

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPEMIMPINAN  
TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
MINIMARKET MULTI MART PRINGSEWU**

**SKRIPSI**



**DISUSUN OLEH :**

**MUHAMMAD BAGUS SANDIKA**

**1612110226**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
INSTITUT INFORMATIKA DAN BISNIS DARMAJAYA  
BANDAR LAMPUNG**

**2020**

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPEMIMPINAN  
TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
MINIMARKET MULTI MART PRINGSEWU**

**SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mencapai Gelar

**SARJANA EKONOMI**

Pada Program Studi Manajemen

IIB Darmajaya Bandar Lampung



**DISUSUN OLEH :**

**MUHAMMAD BAGUS SANDIKA**

**1612110226**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**INSTITUT INFORMATIKA DAN BISNIS DARMAJAYA**

**BANDAR LAMPUNG**

**2020**



### PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan 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 dan diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis di ajukan dalam naskah ini dan disebut dalam daftar pustaka. Karya ini adalah hak milik saya dan pertanggung jawaban sepenuhnya berada di pundak saya.

Bandar Lampung, 3 Maret 2020



**MUHAMMAD BAGUS SANDIKA**

**1612110226**

## HALAMAN PERSETUJUAN

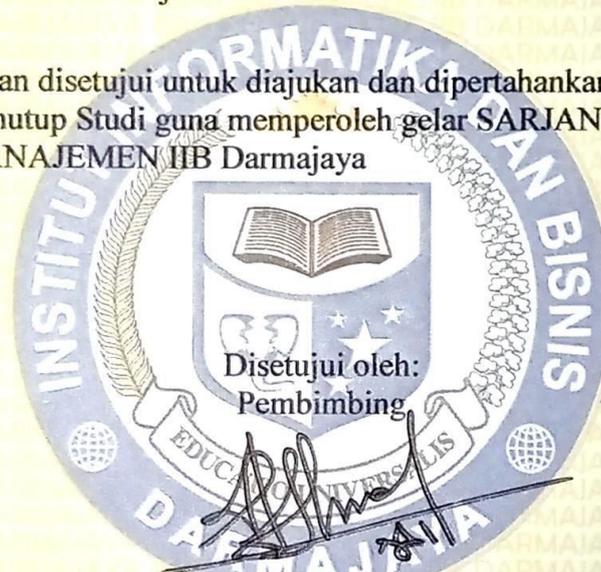
Judul Skripsi : **PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN  
KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
MINIMARKET MULTI MART PRINGSEWU**

Nama Mahasiswa : **MUHAMMAD BAGUS SANDIKA**

NPM : 1612110226

Jurusan : S1 Manajemen

Telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dan dipertahankan dalam  
Sidang Tugas Penutup Studi guna memperoleh gelar SARJANA EKONOMI  
Pada Jurusan MANAJEMEN IIB Darmajaya



**A.K. Yohanson, S.Ag., M.M.**  
NIK 14490518

Mengetahui  
Ketua Program Studi



## HALAMAN PENGESAHAN

Pada tanggal 3 Maret 2020, telah diselenggarakan Sidang SKRIPSI dengan judul **PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN MINIMARKET MULTI MART PRINGSEWU**. Untuk memenuhi sebagian persyaratan akademik guna memperoleh gelar SARJANA EKONOMI, bagi mahasiswa :

Nama Mahasiswa : **MUHAMMAD BAGUS SANDIKA**

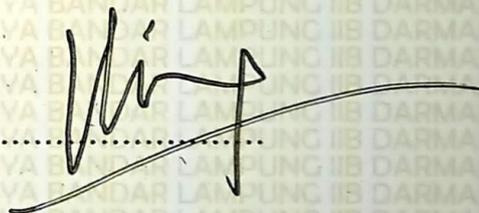
NPM : 1612110226

Jurusan : S1 Manajemen

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

Nama Status Tanda Tangan

1. **Dr. Yunada Arpan, S.E., M.M.** Ketua Sidang 

2. **Dra. Linda Septarina, M.M.** Anggota 



Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis IIB Darmajaya

**Dr. Faurani I Santi Singagerda, S.E., M.Sc.**  
NIKI 30040419

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Penulis adalah anak kedua dari dua bersaudara yang dilahirkan dari pasangan Bapak H. Junedi dan Ibu Hj. Setyo Wahyuningsih.

### 1. Identitas

- a. Nama : Muhammad Bagus Sandika
- b. NPM : 1612110226
- c. TTL : Pringsewu, 27 November 1998
- d. Agama : Islam
- e. Alamat : Sidoharjo RT 011 RW 003 Kelurahan Sidoharjo,  
Kecamatan Pringsewu, Kabupaten Pringsewu
- f. Suku : Jawa
- g. Kewarganegaraan : Indonesia
- h. E-mail : bgssandika@gmail.com
- i. HP : 081397811945

### 2. Riwayat Pendidikan

- a. Sekolah Dasar : SD Negeri 3 Sidoharjo
- b. Sekolah Menengah Pertama : SMP Negeri 2 Pringsewu
- c. Sekolah Menengah Atas : SMA Negeri 1 Gadingrejo

Dengan ini saya menyatakan bahwa semua keterangan yang saya sampaikan di atas adalah benar.

