Kinerja.....	26
2.4.1	Pengertian Kinerja	26
2.4.2	Penilaian Kinerja.....	27
2.4.3	Manfaat dan Alasan Penilaian Kinerja.....	28
2.4.4	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	29
2.4.5	Indikator Kinerja.....	30
2.5	Penelitian Terdahulu	31
2.6	Kerangka Pemikiran.....	32
2.7	Hipotesis.....	33

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian.....	36
3.2 Sumber Data.....	36
3.2.1 Data Primer	36
3.2.2 Data Sekunder	37
3.3 Metode Pengumpulan Data.....	37
3.3.1 Penelitian Kepustakaan	37
3.3.2 Penelitian Lapangan	37
3.4 Populasi dan Sampel	38
3.4.1 Populasi.....	38
3.4.2 Sampel.....	39
3.5 Variabel Penelitian.....	39
3.5.1 Variabel Independen	40
3.5.2 Variabel Dependen.....	40
3.6 Definisi Operasional variabel	40
3.7 Uji Persyaratan Instrumen.....	43
3.7.1 Uji validitas	43
3.7.2 Uji Reliabilitas	44
3.8 Uji Persyaratan Analisis Data	44
3.8.1 Uji Linieritas	44
3.8.2 Uji Multikolinieritas.....	45
3.9 Metode Analisis Data.....	45
3.10 Pengujian Hipotesis	46
3.10.1 Uji t	46
3.10.2 Uji F	48

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi data.....	49
4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden.....	49
4.1.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	49
4.1.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	50

4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden.....	50
4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen	57
4.2.1 Hasil Uji Validitas.....	57
4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas.....	61
4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data.....	63
4.3.1 Hasil Uji Linieritas.....	63
4.3.2 Hasil Uji Multikolinieritas	64
4.4 Hasil Metode Analisis Data	65
4.5 Hasil Pengujian Hipotesis	67
4.6 Pembahasan.....	69

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan	73
5.2 Saran	74

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1 Kinerja CV. Akur Motor 1 Kabupaten Pringsewu.....	4
1.2 Absensi CV Akur Motor 1 Kabupaten Pringsewu 2016.....	9
3.1 Jabatan CV Akur Motor 1 Kabupaten Pringsewu 2016	39
3.2 Definisi Operasional Variabel	41
3.2 Interpretasi Nilai r Alpha Indeks Korelasi	44
4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	49
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	50
4.3 Hasil Jawaban Responden Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1).....	50
4.4 Hasil Jawaban Responden Variabel Motivasi (X2)	52
4.5 Hasil Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja (X3).....	54
4.6 Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja (Y)	56
4.7 Hasil Uji Validitas Kuisisioner Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1).....	58
4.8 Hasil Uji Validitas Kuisisioner Motivasi (X2)	59
4.9 Hasil Uji Validitas Kuisisioner Disiplin Kerja (X3).....	60
4.10 Hasil Uji Validitas Kuisisioner Kinerja (Y)	61
4.11 Daftar Interpretasi r	62
4.12 Hasil Uji Reliabilitas	62
4.13 Hasil Uji Linieritas	63
4.14 Hasil Uji Multikolinieritas	64
4.15 Hasil Perhitungan Coefficients Regresi	65
4.16 Hasil Uji Model Summary	66
4.17 Hasil Perhitungan Coefficients	67
4.17 Hasil Uji F	68

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1** Kuesioner Penelitian
- Lampiran 2** Hasil Kuesioner
- Lampiran 3** Hasil Jawaban Responden Berdasarkan Jenis Kelamin
- Lampiran 4** Hasil Jawaban Responden Berdasarkan Umur
- Lampiran 5** Deskripsi Jawaban Responden dari Variabel
- Lampiran 6** Hasil Uji Validitas
- Lampiran 7** Hasil Uji Reliabilitas
- Lampiran 8** Hasil Uji Linieritas
- Lampiran 9** Hasil Uji Multikolinieritas
- Lampiran 10** Regresi Linier Berganda
- Lampiran 11** Uji t
- Lampiran 12** Uji F
- Lampiran 13** R Tabel
- Lampiran 14** F Tabel
- Lampiran 15** t Tabel

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam suatu sistem operasi perusahaan, potensi sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin. Sebab kunci sukses suatu perusahaan bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana saja. Tapi faktor manusia merupakan faktor yang terpenting pula. Makin besar suatu perusahaan, makin banyak karyawan yang bekerja di dalamnya, sehingga besar kemungkinan timbulnya permasalahan di dalamnya, dan permasalahan manusianya. Makin tinggi kesadaran akan hak-haknya, makin banyak permasalahan yang muncul. Setiap perusahaan dalam melaksanakan program yang diarahkan selalu berdaya guna untuk mencapai tujuan perusahaan. Salah satu caranya adalah meningkatkan kinerja karyawan. Masalah kinerja tentu tidak terlepas dari proses, hasil dan daya guna, dalam hal ini kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya menurut Mangkunegara dalam Haris (2015).

Kinerja karyawan adalah salah satu aspek penting yang wajib diperhatikan oleh perusahaan, karena kinerja karyawan menuntun perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja karyawan merupakan hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan dan kesepakatan yang telah ditentukan sebelumnya menurut Emron Edison dkk (2016, p.190). Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Dengan maksud itulah kinerja karyawan patut diukur, apakah baik atau buruk. Kinerja karyawan yang baik secara langsung akan mempengaruhi kinerja

karyawan dan untuk memperbaiki kinerja karyawan tentu merupakan suatu pekerjaan yang memakan waktu dan proses yang panjang. Selain dengan meningkatkan pengawasan dan pembinaan, juga dilakukan penilaian terhadap tingkat keberhasilan kinerja yang telah dilakukan oleh para karyawannya melalui peran pemimpin yang bagus untuk memimpin perusahaan tersebut, sebaliknya jika kinerja di perusahaan tidak baik, maka dampaknya akan memperlambat tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan yang telah ditetapkan sejak awal.

Wilson Bangun (2012, p.231) menyatakan bahwa, kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai karyawan berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan untuk mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (*job standard*). Hasil pekerjaan merupakan hasil yang diperoleh seorang karyawan dalam mengerjakan pekerjaan sesuai persyaratan pekerjaan atau standar kinerja. Seorang karyawan dikatakan berhasil melaksanakan pekerjaannya atau memiliki kinerja baik, apabila hasil kerja yang diperoleh lebih tinggi dari standar kinerja. Untuk mengetahui hal itu perlu dilakukan penilaian kinerja setiap karyawan dalam perusahaan.

Penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan perusahaan untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Penilaian kinerja ini penting bagi perusahaan pada saat bersamaan, karyawan juga membutuhkan *feedback* untuk perbaikan-perbaikan dan peningkatan kinerja yang lebih baik. Penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai karyawan dengan standar pekerjaan. Bila hasil kerja yang diperoleh mencapai atau melebihi standar pekerjaan dapat dikatakan kinerja seorang karyawan termasuk dalam kategori baik. Demikian sebaliknya, seorang pekerjaan yang hasil pekerjaannya tidak mencapai standar pekerjaan termasuk dalam kategori kinerja tidak baik atau berkinerja rendah.

CV. Akur Motor 1 salah satu perusahaan jual – beli motor di Kabupaten Pringsewu yang dalam pencapaian visi dan misinya memerlukan kinerja karyawan yang prima dalam memberikan pelayanan kepada konsumen dan pelanggannya. Perusahaan ini merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang menjual dan melayani *service* sepeda motor merk Honda. Honda juga tidak terlepas akan persaingan yang semakin tajam karena banyaknya perusahaan-perusahaan yang menghasilkan produk yang sejenis. Produk yang ditawarkan oleh perusahaan-perusahaan pesaing Honda tidak kalah hebatnya, seperti halnya Yamaha sudah mempunyai merek yang bagus dibenak konsumen dan terkenal dengan kuat mesinnya, Suzuki terkenal dengan kecepatan motor bebek sekelasnya, Kawasaki yang mempunyai keunggulan dari segi kecepatan dan desain motornya. Oleh karena itu dalam melaksanakan aktivitas penjualan dan pelayanan perusahaan harus dapat merencanakan strategi yang diarahkan untuk mencapai tujuan perusahaan dalam menciptakan dan meningkatkan pembelian konsumen serta pelayanan yang maksimal terhadap konsumen.

CV Akur Motor 1 Kabupaten Pringsewu menuntut karyawan dapat datang tepat waktu serta dapat bekerja secara maksimal dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai prosedur yang telah ditetapkan. Adapun beberapa indikator kinerja pada CV Akur Motor 1 Kabupaten Pringsewu yaitu : Kualitas diukur dari persepsi responden tentang seorang karyawan yang bekerja sesuai prosedur karyawan, dimana kualitas karyawan yang masih kurang dengan adanya karyawan yang tidak masuk dengan alasan yang tidak jelas, karyawan menunda-nunda pekerjaan dan saat mengerjakan pekerjaan, karyawan sering tidak dapat menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu dan tidak bekerja maksimal. Kuantitas diukur dari persepsi responden tentang seorang karyawan yang hasil pekerjaannya sesuai target perusahaan, dimana kuantitas karyawan masih kurang karena target penjualan yang tidak mencapai target pencapaian. Ketepatan waktu diukur dari persepsi responden tentang seorang karyawan yang tepat waktu dalam pengerjaan tugasnya, dimana waktu

menyelesaikan pekerjaan masih kurang karena karyawan menunda-nunda pekerjaan sehingga pekerjaan tidak selesai tepat waktu. Efektivitas diukur dari persepsi responden tentang seorang karyawan yang bekerja sesuai dengan tujuan perusahaan, dimana karyawan masih banyak melakukan kesalahan dalam bekerja sehingga karyawan tidak maksimal dalam bekerja.

Berikut adalah tabel kinerja pada CV Akur Motor 1 Kabupaten Pringsewu :

Tabel 1.1 Kinerja CV. Akur Motor 1 Kabupaten Pringsewu

Tahun	Jumlah Karyawan	Skor Nilai									
		Sangat Baik		Baik		Kurang		Sangat Kurang		Buruk	
		5		4		3		2		1	
2014	35	9	26%	14	40%	9	26%	3	9%	0	0%
2015	35	7	20%	12	34%	10	29%	6	17%	0	0%
2016	35	8	23%	11	31%	7	20%	7	20%	2	6%

Sumber : CV Akur Motor 1 Kabupaten Pringsewu 2016

Tabel 1.1. memperlihatkan kinerja karyawan pada CV Akur Motor 1 Kabupaten Pringsewu. Pada tabel di atas menjelaskan bahwa kinerja karyawan mengalami fluktuatif yang cenderung mengalami penurunan yang cukup signifikan dari tahun ke tahun yaitu pada tahun 2014 sampai dengan 2016 pada CV Akur Motor 1 Kabupaten Pringsewu. Dengan adanya penurunan kinerja karyawan di CV Akur Motor 1 Kabupaten Pringsewu disebabkan bahwa karyawan tidak bekerja secara maksimal dalam bekerja karena dalam menyelesaikan pekerjaannya, karyawan masih menunda-nunda pekerjaan dan pada akhirnya pekerjaan tidak selesai dengan tepat waktu yang akan berdampak negatif pada tujuan perusahaan. Penilaian dihitung dengan menggunakan standar nilai yang sudah diatur oleh CV Akur Motor 1 Kabupaten Pringsewu itu sendiri. Adapun penilaian tersebut meliputi penilaian kualitas dan kuantitas kerja yang diberikan perusahaan ke perbagian, pelayanan terhadap konsumen, ketepatan waktu dalam menjalankan tugas, serta kedisiplinan pada absensi karyawan, interaksi atau kerja sama antara karyawan dalam perbagian untuk mempermudah perkerjaan yang diberikan perusahaan.

Dari permasalahan tersebut, peran pemimpin dalam suatu perusahaan dapat menentukan penyelesaian masalah dan juga dalam pencapaian tujuan perusahaan. Karyawan membutuhkan seorang pemimpin, karena pemimpin adalah seseorang yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam pencapaian tujuan dan seorang pemimpin perusahaan harus memiliki kemampuan mempengaruhi dan memberi motivasi pada karyawannya, yang berdampak pada peningkatan kinerja. Peningkatan tersebut hendaknya diawali dengan memahami keadaan karyawan, dengan suatu pendekatan dalam kepemimpinan yang tepat sesuai dengan kondisi dan situasi karyawan. Pemimpin harus mampu mempengaruhi karyawan agar dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan konsep yang telah ditentukan. Keberhasilan dan kegagalan suatu perusahaan ditentukan oleh kepemimpinan, gaya kepemimpinan yang efektif akan berdampak pada kemajuan perusahaan. Gaya kepemimpinan setiap pemimpin memberikan suatu metode kepemimpinan yang dapat memberikan dampak signifikan pada penciptaan kinerja. Kepemimpinan pemimpin dalam perusahaan dirasa sangat penting, karena pemimpin memiliki kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau tujuan yang ditetapkan.

Model kepemimpinan modern seperti kepemimpinan transformasional memainkan peranan penting bagi perusahaan. Menurut Robbins dalam Emron Edison dkk (2016, p.98) pemimpin transformasional adalah pemimpin yang merangsang dan menginspirasi (mentransformasi) pengikutnya untuk hasil yang luar biasa. Mereka menaruh perhatian terhadap kebutuhan pengembangan diri para pengikutnya, mengubah kesadaran para pengikut atas isu-isu yang ada dengan cara membantu orang lain memandang masalah lama dengan cara yang baru, serta mampu menyenangkan hati dan menginspirasi para pengikutnya untuk bekerja keras guna mencapai tujuan-tujuan yang telah direncanakan secara bersama-sama.

Pada CV Akur Motor 1 Kabupaten Pringsewu gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan belumlah maksimal. Berdasarkan hasil wawancara kepada 10 orang karyawan CV Akur Motor 1 Kabupaten Pringsewu dapat disimpulkan bahwa pemimpin masih kurang dalam daya tarik dan pesona dalam memberikan inspirasi untuk mencapai visi dengan semangat, masih kurang dalam membantu memecahkan permasalahan yang ada, perhatian yang kurang oleh pemimpin dalam hal memperlakukan karyawan secara individual, melatih dan menasehati. Hal ini disebabkan karena kesibukan pemimpin dengan urusan perusahaan dengan waktu yang cukup lama, maka waktu yang digunakan untuk *sharing* dan pemberian motivasi menjadi kurang.

Pada penelitian Rupik dan Hengki (2015) menyebutkan ada salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor motivasi, serta pada penelitian Harlie (2010) menyatakan bahwa motivasi merupakan salah satu usaha untuk meningkatkan kinerja. Motivasi kerja menjadi pendukung upaya peningkatan kualitas dan kuantitas kerja karyawan. Robbins dan Mary dalam Masasti dan Ismiyati (2015) menyatakan bahwa motivasi mengacu pada proses di mana usaha seseorang diberi energi, diarahkan, dan berkelanjutan menuju tercapainya suatu tujuan. Motivasi sangat penting karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Hasibuan dalam Eddy dan Ferdian (2014) berpendapat bahwa motivasi kerja merupakan hasil sebuah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi individu yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dan konsistensi dalam hal melakukan kegiatan-kegiatan tertentu. Apabila motivasi kerja dari para karyawan bisa dibangun, maka para karyawan dapat memiliki kinerja yang lebih baik di dalam organisasi atau perusahaan. Pada motivasi kerja terdapat beberapa indikator yang dapat meningkatkan kinerja yaitu : *Existence* (eksistensi), kelompok eksistensi memperhatikan tentang pemberian persyaratan keberadaan materiil dasar karyawan. *Relatedness*

(keterhubungan), hasrat yang karyawan miliki untuk memelihara hubungan antar pribadi yang penting yaitu hasrat sosial dan status menuntut terpenuhinya interaksi dengan orang-orang lain. *Growth* (pertumbuhan), hasrat intrinsik untuk perkembangan pribadi, yang mencakup komponen intrinsik karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan 10 karyawan di CV Akur Motor 1 Kabupaten Pringsewu, motivasi kerja yang dirasakan oleh karyawan belum terpenuhi karena kebutuhan-kebutuhan mereka dalam hal makan dan minum serta rasa aman karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya yaitu tidak adanya asuransi atau tunjangan kesehatan yang diberikan, kurangnya kenyamanan dalam melakukan pekerjaannya, kompensasi yang diberikan juga tidak sesuai UMK Pringsewu yang telah ditetapkan pemerintah dan tidak adanya penghargaan atas prestasi kerja karyawan sehingga karyawan tidak dapat termotivasi untuk bekerja sesuai keinginan perusahaan. Jadi dari hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa apakah mengindikasikan motivasi kerja yang baik atau sebaliknya, diduga ada ketidaksesuaian keinginan perusahaan dan kebutuhan karyawan dengan masih kurangnya kebutuhan-kebutuhan yang diperlukan oleh karyawan CV Akur Motor 1 Kabupaten Pringsewu. Motivasi kerja yang kurang baik akan berdampak pada pencapaian hasil kerja yang akan diselesaikan karyawan CV Akur Motor 1 Kabupaten Pringsewu.

Penelitian ini didasarkan pada ditemukannya kesenjangan penelitian. Kepemimpinan transformasional dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Christifora dan Suharsimi (2015) bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun pada penelitian Wulandari dkk (2015) kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi juga dapat berpengaruh terhadap kinerja. Hal tersebut sesuai dengan penelitian Tania (2017) yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Namun lain halnya pada penelitian yang dilakukan oleh Dhermawan dkk (2013) bahwa motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja selain kepemimpinan transformasional dan motivasi adalah disiplin kerja. Adi dkk (2016) dan Harlie (2010) dalam penelitiannya menemukan bahwa terdapat hubungan positif antara disiplin kerja dengan kinerja, karyawan akan memiliki rasa tanggung jawab dan kewajiban untuk menaati peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan tersebut, sehingga karyawan dapat bekerja secara optimal untuk meningkatkan kinerjanya. Menurut Veithzal Rivai Zainal dkk (2015, p.598) disiplin kerja merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting, semakin baik disiplin karyawan pada sebuah perusahaan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Sebaliknya tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi sebuah perusahaan mencapai hasil yang optimal. Jadi kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Menurut hasil wawancara di CV Akur Motor 1 Kabupaten Pringsewu, bahwa karyawan yang diinginkan perusahaan diharapkan mampu dalam menghadapi permasalahan yang berhubungan dengan peraturan-peraturan perusahaan pada CV Akur Motor 1 Kabupaten Pringsewu. Namun berdasarkan kenyataannya masih terdapat karyawan yang kurang sesuai dengan harapan perusahaan mengenai kedisiplinan pada CV Akur Motor 1 Kabupaten Pringsewu. Masih ada karyawan yang melakukan pelanggaran-pelanggaran aturan kedisiplinan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan yaitu seringkali karyawan datang terlambat lalu titip absensi kepada rekannya, tingginya tingkat absensi, meskipun atasan sudah banyak memberikan teguran, sanksi, bahkan ada pemecatan oleh perusahaan. Hal ini diduga dapat disebabkan karena adanya kurang kesadaran dari karyawan maupun kurangnya disiplin kerja yang ada pada karyawan di CV Akur Motor 1 di Pringsewu.