Yang menyatakan,

Bandar Lampung, 3 Maret 2020



**MUHAMMAD BAGUS SANDIKA**

**1612110226**

## HALAMAN PERSEMBAHAN

*Puji Syukur kepada Allah Swt yang telah melimpahkan segala anugerah dan kasih sayangnya yang sangat melimpah sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini, dan kupersembahkan skripsi ini:*

- *Teristimewa kedua orangtuaku Bapak H. Junedi dan Ibu Hj. Setyo Wahyuningsih yang tiada hentinya mendoakanku, memberikan dukungan, support, cinta dan kasih sayang yang tak terhingga untuk diriku.*
- *Kakakku Windu Satyo Pratomo dan Istrinya Ika Irnanti serta keponakanku Dzakira Shachnavathi terima kasih atas doa, dukungan dan segala bantuannya hingga mendapatkan gelar sarjanaku.*
- *Keluarga besar terima kasih atas doa dan dukungannya.*
- *Bapak A.K. Yohanson, S.Ag., M.M., sebagai dosen pembimbing saya yang sudah dengan sabar memberikan petunjuk, saran dan semangat optimis untuk dapat menyelesaikan skripsi.*
- *Para Sahabatku Calon Sarjana, Nunyai Squad dan Tukijo Team terimakasih telah menemaniku dari awal hingga akhir masa perkuliahan dan semoga kita bisa sukses di masa depan.*

## **MOTTO**

**Sesungguhnya bersama kesulitan itu ada kemudahan.**

**(Q.S. Al-Insyirah : 6)**

**Jadikanlah sabar dan shalat sebagai penolongmu, dan sesungguhnya yang demikian itu sungguh berat, kecuali bagi orang-orang yang khusyu'.**

**(Q.S. Al-Baqarah : 45)**

**“Ada pepatah Jepang yang mengatakan ‘angkat layar dengan tangan anda yang lebih kuat’ artinya anda harus mengejar peluang yang muncul dalam kehidupan dengan kemampuan anda yang paling anda kuasai”**

**(Soichiro Honda)**

## **ABSTRAK**

### **PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN MINIMARKET MULTI MART PRINGSEWU**

**Oleh :  
Muhammad Bagus Sandika  
1612110226**

Permasalahan dalam penelitian ini adalah belum optimalnya kinerja karyawan dalam pencapaian target perusahaan dan adanya penurunan kinerja karyawan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan Minimarket Multi Mart Pringsewu. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *sampling* jenuh yaitu sebanyak 40 responden. Metode analisis data menggunakan regresi linier berganda dan pengujian hipotesis menggunakan Uji t dan Uji F. Hasil Pengujian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Transformasional berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Minimarket Multi Mart Pringsewu. Sedangkan pada Uji F menunjukkan bahwa Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Transformasional berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Minimarket Multi Mart Pringsewu.

***Kata Kunci: Motivasi Kerja, Kepemimpinan Transformasional, Kinerja.***

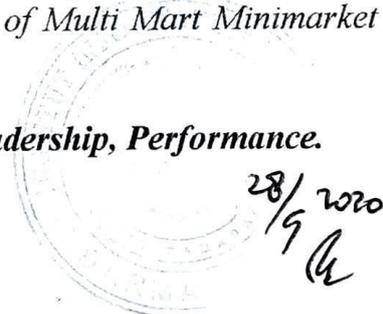
## **ABSTRACT**

### **THE EFFECT OF WORK MOTIVATION AND TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP ON THE EMPLOYEES PERFORMANCE OF MULTI MART MINIMARKET IN PRINGSEWU**

**By:**  
**Muhammad Bagus Sandika**  
**1612110226**

*The problem of this study was the non-optimal performance of employees in achieving company targets and the decline in employee performance. The purpose of this study was to determine the effect Work Motivation and Transformational Leadership on the Performance Employees of Multi Mart Minimarket in Pringsewu. This type of study used quantitative research. The sampling method in this study used saturated with 40 respondents. Methods of data analysis used multiple linear regression and hypothesis testing used t-test and F test. The result of this study found that Work Motivation and Transformational Leadership had a partial effect on the Employee performance of Multi Mart Minimarket in Pringsewu. Whereas the F Test showed that Work Motivation and Transformational Leadership simultaneously affected the Employee Performance of Multi Mart Minimarket in Pringsewu.*

**Keywords:** *Work Motivation, Transformational Leadership, Performance.*



28/9 2020  
G

## PRAKATA

**Assalamualaikum Wr.Wb.**

Puji syukur penulis ucapkan kehadirat Allah SWT. Karena atas segala limpahan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan Skripsi dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Minimarket Multi Mart Pringsewu”**. Penulisan skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada program S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis di perguruan tinggi IIB Darmajaya Bandar Lampung. penulis menyadari tentunya dalam penulisan skripsi tidak lepas dari bantuan dan arahan dari semua pihak, dengan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Ir. Firmansyah Y.A ,MBA.,M.Sc., selaku Rektor Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya.
2. Bapak Dr. RZ. Abdul Aziz, S.T., M.T., selaku Wakil Rektor I Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya.
3. Bapak Ronny Nazar, S.E., M.T., selaku Wakil Rektor II Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya.
4. Bapak Muprihan Thaib, S.Sos., M.M., selaku Wakil Rektor III Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya.
5. Bapak Prof. Dr. Ir. RA Bustomi Rosadi, M.S., selaku Wakil Rektor IV Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya.
6. Ibu Dr. Faurani I Santi Singagerda, S.E., M.Sc., selaku Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya.
7. Ibu Aswin, S.E., M.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya.
8. Bapak A.K. Yohanson S.Ag.,M.M., selaku pembimbing skripsi yang telah memberikan waktu dan tenaganya untuk membimbing saya menyelesaikan penelitian ini.

9. Dr. Yunada Arpan, S.E.,M.M selaku penguji 1 dalam sidang skripsi yang telah memberikan waktu dan sarannya untuk menyelesaikan penelitian ini.
10. Linda Septarina,Dra.,M.M selaku penguji 2 dalam sidang skripsi yang telah memberikan waktu dan sarannya untuk menyelesaikan penelitian ini.
11. Para dosen dan staff Program Studi Manajemen Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya.
12. Teristimewa untuk bapakku H. Junedi yang selalu menjadi contoh dan menjadi panutan dalam hidupku dan ibuku Hj. Setyo Wahyuningsih yang tersayang yang senantiasa memberikan doa, dukungan, cinta dan kasih sayang yang tak terhingga alhamdulillah saya selesaikan skripsi ini terimakasih bapak dan ibu yang telah membesarkan saya sampai sekarang saya tidak bisa membalas apa yang telah bapak dan ibu berikan, “Semoga bapak dan ibu selalu diberi kesehatan kebahagiaan serta umur panjang”.
13. Kakakku Windu Satyo Pratomo beserta Istri Ika Irnanti dan Keponakanku Dzakira Shachnavathi terima kasih atas doa, dukungan dan segala bantuannya hingga mendapatkan gelar sarjanaku.
14. Keluarga besar terima kasih atas doa dan dukungannya.
15. Para Sahabatku Calon Sarjana, Nunyai Squad, dan Tukijo Team terimakasih telah menemaniku dari awal hingga akhir masa perkuliahan dan semoga kita bisa sukses di masa depan.
16. Sahabat-sahabat perjuangan Ahmad Jam Jamil, Arfadila Amalia, Ariesandy, Caesar Tuah, Christian Fala, Editya Riski, Erlinda, Fadila Iga, Gita Adeliyani, Irgi Akbar, Merry Anggraini, Muh. Saputro, M. Ari Wijaya, Nikolaus Galuh, Sherin Adelia, Tri Witantanto Adi, Wahyu Fidayat. Serta teman-teman manajemen angkatan 2016 yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu karena tidak henti-hentinya memberikan semangat dalam penyelesaian skripsi ini.
17. Teman-teman satu bimbingan Editya Riski Ramadhani, I Gede Sukarya, dan Nia Apriliana yang selalu bersama-sama menguatkan dan menyemangati satu sama lain.
18. Almamaterku IIB Darmajaya yang dengan ikhlas memberikan kesempatan untuk saya menggali ilmu.

19. Teman-teman komunitas Adventure Trail Cembre Duck Pringsewu terima kasih atas semangat dan dukungannya.

20. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah banyak membantu dalam penyusunan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa di dalam penulisan skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan sehingga masih jauh dari kesempurnaan. Semua ini tidak luput dari keterbatasan penulis. Adanya kekurangan tersebut tidak menutup kemungkinan timbulnya kritik serta saran dari berbagai pihak dan hal ini memang sangat penulis harapkan sehingga akan lebih memberikan pengetahuan kepada penulis yang lebih jauh dan lebih baik untuk kesempurnaan tulisan di masa mendatang.

**Wassalamualaikum Wr.Wb.**

Bandar Lampung, Februari 2020

**Penulis**

**MUHAMMAD BAGUS SANDIKA**

**1612110226**

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN.....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN .....</b>	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN.....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>vi</b>
<b>PERSEMBAHAN.....</b>	<b>vii</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>viii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>ix</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>x</b>
<b>PRAKATA .....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xviii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xix</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xx</b>

### **BAB I PENDAHULUAN**

1.1	Latar Belakang.....	1
1.2	Rumusan Masalah Penelitian.....	6
1.3	Ruang Lingkup Penelitian .....	6
1.3.1	Ruang Lingkup Subjek.....	6
1.3.2	Ruang Lingkup Objek.....	6
1.3.3	Ruang Lingkup Tempat .....	7
1.3.4	Ruang Lingkup Waktu .....	7
1.3.5	Ruang Lingkup Pengetahuan .....	7
1.4	Tujuan Penelitian .....	7
1.5	Manfaat Penelitian .....	7
1.6	Sistematika Penulisan .....	8

## **BAB II LANDASAN TEORI**

2.1	Motivasi Kerja .....	10
2.1.1	Pengertian Motivasi Kerja .....	10
2.1.2	Jenis-Jenis Motivasi Kerja .....	11
2.1.3	Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja ...	11
2.1.4	Indikator Motivasi kerja.....	13
2.2	Kepemimpinan Transformasional.....	13
2.2.1	Pengertian Kepemimpinan Transformasional.....	13
2.2.2	Jenis-jenis Kepemimpinan Transformasional.....	14
2.2.3	Karakteristik Kepemimpinan Transformasional .....	15
2.2.4	Indikator Kepemimpinan Transformasional .....	15
2.3	Kinerja karyawan .....	17
2.3.1	Pengertian Kinerja karyawan.....	17
2.3.3	Jenis-jenis Kinerja Karyawan .....	18
2.3.3	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja .....	18
2.3.4	Indikator Kinerja Karyawan .....	19
2.4	Penelitian Terdahulu .....	19
2.5	Kerangka Pemikiran .....	21
2.6	Hipotesis Penelitian .....	22

## **BAB III METODE PENELITIAN**

3.1	Jenis Penelitian .....	24
3.2	Sumber Data .....	24
3.3	Metode Pengumpulan Data.....	25
3.4	Populasi dan Sampel.....	26
3.4.1	Populasi.....	26
3.4.2	Sampel.....	26
3.5	Variabel Penelitian.....	27
3.5.1	Variabel Bebas ( <i>Independent</i> ).....	28
3.5.2	Variabel Terikat ( <i>Dependent</i> ) .....	28
3.6	Definisi Operasional Variabel .....	28
3.7	Uji Persyaratan Instrumen .....	30

3.7.1	Uji Validitas .....	30
3.7.2	Uji Reliabilitas .....	31
3.8	Uji Persyaratan Analisis Data .....	31
3.8.1	Uji Linieritas .....	31
3.8.2	Uji Multikolinier .....	32
3.9	Metode Analisis Data.....	33
3.9.1	Regresi Linier Berganda .....	33
3.10	Pengujian Hipotesis .....	33
3.10.1	Uji t .....	33
3.10.2	Uji F .....	34