Berikut ini adalah tabel pelanggaran kedisiplinan dari absensi karyawan pada tahun 2016.

Tabel 1.2 Absensi CV Akur Motor 1 Kabupaten Pringsewu 2016

Bulan	Jumlah Pegawai	Ketidak Hadiran Pegawai			
		A	I	S	Jumlah
Januari	35	3	2	0	5
Februari	35	3	3	0	6
Maret	35	2	1	0	3
April	35	1	1	0	2
Mei	35	16	2	0	18
Juni	35	3	1	0	4
Juli	35	8	1	0	9
Agustus	35	3	1	0	4
September	35	6	2	0	8
Oktober	35	1	6	0	7
November	35	3	2	0	5
Desember	35	12	1	1	14
Jumlah		61	23	1	85

Sumber : CV Akur Motor1 Pringsewu 2016

Berdasarkan Tabel 1.2 menunjukkan tingkat absensi dari bulan januari sampai desember 2016 mengalami fluktuasi dan jumlah tingkat absensi CV Akur Motor 1 Kabupaten Pringsewu cukup tinggi sebesar 85 karyawan. Disiplin kerja yang buruk akan berdampak pada kinerja karyawan serta akan menghambat tercapainya tujuan perusahaan.

Disiplin kerja dalam pelaksanaannya harus senantiasa dipantau, diawasi dan hal tersebut seharusnya menjadi perilaku yang baku setiap pegawai dalam suatu perusahaan khususnya untuk meningkatkan kinerja menurut Masasti dan Ismiyati (2015). Adi dkk (2016) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja. Namun pada penelitian yang dilakukan oleh Setiawan (2013) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Berdasarkan kesenjangan penelitian dan permasalahan yang telah diuraikan di atas, maka penelitian ini mengambil judul : **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV AKUR MOTOR 1 KABUPATEN PRINGSEWU”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah penelitian yang diteliti pada Karyawan CV AKUR MOTOR 1 Kabupaten Pringsewu, maka rumusan masalah dalam penelitian antara lain meliputi :

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan CV AKUR MOTOR 1 Kabupaten Pringsewu?
2. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan CV AKUR MOTOR 1 Kabupaten Pringsewu?
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV AKUR MOTOR 1 Kabupaten Pringsewu?
4. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV AKUR MOTOR 1 Kabupaten Pringsewu?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Ruang lingkup penelitian ini adalah seluruh karyawan CV AKUR MOTOR 1 Kabupaten Pringsewu Provinsi Lampung.

1.3.2 Ruang lingkup Objek

Ruang lingkup objek penelitian ini adalah gaya kepemimpinan transformasional, motivasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan CV AKUR MOTOR 1 Kabupaten Pringsewu.

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Ruang lingkup tempat penelitian ini adalah Jl. Jend. A. Yani 23 Pringsewu.

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu

Waktu yang ditentukan pada penelitian ini adalah waktu yang didasarkan berdasarkan kebutuhan penelitian dari bulan November 2016 sampai dengan Februari 2017.

1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian

Ruang lingkup ilmu penelitian adalah ilmu manajemen sumber daya manusia yang meliputi gaya kepemimpinan transformasional, motivasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah penelitian diatas maka tujuan penelitian ini, antara lain :

1. Menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan CV AKUR MOTOR 1 Kabupaten Pringsewu.
2. Menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan CV AKUR MOTOR 1 Kabupaten Pringsewu.
3. Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV AKUR MOTOR 1 Kabupaten Pringsewu.
4. Menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV AKUR MOTOR 1 Kabupaten Pringsewu.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat berupa :

1.5.1 Bagi Peneliti

Sebagai penambah wawasan dalam upaya mengembangkan ilmu pengetahuan yang didapat selama proses pembelajaran akademik ataupun selama proses penelitian lapangan.

1.5.2 Bagi Perusahaan

Untuk memberikan sarana dan masukan yang bermanfaat mengenai Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi dan Disiplin kerja di perusahaan sehingga dapat mengurangi terjadinya penyimpangan dan meningkatkan Kinerja karyawan.

1.5.3 Bagi Institusi

1. Sebagai referensi dan bahan perbandingan bagi penelitian selanjutnya.
2. Menambah referensi perpustakaan Informatics & Business Institute Darmajaya khususnya program studi Ekonomi Manajemen.

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan tentang pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV Akur Motor 1 Kabupaten Pringsewu.

BAB II : LANDASAN TEORI

Pada bab ini menjelaskan teori-teori yang berkaitan dengan penelitian, kerangka pemikiran dan hipotesis yang meliputi tentang pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Akur Motor 1 Kabupaten Pringsewu.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang jenis dari penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel, variabel penelitian, definisi operasional variabel, metode analisis data serta pengujian hipotesis mengenai pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Akur Motor 1 Kabupaten Pringsewu.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini penulis menguraikan tentang deskriptif obyek penelitian, analisis data dan hasil serta pembahasan mengenai analisis gaya kepemimpinan transformasional, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Akur Motor 1 Kabupaten Pringsewu.

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan tentang simpulan dan saran-saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak yang bersangkutan dan bagi pembaca pada umumnya .

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Gaya Kepemimpinan Transformasional

2.1.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan Transformasional

Gaya kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang merangsang dan menginspirasi (mentransformasi) pengikutnya untuk hal yang luar biasa menurut Robbins dalam Emron Edison dkk (2016, p.98). Dengan kepemimpinan transformasional, para pengikut merasakan kepercayaan, kekaguman, kesetiaan dan penghormatan terhadap pemimpin, serta mereka termotivasi untuk melaksanakan lebih daripada yang diharapkan mereka menurut Yukl dalam Emron Edison dkk (2016, p.98).

Gaya kepemimpinan transformasional adalah tipe pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk mengenyampingkan kepentingan pribadi mereka dan memiliki kemampuan mempengaruhi yang luar biasa menurut Indra Kharis (2015). Kepemimpinan transformasional menginspirasi pengikut mereka tidak hanya untuk mempercayai dirinya sendiri secara pribadi, tetapi juga mempercayai potensi mereka sendiri untuk membayangkan dan menciptakan masa depan organisasi yang lebih baik. Pemimpin transformasional menciptakan perubahan besar, baik dalam diri maupun organisasi mereka Emron Edison dkk (2016, p.98)

Berdasarkan berbagai definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional mengubah kesadaran para pengikut akan persoalan-persoalan dengan membantu mereka memandang masalah lama dengan cara-cara baru, dan mereka mampu menggairahkan, membangkitkan, dan mengilhami para pengikut untuk mengeluarkan upaya ekstra dalam diri pengikut demi mencapai sasaran organisasi.

2.1.2 Karakteristik Gaya Kepemimpinan Transformasional

Indra Haris (2015) merumuskan empat ciri yang dimiliki oleh seorang pemimpin sehingga memiliki kualitas transformasional, antara lain:

1. Pengaruh Ideal (*Idealized influence*) yaitu perilaku yang membangkitkan emosi dan identifikasi yang kuat dari para pengikut terhadap pemimpin.
2. Pertimbangan Individual (*Individualized consideration*) meliputi pemberian dukungan, dorongan, dan pelatihan bagi para pengikut.
3. Motivasi Inspirasional (*Inspirational motivation*) meliputi penyampaian visi yang menarik, dengan menggunakan simbol untuk memfokuskan upaya bawahan.
4. Stimulasi Intelektual (*Intellectual stimulation*) yaitu perilaku yang meningkatkan kesadaran pengikut akan permasalahan dan mempengaruhi para pengikut untuk memandang masalah dari perspektif yang baru.

Menurut Emron Edison dkk (2016, p.98-99) ada beberapa karakteristik pemimpin transformasional yaitu:

1. Memiliki strategi yang jelas. Pemimpin melakukan dan memiliki rencana perubahan besar dan terarah terhadap visi, misi dan strategi organisasi serta dikomunikasi dengan baik kepada anggotanya.
2. Kepedulian. Pemimpin memiliki kepedulian terhadap setiap permasalahan yang dihadapi oleh para anggota dan memotivasi serta peduli.
3. Merangsang anggota. Pemimpin merangsang dan membantu anggota untuk tujuan-tujuan positif dan menghindari hal-hal yang tidak produktif.
4. Menjaga kekompakan tim. Pemimpin selalu menjaga kekompakan tim dan tidak ingin terjebak dalam pemikiran anggota.
5. Menghargai perbedaan dan keyakinan. Pemimpin menghargai setiap perbedaan pendapat untuk tujuan ke arah yang lebih baik, dan mengajak seluruh anggotanya untuk menghormati perbedaan dan keyakinan.

2.1.3 Indikator Kepemimpinan Transformasional

Ada beberapa indikator gaya kepemimpinan transformasional menurut Indra Kharis (2015) :

1. Kharisma

Karisma dianggap sebagai kombinasi dari pesona dan daya tarik pribadi yang berkontribusi terhadap kemampuan luar biasa untuk membuat orang lain mendukung visi dan juga mempromosikannya dengan bersemangat.

2. Motivasi Inspiratif

Motivasi inspiratif menggambarkan pemimpin bergairah dalam mengkomunikasikan masa depan organisasi yang idealis. Pemimpin menggunakan komunikasi verbal atau penggunaan simbol-simbol yang ditujukan untuk memacu semangat bawahan. Pemimpin memotivasi bawahan akan arti penting visi dan misi organisasi sehingga seluruh bawahannya terdorong untuk memiliki visi yang sama. Kesamaan visi ini memacu bawahan untuk bekerja sama mencapai tujuan jangka panjang dengan optimis. Sehingga pemimpin tidak saja membangkitkan semangat individu tapi juga semangat tim.

3. Stimulasi Intelektual

Stimulasi intelektual menggambarkan pemimpin mampu mendorong karyawan untuk memecahkan masalah lama dengan cara yang baru. Pemimpin berupaya mendorong perhatian dan kesadaran bawahan akan permasalahan yang dihadapi. Pemimpinan kemudian berusaha mengembangkan kemampuan bawahan untuk menyelesaikan permasalahan dengan pendekatan-pendekatan atau perspektif baru.

4. Perhatian yang Individual

Perhatian yang individual menggambarkan bahwa pimpinan selalu memperhatikan karyawannya, memperlakukan karyawan secara individual, melatih dan menasehati. Pemimpin mengajak karyawan untuk jeli melihat kemampuan orang lain. Pemimpin memfokuskan karyawan untuk mengembangkan kelebihan pribadi.

2.2 Motivasi

2.2.1 Pengertian Motivasi

Olatunji Eniola (2015) menyatakan, *"motivation is one of the greatest challenges facing managers across the globe because it influences workers' performance and thus the extent to which organisations are able to achieve their objectives and justify their existence"*.

Robbins dalam Wilson Bangun (2012, p.312) menyatakan, *"motivation as the processes that account for an individual's intensity, direction, and persistence of effort toward attaining a goal"*.

Motivasi berasal dari kata "movere" yang berarti "dorongan atau daya penggerak". Motivasi hanya diberikan kepada manusia khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Motivasi adalah suatu proses yang diawali adanya keinginan atau dorongan yang mengarahkan seseorang baik yang bersifat fisiologi ataupun psikologis, atau adanya kebutuhan yang menggerakkan perilaku seseorang, atau adanya keinginan untuk mencapai suatu tujuan, atau berupa imbalan tertentu menurut Azizil Bana (2016). Motivasi merupakan daya pendorong yang menyebabkan seseorang bertingkah laku, memberikan arah dan mengatur tingkah laku, serta menentukan tingkah laku menuju kepada tujuan tertentu. Jika perilaku seseorang disertai adanya motivasi yang tinggi, maka menghasilkan kinerja yang memuaskan menurut Wardana dalam Abdul dan Rubyah (2017). Menurut Mathis & Jackson dalam Wilson Bangun (2012, p.312) motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan. Perilaku manusia sebenarnya hanyalah cerminan yang paling sederhana motivasi dasar mereka.

Jadi berdasarkan beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah aktivitas mempengaruhi dan mengarahkan seseorang agar berperilaku secara teratur.

2.2.2 Teori Motivasi

Veithzal Rivai Zainal dkk (2015, p.609) Beberapa teori motivasi yang dikenal dan dapat diterapkan dalam organisasi akan diuraikan sebagai berikut :

1. Teori Dua Faktor Herzberg

Teori ini berdasarkan interview yang telah dilakukan oleh Herzberg.

Penelitian yang dilakukan dengan menginterview sejumlah orang. Herzberg tiba pada suatu keyakinan bahwa dua kelompok faktor yang mempengaruhi perilaku adalah :

a. *Hygiene Factor*

Faktor ini berkaitan dengan konteks kerja dan arti lingkungan kerja bagi individu. Faktor-faktor higienis yang dimaksud adalah kondisi kerja, dasar pembayaran (gaji), kebijakan organisasi, hubungan antar personal, dan kualitas pengawasan.

b. *Satisfier Factor*

Merupakan faktor pemuas yang dimaksud berhubungan dengan isi kerja dan definisi bagaimana seseorang menikmati atau merasakan pekerjaannya. Faktor yang dimaksud adalah prestasi, pengakuan, tanggung jawab dan kesempatan untuk berkembang.

2. Teori Motivasi Kebutuhan Maslow

Maslow menyatakan bahwa manusia dimotivasi untuk memuaskan sejumlah kebutuhan yang melekat pada diri setiap manusia yang cenderung bersifat bawaan. Hipotesis Maslow mengatakan bahwa lima jenjang kebutuhan yang bersemayam dalam diri manusia terdiri dari :

a. Fisiologis, antara lain kebutuhan akan sandang, pangan, papan dan kebutuhan jasmani lain.

b. Keamanan, antara lain kebutuhan akan keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional.

c. Sosial, antara lain kasih sayang, rasa saling memiliki, diterima-baik, persahabatan.

- d. Penghargaan, antara lain mencakup faktor penghormatan diri seperti harga diri, otonomi, dan prestasi; serta faktor penghormatan diri luar seperti misalnya status, pengakuan dan perhatian.
- e. Aktualisasi Diri, merupakan dorongan untuk menjadi seseorang atau sesuai ambisinya yang mencakup pertumbuhan, pencapaian potensi, dan pemenuhan kebutuhan diri.

3. Teori Douglas McGregor (Teori X dan Teori Y)

Douglas McGregor mengemukakan dua pandangan yang jelas berbeda mengenai manusia. Pada dasarnya yang satu negatif, yang ditandai sebagai Teori X, dan yang lain positif, yang ditandai dengan Teori Y. Menurut Teori X, empat asumsi yang dipegang manajer adalah sebagai berikut:

- a. Karyawan secara interen tidak menyukai kerja dan, bila dimungkinkan, akan mencoba menghindarinya.
- b. Karena karyawan tidak menyukai kerja, mereka harus dipaksa, diawasi, atau diancam dengan hukuman untuk mencapai sasaran.
- c. Karyawan akan menghindari tanggung jawab dan mencari pengarahan formal bila mungkin.
- d. Kebanyakan karyawan menempatkan keamanan di atas semua faktor lain yang terkait dengan kerja dan akan menunjukkan ambisi yang rendah.

Kontras dengan pandangan negatif mengenai kodrat manusia Mc Gregor mencatat empat asumsi positif, yang disebut sebagai teori Y :

- a. Karyawan dapat memandang kerja sebagai kegiatan alami yang sama dengan istirahat atau bermain.
- b. Orang-orang akan melakukan pengarahan diri dan pengawasan diri jika mereka memiliki komitmen pada sasaran.
- c. Rata-rata orang dapat belajar untuk menerima, bahkan mengusahakan, tanggung jawab.

- d. Kemampuan untuk mengambil keputusan inovatif menyebar luas ke semua orang dan tidak hanya milik mereka yang berada dalam posisi manajemen.

4. Teori ERG

Teori ini dikemukakan oleh Clayton Alderfer yang berargumen bahwa ada 3 kelompok kebutuhan inti, yaitu :

- a. *Existence* (eksistensi)

Kebutuhan akan eksistensi, yaitu kebutuhan yang dipuaskan oleh faktor-faktor seperti makanan, air, udara dan istirahat. Kebutuhan mencakup butir-butir Maslow yang dianggap sebagai kebutuhan psikologis dan keamanan.

- b. *Relatedness* (keterhubungan)

Kebutuhan untuk berhubungan dengan pihak yang lain, yaitu kebutuhan yang dipuaskan oleh hubungan sosial dan hubungan antarpribadi yang bermanfaat. Kebutuhan sejalan dengan kebutuhan sosial Maslow dan komponen eksternal pada klasifikasi penghargaan Maslow.

- c. *Growth* (pertumbuhan)

Pertumbuhan merupakan kebutuhan-kebutuhan yang dimiliki seseorang untuk mengembangkan keahlian, kreatif dan produktif. Kebutuhan Maslow yang tercakup pada kebutuhan aktualisasi diri.

2.2.3 Jenis dan Unsur Motivasi

Ada dua jenis motivasi kerja, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif :

- 1. Motivasi Kerja Positif

Motivasi kerja positif adalah dorongan yang diberikan oleh seorang karyawan untuk bekerja dengan baik, untuk mendapatkan kompensasi untuk mencukupi kebutuhan hidupnya dan berpartisipasi penuh terhadap pekerjaan yang ditugaskan oleh perusahaan / organisasinya.

2. Motivasi Kerja Negatif

Motivasi kerja negatif dilakukan dalam rangka menghindari kesalahan-kesalahan yang terjadi pada masa kerja. Selain itu, motivasi kerja negatif juga berguna agar karyawan tidak melalaikan kewajiban-kewajiban yang telah dibebankan. Bentuk motivasi kerja negatif dapat berupa sanksi, skors, penurunan jabatan atau pembebanan denda.

George dan Jones dalam Tania (2017) menyatakan bahwa unsur-unsur motivasi kerja adalah sebagai berikut:

1. Arah Perilaku (*direction of behavior*)

Di dalam bekerja, ada banyak perilaku yang dapat dilakukan oleh karyawan. Arah perilaku (*direction of behavior*) mengacu pada perilaku yang dipilih seseorang dalam bekerja dari banyak pilihan perilaku yang dapat mereka jalankan baik tepat maupun tidak. Banyak contoh perilaku tidak tepat yang dilakukan oleh seorang karyawan, perilaku-perilaku ini nantinya akan menjadi suatu penghambat bagi organisasi dalam mencapai tujuannya. Sedangkan untuk mencapai tujuan perusahaan secara maksimal, karyawan harus memiliki motivasi untuk memilih perilaku yang fungsional dan dapat membantu organisasi dalam mencapai tujuannya. Setiap karyawan diharapkan dapat bekerja tepat waktu, mengikuti peraturan yang berlaku, serta kooperatif dengan sesama rekan kerja.

2. Tingkat Usaha (*level of effort*)

Tingkat usaha atau *level of effort* berbicara mengenai seberapa keras usaha seseorang untuk bekerja sesuai dengan perilaku yang dipilih. Dalam bekerja, seorang karyawan tidak cukup jika hanya memilih arah perilaku yang fungsional bagi pencapaian tujuan perusahaan. Namun, juga harus memiliki motivasi untuk bekerja keras dalam menjalankan perilaku yang dipilih. Misalnya dalam pekerjaan, seorang pekerja tidak cukup hanya memilih untuk selalu hadir tepat waktu, namun juga perlu dilihat keseriusan dan kesungguhannya dalam bekerja.