#### **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

4.1	Deskripsi Data.....	37
4.1.1	Deskripsi Karakteristik Responden .....	37
4.1.2	Deskripsi jawaban responden .....	40
4.2	Uji Persyaratan Instrumen .....	44
4.2.1	Hasil Uji Validitas.....	44
4.2.2	Hasil Uji Reliabilitas .....	47
4.3.	Hasil Uji Persyaratan Analisis Data.....	49
4.3.1	Hasil Uji Linieritas .....	49
4.3.2	Hasil Uji Multikolinieritas .....	50
4.4	Hasil Uji Analisis Data .....	51
4.4.1	Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	51
4.5	Hasil Pengujian Hipotesis .....	53
4.5.1	Hasil Uji t.....	53
4.5.2	Hasil Uji F.....	54
4.6	Pembahasan .....	56
4.6.1	Pembahasan Hasil Regresi Linier Berganda.....	56
4.6.2	Pembahasan Hasil Hipotesis I ( $X_1Y$ ) .....	56
4.6.3	Pembahasan Hasil Hipotesis II ( $X_2Y$ ).....	57
4.6.4	Pembahasan Hasil Hipotesis III ( $X_1X_2Y$ ) .....	58

**BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

5.1 Kesimpulan ..... 60

5.2 Saran ..... 61

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
1.1 Data Penilaian Kinerja Karyawan.....	3
2.1 Penelitian Terdahulu .....	20
3.1 Perhitungan Skala Likert.....	27
3.2 Data Karyawan Berdasarkan Divisi .....	28
3.3 Definisi Operasional Variabel.....	30
3.4 Daftar Interpretasi Koefisien .....	33
4.1 Jenis Kelamin Responden .....	37
4.2 Umur Responden.....	38
4.3 Pendidikan Responden .....	38
4.4 Lama Kerja Responden .....	39
4.5 Hasil Jawaban Responden Variabel ( $X_1$ ) .....	40
4.6 Hasil Jawaban Responden Variabel ( $X_2$ ) .....	42
4.7 Hasil Jawaban Responden Variabel (Y) .....	43
4.8 Hasil Uji Validitas Variabel ( $X_1$ ) .....	45
4.9 Hasil Uji Validitas Variabel ( $X_2$ ) .....	46
4.10 Hasil Uji Validitas Variabel (Y) .....	47
4.11 Interpretasi Nilai R .....	48
4.12 Hasil Uji Reliabilitas .....	48
4.13 Hasil Uji Linieritas .....	49
4.14 Hasil Uji Multikolinieritas .....	50
4.15 Hasil Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	51
4.16 Hasil Koefisien Regresi Linier Berganda .....	52
4.17 Hasil Uji Motivasi Kerja ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) .....	53
4.18 Hasil Uji Kepemimpinan Transformasional ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).....	54
4.19 Hasil Uji F .....	55

## DAFTAR GAMBAR

	<b>Halaman</b>
2.1 Kerangka Pemikiran.....	22

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner penelitian
Lampiran 2	Hasil pengumpulan data Jawaban Responden
Lampiran 3	Hasil Output Uji Frekuensi Karakteristik Responden
Lampiran 4	Hasil Output Uji Frekuensi Jawaban Responden
Lampiran 5	Hasil Output Uji Validitas
Lampiran 6	Hasil Output Uji Reliabilitas
Lampiran 7	Hasil Output Uji Persyaratan Analisis Data
Lampiran 8	Hasil Output Uji Regresi Linier Berganda, Uji t, dan Uji F
Lampiran 9	R tabel
Lampiran 10	T tabel
Lampiran 11	F tabel

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Dalam suatu organisasi baik yang melayani kepentingan publik seperti organisasi pemerintah maupun organisasi swasta, menginginkan adanya pencapaian maksimal yang terkait dengan peningkatan hasil kerja demi tercapainya tujuan organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi salah satu elemen penting yang harus diperhatikan yaitu sumber daya manusia. Untuk meningkatkan pentingnya peran karyawan dalam perusahaan agar tetap dapat bertahan dalam tekanan, maka diperlukan motivator bagi karyawan yaitu untuk memenuhi kinerja karyawan yang baik dan pencapaian target perusahaan atas kinerja karyawan. Selain itu pemimpin harus memperhatikan gaya kepemimpinan yang baik dan pantas menjadi panutan bagi para karyawan yang bekerja di dalamnya agar kinerja karyawan semakin meningkat. Seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin pesat, maka dituntut sumber daya manusia yang mumpuni dan berkualitas. Sumber daya manusia saat ini memiliki peranan sangat penting dalam berbagai sektor. Begitu penting peranan sumber daya manusia menuntut organisasi untuk memperhatikan secara serius dan menyeluruh sumber daya manusia dalam hal ini karyawan guna peningkatan sumber daya manusia tersebut.

Kinerja karyawan adalah salah satu aspek penting yang wajib diperhatikan oleh perusahaan, karena kinerja karyawan menuntun perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja karyawan yang baik secara langsung akan mempengaruhi karyawan untuk memperbaiki kinerjanya, hal tersebut 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 belum baik maka dampaknya akan memperlambat tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan yang telah ditetapkan sejak awal. Untuk mengetahui hal itu perlu dilakukan penilaian kinerja setiap karyawan dalam perusahaan.

Penilaian kinerja adalah suatu 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, apabila hasil pekerjaannya tidak mencapai standar pekerjaan termasuk dalam kategori kinerja tidak baik atau berkinerja rendah.

Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Keberhasilan karyawan dapat diukur melalui kepuasan konsumen, berkurangnya jumlah keluhan dan tercapainya target yang optimal. Kinerja karyawan Minimarket Multi Mart Pringsewu juga dapat diukur melalui penyelesaian tugasnya secara efektif dan efisien serta melakukan peran dan fungsinya dan itu semua berhubungan linear dan berhubungan positif bagi keberhasilan suatu perusahaan. Penilaian dihitung dengan menggunakan standar nilai yang sudah diatur oleh Minimarket Multi Mart Pringsewu itu sendiri. Adapun penilaian tersebut meliputi penilaian kualitas dan kuantitas kerja yang diberikan perusahaan ke perbagian, pelayanan terhadap konsumen dan pelanggan perusahaan, ketepatan waktu dalam menjalankan tugas yang diberikan, serta kedisiplinan pada absensi karyawan, komunikasi atau kerja sama antara karyawan dalam perbagian untuk mempermudah pekerjaan yang diberikan perusahaan. Berikut ini penilaian kinerja karyawan Minimarket Multi Mart Pringsewu selama tahun 2018 dan 2019.

**Tabel 1.1**  
**Data Penilaian Kinerja Karyawan Minimarket Multi Mart Pringsewu**  
**pada Tahun 2018 dan 2019**

Skor Nilai	Kriteria	Tahun 2018		Tahun 2019	
		Jumlah	Presentase	Jumlah	Presentase
5	Sangat Baik	11	27,5%	4	10%
4	Baik	20	50%	12	30%
3	Cukup	7	17,5%	10	25%
2	Buruk	2	5%	14	35%
1	Sangat Buruk	0	0 %	0	0%
Jumlah		40	100%	40	100%

*Sumber: Minimarket Multi Mart Pringsewu, Tahun 2020*

Berdasarkan Tabel 1.1 terjadi penurunan.kinerja yang dimana untuk persentase penilaian dari tahun 2018 dan 2019. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil kinerja karyawan pada kriteria “Sangat Baik” dengan presentase sebesar 27,5% dan presentase sebesar 10% dengan selisih sebesar 17,5% artinya, bahwa karyawan mengalami penurunan kinerja. pada kriteria “Baik” dengan presentase sebesar 50% dan presentase sebesar 30% dengan selisih sebesar 20% artinya, bahwa karyawan mengalami penurunan kinerja. pada kriteria “Cukup” dengan presentase sebesar 17,5% dan presentase sebesar 25% dengan selisih sebesar 7,5% artinya, bahwa karyawan mengalami sedikit penurunan kinerja. pada kriteria “Buruk” dengan presentase sebesar 5% dan presentase sebesar 35% dengan selisih sebesar 30% artinya, bahwa karyawan mengalami penurunan kinerja yang sangat tinggi. dengan adanya penurunan kinerja karyawan Minimarket Multi Mart Pringsewu. Kinerja karyawan pada tahun 2019 masih dianggap belum bekerja secara maksimal dalam menyelesaikan pekerjaan hal ini akan berdampak pada tujuan perusahaan.

Minimarket Multi Mart Pringsewu menuntut karyawannya agar dapat bekerja secara maksimal dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Adapun beberapa indikator untuk mengukur kinerja secara individu pada Minimarket Multi Mart Pringsewu adalah Target diukur dari seorang karyawan yang mempunyai rencana dan sudah disusun secara terukur yang akan dicapainya, dimana target karyawan tidak maksimal karena rencana yang sudah disusun tidak sesuai dengan hasil yang diinginkan perusahaan. Kualitas diukur dari seorang karyawan yang bekerja sesuai prosedur perusahaan, dimana karyawan sering tidak dapat menyelesaikan tugasnya dengan tepat, dan sesuai SOP (Standar Operasional Prosedur). Waktu digunakan sebagai SOP untuk mengukur seorang karyawan yang tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya, karena karyawan masih suka menunda-nunda pekerjaan sehingga pekerjaan tidak selesai dengan tepat waktu. Taat asas diukur dari seorang karyawan yang harus memenuhi target, kualitas, dan tepat waktu tetapi juga harus transparan dan dapat dipertanggung jawabkan, dimana karyawan masih banyak yang melakukan kesalahan dan tidak transparan serta kurang bertanggung jawab.

Dalam permasalahan tersebut, motivasi kerja dapat menentukan penyelesaian masalah dan juga dalam pencapaian tujuan perusahaan. Motivasi merupakan dorongan, upaya dan keinginan yang ada di dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya, serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik dalam pekerjaannya. Motivasi sangat penting karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Berdasarkan hasil wawancara kepada beberapa karyawan Minimarket Multi Mart Pringsewu, motivasi kerja yang dirasakan oleh karyawan belum terpenuhi karena beberapa hal yaitu peningkatan jenjang karir serta rasa aman karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya yaitu belum adanya asuransi atau tunjangan kesehatan yang di berikan perusahaan, gaji yang diberikan sering

tidak sesuai. Jadi hasil dari wawancara 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 Minimarket Multi Mart Pringsewu. Motivasi kerja yang kurang baik akan berdampak negatif dalam pencapaian tujuan perusahaan Minimarket Multi Mart Pringsewu.

Selain motivasi kerja dalam mempengaruhi kinerja karyawan adalah peran pemimpin. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepemimpinan transformasional. Model kepemimpinan modern seperti kepemimpinan transformasional memainkan peranan penting bagi perusahaan. Pada Minimarket Multi Mart Pringsewu kepemimpinan transformasional sudah diterapkan tetapi belum maksimal. Berdasarkan hasil wawancara kepada beberapa karyawan Minimarket Multi Mart Pringsewu dapat disimpulkan bahwa Indikasi yang terkait dalam permasalahan tersebut adalah masih kurang dalam membantu memecahkan permasalahan yang ada dalam perusahaan, kurang memberikan arahan dalam melakukan tugas, 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 memberikan motivasi, perhatian, dan pembinaan kerja menjadi kurang.

Minimarket Multi Mart Pringsewu merupakan perusahaan yang bergerak dibidang Ritel yang menjual perlengkapan rumah tangga, pakaian, alat tulis, peralatan mandi dan mencuci, keperluan bayi, dan lain-lain. Perusahaan ini beralamatkan di Jl. Jend. Ahmad Yani, Sidoharjo, Kec. Pringsewu, Kabupaten Pringsewu, Lampung 35373. Perusahaan ini berdiri pada tahun 2016 sampai sekarang dan perusahaan sudah memiliki beberapa cabang diluar Kabupaten Pringsewu. Penelitian ini memfokuskan pada karyawan Minimarket Multi Mart Pringsewu yang berlokasi di desa Sidoharjo, Pringsewu karena disini pusat kegiatan manajerial dilakukan.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul: **“PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN MINIMARKET MULTI MART PRINGSEWU”**.

## **1.2 Rumusan Masalah Penelitian**

Manusia merupakan sumber daya yang paling menentukan dalam mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan. Permasalahan dari perusahaan ini adalah tinggi rendahnya kinerja karyawan, untuk suatu upaya yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, dengan permasalahan tersebut diduga faktor motivasi kerja dan kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan permasalahan tersebut maka dirumuskan suatu pertanyaan penelitian sebagai berikut:

- a. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Minimarket Multi Mart Pringsewu?
- b. Apakah ada pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan Minimarket Multi Mart Pringsewu?
- c. Apakah ada pengaruh motivasi kerja dan kepemimpinan transformasional secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan Minimarket Multi Mart Pringsewu?

## **1.3 Ruang Lingkup Penelitian**

Agar tujuan penelitian dapat tercapai, maka penulis membuat ruang lingkup penelitian sebagai berikut :

### **1.3.1 Ruang Lingkup Subjek**

Ruang lingkup subjek dalam penelitian ini adalah semua karyawan yang bekerja di Minimarket Multi Mart Pringsewu

### **1.3.2 Ruang Lingkup Objek**

Ruang lingkup objek dalam penelitian ini adalah pengaruh, motivasi kerja dan kepemimpinan transformasional.

### **1.3.3 Ruang Lingkup Tempat**

Penelitian dilakukan di Minimarket Multi Mart Pringsewu yang beralamat di Jl. Jend. A. Yani Sidoharjo, Kec. Pringsewu, Kab. Pringsewu, Prov. Lampung.

### **1.3.4 Ruang Lingkup Waktu**

Waktu yang dilakukan dalam melakukan penelitian ini yaitu dari bulan Oktober 2019 sampai Februari 2020

### **1.3.5 Ruang Lingkup Pengetahuan**

Ruang lingkup ilmu pengetahuan penelitian ini meliputi buku dan jurnal-jurnal ekonomi yang mencakup motivasi kerja, kepemimpinan, dan kinerja karyawan.

## **1.4 Tujuan penelitian**

Dari perumusan masalah di atas dapat ditetapkan tujuan penelitian sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan Minimarket Multi Mart Pringsewu.
- b. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap kinerja karyawan Minimarket Multi Mart Pringsewu.
- c. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Transformasional secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan Minimarket Multi Mart Pringsewu.

## **1.5 Manfaat Penelitian**

Dengan mengetahui pemecahan permasalahan, maka akan diperoleh beberapa manfaat, antara lain :

### **1.5.1 Bagi Peneliti**

Sebagai sarana menambah wawasan dan ilmu pengetahuan serta informasi yang digunakan dalam penulisan penelitian ini.

### **1.5.2 Bagi Pihak Kampus**

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

### **1.5.3 Bagi Pihak Perusahaan**

Hasil penelitian ini untuk memberikan saran dan masukan yang bermanfaat serta sebagai bahan pertimbangan berkaitan dengan motivasi kerja dan kepemimpinan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

## **1.6 Sistematika Penulisan**

### **BAB I Pendahuluan**

Pada bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, sistematika penulisan

### **BAB II Landasan Teori**

Pada bab ini menjelaskan tentang landasan teori yang berhubungan dengan penelitian, struktur kerangka pikir, dan hipotesis

### **BAB III Metode Penelitian**

Bab ini berisikan tentang Jenis Penelitian, Sumber Data, Metode Pengumpulan Data, Populasi dan Sampel, Variabel Penelitian, Definisi Operasional Variabel, Uji Persyaratan Instrumen, Uji Persyaratan Analisis Data, Metode Analisis Data, Pengujian Hipotesis.

### **BAB IV Hasil Penelitian dan Pembahasan**

Pada bab ini berisikan tentang penyajian data, analisis data, pengujian hipotesis, dan pembahasan hasil penelitian.

### **BAB V Simpulan dan Saran**

Berisi simpulan dan saran yang diharapkan ada manfaatnya bagi pihak yang bersangkutan dan bagi pembaca pada umumnya.

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### 2.1 Motivasi kerja

##### 2.1.1 Pengertian Motivasi kerja

Motivasi berasal dari bahasa latin *movere* yang berarti dorongan atau pergerakan. Secara umum motivasi dapat diartikan sebagai dorongan dan keinginan serta upaya yang muncul dari diri seorang individu untuk melakukan suatu hal. Menurut Robbins & Judge (2013) mengemukakan bahwa motivasi merupakan suatu proses yang dilakukan individu yang berupaya mencapai tujuan, mencakup tiga elemen penting yaitu intensitas, arah, dan kegigihan. Motivasi adalah memberikan bimbingan yang tepat atau arahan, sumber daya dan imbalan agar mereka terinspirasi dan tertarik untuk bekerja dengan cara yang ada inginkan. Sedangkan menurut Hasibuan (2016) motivasi kerja merupakan suatu perangsang, keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motivasi mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.