3. Tingkat Kegigihan (*level of persistence*)

Hal ini mengacu pada motivasi karyawan ketika dihadapkan pada suatu masalah, rintangan atau halangan dalam bekerja, seberapa keras seorang karyawan tersebut terus berusaha untuk menjalankan perilaku yang dipilih. Misalnya saja bila ada kendala pada cuaca atau masalah kesehatan seorang karyawan produksi, apakah karyawan tersebut tetap tepat waktu masuk bekerja dan sungguh-sungguh mengerjakan tugas seperti biasanya atau memilih hal lain, seperti ijin pulang atau tidak masuk kerja.

2.2.4 Indikator Motivasi

Beberapa indikator dalam teori kebutuhan yang disampaikan Alderfer, yaitu sebagai berikut :

a. *Existence* (eksistensi)

Kebutuhan akan eksistensi, yaitu kebutuhan yang dipuaskan oleh faktor-faktor seperti makanan, air, udara dan istirahat. Kebutuhan mencakup butir-butir Maslow yang dianggap sebagai kebutuhan psikologis dan keamanan.

b. *Relatedness* (keterhubungan)

Kebutuhan untuk berhubungan dengan pihak yang lain, yaitu kebutuhan yang dipuaskan oleh hubungan sosial dan hubungan antarpribadi yang bermanfaat. Kebutuhan sejalan dengan kebutuhan sosial Maslow dan komponen eksternal pada klasifikasi penghargaan Maslow.

c. *Growth* (pertumbuhan)

Pertumbuhan merupakan kebutuhan-kebutuhan yang dimiliki seseorang untuk mengembangkan keahlian, kreatif dan produktif. Kebutuhan Maslow yang tercakup pada kebutuhan aktualisasi diri.

2.3 Disiplin Kerja

2.3.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Veithzal Rivai Zainal dkk (2015, p.599) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Sebagai contoh, beberapa karyawan terbiasa terlambat untuk bekerja, mengabaikan prosedur keselamatan, melalaikan pekerjaan detail yang diperlukan untuk pekerjaan mereka, tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Disiplin karyawan memerlukan alat komunikasi, terutama pada peringatan yang bersifat spesifik terhadap karyawan yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya.

Menurut Titisari dkk (2016) disiplin kerja adalah suatu sikap dan tingkah laku yang menunjukkan ketaatan karyawan terhadap peraturan organisasi. Apabila karyawan perusahaan sudah bisa membiasakan diri untuk disiplin dalam segala hal maka setiap pekerjaan yang dilakukan pasti akan cepat selesai dan tertata dengan baik. Disiplin kerja adalah suatu sikap dan tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan aturan dari instansi baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin kerja merupakan kebijaksanaan yang menuju ke arah rasa tanggung jawab dan kewajiban bagi karyawan untuk menaati peraturan-peraturan yang telah ditetapkan perusahaan di tempat karyawan itu bekerja menurut Harlie (2010). Sejalan dengan pendapat Singodimedjo dalam Adi dkk (2016) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kesukarelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.

Jadi dapat disimpulkan dari beberapa definisi di atas bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku untuk mencapai prestasi kerja yang baik.

2.3.2 Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja

Menurut Veithzal Rivai Zainal dkk (2015, p.599) terdapat empat perspektif daftar yang menyangkut disiplin kerja yaitu :

1. Disiplin Retributif (Retributive Discipline), yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah.
2. Disiplin Korektif (CoCSective Diiscipline), yaitu berusaha membantu karyawan mengoreksi perilakunya yang tidak tepat.
3. Perspektif hak-hak individu (Individual Rights Perspective), yaitu berusaha berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner.
4. Perspektif Utilitarian (Utilitarian Perspective), yaitu berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

2.3.3 Penilaian Disiplin Kerja

Menurut Veithzal Rivai Zainal dkk (2015, p.600) terdapat tiga konsep dalam pelaksanaan disipliner yaitu :

1. Aturan tungku panas
Pendekatan untuk melaksanakan tindakan disipliner disebut sebagai aturan tungku panas (*hot stove rule*). Menurut pendekatan ini, tingkatan disipliner haruslah memiliki konsekuensi yang analog dengan menyentuh sebuah tungku panas.
2. Tindakan Disiplin Progresif
Tindakan disiplin progresif di (*progressive discipline*) dimaksudkan untuk memastikan bahwa terdapat hukuman minimal yang tepat terhadap setiap pelanggaran.
3. Tindakan disiplin positif
Dalam banyak situasi, hukum tidaklah memotivasi karyawan mengubah suatu perilaku. Namun, hukuman hanya mengajar seseorang agar takut atau membenci alokasi hukuman yang dijatuhkan penyelia. Tindakan disiplin positif dimaksudkan untuk menutupi kelemahan, yaitu

mendorong karyawan memantau perilaku-perilaku mereka sendiri dan memikul tanggung jawab atas konsekuensi-konsekuensi dari tindakan-tindakan mereka.

Budi Setiyawan dan Waridin dalam Titisari dkk (2016), ada 5 faktor dalam penilaian disiplin kerja yaitu:

1. Kualitas kedisiplinan kerja, meliputi datang dan pulang yang tepat waktu, pemanfaatan waktu untuk pelaksanaan tugas dan kemampuan mengembangkan potensi diri berdasarkan motivasi yang positif.
2. Kuantitas pekerjaan meliputi volume keluaran dan kontribusi.
3. Kompensasi yang diperlukan meliputi saran, arahan atau perbaikan.
4. Lokasi tempat kerja atau tempat tinggal.
5. Konservasi meliputi penghormatan terhadap aturan dengan keberanian untuk selalu melakukan pencegahan terjadinya tindakan yang bertentangan dengan aturan.

2.3.4 Indikator Disiplin Kerja

Menurut penelitian Harlie (2010) adapun indikator dari variabel disiplin kerja adalah sebagai berikut :

1. Selalu hadir tepat waktu, indikator ini diukur dari persepsi responden mengenai ketepatan kehadiran datang ke kantor.
2. Selalu menaati ketentuan jam kerja, indikator ini diukur dari persepsi responden mengenai menaati jam kerja atau tidak keluar kantor pada saat jam kerja.
3. Memiliki semangat kerja yang tinggi, indikator ini diukur dari persepsi responden mengenai semangat karyawan dalam menyelesaikan tanggung jawab pekerjaannya.
4. Adanya sanksi jika melanggar, indikator ini diukur dari persepsi responden mengenai pemberian sanksi oleh pemimpin kepada karyawan apabila melanggar peraturan agar menyebabkan efek jera.

2.4 Kinerja

2.4.1 Pengertian Kinerja

Menurut Mangkunegara dalam Agustina (2013) mengatakan bahwa istilah kinerja berasal dari kata "*job performance*" atau "*actual performance*" yaitu unjuk kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya menurut Mangkunegara dalam Indra Haris (2015). Menurut Helfert dalam Veithzal Rivai Zainal dkk (2015, p.447) kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki.

Wilson Bangun (2012, p.231) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai karyawan berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya menurut Emron Edison dkk (2016, p.190). Kinerja yang optimal dan stabil bukanlah sesuatu kebetulan. Tentunya sudah melalui tahapan dengan manajemen kinerja yang baik dan usaha maksimal untuk mencapainya. Hariandja dalam Eddy dan Ferdian (2014) berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai peranannya dalam organisasi. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai seseorang baik kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dari pengertian-pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja selama periode tertentu dari segi kualitas dan kuantitas yang didasarkan oleh standar kerja yang telah ditetapkan.

2.4.2 Penilaian Kinerja Karyawan

Kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (*job standard*). Bagaimana menilai kinerja karyawan? Seorang karyawan dapat menghasilkan produk sebanyak 10 unit per hari, sudahkah dikatakan memiliki kinerja baik? Untuk menentukan kinerja karyawan baik atau tidak, tergantung pada hasil perbandingannya dengan standar pekerjaan. Standar pekerjaan adalah tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan, dan merupakan pembanding atas tujuan atau target yang ingin dicapai. Hasil pekerjaan hasil yang diperoleh seorang karyawan dalam mengerjakan pekerjaan sesuai persyaratan pekerjaan atau standar kinerja. Seorang karyawan dapat dikatakan berhasil melaksanakan pekerjaannya atau memiliki kinerja baik, apabila hasil kerja yang diperoleh lebih tinggi dari standar kinerja. Untuk itu perlu dilakukannya penilaian kinerja setiap karyawan dalam perusahaan.

Penilaian kinerja merupakan proses yang dilakukan perusahaan untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai karyawan dengan standar pekerjaan. Bila hasil kerja yang memperoleh samapai atau melebihi standar pekerjaan dapat dikatakan kinerja seseorang karyawan termasuk pada kategori baik. Demikian sebaliknya, seorang karyawan yang hasil pekerjaannya tidak mencapai standar pekerjaan termasuk pada kinerja yang tidak baik atau berkinerja rendah menurut Wilson Bangun (2012, p.231). Penilaian kinerja dapat ditinjau ke dalam jumlah dan kualitas pekerjaan yang diselesaikan karyawan pada periode tertentu. Kinerja seseorang karyawan dapat dinilai berdasarkan jumlah pekerjaan yang diselesaikan dalam batas waktu tertentu. Karyawan yang dapat menyelesaikan pekerjaan dalam umlah yang melampaui standar pekerjaan dinilai dengan kinerja yang baik menurut Wilson Bangun (2012, p.232).

2.4.3 Manfaat dan Alasan Penilaian Kinerja

Menurut Wilson Bangun (2012, p.232) Bagi suatu perusahaan penilaian kinerja memiliki berbagai manfaat antara lain :

1. Evaluasi antar individu dalam perusahaan

Penilaian kinerja dapat bertujuan untuk menilai kinerja setiap individu dan perusahaan. Tujuan ini dapat memberi manfaat dalam menentukan jumlah dan jenis kompensasi yang merupakan hak bagi setiap individu dalam perusahaan.

2. Pengembangan diri setiap individu dalam perusahaan

Penilaian kinerja pada tujuan ini bermanfaat untuk pengembangan karyawan. Setiap individu dalam perusahaan dinilai kinerjanya, bagi karyawan yang memiliki kinerja rendah perlu dilakukan pengembangan baik melalui pendidikan maupun pelatihan.

3. Pemeliharaan Sistem

Berbagai sistem yang ada dalam perusahaan, setiap subsistem yang ada saling berkaitan antara satu subsistem lainnya. Salah satu subsistem tidak berfungsi dengan baik akan mengganggu jalannya subsistem lainnya.

4. Dokumentasi

Penilaian kinerja akan memberi manfaat sebagai dasar tindak lanjut dalam posisi pekerjaan karyawan di masa akan datang.

Menurut Emron Edison dkk (2016, p.197-198) penilaian kinerja didasarkan beberapa alasan, yaitu :

1. Manajemen perlu mengetahui kemampuan karyawan (atau pihak yang dinilai) dalam menjalankan tugasnya.
2. Manajemen perlu memastikan bahwa karyawan telah bekerja dengan benar sesuai dengan tujuan perusahaan atau organisasi.
3. Manajemen memberi sinyal kepada karyawan bahwa setiap proses dan hasil yang dicapai akan dinilai dan dihargai sesuai kontribusi dan prestasi yang dicapai.

2.4.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Bagaimanapun harapan yang ingin dicapai dari hasil penilaian kinerja personel adalah kinerjanya baik. Oleh karena itu, para pimpinan dan bagian personel sejak awal harus menyadari akan pentingnya faktor-faktor yang memengaruhi mengapa seseorang bisa berkinerja baik dan tidak. Pada umumnya kinerja personel dipengaruhi oleh berbagai faktor yaitu antara lain:

1. Sasaran: adanya rumusan sasaran yang jelas tentang apa yang diharapkan oleh perusahaan untuk dicapai.
2. Standar: apa ukurannya bahwa seseorang telah berhasil mencapai sasaran yang diinginkan oleh perusahaan.
3. Umpan balik: informasi terhadap kegiatan yang berkaitan dengan upaya mencapai sasaran sesuai standar yang telah ditentukan.
4. Peluang: beri kesempatan orang itu untuk melaksanakan tugasnya mencapai sasaran tersebut.
5. Sarana: sediakan sarana yang diperlukan untuk mendukung tugasnya.
6. Kompetensi: beri pelatihan yang efektif, yaitu bukan sekadar belajar tentang sesuatu, tetapi belajar bagaimana melakukan sesuatu.
7. Motivasi: harus bisa menjawab pertanyaan “mengapa saya harus melakukan pekerjaan ini?”

Adapun faktor-faktor lingkungan yang perlu diketahui yang sering menimbulkan masalah dalam kinerja antara lain adalah:

1. Koordinasi yang kurang baik antara karyawan dalam bekerja.
2. Tidak cukupnya informasi yang diperlukan untuk mendukung pelaksanaan tugas.
3. Kurangnya peralatan pendukung dan banyaknya mesin yang rusak.
4. Tidak cukupnya dana dan tidak mamadainya pelatihan.
5. Kurang kerja sama atau komunikasi antar karyawan.
6. Tidak cukupnya waktu yang diperlukan untuk mengerjakan pekerjaan.
7. Lingkungan pekerjaan yang buruk, misalnya panas, terlalu dingin, berisik, banyaknya gangguan dan lain-lain.

2.4.5 Indikator Kinerja

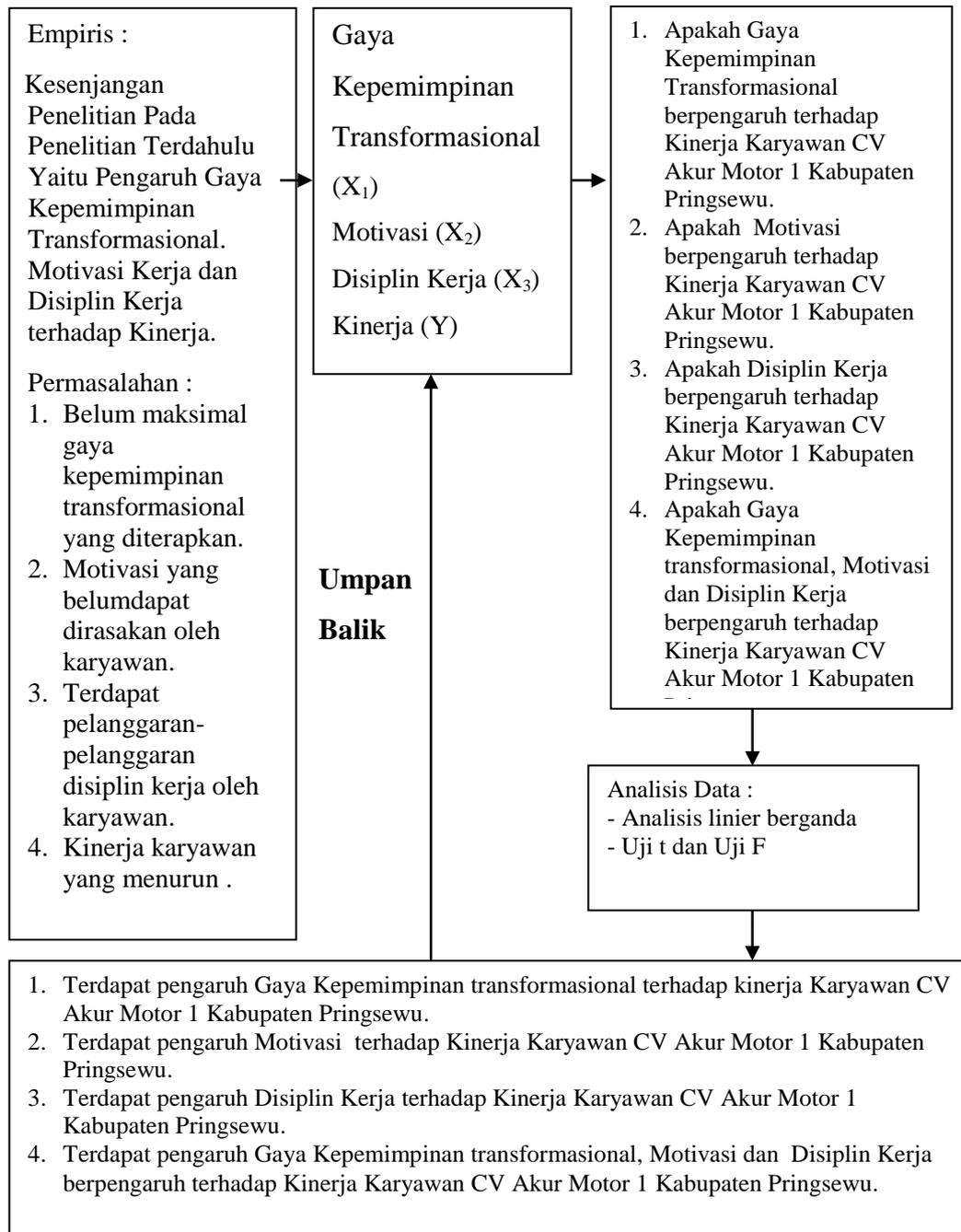
Indikator itu penting karena penilaian kinerja didasarkan pada indikator itu sendiri. Menurut penelitian I Wayan dan Ayu (2015) adapun indikator dari variabel kinerja adalah sebagai berikut :

1. Kualitas, dimana hasil akhir yang dicapai sesuai dengan ketentuan perusahaan. Indikator ini diukur dari persepsi responden tentang seorang karyawan yang bekerja sesuai prosedur perusahaan.
2. Kuantitas, sejumlah unit kerja sesuai dengan yang ditargetkan. Indikator ini diukur dari persepsi responden tentang seorang karyawan yang hasil pekerjaannya sesuai target perusahaan.
3. Ketepatan waktu, penyelesain tugas dalam tepat waktu. Indikator ini diukur dari persepsi responden tentang seorang karyawan yang tepat waktu dalam pengerjaan tugasnya.
4. Efektivitas, merupakan hasil kerja yang sesuai dengan tujuan yang diberikan. Indikator ini diukur dari persepsi responden tentang seorang karyawan yang bekerja sesuai dengan tujuan perusahaan.

2.5 Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian	Peneliti	Hasil
1	Pengaruh Kepemimpinan Transaksional Dan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Banda	Maulizar, Said Musnadi dan Mukhlis Yunus (2012)	Kepemimpinan transaksional dan kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang ada di Bank Syariah Mandiri Cabang Banda Aceh.
2	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Koperasi Umkm Kabupaten Jember	Faiqul Isbah, Anastasia M dan M Hadi Makmur (2014)	Terdapat Pengaruh Antara Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Koperasi UMKM Jember
3	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Produktivitas Kerja Perusahaan Cv. Laut Selatan Jaya Di Bandar Lampung	Hepiana Patmarina Nuria Erisna (2012)	Disiplin kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan CV. Laut Selatan Jaya di Bandar Lampung
4	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pemerintahan Kabupaten Tabalong Di Tanjung Kalimantan Selatan	M. Harlei (2010)	Terdapat pengaruh disiplin kerja, motivasi dan pengembangan karier terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada pemerintahan kabupaten tabalong di tanjung kalimantan selatan

2.6 Kerangka Pemikiran



2.8 Hipotesis

Sugiyono dalam Amirullah (2015) mengemukakan bahwa penelitian yang merumuskan hipotesis adalah penelitian yang menggunakan pendekatan kuantitatif. Sesuai dengan variable–variabel yang akan diteliti maka hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah :

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja karyawan.

Kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang merangsang dan menginspirasi (mentransformasi) pengikutnya untuk hal yang luar biasa menurut Robbins dalam Edison Emron dkk (2016, p.98). Beberapa telaah empirik yang telah dilakukan, ditemukan adanya hubungan yang positif antara kepemimpinan transformasional dan kinerja. Penelitian yang dilakukan I Wayan dan Ayu (2015), tentang peran kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kualitas hubungan, dan kinerja karyawan, hasil penelitian ini menyatakan kepemimpinan transformasional mampu mempengaruhi secara signifikan kualitas hubungan, dan kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Tania (2017), Ritawati (2013), juga menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan temuan dari penelitian-penelitian tersebut dapat dikemukakan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki korelasi yang erat dengan kinerja karyawan. Oleh karena itu perlu perlu di uji apakah kepemimpinan transformasional memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1: Kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Tania (2017) berpendapat bahwa motivasi kerja merupakan dorongan untuk mempengaruhi seseorang mencapai tujuan. Motivasi kerja bersumber dari adanya keinginan dari dalam diri untuk berkembang dan lebih maju, penghasilan atau gaji yang diterima, dan kinerja yang akan diraih. Seseorang melakukan tindakan untuk mencapai tujuan dengan hasil yang baik. Beberapa telaah empiris yang telah dilakukan, ditemukan hubungan yang positif antara motivasi dan kinerja. Kharis (2015) meneliti tentang motivasi sebagai mediasi untuk menghasilkan kinerja karyawan, konsep motivasi yang digunakan dalam penelitian adalah motivasi intrinsik, hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Rupik dan Hengky (2015), melakukan penelitian tentang fasilitas kantor, motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja perangkat desa yang hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi mampu meningkatkan kinerja karyawan. Royen dan Ahmad (2014), melakukan studi tentang motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja pegawai, hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap prestasi kinerja karyawan. Berdasarkan temuan dari penelitian penelitian tersebut dapat dikemukakan bahwa motivasi kerja memiliki korelasi yang erat dengan kinerja karyawan. Oleh karena itu perlu di uji apakah motivasi kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2: Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Hubungan positif antara disiplin kerja terhadap kinerja telah dibuktikan dengan adanya beberapa penelitian Adi dkk (2016), I Wayan dan Ayu (2015) dan Harlie (2010). Menurut Iriani dalam I Wayan dan Ayu (2015), menyatakan bahwa kedisiplinan karyawan mutlak diperlukan agar seluruh aktivitas yang sedang dan akan dilaksanakan berjalan sesuai mekanisme yang telah ditentukan. Moenir dalam Royen dan Ahmad (2014) mengemukakan pentingnya disiplin dalam suatu kegiatan. Disiplin merupakan salah satu

faktor dalam keberhasilan suatu kegiatan karena disiplin berpengaruh terhadap efektivitas kerja dan efisiensi terhadap tujuan organisasi. Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah merupakan tindakan manajemen untuk mendorong kesadaran dan kesediaan para anggotanya untuk mentaati semua peraturan yang telah ditentukan oleh perusahaan atau perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku secara sukarela. Oleh karena itu perlu di uji apakah disiplin kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H3: Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karywan

Hubungan antara Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap kinerja telah banyak dilakukan, beberapa peneliti yaitu I Wayan dan Ayu (2015), Tania (2017) dan Adi dkk (2016) menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan temuan dari penelitian-penelitian tersebut dapat dikemukakan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi dan Disiplin Kerja memiliki korelasi yang erat dengan kinerja karyawan. Oleh karena itu perlu di uji apakah Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi dan Disiplin Kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan merumuskan hipotesis sebagai berikut :

H4 : Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap kinerja

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian adalah suatu proses pengumpulan dan analisis data yang dilakukan secara sistematis dan logis untuk mencapai tujuan tertentu. Jenis penelitian pada skripsi ini adalah penelitian kuantitatif, sebagaimana dikemukakan oleh V. Wiratna Sujarweni (2015, p.12) adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara-cara lain dari kuantifikasi. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan sebab akibat antara satu variabel independen (bebas) yaitu gaya kepemimpinan transformasional (X1), motivasi (X2) dan disiplin kerja (X3) dengan variabel dependen terikat yaitu kinerja (Y).

3.2. Sumber data

Data yang dihasilkan oleh peneliti merupakan hasil akhir dari proses pengolahan selama berlangsungnya penelitian. Data pada dasarnya berawal dari bahan mentah yang disebut data mentah. Jenis data yang digunakan dalam proses penelitian adalah :

1. Data Primer

Menurut Amirullah (2015, p.18) Penelitian primer membutuhkan data atau informasi dari sumber pertama, biasanya kita sebut dengan responden. Data atau informasi diperoleh melalui pertanyaan tertulis dengan menggunakan kuesioner atau lisan dengan menggunakan metode wawancara. Jenis data yang digunakan adalah data dari hasil jawaban kuesioner yang dibagikan kepada karyawan di CV Akur Motor 1 Kabupaten Pringsewu sebanyak 35 karyawan. Adapun jenis data primer yang digunakan oleh peneliti adalah data tentang absensi karyawan CV Akur Motor 1 Kabupaten Pringsewu 2016.

2. Data Sekunder

Menurut V. Wiratna Sujarweni (2015, p.224) Data sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain). Penelitian ini juga menggunakan data-data dalam bentuk publikasi baik dari lembaga-lembaga terkait. Data sekunder diperoleh dari kepustakaan, pengamatan, hasil kegiatan perusahaan. Adapun jenis data sekunder yang digunakan oleh peneliti adalah data tentang kinerja karyawan CV Akur Motor 1 Kabupaten Pringsewu.

3.3 Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini akan digunakan dalam pengumpulan data yaitu dengan pendekatan kuantitatif :

3.3.1 Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Teknik yang digunakan dalam metode ini adalah dokumentasi, yaitu dengan mengkaji berbagai teori dan bahasan yang relevan dengan penyusunan skripsi ini seperti data yang bersumber dari berbagai referensi seperti literature dan data lain dengan mencari dasar teori-teori terkait dengan penelitian.

3.3.2 Penelitian Lapangan (*Field Research*)

1. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus di teliti dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit dalam penelitian ini peneliti malakukan wawancara untuk memperoleh data yang lebih lengkap dengan mewawancara langsung bagian CIV secara pribadi tujuannya agar informasi yang didapat lebih terpercaya.

2. Kuesioner

Kuesioner yaitu dengan pengumpulan data dengan cara memberikan pertanyaan tertulis kepada responden di CV Akur Motor 1 Kabupaten Pringsewu. Skala pengukuran penelitian ini merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

Dalam penelitian ini kuesioner terhadap variabel terikat dan variabel bebas dibuat berdasarkan skala *likert* untuk mengukur tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan responden terhadap serangkaian pernyataan.

NO	Gradasi	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Kurang Setuju	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut V. Wiratna Sujarweni (2015, p.80) berpendapat bahwa populasi adalah keseluruhan jumlah atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan pengertian tersebut maka populasi dalam penelitian ini adalah 35 karyawan yang diperoleh berdasarkan wawancara yang dilakukan di CV Akur Motor 1 Kabupaten Pringsewu.

Berikut tabel jabatan pada CV Akur Motor 1 Kabupaten Pringsewu 2016 :

Tabel 3.1 Jabatan CV Akur Motor 1 Kabupaten Pringsewu

No	Jabatan	Jumlah
1	ADMIN	3
2	FRONT DESK	3
3	KASIR	4
4	KEPALA MEKANIK	1
5	MEKANIK	7
6	OB	1
7	PART MAN	3
8	PDI	3
9	PIC	1
10	PIC CRM	1
11	SALES COUNTER	3
12	SCO	2
13	SOPIR	3
Jumlah Karyawan		35

3.4.2 Sampel

Menurut V. Wiratna Sujarweni (2015, p.81) Sampel adalah bagian dari sejumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang digunakan untuk penelitian. Sampel dilakukan jika populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi. Misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili). Di CV Akur Motor 1 Kabupaten Pringsewu peneliti menggunakan teknik sampling jenuh dimana semua anggota populasi dijadikan sampel yaitu 35 karyawan.

3.5 Variabel Penelitian

Menurut Amirullah (2015, p.178) Identifikasi variabel diperlukan untuk membedakan variabel-variabel secara lebih spesifik, sehingga suatu konsep menjadi lebih jelas. Dengan demikian identifikasi variabel merupakan pengklasifikasian antara variabel dependen dan independen apabila ada.

1. Variabel Independen

Variabel (X) atau Independen (bebas) adalah variabel yang mempengaruhi. Dalam hal ini yang menjadi variabel bebas adalah gaya kepemimpinan transformasional (X1), motivasi (X2) dan disiplin kerja (X3).

2. Variabel Dependen

Variabel (Y) dependen (terikat) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Dalam hal ini yang menjadi variabel terikat adalah kinerja (Y).

3.6 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel berkaitan dengan bagaimana variabel-variabel penelitian dioperasionalkan sehingga variabel-variabel tersebut dapat dinilai dan diukur, bagaimana menilai dan mengukurnya serta instrumen apa yang dibutuhkan untuk menilai dan mengukurnya. Definisi operasional variabel menjabarkan suatu konstruk yang dapat dinilai menjadi suatu konsep (variabel) menurut Amirullah (2015, p.181).

Tabel 3.2
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Konsep	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Gaya Kepemimpinan transformasional (X1)	Gaya kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang merangsang dan menginspirasi (mentransformasi) pengikutnya untuk hal yang luar biasa menurut Robbins dalam Emron Edison dkk (2016, p.98)	Gaya kepemimpinan transformasional dalam penelitian ini merupakan sikap pemimpin untuk mengubah perilaku karyawan untuk dapat mencapai hasil kerja yang maksimal pada CV Akur Motor 1 Kabupaten Pringsewu.	a. Kharisma b. Motivasi inspiratif c. Stimulasi intelektual d. Perhatian yang individual	Interval
Motivasi (X2)	Tania (2017) berpendapat bahwa motivasi kerja merupakan dorongan untuk mempengaruhi seseorang mencapai tujuan..	Motivasi dalam penelitian ini merupakan dorongan dalam diri karyawan agar lebih bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah di berikan CV Akur Motor 1 Kabupaten Pringsewu.	a. <i>Existence</i> (eksistensi) b. <i>Relatednes</i> (keterhubungan) c. <i>Growth</i> (pertumbuhan)	Interval

<p>Disiplin Kerja (X3)</p>	<p>Menurut Veithzal Rivai Zainal dkk (2015, p.599) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan dan norma-norma yang berlaku.</p>	<p>Disiplin kerja dalam penelitian ini merupakan tindakan yang dilakukan pada diri karyawan untuk mematuhi peraturan pada CV Akur Motor 1 Kabupaten Pringsewu.</p>	<p>a. Selalu hadir tepat waktu b. Selalu mentaati ketentuan jam kerja c. Memiliki semangat kerja yang tinggi d. Adanya sanksi jika melanggar</p>	<p>Interval</p>
<p>Kinerja (Y)</p>	<p>Menurut Veithzal Rivai Zainal dkk (2015, p.447). Kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode tertentu, hasil prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber daya yang dimiliki.</p>	<p>Kinerja dalam penelitian ini merupakan hasil kerja yang diperoleh selama karyawan melakukan pekerjaan yang nantinya akan dibandingkan dengan hasil kerja sebelumnya pada CV Akur Motor 1 Kabupaten Pringsewu.</p>	<p>a. Kualitas b. Kuantitas c. Ketepatan waktu d. Efektivitas</p>	<p>Interval</p>

3.7 Uji Persyaratan Instrumen

3.7.1 Uji Validitas

Menurut Yunada Arpan (2015, p.13), Validitas adalah suatu ukur yang menunjukkan tingkat kesahihan suatu instrumen. Uji validitas dimaksudkan untuk menguji ketepatan item-item dalam kuisisioner, apakah item-item yang ada mampu menggambarkan dan menjelaskan variable yang diteliti. Hal ini membuat peneliti menguji validitas dengan kuisisioner (angket) yang langsung diberikan kepada karyawan CV Akur Motor 1 Kabupaten Pringsewu.

Untuk mengukur tingkat Metode uji kevalidan yang digunakan adalah korelasi korelasi *product moment*.

Kriteria uji validitas instrumen ini adalah :

Menentukan nilai probabilitas (sig) pada nilai α sebesar 0,05 (5%).

- a. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka H_0 ditolak H_a diterima.
- b. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka H_0 diterima H_a tolak.

Prosedur pengujian :

1. Bila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka instrumen valid
Bila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka instrumen tidak valid
2. Bila $Sig < \alpha$ (0,05) maka instrumen valid
Bila $Sig > \alpha$ (0,05) maka instrumen tidak valid
3. Pengujian validitas instrumen dilakukan melalui program SPSS (*Statistical Program and Service Solution seri 21.0*).
4. Penjelasan dan kesimpulan dari butir 1 dan 2 dengan membandingkan antara r_{hitung} dengan r_{tabel} dan probabilitas (sig) dengan r_{tabel} maka akan disimpulkan instrumen tersebut dinyatakan valid atau sebaliknya

3.7.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas instrument menggambarkan pada kemantapan dan keajegan alat ukur yang digunakan. Suatu alat ukur dikatakan memiliki reliabilitas yang tinggi atau dapat dipercaya apabila alat ukur tersebut stabil (ajeg) sehingga dapat diandalkan dan dapat digunakan untuk meramalkan. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisioner. Untuk mengukur ketepatan alat ukur, digunakan pengujian kerealibitas menunjuk pada tingkat keandalan sesuatu. Untuk mengukur tingkat reliabilitas kuisioner digunakan rumus Cronbach Alpha 0,05. Selanjutnya untuk menginterpretasikan dengan menggunakan tabel interpretasi r, untuk menyimpulkan bahwa alat bantu yang digunakan cukup reliable menurut Arikunto dalam Yunda Arpan (2015, p.14)

Tabel 3.3 Interpretasi Nilai r Alpha Indeks Kolerasi

Interval Koefisien	Interprestasi
0,800 – 1,000	Tinggi
0,600 – 0,800	Cukup
0,400 – 0,600	Agak Rendah
0,200 – 0,400	Rendah
0,000 – 0,200	Sangat Rendah

Menurut Arikunto dalam Yunada Arpan (2015, p.14)

3.8 Uji Persyaratan Analisis Data

3.8.1 Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak.

Prosedur pengujian :

1. H_0 : model regresi berbentuk linier
 H_a : model regresi tidak berbentuk linier
2. Jika probabilitas (Sig) < 0,05 (Alpha) maka H_0 ditolak
Jika probabilitas (Sig) > 0,05 (Alpha) maka H_0 diterima

3. Pengujian linieritas sampel dilakukan melalui program SPSS (*Statistical Program and Service Solution seri 21.0*)
4. Penjelasan dan kesimpulan dari butir 1 dan 2, dengan membandingkan nilai probabilitas ($\text{sig} > 0,05$ atau sebaliknya maka variabel X linier atau tidak linier.

3.8.2 Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas dilakukan untuk melakukan pengujian terhadap model regresi, apakah model regresi tersebut memiliki hubungan antara variabel independen. Jika terjadi korelasi diantara variabel independen, maka terdapat problem multikolinieritas. Model regresi yang baik seharusnya tidak ada korelasi diantara variabel independen. Untuk mendeteksi ada atau tidak adanya multikolinieritas pada model regresi adalah sebagai berikut :

Prosedur pengujian :

1. Jika nilai VIF ≥ 10 maka ada gejala multikolinieritas
Jika nilai VIF ≤ 10 maka tidak ada gejala multikolinieritas
2. Jika nilai tolerance $< 0,1$ maka ada gejala multikolinieritas
Jika nilai tolerance $> 0,1$ maka tidak ada gejala multikolinieritas
3. Pengujian multikolinieritas dilakukan melalui program SPSS (*Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS 21.0*).
4. Penjelasan kesimpulan dari butir 1 dan 2, dengan membandingkan nilai probabilitas ($\text{sig} > 0,1$ maka variable X multikolinieritas atau tidak multikolinieritas.

3.9 Metode Analisis Data

Menurut V. Wiratna Sujarweni (2015, p.121) menyatakan bahwa analisis data adalah sebagai upaya data yang sudah tersedia kemudian diolah dengan statistik dan dapat digunakan untuk menjawab rumusan masalah dalam penelitian. Dengan demikian, teknik analisis data dapat diartikan sebagai cara melaksanakan analisis terhadap data, dengan tujuan mengolah data tersebut untuk menjawab rumusan masalah.

Regresi Linier Berganda

Menurut Ghozali dalam V. Wiratna Sujarweni (2015, p.121) analisis regresi berganda bertujuan melihat pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen dengan skala pengukuran atau rasio dalam suatu persamaan linier, dalam penelitian ini digunakan analisis regresi berganda yang diolah dengan *SPSS 21.0*. Di dalam penelitian ini menggunakan lebih dari satu variabel sebagai indikatornya yaitu Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1), Motivasi (X_2), Disiplin Kerja (X_3) dan Kinerja Karyawan (Y) yang mempengaruhi variabel lainnya. Persamaan umum regresi linier berganda yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + et$$

Keterangan :

Y = Kinerja

X_1 = Gaya Kepemimpinan transformasional

X_2 = Motivasi

X_3 = Disiplin Kerja

a = konstanta

et = eCSor term

b_1, b_2, b_3 = Koefesien regresi

3.10 Pengujian Hipotesis

3.10.1 Uji t :

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1) Terhadap Kinerja (Y)

H_0 = Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) CV Akur Motor 1 Kabupaten Pringsewu.

H_a = Gaya Kepemimpinan transformasional (X_1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) CV Akur Motor 1 Kabupaten Pringsewu.

Kriteria pengujian dilakukan dengan :

Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak;

Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima.

Kriteria pengambilan keputusan :

Jika nilai $sig < 0,05$ maka H_0 ditolak;

Jika nilai $sig > 0,05$ maka H_0 diterima

2. Pengaruh Motivasi (X_2) Terhadap Kinerja (Y)

H_0 = Motivasi (X_2) tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan (Y)
CV Akur Motor 1 Kabupaten Pringsewu.

H_a = Motivasi (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)
CV Akur Motor 1 Kabupaten Pringsewu.

Kriteria pengujian dilakukan dengan :

Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak;

Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima.

Kriteria pengambilan keputusan :

Jika nilai $sig < 0,05$ maka H_0 ditolak;

Jika nilai $sig > 0,05$ maka H_0 diterima

3. Pengaruh Disiplin Kerja (X_3) Terhadap Kinerja (Y)

H_0 = Disiplin Kerja (X_3) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
(Y) CV Akur Motor 1 Kabupaten Pringsewu.

H_a = Disiplin Kerja (X_3) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) CV
Akur Motor 1 Kabupaten Pringsewu.