Motivasi kerja berpengaruh terhadap tingkat perpindahan karyawan, dari karyawan baru atau pemula menjadi karyawan yang terampil dan berpengalaman. Karyawan akan menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik. Pada umumnya, tidak terlaksananya tugas atau pekerjaan yang dibebankan tentu ada sebabsebabnya. Mungkin dikarenakan karyawan yang bersangkutan tidak mempunyai kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan, akan tetapi mungkin juga oleh karena karyawan tidak mempunyai dorongan (motivasi) untuk bekerja dengan baik. Dalam hal ini tugas pimpinan adalah agar dapat memberikan dorongan (motivasi) kepada bawahannya sehingga mampu bekerja sesuai dengan pengarahan yang diberikan. Bila dalam suatu organisasi ada petunjuk bahwa motivasi

kerja turun, hendaknya organisasi segera mencari penyebabnya dan segera ditentukan upaya penyelesaiannya. Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi, pekerjaan lebih cepat terselesaikan, mengurangi tingkat kesalahan ataupun memperkecil tingkat absensi.

### **2.1.2 Jenis-Jenis Motivasi Kerja**

Jenis-jenis motivasi bisa digolongkan menjadi dua jenis motivasi menurut Marliani (2018), sebagai berikut:

- a. Motivasi Positif (insentif positif), manajer memotivasi bawahan dengan memberikan reward kepada karyawan yang berprestasi baik. Dengan cara motivasi positif ini akan membuat semangat kerja karyawan akan meningkat, karena dalam diri manusia pada umumnya akan senang menerima hal yang baik-baik saja.
- b. Motivasi Negatif (insentif negatif), manajer memotivasi karyawan dengan cara memberikan hukuman kepada mereka yang melakukan pekerjaannya dengan kurang baik (prestasi rendah). Dengan memotivasi negatif ini akan membuat semangat kerja karyawan meningkat dalam waktu pendek, karena takut akan hukuman.

### **2.1.3 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja**

Faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja pegawai antara lain berkaitan dengan:

- a. Keluarga dan Kebudayaan, Motivasi berprestasi karyawan dapat dipengaruhi oleh lingkungan sosial seperti keluarga dan teman.
- b. Konsep Diri, Konsep diri berkaitan dengan bagaimana pegawai berpikir tentang dirinya. Jika karyawan percaya, bahwa dirinya mampu untuk melakukan sesuatu, maka karyawan akan termotivasi untuk melakukan hal tersebut.
- c. Jenis Kelamin, Prestasi dilingkungan pekerjaan umumnya diidentikan dengan maskulinitas sehingga banyak para wanita

belajar tidak maksimal khususnya jika wanita tersebut berada diantara lingkungan pekerjaan yang didominasi pria.

- d. Pengakuan dan Prestasi, Karyawan akan lebih mudah termotivasi untuk bekerja lebih keras apabila dirinya merasa diperhatikan oleh pimpinan, rekan kerja, dan lingkungan pekerjaan.
- e. Cita-cita atau Aspirasi, Cita-cita atau disebut juga aspirasi adalah suatu target yang ingin dicapai. Target ini diartikan sebagai tujuan yang ditetapkan dalam suatu kegiatan yang mengandung makna bagi karyawan.
- f. Kemampuan Belajar, Kemampuan ini meliputi beberapa aspek psikis yang terdapat dalam diri pegawai, misalnya pengamatan, perhatian, ingatan, daya fikir dan fantasi. Dalam kemampuan belajar ini, taraf perkembangan berpikir karyawan menjadi ukuran.
- g. Kondisi Karyawan, Kondisi fisik dan kondisi psikologis karyawan sangat memengaruhi faktor motivasi kerja, sehingga sebagai pimpinan organisasi harus lebih cermat melihat kondisi fisik dan psikologis karyawan.
- h. Kondisi Lingkungan, Kondisi lingkungan merupakan unsur-unsur yang datang dari luar diri karyawan. Unsur-unsur disini dapat berasal dari lingkungan keluarga, organisasi, ataupun lingkungan masyarakat baik yang menghambat maupun mendorong.
- i. Unsur-unsur Dinamis dalam Pekerjaan, Unsur-unsur dinamis dalam pekerjaan adalah unsur-unsur yang keberadaannya dalam proses pekerjaan tidak stabil, kadang-kadang kuat, kadang-kadang lemah, bahkan hilang sama sekali, khususnya kondisi-kondisi yang sifatnya kondisional. Misalnya keadaan emosi Karyawan.
- j. Upaya Pimpinan Memotivasi Karyawan, Upaya yang di maksud adalah bagaimana pimpinan mempersiapkan strategi dalam memotivasi karyawan.

### **2.1.4 Indikator Motivasi kerja**

Menurut Emron Edison, dkk (2018) Manajemen Sumber Daya Manusia mempunyai indikator Motivasi Kerja sebagai berikut:

- a. Kebutuhan fisiologis, merupakan kebutuhan yang sangat primer dan mutlak harus di penuhi untuk memelihara homeostatis biologis dan kelangsungan hidup bagi setiap manusia.
- b. Kebutuhan rasa aman, keadaan bebas dari cedera fisik dan psikologis atau bisa juga keadaan aman dan tentram.
- c. Kebutuhan untuk disukai, kebutuhan untuk ikut dalam kelompok masyarakat. Kebutuhan ini mencakup kasih sayang, rasa memiliki, diterima dengan baik dalam kelompok tertentu.
- d. Kebutuhan harga diri, kebutuhan harga diri menyangkut faktor penghormatan diri seperti, harga diri, otonomi, prestasi, dan faktor dari luar misalnya status, pengakuan, dan perhatian.
- e. Kebutuhan pengembangan diri, kebutuhan yang mendorong agar seseorang yang sesuai dengan ambisinya yang mencakup pertumbuhan, pencapaian, potensi, dan pemenuhan kebutuhan diri.