Kriteria pengujian dilakukan dengan :

Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak;

Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima

Kriteria pengabihan keputusan :

Jika nilai sig < 0,05 maka Ho ditolak;

Jika nilai sig > 0,05 maka Ho diterima

3.10.2 Uji F

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional (X₁), Motivasi (X₂) dan Disiplin Kerja (X₃) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Ho = Gaya Kepemimpinan Transformasional (X₁), Motivasi (X₂) dan Disiplin Kerja (X₃) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) CV Akur Motor 1 Kabupaten Pringsewu.

Ha = Gaya Kepemimpinan Transformasional (X₁), Motivasi (X₂) dan Disiplin Kerja (X₃) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) CV Akur Motor 1 Kabupaten Pringsewu.

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara:

1. Membandingkan hasil perhitungan F dengan kriteria sebagai berikut:
Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka Ho ditolak dan Ha diterima dan jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka Ho diterimadan Ho ditolak
2. Menentukan nilai titik kritis untuk F_{tabel} pada $db_1=k$ dan $db_2 = n-k-1$
3. Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (*sig*) dengan nilai α (0,05) dengan kriteria sebagai berikut:
Jika nilai sig < 0,05 maka Ho ditolak;
Jika nilai sig > 0,05 maka Ho diterima
4. Menentukan kesimpulan dari hasil uji hipotesis.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data yang merupakan gambaran yang akan digunakan untuk proses selanjutnya yaitu menguji hipotesis. Hal ini dilakukan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan kondisi responden yang menjadi objek dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain jenis kelamin usia dan jabatan.

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, telah dilakukan penelitian terhadap seluruh karyawan CV Akur Motor 1 Kabupaten Pringsewu yang berjumlah 35 orang.

4.1.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	22	63%
Perempuan	13	37%
Jumlah	35	100%

Sumber : Data diolah pada tahun 2017

Dari tabel 4.1 diatas dapat diketahui bahwa yang paling dominan berkerja di CV Akur Motor 1 Kabupaten Pringsewu adalah responden dengan jenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 22 orang atau 63%. (Lampiran 3)

4.1.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
20-30 tahun	25 orang	71%
31-40 tahun	9 orang	26%
41-50 tahun	1 orang	3%
Jumlah	35 orang	100%

Sumber : Data diolah pada tahun 2017

Dari hasil tabel 4.2 dapat disimpulkan bahwa yang paling dominan karyawan yang berkerja di CV Akur Motor 1 Kabupaten Pringsewu yaitu berusia 20-30 tahun dengan jumlah 25 orang atau 71%. (Lampiran 4)

4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

Hasil jawaban tentang variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja yang disebarkan kepada 35 responden adalah sebagai berikut :

Tabel 4.3 Hasil Jawaban Responden Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)

No.	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Pimpinan mempertimbangkan perasaan pribadi saat bertindak	4	11,4	17	48,6	12	34,3	2	5,7	0	0,0
2	Pimpinan memiliki misi yang mudah dipahami	3	8,6	12	34,3	19	54,3	1	2,9	0	0,0
3	Pimpinan mampu mendelegasikan pekerjaan terhadap bawahan	2	5,7	17	48,6	12	34,3	2	5,7	2	5,7
4	Pimpinan menetapkan standar yang tinggi untuk setiap pekerjaan	13	37,1	14	40,0	8	22,9	0	0,0	0	0,0

5	Pimpinan memberikan motivasi untuk menaikkan semangat kerja	10	28,6	15	42,9	9	25,7	1	2,9	0	0,0
6	Pimpinan mengkomunikasikan harapan tinggi kepada karyawan	3	8,6	16	45,7	16	45,7	0	0,0	0	0,0
7	Pimpinan mendorong karyawan untuk menyelesaikan masalah dengan cara berpikir inovatif	4	11,4	19	54,3	11	31,4	1	2,9	0	0,0
8	Pimpinan memungkinkan untuk berfikir tentang berbagai masalah lama dengan cara pandang baru	11	31,4	16	45,7	7	20,0	1	2,9	0	0,0
9	Pimpinan menghilangkan keengganan karyawan untuk mengeluarkan ide	14	40,0	14	40,0	7	20,0	0	0,0	0	0,0
10	Pimpinan mengharuskan untuk memberikan pendapat dengan argumen yang baik	7	20,0	10	28,6	14	40,0	4	11,4	0	0,0
11	Pimpinan menekankan untuk menggunakan kecerdasan dalam mengatasi berbagai hambatan	5	14,3	15	42,9	15	42,9	0	0,0	0	0,0
12	Pimpinan memberikan pujian atas pekerjaan yang diselesaikan tepat waktu	6	17,1	17	48,6	9	25,7	3	8,6	0	0,0
13	Pimpinan memberikan fasilitas yang memadai	13	37,1	15	42,9	6	17,1	1	2,9	0	0,0
14	Pimpinan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi	12	34,3	17	48,6	6	17,1	0	0,0	0	0,0
15	Pimpinan memberikan perhatian secara pribadi kepada orang-orang yang kelihatannya diabaikan	5	14,3	17	48,6	13	37,1	0	0,0	0	0,0

Sumber : Data diolah pada tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.3 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 9 yaitu Pemimpin menghilangkan keengganan karyawan untuk mengeluarkan ide sebanyak 14 orang atau 40,0%. Jawaban setuju pada tabel di atas yang terbesar terdapat pada pernyataan 7 yaitu Pemimpin mendorong

karyawan untuk menyelesaikan masalah dengan cara berpikir inovatif dengan jumlah 19 responden atau 54,3%. Jawaban cukup setuju pada tabel diatas yang terbesar terdapat pada pernyataan 2 yaitu Pimpinan memiliki misi yang mudah dimengerti dengan jumlah 19 responden atau 54,3%. Jawaban tidak setuju pada tabel diatas yang terbesar terdapat pada pernyataan 10 yaitu Pemimpin mengharuskan saya memberikan pendapat dengan argumen yang baik dengan jumlah 12 responden atau 17,9%. Jawaban sangat tidak setuju terdapat pada pernyataan 3 yaitu Pimpinan mampu mendelegasikan pekerjaan terhadap bawahan sebesar 2 responden atau 5,7%. (Lampiran 5)

Tabel 4.4 Hasil Jawaban Responden Variabel Motivasi (X2)

No.	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Kelangsungan pekerjaan yang terjamin memotivasi dalam bekerja	5	14,3	11	31,4	18	51,4	1	2,9	0	0,0
2	Gaji yang diterima cukup untuk memenuhi kebutuhan	4	11,4	13	37,1	13	37,1	3	8,6	2	5,7
3	Sarana pendukung dan peralatan bekerja sangat memadai	10	28,6	13	37,1	12	34,3	0	0,0	0	0,0
4	Setiap hasil kerja yang selesai layak mendapat penghargaan	5	14,3	11	31,4	15	42,9	4	11,4	0	0,0
5	Adanya saling menghormati antar sesama rekan kerja	8	22,9	17	48,6	8	22,9	2	5,7	0	0,0
6	Mendapat pengakuan dan penghargaan dari teman kerja saat berhasil melakukan pekerjaan dengan baik	2	5,7	15	42,9	17	48,6	1	2,9	0	0,0
7	Pimpinan membangun komunikasi kepada semua karyawan melalui kegiatan silaturahmi	4	11,4	14	40,0	15	42,9	2	5,7	0	0,0

8	Penghargaan atau <i>reward</i> yang diberikan perusahaan meningkatkan motivasi kerja	11	31,4	17	48,6	6	17,1	1	2,9	0	0,0
9	Prestasi kerja selalu dinilai dengan teliti dan benar	10	28,6	16	45,7	8	22,9	1	2,9	0	0,0
10	Penempatan posisi yang tepat memotivasi dalam bekerja	5	14,3	10	28,6	15	42,9	5	14,3	0	0,0
11	Tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan pendidikan dan kemampuan	5	14,3	15	42,9	14	40,0	1	2,9	0	0,0
12	Kerjasama dengan pimpinan dalam mengerjakan tugas sangat baik	5	14,3	14	40,0	13	37,1	3	8,6	0	0,0
13	Perusahaan memberikan kesempatan untuk mendapatkan jabatan lebih tinggi	11	31,4	15	42,9	8	22,9	1	2,9	0	0,0
14	Perusahaan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan potensi	10	28,6	15	42,9	8	22,9	2	5,7	0	0,0
15	Tugas dan tanggung jawab dapat dikerjakan dengan baik dibandingkan sebelumnya	5	14,3	17	48,6	13	37,1	0	0,0	0	0,0

Sumber : Data diolah pada tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.4 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 8 dan 13 yaitu Penghargaan atau *reward* yang diberikan perusahaan meningkatkan motivasi kerja dan Perusahaan memberikan kesempatan untuk mendapatkan jabatan lebih tinggi dengan jumlah responden sebanyak 32 orang atau 47,8%. Jawaban setuju pada tabel di atas yang terbesar terdapat pada pernyataan 5, 8 dan 15 yaitu Adanya saling menghormati antar sesama rekan kerja, Penghargaan atau *reward* yang diberikan perusahaan meningkatkan motivasi kerja dan Tugas dan tanggung jawab dapat dikerjakan dengan baik dibandingkan sebelumnya dengan jumlah 17 responden atau 48,6%. Jawaban cukup setuju pada tabel diatas yang terbesar terdapat pada pernyataan 1 yaitu

Kelangsungan pekerjaan yang terjamin memotivasi dalam bekerja dengan jumlah 18 responden atau 51,4%. Jawaban tidak setuju pada tabel diatas yang terbesar terdapat pada pernyataan 10 yaitu Penempatan posisi yang tepat memotivasi dalam bekerja dengan jumlah 5 responden atau 14,3%. Jawaban sangat tidak setuju sebesar pada pernyataan 2 yaitu Gaji yang diterima cukup untuk memenuhi kebutuhan sebanyak 2 responden atau 5,7% . (Lampiran 5)

Tabel 4.5 Hasil Jawaban Responden Variabel Disiplin kerja (X3)

No.	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Kehadiran sangat penting dalam penegakan disiplin kerja	6	17,1	15	42,9	12	34,3	2	5,7	0	0,0
2	Setiap karyawan wajib hadir ke kantor secara tertib dan tepat waktu	4	11,4	14	40,0	17	48,6	0	0,0	0	0,0
3	Tugas/beban kerja menekan waktu kerja secara efektif dan efisien	4	11,4	15	42,9	12	34,3	2	5,7	1	2,9
4	Pemimpin bersikap adil dalam menegakkan kedisiplinan	11	31,4	15	42,9	9	25,7	0	0,0	0	0,0
5	Pengawasan melekat dari atasan membuat karyawan semakin disiplin dalam bekerja	10	28,6	16	45,7	8	22,9	1	2,9	0	0,0
6	Kebiasaan-kebiasaan yang positif akan menghasilkan kedisiplinan yang positif juga	2	5,7	18	51,4	15	42,9	0	0,0	0	0,0
7	Peraturan perusahaan dapat dilaksanakan dengan mudah	5	14,3	16	45,7	13	37,1	1	2,9	0	0,0
8	Prosedur kerja perusahaan dapat dilaksanakan dengan mudah	11	31,4	17	48,6	6	17,1	1	2,9	0	0,0
9	Saling menghargai berbagai pendapat	13	37,1	16	45,7	6	17,1	0	0,0	0	0,0
10	Pekerjaan dilakukan dengan perhitungan dan ketelitian yang tinggi	6	17,1	11	31,4	14	40,0	4	11,4	0	0,0
11	Peraturan tertulis jika ditetapkan akan berdampak pada kedisiplinan.	6	17,1	15	42,9	14	40,0	0	0,0	0	0,0
12	Perusahaan memberikan sanksi yang tegas bagi yang melanggar aturan	7	20,0	17	48,6	8	22,9	3	8,6	0	0,0

13	Pemberian sanksi telah sesuai dengan tingkat pelanggaran	13	37,1	15	42,9	6	17,1	1	2,9	0	0,0
14	Hukuman selalu diberikan kepada karyawan yang melanggar peraturan	11	31,4	19	54,3	5	14,3	0	0,0	0	0,0
15	Sanksi dan atas pelanggaran terhadap setiap peraturan disosialisasikan kepada para karyawan	4	11,4	16	45,7	15	42,9	0	0,0	0	0,0

Sumber : Data diolah pada tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.5 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 9 dan 13 yaitu Saling menghargai berbagai pendapat dan Pemberian sanksi telah sesuai dengan tingkat pelanggaran dengan jumlah responden sebanyak 13 orang atau 37,1%. Jawaban setuju pada tabel di atas yang terbesar terdapat pada pernyataan 14 yaitu Hukuman selalu diberikan kepada karyawan yang melanggar peraturan dengan jumlah 19 responden atau 54,3%. Jawaban cukup setuju pada tabel diatas yang terbesar terdapat pada pernyataan 2 yaitu Setiap karyawan wajib hadir ke kantor secara tertib dan tepat waktu dengan jumlah 17 responden atau 46,8%. Jawaban tidak setuju pada tabel diatas yang terbesar terdapat pada pernyataan 10 yaitu Pekerjaan dilakukan dengan perhitungan dan ketelitian yang tinggi dengan jumlah 7 responden atau 10,4%. Jawaban sangat tidak setuju sebesar pada pernyataan 3 yaitu Tugas/beban kerja menekan waktu kerja secara efektif dan efisien sebanyak 1 responden atau 2,9% . (Lampiran 5)

Tabel 4.6 Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja (Y)

No.	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Prosedur kerja di perusahaan mudah dimengerti	15	42,9	13	37,1	6	17,1	1	2,9	0	0,0
2	Kemampuan yang dimiliki sesuai dengan pekerjaan dilaksanakan	23	65,7	9	25,7	3	8,6	0	0,0	0	0,0
3	Waktu kerja digunakan secara efisien	19	54,3	15	42,9	1	2,9	0	0,0	0	0,0
4	Memperbaiki dan meminimalisir kesalahan-kesalahan dalam bekerja	17	48,6	15	42,9	3	8,6	0	0,0	0	0,0
5	Jumlah target kerja dapat dicapai dengan mudah	21	60,0	8	22,9	6	17,1	0	0,0	0	0,0
6	Perusahaan menetapkan target kerja dengan penuh perhitungan	25	71,4	6	17,1	4	11,4	0	0,0	0	0,0
7	Hasil pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan	20	57,1	12	34,3	3	8,6	0	0,0	0	0,0
8	Motivasi meningkatkan ketepatan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan	24	68,6	6	17,1	5	14,3	0	0,0	0	0,0
9	Fasilitas kerja yang tersedia sudah memadai sehingga memberikan kemudahan untuk menyelesaikan berbagai pekerjaan	21	60,0	11	31,4	3	8,6	0	0,0	0	0,0
10	Waktu menyelesaikan tugas dapat dilaksanakan dengan tepat dan cepat sesuai dengan waktu yang ditentukan oleh perusahaan	17	48,6	16	45,7	2	5,7	0	0,0	0	0,0
11	Waktu pengerjaan tugas selama ini lebih cepat dari pada sebelumnya	22	62,9	11	31,4	1	2,9	1	2,9	0	0,0
12	Penyelesaian pekerjaan lebih cepat dari yang dilakukan rekan kerja	20	57,1	13	37,1	1	2,9	1	2,9	0	0,0
13	Perusahaan menuntut karyawan lebih bekerja secara maksimal dalam mencapai tujuan perusahaan	21	60,0	11	31,4	3	8,6	0	0,0	0	0,0

14	Penyelesaian pekerjaan penuh dengan ketelitian, rapi dan tuntas	18	51,4	17	48,6	0	0,0	0	0,0	0	0,0
15	Tujuan perusahaan dapat dicapai dengan mudah	22	62,9	13	37,1	0	0,0	0	0,0	0	0,0
16	Memaksimalkan penggunaan berbagai fasilitas perusahaan dalam melaksanakan pekerjaan	23	65,7	9	25,7	3	8,6	0	0,0	0	0,0

Sumber : Data diolah pada tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.6 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 6 yaitu Perusahaan menetapkan target kerja dengan penuh perhitungan dengan jumlah responden sebanyak 25 orang atau 71,4%. Jawaban setuju pada tabel di atas yang terbesar terdapat pada pernyataan 15 yaitu Penyelesaian pekerjaan penuh dengan ketelitian, rapi dan tuntas dengan jumlah 17 responden atau 48,6%. Jawaban cukup setuju pada tabel diatas yang terbesar terdapat pada pernyataan 5 yaitu Jumlah target kerja dapat dicapai dengan mudah dengan jumlah 6 responden atau 17,1%. Jawaban tidak setuju pada tabel diatas yang terbesar terdapat pada pernyataan 1, 11 dan 12 yaitu Prosedur kerja di perusahaan mudah dimengerti, Waktu pengerjaan tugas selama ini lebih cepat dari pada sebelumnya dan Penyelesaian pekerjaan lebih cepat dari yang dilakukan rekan kerja dengan jumlah 6 responden atau 17,1%. Jawaban sangat tidak setuju terbesar pada pernyataan 3 yaitu Waktu kerja digunakan secara efisien sebesar 1 atau 2,9%. (Lampiran 5)

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Sebelum dilakukan pengolahan data maka seluruh jawaban yang diberikan oleh responden di uji dengan uji validitas dan uji realibilitas yang diuji cobakan pada responden. Dengan penelitian ini, uji validitas untuk menghitung data yang akan dihitung dan proses pengujiannya dilakukan dengan menggunakan aplikasi *SPSS 21*.

Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Kuesioner Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,579	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,581	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,582	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,576	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,715	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,541	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,505	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,773	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0,492	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0,588	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 11	0,475	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 12	0,573	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 13	0,773	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 14	0,508	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 15	0,414	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.7 hasil uji validitas variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai Gaya Kepemimpinan Transformasional. Hasil yang didapatkan yaitu nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} 0.361, dimana nilai r_{hitung} paling tinggi yaitu 0,773 dan paling rendah 0,414. Dengan demikian seluruh item Gaya Kepemimpinan Transformasional dinyatakan valid. (Lampiran 6)

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Kuesioner Motivasi (X2)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,491	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,583	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,545	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,626	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,667	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,590	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,402	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,738	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0,521	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0,637	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 11	0,388	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 12	0,610	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 13	0,738	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 14	0,597	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 15	0,448	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.8 hasil uji validitas variabel Motivasi (X2) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai lokasi. Hasil yang didapatkan yaitu nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} 0.361, dimana nilai r_{hitung} paling tinggi yaitu 0,738 dan paling rendah 0,388. Dengan demikian seluruh item Motivasi dinyatakan valid. (Lampiran 6)

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Kuesioner Disiplin Kinerja (X3)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,611	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,546	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,577	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,534	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,732	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,516	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,528	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,764	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0,449	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0,559	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 11	0,503	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 12	0,558	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 13	0,786	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 14	0,461	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 15	0,382	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2017

Berdasarkan pada tabel 4.9 hasil uji validitas variabel Disiplin Kerja (X3) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai Disiplin Kerja. Hasil yang didapatkan yaitu nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} 0.361, dimana nilai r_{hitung} paling tinggi yaitu 0,786 dan paling rendah 0,382. Dengan demikian seluruh item pernyataan Disiplin Kerja dinyatakan valid. (Lampiran 6)

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Kuesioner Kinerja (Y)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,816	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,697	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,809	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,55	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,747	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,785	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,711	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,758	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0,432	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0,654	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 11	0,655	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 12	0,51	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 13	0,467	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 14	0,677	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 15	0,365	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 16	0,705	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2017

Berdasarkan pada tabel 4.10 hasil uji validitas variabel Kinerja (Y) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai Kinerja. Hasil yang didapatkan yaitu nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} 0.361, dimana nilai r_{hitung} paling tinggi yaitu 0,816 dan paling rendah 0,365. Dengan demikian seluruh item pernyataan Kinerja dinyatakan valid. (Lampiran 6)

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas maka pengujian kemudian melakukan uji reliabilitas terhadap masing-masing instrumen variabel X1, variabel X2, variabel X3 dan instrumen variabel Y menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dengan bantuan program *SPSS 21*. Hasil uji reliabilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interpretasi koefisien r dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.11 Daftar Interpretasi r

Koefisien <i>r</i>	Realibilitas
0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
0,6000 – 0,7999	Tinggi
0,4000 – 0,5999	Sedang / Cukup
0,2000 – 0,3999	Rendah
0,0000 – 0,1999	Sangat Rendah

Sumber : Arikunto dalam Arpan Yunanda (2015, p.14)

Berdasarkan tabel 4.11 ketentuan reliable diatas, maka dapat dilihat hasil pengujian sebagai berikut :

Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien alpha chronbach	Koefisien r	Simpulan
Gaya Kepemimpinan Transformasional	0,855	0,8000 – 1,000	Sangat Tinggi
Motivasi	0,854	0,8000 – 1,000	Sangat Tinggi
Disiplin Kerja	0,854	0,8000 – 1,000	Sangat Tinggi
Kinerja	0,753	0,6000 – 0,7000	Tinggi

Sumber : Data diolah pada tahun 2017

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.12 nilai cronbach's alpha variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) sebesar 0,855 dengan tingkat reliabel sangat tinggi, untuk variabel Motivasi (X2) memiliki nilai cronbach's alpha yaitu 0,854 dengan tingkat reliabel sangat tinggi, untuk variabel Disiplin Kerja (X3) memiliki nilai 0,854 dengan tingkat reliabel sangat tinggi dan untuk variabel Kinerja (Y) memiliki nilai cronbach's alpha yaitu 0,753 yang artinya tingkat reliabel tinggi. (Lampiran 6)

4.3 Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Hasil Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikansi. Berdasarkan hasil uji linieritas diperoleh hasilnya sebagai berikut.

Tabel 4.13 Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	F _{hitung}	F _{tabel}	Kondisi	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja	0,745	0,05	Sig>alpha	0,721	2,90	F _{hitung} < F _{tabel}	Linier
Motivasi terhadap Kinerja	0,160	0,05	Sig>alpha	1,716	2,90	F _{hitung} < F _{tabel}	Linier
Disiplin kerja terhadap Kinerja	0,531	0,05	Sig>alpha	0,969	2,90	F _{hitung} < F _{tabel}	Linier

Sumber : data diolah pada tahun 2017

4.3.1.1 Variabel X1 terhadap Y

Dari hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from linierity* 0,745 > dari 0,05 atau nilai F_{hitung} 0,721 < F_{tabel} 2,90. Dengan demikian Sig > alpha dan F_{hitung} < F_{tabel}, maka Ho diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier. (Lampiran 8)

4.3.1.2 Variabel X2 terhadap Y

Dari hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from linierity* 0,160 > dari 0,05 atau nilai F_{hitung} 1,716 < F_{tabel} yaitu 2,90. Dengan demikian Sig > alpha dan F_{hitung} < F_{tabel}, maka Ho diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier. (Lampiran 8)

4.3.1.3 Variabel X3 terhadap Y

Dari hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from linierity* 0,531 > dari 0,05 atau nilai F_{hitung} 0,969 < F_{tabel} yaitu 2,90. Dengan demikian Sig > alpha dan F_{hitung} < F_{tabel} , maka H_0 diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier. (Lampiran 8)

4.3.2 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas dilakukan dengan membandingkan nilai toleransi (*tolerance value*) dan nilai *Variance Inflationfactor* (VIF) dengan nilai yang disyaratkan bagi nilai toleransi adalah lebih besar dari 0,1 dan untuk nilai VIF kurang dari 10. Dalam penelitian ini uji multikolinieritas hanya menggunakan Regresi linier berganda pengujian dilakukan dengan menggunakan program *SPSS 21.0*.

Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Transformasional	0,299	3,348	Bebas gejala multikolieneritas
Motivasi	0,248	4,038	Bebas gejala multikolieneritas
Disiplin Kerja	0,656	1,524	Bebas gejala multikolieneritas

Sumber : Data diolah pada tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.14 menunjukkan bahwa nilai *tolerance* dari variabel gaya kepemimpinan transformasional, motivasi dan disiplin kerja lebih dari 0,1 dan nilai VIF dibawah 10 yang artinya dari ketiga variabel tersebut menunjukkan bahwa tidak ada gejala multikolinieritas dalam variabel penelitian ini. (Lampiran 9)

4.4 Hasil Metode Analisis Data

Hasil Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Berdasarkan hasil analisis diperoleh hasilnya sebagai berikut.

Tabel 4.15 Hasil Perhitungan Coefficients Regresi

Variabel	Nilai regresi
Constant	56,443
Gaya Kepemimpinan Transformasional	0,192
Motivasi	-0,410
Disiplin Kerja	0,475

Sumber: Hasil data diolah tahun 2017

Dari tabel 4.15 diatas merupakan hasil perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan program *SPSS 21.0*. Diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut :

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa:

$$Y = 56,443 + 0,192 X1 - 0,410 X2 + 0,475 X3$$

a. Koefisien konstanta (Y)

Variabel Kinerja sebesar 56,443 satu satuan jika jumlah variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi dan Disiplin kerja tetap atau sama dengan nol (0).

b. Koefisien Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)

Jika jumlah Gaya Kepemimpinan Transformasional naik sebesar satu satuan maka Kinerja akan meningkat sebesar 0,192 satu satuan.

c. Koefisien Motivasi (X2)

Jika jumlah Motivasi naik satu satuan maka Kinerja akan berkurang sebesar 0,410 satu satuan.

d. Koefisien Disiplin Kerja (X3)

Jika jumlah Disiplin Kerja naik satu satuan maka Kinerja akan meningkat sebesar 0,475 satu satuan.

Berdasarkan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilihat dari nilai beta. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X3) merupakan faktor yang paling dominan pengaruhnya terhadap Kinerja (Y) karena diperoleh nilai beta sebesar 0,475. (Lampiran 10)

Tabel 4.16 Hasil Uji Model Summary

Variabel	R (korelasi)	Rsquares (koefisien determinasi)
Gaya Kepemimpinan Transformasional Motivasi dan Disiplin Kerja	0,408 ^a	0,167

Sumber: Hasil data diolah tahun 2017

Dari tabel 4.16 diatas, diperoleh nilai koefisien determinan *R Squares* sebesar 0,167 artinya variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1), Motivasi (X2) dan Disiplin Kerja (X3) mempengaruhi Kinerja (Y) sebesar 16,7% dan sisanya 83,3% dipengaruhi oleh variabel lain. Nilai R menunjukkan arah hubungan antara Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1), Motivasi (X2), Disiplin Kerja (X3) dan Kinerja (Y) adalah positif artinya jika Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) Motivasi (X2) dan Disiplin Kerja (X3) naik maka Kinerja (Y) akan meningkat. Tingkat keeratan hubungan adalah sedang karena 0,408 berada pada rentan 0,3000 – 0,4999. (Lampiran 10)

4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

4.5.1 Hasil Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi antara konstanta dengan variabel independen. Berdasarkan pengolahan data uji t diperoleh data sebagai berikut.

Tabel 4.17 Hasil Perhitungan Coefficients^a

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	t_{hitung}	t_{tabel}	Kondisi	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Transformasional	0,519	0,05	Sig>alpha	0,653	2,034	$t_{hitung} < t_{tabel}$	Ho diterima
Motivasi	0,192	0,05	Sig>alpha	-1,334	2,034	$t_{hitung} < t_{tabel}$	Ho diterima
Disiplin Kerja	0,023	0,05	Sig<alpha	2,392	2,034	$t_{hitung} > t_{tabel}$	Ho ditolak

Sumber: Hasil data diolah tahun 2017

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1) terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan tabel 4.17 didapat perhitungan pada Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 0,653 sedangkan nilai t_{tabel} dengan dk ($dk=35-2=33$) adalah 1.692 jadi t_{hitung} (0,653) < t_{tabel} (2,034) dan nilai sig (0,519) > alpha (0,05) dengan demikian Ho diterima dan Ha ditolak sehingga di simpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1) secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja (Y) di CV Akur Motor 1 Kabupaten Pringsewu. (Lampiran 11)

2. Pengaruh Motivasi (X_2) terhadap Kinerja(Y)

Berdasarkan tabel 4.17 didapat perhitungan pada variable Disiplin Kerja (X_2) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar -1,334 sedangkan nilai t_{tabel} dengan dk ($dk=35-2=33$) adalah 1.692 jadi t_{hitung} (-1,334) < t_{tabel} (2,034) dan nilai sig (0,192) > alpha (0,05) dengan demikian Ho diterima dan Ha ditolak sehingga disimpulkan bahwa Motivasi (X_2) secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja (Y) di CV Akur Motor 1 Kabupaten Pringsewu. (Lampiran 11)

3. Pengaruh Disiplin Kerja (X₃) terhadap Kinerja(Y)

Berdasarkan tabel 4.17 didapat perhitungan pada variable Disiplin Kerja (X₃) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,392 sedangkan nilai t_{tabel} dengan dk ($dk=35-2=33$) adalah 1.692 jadi $t_{hitung} (2,392) > t_{tabel} (2,034)$ dan nilai sig (0,023) < alpha (0,05) dengan demikian H_0 ditolak dan H_a di terima sehingga disimpulkan bahwa Disiplin Kerja (X₃) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja (Y) di CV Akur Motor 1 Kabupaten Pringsewu. (Lampiran 11)

4.5.2 Hasil Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan antara variabel independent secara bersama-sama terhadap variabel dependent.

Tabel 4.18 Hasil Uji F

Variabel	F _{hitung}	F _{tabel}	Kondisi	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi dan Disiplin Kerja	2,065	2,90	$F_{hitung} < F_{tabel}$	0,125	0,05	$Sig > Alpha$	H_0 diterima dan H_a ditolak

Sumber: Hasil data diolah tahun 2017

Pengujian Anova dipakai untuk menggambarkan tingkat pengaruh antara variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X₁), Motivasi (X₂) dan Disiplin Kerja (X₃) terhadap variabel Kinerja (Y) secara bersama-sama. Untuk menguji F dengan tingkat kepercayaan 95% atau alpha 5% dan derajat kebebasan pembilang sebesar $k - 1$ yaitu jumlah variabel dikurangi 1. Untuk derajat kebebasan digunakan $n-k$, yaitu jumlah sampel dikurangi dengan jumlah variabel. Jumlah variabel ada 4 yaitu X₁, X₂, X₃ dan Y sedangkan jumlah sampel = 35. Jadi derajat kebebasan pembilang $4 - 1 = 3$ dan derajat kebebasan penyebut sebesar $35 - 3 = 32$ dengan taraf nyata 5% sehingga diperoleh f_{tabel} sebesar 2,90 dan f_{hitung} 2,065.

Berdasarkan hasil analisis data, maka diperoleh F_{hitung} sebesar 2,065 sedangkan nilai F_{tabel} sebesar 2,90 . Dengan demikian $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima, dan H_a ditolak. Sedangkan dilihat dari probabilitas hitung adalah 0,125 yaitu $> 0,05$ maka keputusannya juga H_0 diterima dan H_a ditolak. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak ada pengaruh antara Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1), Motivasi (X2) dan Disiplin Kerja (X3) secara simultan terhadap Kinerja (Y) di CV Akur Motor 1 Kabupaten Pringsewu. (Lampiran 12)

4.6 Pembahasan

4.6.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) terhadap Kinerja (Y)

Dari hasil pengujian hipotesis didapat hasil gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap kinerja sehingga semakin baik atau tidaknya gaya kepemimpinan transformasional di CV Akur Motor 1 Kabupaten Pringsewu maka tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan CV Akur Motor 1 Kabupaten Pringsewu. Hal tersebut menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional saat ini tidak menjadikan kinerja karyawan menjadi lebih baik di CV Akur Motor 1 Kabupaten Pringsewu. Gaya kepemimpinan transformasional pada CV Akur Motor 1 Kabupaten Pringsewu sangat sulit untuk merubah kinerja karyawan menjadi lebih baik dikarenakan karyawan belum merasakan misi pemimpin yang dapat diketahui karyawan dan dapat merubah pemikiran karyawan sehingga karyawan bekerja seperti yang mereka lakukan sebelumnya. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan Wulandari dkk (2015) gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4.6.2 Pengaruh Motivasi (X2) terhadap Kinerja (Y)

Dari hasil pengujian hipotesis didapat hasil motivasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja sehingga semakin baik atau tidaknya motivasi di CV Akur Motor 1 Kabupaten Pringsewu maka tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV Akur Motor 1 Kabupaten Pringsewu. Hal tersebut menyatakan bahwa motivasi tidak menjadikan kinerja karyawan menjadi lebih baik di CV Akur Motor 1 Kabupaten Pringsewu. Motivasi pada CV Akur Motor 1 Kabupaten Pringsewu memang sulit untuk merubah kinerja karyawan menjadi lebih baik dikarenakan karyawan belum merasakan kelangsungan pekerjaan yang terjamin dan bonus untuk setiap pekerjaan yang diselesaikan serta melampaui target sehingga karyawan enggan untuk bekerja dengan semangat dan sering melalaikan pekerjaan yang dikerjakannya. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan Dhermawan dkk (2013) bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja. Penelitian ini diperkuat juga oleh penelitian Munparidi (2012) bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja.

4.6.3 Pengaruh Disiplin Kerja (X3) terhadap Kinerja (Y)

Dari hasil pengujian hipotesis didapatkan hasil disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga semakin baik disiplin kerja karyawan pada CV Akur Motor 1 Kabupaten Pringsewu maka akan meningkatkan kinerja CV Akur Motor 1 Kabupaten Pringsewu. Hal ini di dukung oleh teori Malayu S.P Hasibuan (2015, p.193) kedisiplinan merupakan fungsi operatif yang terpenting karena semakin baik disiplin, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Semakin tinggi tingkat kedisiplinan yang dilihat dari selalu hadir tepat waktu, menaati ketentuan jam kerja, memiliki semangat kerja yang tinggi,

dan siap menerima sanksi bila melanggar, maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan juga dengan teori Singodimedjo dalam Adi dkk (2016) yang menyatakan bahwa semakin baik disiplin kerja seorang karyawan, maka akan mempercepat mencapai tujuan perusahaan dan berdampak pula terhadap kinerja. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan penelitian Adi dkk (2016) bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja.

4.6.4 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1), Motivasi (X2) dan Disiplin Kerja (X3) terhadap Kinerja (Y)

Melihat dari hasil uji F pada tabel Anova diperoleh nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya antara variabel gaya kepemimpinan transformasional (X1), motivasi (X2) dan disiplin kerja (X3) secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja (Y) di CV Akur Motor 1 Kabupaten Pringsewu. Hal ini menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional, motivasi dan disiplin kerja tidak menjadikan kinerja menjadi lebih baik pada karyawan CV Akur Motor 1 Kabupaten Pringsewu. Karyawan belum dapat merasakan sosok pemimpin yang dapat mentransformasi atau merubah karyawan menjadi lebih baik sehingga karyawan tidak terarah dan tidak dapat dukungan untuk mencapai kinerja yang baik. Begitu juga dengan motivasi pada karyawan yang belum dirasakan kelangsungan pekerjaan yang terjamin dan *reward* kepada karyawan yang mempunyai prestasi sehingga karyawan tidak bekerja dengan maksimal. Selanjutnya tingkat kedisiplinan yang diberikan oleh perusahaan belum maksimal dikarenakan banyak karyawan telat atau tidak masuk dan tidak diberikan sanksi yang tegas sehingga karyawan sering terlambat masuk kerja dan tidak tertib. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan

Wulandari dkk (2015) gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan Dhermawan dkk (2013) bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja serta penelitian yang dilakukan Agung (2013) menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan transormasional (X1), motivasi (X2) dan disiplin kerja (X3) terhadap kinerja (Y) pada CV Akur Motor 1 Kabupaten Pringsewu. Maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan transormasional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV Akur Motor 1 Kabupaten Pringsewu.
2. Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV Akur Motor 1 Kabupaten Pringsewu.
3. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV Akur Motor 1 Kabupaten Pringsewu.
4. Gaya kepemimpinan transormasional, motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV Akur Motor 1 Kabupaten Pringsewu.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan kesimpulan, maka penulis memberikan saran kepada pihak manajemen CV Akur Motor 1 Kabupaten Pringsewu sebagai berikut :

5.2.1 Bagi Perusahaan

1. Memberikan sanksi kepada karyawan yang melanggar peraturan-peraturan supaya memberikan efek jera.
2. Pemimpin hendaknya memberikan fasilitas yang memadai guna mendukung pekerjaan karyawan serta selalu memberikan motivasi positif untuk meningkatkan semangat kerja karyawan CV Akur Motor 1 Kabupaten Pringsewu.
3. Karyawan harus memiliki rasa tanggung jawab dan kewajiban untuk menaati peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh CV Akur Motor 1 Kabupaten Pringsewu.
4. Perusahaan sebaiknya membuat target kerja karyawan dengan baik dan mudah dimengerti.

5.2.2 Bagi Peneliti Selanjutnya

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teori-teori yang berkaitan dengan Sumber Daya Manusia, Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, Disiplin Kerja dan Kinerja. Demi kemajuan ilmu pengetahuan diharapkan bagi peneliti selanjutnya menggunakan indikator lainnya antara lain Gaya Kepemimpinan Transaksional, Kompensasi, Punishment, Reward dan OCB.

Lampiran - Lampiran

Lampiran 1

KUESIONER

Pernyataan yang ada dalam kuesioner ini hanya untuk data penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Akur Motor 1 Kabupaten Pringsewu”**.

Format Pengisian Kuesioner

1. Jawablah pertanyaan yang diajukan dibawah ini dengan benar dan jujur.
2. Berilah tanda (√) pada salah satu jawaban yang paling benar.
3. Pertanyaan/ pernyataan harus dijawab semua.

I. Identitas Responden

1. Nama responden :

2. Jenis Kelamin : Laki-Laki Perempuan

3. Usia :

a. 20 Tahun – 30 Tahun c. 41 Tahun – 50 Tahun

b. 31 Tahun – 40 Tahun d. 51 Tahun – 60 Tahun

II. Berilah tanda ceklis (√) pada kolom yang sesuai dengan keadaan dan situasi anda saat ini.

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

CS : Cukup Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

1. Gaya Kepemimpinan Transformasional

No.	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1	Pimpinan mempertimbangkan perasaan pribadi saat bertindak					
2	Pimpinan memiliki misi yang mudah dipahami					
3	Pimpinan mampu mendelegasikan pekerjaan terhadap bawahan					
4	Pimpinan menetapkan standar yang tinggi untuk setiap pekerjaan					
5	Pimpinan memberikan motivasi untuk menaikkan semangat kerja					
6	Pimpinan mengkomunikasikan harapan tinggi kepada karyawan					
7	Pimpinan mendorong karyawan untuk menyelesaikan masalah dengan cara berpikir inovatif					
8	Pimpinan memungkinkan untuk berfikir tentang berbagai masalah lama dengan cara pandang baru					
9	Pimpinan menghilangkan keengganan karyawan untuk mengeluarkan ide					
10	Pimpinan mengharuskan untuk memberikan pendapat dengan argumen yang baik					
11	Pimpinan menekankan untuk menggunakan kecerdasan dalam mengatasi berbagai hambatan					
12	Pimpinan memberikan pujian atas pekerjaan yang diselesaikan tepat waktu					
13	Pimpinan memberikan fasilitas yang memadai					
14	Pimpinan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi					
15	Pimpinan memberikan perhatian secara pribadi kepada orang-orang yang kelihatannya diabaikan					

2. Motivasi

No.	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1	Kelangsungan pekerjaan yang terjamin memotivasi dalam bekerja					
2	Gaji yang diterima cukup untuk memenuhi kebutuhan					
3	Sarana pendukung dan peralatan bekerja sangat memadai					
4	Setiap hasil kerja yang selesai layak mendapat penghargaan					
5	Adanya saling menghormati antar sesama rekan kerja					
6	Mendapat pengakuan dan penghargaan dari teman kerja saat berhasil melakukan pekerjaan dengan baik					
7	Pimpinan membangun komunikasi kepada semua karyawan melalui kegiatan silaturahmi					
8	Penghargaan atau <i>reward</i> yang diberikan perusahaan meningkatkan motivasi kerja					
9	Prestasi kerja selalu dinilai dengan teliti dan benar					
10	Penempatan posisi yang tepat memotivasi dalam bekerja					
11	Tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan pendidikan dan kemampuan					
12	Kerjasama dengan pimpinan dalam mengerjakan tugas sangat baik					
13	Perusahaan memberikan kesempatan untuk mendapatkan jabatan lebih tinggi					
14	Perusahaan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan potensi					
15	Tugas dan tanggung jawab dapat dikerjakan dengan baik dibandingkan sebelumnya					

3. Disiplin Kerja

No.	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1	Kehadiran sangat penting dalam penegakan disiplin kerja					
2	Setiap karyawan wajib hadir ke kantor secara tertib dan tepat waktu					
3	Tugas/beban kerja menekan waktu kerja secara efektif dan efisien					
4	Pimpinan bersikap adil dalam menegakkan kedisiplinan					
5	Pengawasan melekat dari atasan membuat karyawan semakin disiplin dalam bekerja					
6	Kebiasaan-kebiasaan yang positif akan menghasilkan kedisiplinan yang positif juga					
7	Peraturan perusahaan dapat dilaksanakan dengan mudah					
8	Prosedur kerja perusahaan dapat dilaksanakan dengan mudah					
9	Saling menghargai berbagai pendapat					
10	Pekerjaan dilakukan dengan perhitungan dan ketelitian yang tinggi					
11	Peraturan tertulis jika ditetapkan akan berdampak pada kedisiplinan.					
12	Perusahaan memberikan sanksi yang tegas bagi yang melanggar aturan					
13	Pemberian sanksi telah sesuai dengan tingkat pelanggaran					
14	Hukuman selalu diberikan kepada karyawan yang melanggar peraturan					
15	Sanksi dan atas pelanggaran terhadap setiap peraturan disosialisasikan kepada para karyawan					

4. Kinerja

No.	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1	Prosedur kerja di perusahaan mudah dimengerti					
2	Kemampuan yang dimiliki sesuai dengan pekerjaan dilaksanakan					
3	Waktu kerja digunakan secara efisien					
4	Memperbaiki dan meminimalisir kesalahan-kesalahan dalam bekerja					
5	Jumlah target kerja dapat dicapai dengan mudah					
6	Perusahaan menetapkan target kerja dengan penuh perhitungan					
7	Hasil pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan					
8	Motivasi meningkatkan ketepatan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan					
9	Fasilitas kerja yang tersedia sudah memadai sehingga memberikan kemudahan untuk menyelesaikan berbagai pekerjaan					
10	Waktu menyelesaikan tugas dapat dilaksanakan dengan tepat dan cepat sesuai dengan waktu yang ditentukan oleh perusahaan					
11	Waktu pengerjaan tugas selama ini lebih cepat dari pada sebelumnya					
12	Penyelesaian pekerjaan lebih cepat dari yang dilakukan rekan kerja					
13	Perusahaan menuntut karyawan lebih bekerja secara maksimal dalam mencapai tujuan perusahaan					
14	Penyelesaian pekerjaan penuh dengan ketelitian, rapi dan tuntas					
15	Tujuan perusahaan dapat dicapai dengan mudah					
16	Memaksimalkan penggunaan berbagai fasilitas perusahaan dalam melaksanakan pekerjaan					

Lampiran 2

Hasil jawaban responden variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X₁) 30 data

No Responden	Butir Pernyataan															Skor Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
1	4	3	3	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	63
2	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	60
3	4	4	3	5	5	3	4	5	3	3	4	3	5	5	4	60
4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	53
5	4	3	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	66
6	4	4	4	5	5	4	4	5	3	3	4	4	5	4	4	62
7	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	5	4	4	3	55
8	4	4	3	4	5	4	4	5	5	4	4	3	5	5	4	63
9	4	4	3	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	3	65
10	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	56
11	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	3	3	67
12	3	4	4	3	4	4	3	4	4	5	3	4	4	4	4	57
13	3	4	3	5	4	4	3	4	5	3	3	3	4	5	5	58
14	3	3	4	5	3	3	3	3	5	3	4	4	3	3	3	52
15	4	2	3	3	4	3	4	4	3	2	4	3	4	3	3	49
16	3	3	4	5	5	5	3	5	4	3	5	4	5	5	4	63
17	5	4	3	4	5	3	5	5	5	4	4	3	5	4	3	62
18	3	3	1	3	3	3	3	3	5	3	3	2	3	4	4	46
19	4	3	3	3	4	3	4	4	3	2	3	3	4	3	3	49
20	4	4	4	5	5	4	4	5	5	3	5	4	5	4	4	65
21	2	3	2	4	3	3	2	3	4	4	3	4	3	4	3	47
22	3	3	2	3	4	3	3	4	3	2	4	2	4	3	3	46
23	2	3	1	4	3	4	4	3	3	4	4	2	3	4	4	48
24	3	3	4	3	5	3	3	5	4	3	3	4	5	3	3	54
25	3	3	4	5	4	4	3	4	5	3	4	5	4	5	4	60
26	4	5	3	5	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	61
27	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	51
28	5	5	5	4	4	3	5	4	5	4	3	5	4	5	4	65
29	4	3	3	4	2	3	4	2	4	2	3	3	2	4	3	46
30	5	3	4	4	4	3	5	4	4	4	3	5	4	5	5	62
Jumlah	110	105	101	123	121	106	112	124	124	104	112	112	124	123	110	1711

Hasil jawaban responden variabel Motivasi (X₂) 30 data

No Responden	Pertanyaan															Total Sekor
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
1	3	3	5	3	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	62
2	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	60
3	4	3	5	3	5	3	4	5	3	3	4	3	5	5	4	59
4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	53
5	3	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	67
6	3	4	3	5	4	4	3	4	5	3	3	3	4	5	4	57
7	3	3	4	3	3	3	2	3	4	3	4	4	3	2	3	47
8	4	2	3	3	4	3	4	4	3	2	4	3	4	3	4	50
9	3	3	4	5	5	5	3	5	4	3	5	4	5	5	3	62
10	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	55
11	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	3	3	66
12	4	4	3	4	4	4	3	4	4	5	3	4	4	4	4	58
13	4	3	5	3	4	4	3	4	5	3	3	3	4	5	5	58
14	3	4	5	3	3	3	3	3	5	3	4	4	3	3	3	52
15	2	3	3	2	4	3	4	4	3	2	4	3	4	3	3	47
16	3	4	5	3	5	5	3	5	4	3	5	4	5	5	4	63
17	4	3	4	4	5	3	5	5	5	4	4	3	5	4	3	61
18	3	1	3	3	3	3	3	3	5	3	3	2	3	4	4	46
19	3	3	3	2	4	3	4	4	3	2	3	3	4	3	3	47
20	4	4	5	3	5	4	4	5	5	3	5	4	5	4	4	64
21	3	2	4	4	3	3	2	3	4	4	3	4	3	4	3	49
22	3	2	3	2	4	3	3	4	3	2	4	2	4	3	3	45
23	3	1	4	4	3	4	4	3	3	4	4	2	3	4	4	50
24	3	4	3	3	5	3	3	5	4	3	3	4	5	3	3	54
25	3	4	5	3	4	4	3	4	5	3	4	5	4	5	4	60
26	5	3	5	5	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	62
27	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	50
28	5	5	4	4	4	3	5	4	5	4	3	5	4	5	4	64
29	3	3	4	2	2	3	4	2	4	2	3	3	2	4	3	44
30	3	4	4	4	4	3	5	4	4	4	3	5	4	5	5	61
Jumlah	103	99	119	102	118	106	109	121	123	100	111	110	121	121	110	1673

Hasil jawaban responden variabel Disiplin Kerja (X₃) 30 data

No Responden	Pertanyaan															Total Sekor
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
1	3	3	4	5	5	5	3	5	4	3	5	4	5	5	4	63
2	5	4	3	4	5	3	5	5	5	4	4	3	5	4	3	62
3	3	3	1	3	3	3	3	3	5	3	3	2	3	4	4	46
4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	2	3	3	4	3	3	49
5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	3	5	4	5	4	4	65
6	2	3	2	4	3	3	2	3	4	4	3	4	3	4	3	47
7	3	3	2	3	4	3	3	4	3	2	4	2	4	3	3	46
8	2	3	1	4	3	4	4	3	3	4	4	2	3	4	4	48
9	3	3	4	3	5	3	3	5	4	3	3	4	5	3	3	54
10	3	3	4	5	4	4	3	4	5	3	4	5	4	5	4	60
11	4	5	3	5	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	61
12	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	51
13	5	5	5	4	4	3	5	4	5	4	3	5	4	5	4	65
14	4	3	3	4	2	3	4	2	4	2	3	3	2	4	3	46
15	5	3	4	4	4	3	5	4	4	4	3	5	4	5	5	62
16	4	3	3	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	63
17	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	60
18	4	4	3	5	5	3	4	5	3	3	4	3	5	5	4	60
19	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	53
20	4	3	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	66
21	4	4	4	5	5	4	4	5	3	3	4	4	5	4	4	62
22	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	5	4	4	3	55
23	4	4	3	4	5	4	4	5	5	4	4	3	5	5	4	63
24	4	4	3	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	3	65
25	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	56
26	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	3	3	67
27	3	4	4	3	4	4	3	4	4	5	3	4	4	4	4	57
28	3	4	3	5	4	4	3	4	5	3	3	3	4	5	5	58
29	3	3	4	5	3	3	3	3	5	3	4	4	3	3	3	52
30	4	4	4	3	4	4	3	3	5	3	4	4	4	5	3	57
Jumlah	110	107	102	123	121	107	111	123	126	105	112	113	124	125	110	1719

Hasil jawaban responden variabel Kinerja (Y) 30 data

No Responden	Pertanyaan																Total Sekor
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	
1	2	3	3	4	3	5	4	3	5	4	5	4	4	4	4	4	61
2	4	4	4	3	4	3	4	5	4	3	4	4	5	4	5	5	65
3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	5	4	60
4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	5	4	4	4	4	4	62
5	3	5	4	4	3	3	5	4	5	4	3	2	5	5	4	5	64
6	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	5	4	4	5	3	60
7	3	4	5	5	3	4	3	3	4	5	4	5	3	4	5	5	65
8	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	79
9	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	64
10	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	77
11	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	77
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
13	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	77
14	4	4	4	5	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	65
15	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	79
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	78
17	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	76
18	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	65
19	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	3	5	5	5	72
20	5	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	74
21	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	78
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	79
23	3	3	4	5	5	4	5	5	3	3	5	3	5	5	5	5	68
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	79
25	3	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	3	5	5	4	71
26	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	78
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	79
28	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	79
29	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	75
30	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	76
Jumlah	126	135	137	133	130	136	135	134	134	135	138	134	135	138	142	140	2162

**Hasil jawaban responden variabel Gaya Kepemimpinan Transformatasional (X₁)
35 data**

No Responden	Butir Pernyataan															Skor Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
1	4	3	3	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	63
2	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	60
3	4	4	3	5	5	3	4	5	3	3	4	3	5	5	4	60
4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	53
5	4	3	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	66
6	4	4	4	5	5	4	4	5	3	3	4	4	5	4	4	62
7	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	5	4	4	3	55
8	4	4	3	4	5	4	4	5	5	4	4	3	5	5	4	63
9	4	4	3	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	3	65
10	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	56
11	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	3	3	67
12	3	4	4	3	4	4	3	4	4	5	3	4	4	4	4	57
13	3	4	3	5	4	4	3	4	5	3	3	3	4	5	5	58
14	3	3	4	5	3	3	3	3	5	3	4	4	3	3	3	52
15	4	2	3	3	4	3	4	4	3	2	4	3	4	3	3	49
16	3	3	4	5	5	5	3	5	4	3	5	4	5	5	4	63
17	5	4	3	4	5	3	5	5	5	4	4	3	5	4	3	62
18	3	3	1	3	3	3	3	3	5	3	3	2	3	4	4	46
19	4	3	3	3	4	3	4	4	3	2	3	3	4	3	3	49
20	4	4	4	5	5	4	4	5	5	3	5	4	5	4	4	65
21	2	3	2	4	3	3	2	3	4	4	3	4	3	4	3	47
22	3	3	2	3	4	3	3	4	3	2	4	2	4	3	3	46
23	2	3	1	4	3	4	4	3	3	4	4	2	3	4	4	48
24	3	3	4	3	5	3	3	5	4	3	3	4	5	3	3	54
25	3	3	4	5	4	4	3	4	5	3	4	5	4	5	4	60
26	4	5	3	5	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	61
27	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	51
28	5	5	5	4	4	3	5	4	5	4	3	5	4	5	4	65
29	4	3	3	4	2	3	4	2	4	2	3	3	2	4	3	46
30	5	3	4	4	4	3	5	4	4	4	3	5	4	5	5	62
31	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	53
32	4	3	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	67
33	4	4	4	5	3	5	4	4	5	3	3	4	4	5	4	61
34	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	5	4	4	55
35	4	4	3	4	4	5	4	4	5	5	4	4	3	5	5	63
Jumlah	128	122	120	145	139	127	131	142	147	125	130	131	145	146	132	2010

Hasil jawaban responden variabel Motivasi (X_2) 35 data

No Responden	Pertanyaan															Total Sekor
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
1	3	3	5	3	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	62
2	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	60
3	4	3	5	3	5	3	4	5	3	3	4	3	5	5	4	59
4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	53
5	3	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	67
6	3	4	3	5	4	4	3	4	5	3	3	3	4	5	4	57
7	3	3	4	3	3	3	2	3	4	3	4	4	3	2	3	47
8	4	2	3	3	4	3	4	4	3	2	4	3	4	3	4	50
9	3	3	4	5	5	5	3	5	4	3	5	4	5	5	3	62
10	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	55
11	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	3	3	66
12	4	4	3	4	4	4	3	4	4	5	3	4	4	4	4	58
13	4	3	5	3	4	4	3	4	5	3	3	3	4	5	5	58
14	3	4	5	3	3	3	3	3	5	3	4	4	3	3	3	52
15	2	3	3	2	4	3	4	4	3	2	4	3	4	3	3	47
16	3	4	5	3	5	5	3	5	4	3	5	4	5	5	4	63
17	4	3	4	4	5	3	5	5	5	4	4	3	5	4	3	61
18	3	1	3	3	3	3	3	3	5	3	3	2	3	4	4	46
19	3	3	3	2	4	3	4	4	3	2	3	3	4	3	3	47
20	4	4	5	3	5	4	4	5	5	3	5	4	5	4	4	64
21	3	2	4	4	3	3	2	3	4	4	3	4	3	4	3	49
22	3	2	3	2	4	3	3	4	3	2	4	2	4	3	3	45
23	3	1	4	4	3	4	4	3	3	4	4	2	3	4	4	50
24	3	4	3	3	5	3	3	5	4	3	3	4	5	3	3	54
25	3	4	5	3	4	4	3	4	5	3	4	5	4	5	4	60
26	5	3	5	5	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	62
27	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	50
28	5	5	4	4	4	3	5	4	5	4	3	5	4	5	4	64
29	3	3	4	2	2	3	4	2	4	2	3	3	2	4	3	44
30	3	4	4	4	4	3	5	4	4	4	3	5	4	5	5	61
31	4	5	3	5	5	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	62
32	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	51
33	5	5	5	4	4	4	3	5	4	5	4	3	5	4	5	65
34	4	3	3	4	2	2	3	4	2	4	2	3	3	2	4	45
35	5	3	4	4	4	4	3	5	4	4	4	3	5	4	5	61
Jumlah	125	119	138	122	136	123	125	143	140	120	129	126	141	138	132	1957

Hasil jawaban responden variabel Disiplin Kerja (X₃) 35 data

No Responden	Pernyataan															Total Sekor
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
1	3	3	4	5	5	5	3	5	4	3	5	4	5	5	4	63
2	5	4	3	4	5	3	5	5	5	4	4	3	5	4	3	62
3	3	3	1	3	3	3	3	3	5	3	3	2	3	4	4	46
4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	2	3	3	4	3	3	49
5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	3	5	4	5	4	4	65
6	2	3	2	4	3	3	2	3	4	4	3	4	3	4	3	47
7	3	3	2	3	4	3	3	4	3	2	4	2	4	3	3	46
8	2	3	1	4	3	4	4	3	3	4	4	2	3	4	4	48
9	3	3	4	3	5	3	3	5	4	3	3	4	5	3	3	54
10	3	3	4	5	4	4	3	4	5	3	4	5	4	5	4	60
11	4	5	3	5	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	61
12	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	51
13	5	5	5	4	4	3	5	4	5	4	3	5	4	5	4	65
14	4	3	3	4	2	3	4	2	4	2	3	3	2	4	3	46
15	5	3	4	4	4	3	5	4	4	4	3	5	4	5	5	62
16	4	3	3	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	63
17	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	60
18	4	4	3	5	5	3	4	5	3	3	4	3	5	5	4	60
19	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	53
20	4	3	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	66
21	4	4	4	5	5	4	4	5	3	3	4	4	5	4	4	62
22	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	5	4	4	3	55
23	4	4	3	4	5	4	4	5	5	4	4	3	5	5	4	63
24	4	4	3	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	3	65
25	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	56
26	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	3	3	67
27	3	4	4	3	4	4	3	4	4	5	3	4	4	4	4	57
28	3	4	3	5	4	4	3	4	5	3	3	3	4	5	5	58
29	3	3	4	5	3	3	3	3	5	3	4	4	3	3	3	52
30	4	4	4	3	4	4	3	3	5	3	4	4	4	5	3	57
31	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	66
32	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	51
33	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	68
34	3	4	4	4	3	4	5	4	4	4	3	4	4	4	3	57
35	4	4	3	3	5	4	3	4	4	2	4	5	4	4	3	56
Jumlah	130	127	122	142	140	127	130	143	147	124	132	133	145	146	129	2017

Hasil jawaban responden variabel Kinerja (Y) 35 data

No Responden	Pertanyaan																Total Sekor
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	
1	2	3	3	4	3	5	4	3	5	4	5	4	4	4	4	4	61
2	4	4	4	3	4	3	4	5	4	3	4	4	5	4	5	5	65
3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	5	4	60
4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	5	4	4	4	4	4	62
5	3	5	4	4	3	3	5	4	5	4	3	2	5	5	4	5	64
6	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	5	4	4	5	3	60
7	3	4	5	5	3	4	3	3	4	5	4	5	3	4	5	5	65
8	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	79
9	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	64
10	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	77
11	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	77
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
13	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	77
14	4	4	4	5	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	65
15	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	79
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	78
17	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	76
18	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	65
19	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	3	5	5	5	72
20	5	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	74
21	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	78
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	79
23	3	3	4	5	5	4	5	5	3	3	5	3	5	5	5	5	68
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	79
25	3	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	3	5	5	4	71
26	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	78
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	79
28	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	79
29	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	75
30	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	76
31	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	70
32	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	68
33	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	3	70
34	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	73
35	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	75
Jumlah	147	160	158	154	155	161	157	159	158	155	159	157	158	158	162	160	2518

Lampiran 3

Hasil Jawaban Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Laki-Laki	21	60,0	60,0	60,0
Valid Perempuan	14	40,0	40,0	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Lampiran 4

Hasil Jawaban Responden Berdasarkan Umur

Usia				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
20	2	5,7	5,7	5,7
21	1	2,9	2,9	8,6
22	2	5,7	5,7	14,3
23	3	8,6	8,6	22,9
24	6	17,1	17,1	40,0
25	3	8,6	8,6	48,6
26	1	2,9	2,9	51,4
27	1	2,9	2,9	54,3
28	2	5,7	5,7	60,0
31	4	11,4	11,4	71,4
32	1	2,9	2,9	74,3
34	2	5,7	5,7	80,0
35	2	5,7	5,7	85,7
37	2	5,7	5,7	91,4
39	2	5,7	5,7	97,1
50	1	2,9	2,9	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Lampiran 5

Deskripsi Jawaban Responden Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)

Pertanyaan 1

X1_1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	2	5,7	5,7	5,7
3	12	34,3	34,3	40,0
Valid 4	17	48,6	48,6	88,6
5	4	11,4	11,4	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Pertanyaan 2

X1_2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	2,9	2,9	2,9
3	19	54,3	54,3	57,1
Valid 4	12	34,3	34,3	91,4
5	3	8,6	8,6	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Pertanyaan 3

X1_3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	2	5,7	5,7	5,7
2	2	5,7	5,7	11,4
Valid 3	12	34,3	34,3	45,7
4	17	48,6	48,6	94,3
5	2	5,7	5,7	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Pertanyaan 4

X1_4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	8	22,9	22,9	22,9
Valid 4	14	40,0	40,0	62,9
5	13	37,1	37,1	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Pertanyaan 5

X1_5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	2,9	2,9	2,9
3	9	25,7	25,7	28,6
Valid 4	15	42,9	42,9	71,4
5	10	28,6	28,6	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Pertanyaan 6

X1_6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	16	45,7	45,7	45,7
Valid 4	16	45,7	45,7	91,4
5	3	8,6	8,6	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Pertanyaan 7

X1_7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	2,9	2,9	2,9
3	11	31,4	31,4	34,3
Valid 4	19	54,3	54,3	88,6
5	4	11,4	11,4	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Pertanyaan 8

X1_8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	2,9	2,9	2,9
3	7	20,0	20,0	22,9
Valid 4	16	45,7	45,7	68,6
5	11	31,4	31,4	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Pertanyaan 9

X1_9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	7	20,0	20,0	20,0
Valid 4	14	40,0	40,0	60,0
5	14	40,0	40,0	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Pertanyaan 10

X1_10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	4	11,4	11,4	11,4
3	14	40,0	40,0	51,4
Valid 4	10	28,6	28,6	80,0
5	7	20,0	20,0	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Pertanyaan 11

X1_11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	15	42,9	42,9	42,9
Valid 4	15	42,9	42,9	85,7
5	5	14,3	14,3	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Pertanyaan 12

X1_12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	3	8,6	8,6	8,6
3	9	25,7	25,7	34,3
Valid 4	17	48,6	48,6	82,9
5	6	17,1	17,1	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Pertanyaan 13

X1_13

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	2,9	2,9	2,9
3	6	17,1	17,1	20,0
Valid 4	15	42,9	42,9	62,9
5	13	37,1	37,1	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Pertanyaan 14

X1_14

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	6	17,1	17,1	17,1
Valid 4	17	48,6	48,6	65,7
5	12	34,3	34,3	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Pertanyaan 15

X1_15

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	13	37,1	37,1	37,1
Valid 4	17	48,6	48,6	85,7
5	5	14,3	14,3	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Deskripsi Jawaban Responden Variabel Motivasi (X2)

Pertanyaan 1

X2_1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	2,9	2,9	2,9
3	18	51,4	51,4	54,3
Valid 4	11	31,4	31,4	85,7
5	5	14,3	14,3	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Pertanyaan 2

X2_2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	2	5,7	5,7	5,7
2	3	8,6	8,6	14,3
Valid 3	13	37,1	37,1	51,4
4	13	37,1	37,1	88,6
5	4	11,4	11,4	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Pertanyaan 3

X2_3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	12	34,3	34,3	34,3
Valid 4	13	37,1	37,1	71,4
5	10	28,6	28,6	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Pertanyaan 4

X2_4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	4	11,4	11,4	11,4
3	15	42,9	42,9	54,3
Valid 4	11	31,4	31,4	85,7
5	5	14,3	14,3	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Pertanyaan 5

X2_5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	2	5,7	5,7	5,7
3	8	22,9	22,9	28,6
Valid 4	17	48,6	48,6	77,1
5	8	22,9	22,9	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Pertanyaan 6

X2_6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	2,9	2,9	2,9
3	17	48,6	48,6	51,4
Valid 4	15	42,9	42,9	94,3
5	2	5,7	5,7	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Pertanyaan 7

X2_7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	2	5,7	5,7	5,7
3	15	42,9	42,9	48,6
Valid 4	14	40,0	40,0	88,6
5	4	11,4	11,4	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Pertanyaan 8

X2_8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	2,9	2,9	2,9
3	6	17,1	17,1	20,0
Valid 4	17	48,6	48,6	68,6
5	11	31,4	31,4	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Pertanyaan 9

X2_9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	2,9	2,9	2,9
3	8	22,9	22,9	25,7
Valid 4	16	45,7	45,7	71,4
5	10	28,6	28,6	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Pertanyaan 10

X2_10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	5	14,3	14,3	14,3
3	15	42,9	42,9	57,1
Valid 4	10	28,6	28,6	85,7
5	5	14,3	14,3	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Pertanyaan 11

X2_11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	2,9	2,9	2,9
3	14	40,0	40,0	42,9
Valid 4	15	42,9	42,9	85,7
5	5	14,3	14,3	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Pertanyaan 12

X2_12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	3	8,6	8,6	8,6
3	13	37,1	37,1	45,7
Valid 4	14	40,0	40,0	85,7
5	5	14,3	14,3	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Pertanyaan 13

X2_13

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	2,9	2,9	2,9
3	8	22,9	22,9	25,7
Valid 4	15	42,9	42,9	68,6
5	11	31,4	31,4	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Pertanyaan 14

X2_14

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	2	5,7	5,7	5,7
3	8	22,9	22,9	28,6
Valid 4	15	42,9	42,9	71,4
5	10	28,6	28,6	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Pertanyaan 15

X2_15

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	13	37,1	37,1	37,1
Valid 4	17	48,6	48,6	85,7
5	5	14,3	14,3	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Deskripsi Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja (X3)

Pertanyaan 1

X3_1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	2	5,7	5,7	5,7
3	12	34,3	34,3	40,0
Valid 4	15	42,9	42,9	82,9
5	6	17,1	17,1	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Pertanyaan 2

X3_2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	17	48,6	48,6	48,6
Valid 4	14	40,0	40,0	88,6
5	4	11,4	11,4	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Pertanyaan 3

X3_3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	2	5,7	5,7	5,7
2	2	5,7	5,7	11,4
Valid 3	12	34,3	34,3	45,7
4	15	42,9	42,9	88,6
5	4	11,4	11,4	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Pertanyaan 4

X3_4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	9	25,7	25,7	25,7
Valid 4	15	42,9	42,9	68,6
5	11	31,4	31,4	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Pertanyaan 5

X3_5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	2,9	2,9	2,9
Valid 3	8	22,9	22,9	25,7
4	16	45,7	45,7	71,4
5	10	28,6	28,6	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Pertanyaan 6

X3_6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	15	42,9	42,9	42,9
Valid 4	18	51,4	51,4	94,3
5	2	5,7	5,7	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Pertanyaan 7

X3_7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	2,9	2,9	2,9
3	13	37,1	37,1	40,0
Valid 4	16	45,7	45,7	85,7
5	5	14,3	14,3	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Pertanyaan 8

X3_8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	2,9	2,9	2,9
3	6	17,1	17,1	20,0
Valid 4	17	48,6	48,6	68,6
5	11	31,4	31,4	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Pertanyaan 9

X3_9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	6	17,1	17,1	17,1
Valid 4	16	45,7	45,7	62,9
5	13	37,1	37,1	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Pertanyaan 10

X3_10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	4	11,4	11,4	11,4
3	14	40,0	40,0	51,4
Valid 4	11	31,4	31,4	82,9
5	6	17,1	17,1	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Pertanyaan 11

X3_11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	14	40,0	40,0	40,0
Valid 4	15	42,9	42,9	82,9
5	6	17,1	17,1	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Pertanyaan 12

X3_12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	3	8,6	8,6	8,6
3	8	22,9	22,9	31,4
Valid 4	17	48,6	48,6	80,0
5	7	20,0	20,0	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Pertanyaan 13

X3_13

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	2,9	2,9	2,9
3	6	17,1	17,1	20,0
Valid 4	15	42,9	42,9	62,9
5	13	37,1	37,1	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Pertanyaan 14

X3_14

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	5	14,3	14,3	14,3
Valid 4	19	54,3	54,3	68,6
5	11	31,4	31,4	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Pertanyaan 15

X3_15

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	15	42,9	42,9	42,9
Valid 4	16	45,7	45,7	88,6
5	4	11,4	11,4	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Deskripsi Jawaban Reponden Variabel Kinerja (Y)

Pertanyaan 1

Y1_1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	2,9	2,9	2,9
3	6	17,1	17,1	20,0
Valid 4	13	37,1	37,1	57,1
5	15	42,9	42,9	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Pertanyaan 2

Y1_2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	3	8,6	8,6	8,6
Valid 4	9	25,7	25,7	34,3
5	23	65,7	65,7	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Pertanyaan 3

Y1_3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	1	2,9	2,9	2,9
Valid 4	15	42,9	42,9	45,7
5	19	54,3	54,3	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Pertanyaan 4

Y1_4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	3	8,6	8,6	8,6
Valid 4	15	42,9	42,9	51,4
5	17	48,6	48,6	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Pertanyaan 5

Y1_5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	6	17,1	17,1	17,1
Valid 4	8	22,9	22,9	40,0
5	21	60,0	60,0	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Pertanyaan 6

Y1_6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	4	11,4	11,4	11,4
Valid 4	6	17,1	17,1	28,6
5	25	71,4	71,4	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Pertanyaan 7

Y1_7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	3	8,6	8,6	8,6
Valid 4	12	34,3	34,3	42,9
5	20	57,1	57,1	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Pertanyaan 8

Y1_8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	5	14,3	14,3	14,3
4	6	17,1	17,1	31,4
5	24	68,6	68,6	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Pertanyaan 9

Y1_9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	3	8,6	8,6	8,6
4	11	31,4	31,4	40,0
5	21	60,0	60,0	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Pertanyaan 10

Y1_10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	2	5,7	5,7	5,7
4	16	45,7	45,7	51,4
5	17	48,6	48,6	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Pertanyaan 11

Y1_11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	2,9	2,9	2,9
3	1	2,9	2,9	5,7
4	11	31,4	31,4	37,1
5	22	62,9	62,9	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Pertanyaan 12

Y1_12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	2,9	2,9	2,9
3	1	2,9	2,9	5,7
Valid 4	13	37,1	37,1	42,9
5	20	57,1	57,1	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Pertanyaan 13

Y1_13

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	3	8,6	8,6	8,6
Valid 4	11	31,4	31,4	40,0
5	21	60,0	60,0	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Pertanyaan 14

Y1_14

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
4	17	48,6	48,6	48,6
Valid 5	18	51,4	51,4	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Pertanyaan 15

Y1_15

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
4	13	37,1	37,1	37,1
Valid 5	22	62,9	62,9	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Pertanyaan 16

Y1_16

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	3	8,6	8,6	8,6
Valid 4	9	25,7	25,7	34,3
5	23	65,7	65,7	100,0
Total	35	100,0	100,0	

X1_11	Pearson	,083	,136	-,003	,422*	,510**	,547**	,126	,491**	,133	,199	1	,048	,491**	,056	,101	,475**
	Correlation																
	Sig. (2-tailed)	,663	,472	,986	,020	,004	,002	,508	,006	,484	,293		,803	,006	,769	,597	,008
X1_12	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson	,300	,156	,825**	,275	,201	,151	,147	,281	,346	,314	,048	1	,281	,256	,077	,573**
	Correlation																
X1_13	Sig. (2-tailed)	,107	,410	,000	,142	,288	,426	,437	,132	,061	,091	,803		,132	,172	,687	,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson	,385*	,288	,372*	,346	,930**	,432*	,288	1,000**	,188	,320	,491**	,281	1	,213	,149	,773**
X1_14	Correlation																
	Sig. (2-tailed)	,036	,123	,043	,061	,000	,017	,122	,000	,320	,084	,006	,132		,259	,433	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1_15	Pearson	,121	,166	,095	,525**	,114	,373*	,118	,213	,287	,393*	,056	,256	,213	1	,660**	,508**
	Correlation																
	Sig. (2-tailed)	,525	,382	,616	,003	,549	,042	,535	,259	,124	,032	,769	,172	,259		,000	,004
Total	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson	,108	,214	-,018	,260	,151	,396*	,165	,149	,157	,316	,101	,077	,149	,660**	1	,414*
	Correlation																
Gaya Kepe	Sig. (2-tailed)	,569	,256	,925	,165	,427	,030	,385	,433	,408	,089	,597	,687	,433	,000		,023
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson	,579**	,581**	,582**	,576**	,715**	,541**	,505**	,773**	,492**	,588**	,475**	,573**	,773**	,508**	,414*	1
Total	Correlation																
	Sig. (2-tailed)	,001	,001	,001	,001	,000	,002	,004	,000	,006	,001	,008	,001	,000	,004	,023	

Y1_16	Pearson Correlation	,498**	,555**	,518**	,310	,498**	,461*	,555**	,704**	,339	,301	,349	,058	,462*	,633**	,187	1	,705**	
	Sig. (2-tailed)	,005	,001	,003	,096	,005	,010	,001	,000	,067	,107	,059	,762	,010	,000	,322		,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Total Kinerja	Pearson Correlation	,816**	,697**	,809**	,550**	,747**	,785**	,711**	,758**	,432*	,654**	,655**	,510**	,467**	,677**	,365*	,705**		1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,002	,000	,000	,000	,000	,017	,000	,000	,004	,009	,000	,047	,000		
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

Lampiran 7

HASIL UJI RELIABILITAS

Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,855	15

Motivasi (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,854	15

Disiplin Kerja (X3)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,854	15

Kinerja (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,753	17

Lampiran 8

HASIL UJI LINIERITAS

Variabel X1, Y

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Gaya Kepemimpinan Transformasional	Between Groups	(Combined)	648,136	18	36,008	,701	,767
		Linearity	18,496	1	18,496	,360	,557
		Deviation from Linearity	629,640	17	37,038	,721	,745
	Within Groups	821,750	16	51,359			
Total			1469,886	34			

Variabel X2, Y

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Motivasi	Between Groups	(Combined)	1068,802	21	50,895	1,650	,177
		Linearity	9,728	1	9,728	,315	,584
		Deviation from Linearity	1059,074	20	52,954	1,716	,160
	Within Groups	401,083	13	30,853			
Total			1469,886	34			

Variabel X3, Y

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Disiplin Kerja	Between Groups	(Combined)	857,886	19	45,152	1,107	,427
		Linearity	146,327	1	146,327	3,586	,078
		Deviation from Linearity	711,559	18	39,531	,969	,531
	Within Groups	612,000	15	40,800			
Total			1469,886	34			

Lampiran 9

HASIL UJI MULTIKOLINIERITAS

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	56,443	13,139		4,296	,000		
1 Gaya Kepemimpinan Transformasional	,192	,294	,196	,653	,519	,299	3,348
Motivasi	-,410	,307	-,440	-1,334	,192	,248	4,038
Disiplin Kerja	,475	,199	,484	2,392	,023	,656	1,524

a. Dependent Variable: Kinerja

Lampiran 10

HASIL PENGOLAHAN DATA REGRESI LINIER BERGANDA

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi ^b		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja

b. All requested variables entered.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,408 ^a	,167	,086	6,286

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	244,811	3	81,604	2,065	,125 ^b
	Residual	1225,075	31	39,519		
	Total	1469,886	34			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	56,443	13,139		4,296	,000
Gaya Kepemimpinan Transformasional	,192	,294	,196	,653	,519
Motivasi	-,410	,307	-,440	-1,334	,192
Disiplin Kerja	,475	,199	,484	2,392	,023

a. Dependent Variable: Kinerja

Lampiran 11

Uji t Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	56,443	13,139		4,296	,000
Gaya Kepemimpinan Transformasional	,192	,294	,196	,653	,519

a. Dependent Variable: Kinerja

Uji t Motivasi (X2)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	56,443	13,139		4,296	,000
Motivasi	-,410	,307	-,440	-1,334	,192

a. Dependent Variable: Kinerja

Uji t Disiplin Kerja (X3)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	56,443	13,139		4,296	,000
Disiplin Kerja	,475	,199	,484	2,392	,023

a. Dependent Variable: Kinerja

Lampiran 12

Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	244,811	3	81,604	2,065	,125 ^b
Residual	1225,075	31	39,519		
Total	1469,886	34			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan Transformatif, Motivasi

Lampiran 13

Tabel r

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

Lampiran 14

Tabel F Dengan Probabilitas 0,05

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

Lampiran 15

Tabel t (df = 1-40)

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688