## **2.2 Kepemimpinan Transformasional**

### **2.2.1 Pengertian Kepemimpinan Transformasional**

Menurut Danim (2015) Kepemimpinan Transformasional adalah kemampuan seseorang pemimpin dalam bekerja melalui orang lain untuk mentransformasikan, secara optimal sumber daya organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang bermakna sesuai dengan target capaian yang telah ditetapkan. Sedangkan Menurut Robbins dan Judge (2013) Kepemimpinan transformasional merupakan para pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk melampaui kepentingan diri mereka sendiri dan para pemimpin yang berkemampuan untuk memiliki pengaruh secara mendalam dan luar biasa terhadap pengikutnya.

Berdasarkan defenisi-defenisi di atas maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang memperjelas peran, tugas, tujuan perusahaan dan mempengaruhi pengikutnya melampaui kepentingan diri mereka sendiri, memenuhi kebutuhan pengikutnya ketingkat yang lebih tinggi.

### **2.2.2 Jenis-jenis Kepemimpinan Transformasional**

Adapun jenis-jenis kepemimpinan diutarakan oleh Veithzal Rivai (2014) sebagai berikut:

**a. Kepemimpinan Partisipatif dan Pendelegasian**

Kepemimpinan partisipatif (*participative leadership*) adalah suatu kepemimpinan yang memberikan seperangkat aturan untuk menentukan ragam dan banyaknya pengambilan keputusan partisipatif dalam situasi-situasi yang berlainan. Pemimpin meminta dan mempergunakan saran-saran dari bawahan, tetapi masih membuat keputusan.

**b. Kepemimpinan Transformasional**

Kepemimpinan transformasional adalah tipe kepemimpinan yang memadukan atau memotivasi pengikut mereka dalam arah tujuan yang ditegakkan dengan memperjelas peran dan tuntutan tugas.

**c. Kepemimpinan Transaksional**

Kepemimpinan transaksional merupakan salah satu gaya kepemimpinan yang intinya menekankan transaksi di antara pemimpin dan bawahan. Pemimpin memotivasi dan memengaruhi bawahan dengan cara mempertukarkan *reward* dengan kinerja tertentu.

**d. Kepemimpinan Karismatik**

Kepemimpinan karismatik merupakan perpanjangan dari teori atribus, teori ini mengemukakan bahwa para pengikut membuat

atribusi dari kemampuan kepemimpinan yang heroic atau luar biasa bila mengamati perilaku-perilaku tertentu.

### 2.2.3 Karakteristik Kepemimpinan Transformasional

Menurut Luthans (2011) pemimpin transformasional memiliki beberapa karakteristik tertentu, yaitu:

- a. Pemimpin mengidentifikasi dirinya sebagai agen perubahan
- b. Pemimpin mendorong keberanian dan pengambilan risiko.
- c. Pemimpin percaya pada orang-orang.
- d. Pemimpin dilandasi oleh nilai-nilai.
- e. Pemimpin adalah seorang pembelajar sepanjang hidup (*lifelong learners*).
- f. Pemimpin memiliki kemampuan untuk mengatasi kompleksitas, ambiguitas, dan ketidakpastian.
- g. Mereka juga adalah seorang pemimpin yang visioner.

### 2.2.4 Indikator Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan Transformasional menurut Menurut Avolio dan Bass (2016), dapat diukur melalui indikator sebagai berikut:

- a. *Idealized Influence* (Pengaruh Idealisme)

Pemimpin transformasional memiliki perilaku yang dapat menjadi contoh atau role model bagi pengikutnya. Pemimpin adalah seorang yang dikagumi, dihormati, dan dipercaya. Pengikut meniru pemimpin dan bercita-cita ingin seperti dia, pemimpin dianggap memiliki kemampuan yang luar biasa, teguh dalam usahanya dan pengambil keputusan. Pemimpin yang memiliki komponen ini juga seorang yang bersedia mengambil risiko dan konsisten dalam setiap keputusannya. Mereka dapat dipercaya untuk melakukan segala sesuatu dengan benar, serta menunjukkan standar etis dan moral yang tinggi.

- b. *Inspirational Motivation* (motivasi inspirasional)

Pemimpin transformasional memberikan motivasi dan menginspirasi para pengikutnya dengan memberikan makna dan tantangan terhadap pekerjaannya; membangun team spirit, menularkan rasa antusiasme dan optimis. Pemimpin menjadikan setiap pengikutnya memiliki visi bagi masa depan, menjalin komunikasi seperti yang diharapkan pengikutnya, serta menunjukkan komitmen terhadap tujuan atau visi yang disampaikannya.

c. *Intellectual Stimulation* (Stimulasi Intelektual)

Pemimpin transformasional memberikan rangsangan terhadap pengikutnya untuk berusaha menjadi inovatif dan kreatif dengan bertanya secara aktif mengenai asumsi yang dimiliki, menggali permasalahan yang ada sebelumnya dan memperbaharui pendekatan lama dengan pendekatan yang lebih baru. Pemimpin tidak pernah memberikan kritik terhadap kesalahan pengikut didepan orang banyak, mereka juga terbuka terhadap ide baru dan pemecahan masalah secara kreatif yang disampaikan pengikut.

d. *Individual Consideration* (Perhatian Individual)

Pemimpin transformasional memberikan perhatian lebih kepada setiap pengikutnya secara individu untuk berprestasi dan berkembang dengan berperan sebagai pelatih (*coach*) atau mentor, sehingga para pengikut akan mengembangkan potensi dirinya ke arah yang jauh lebih tinggi. Syarat utama terjadinya komponen ini adalah iklim yang kondusif (*supportive*). Pemimpin mengakui perbedaan kebutuhan dan hasrat atau keinginan yang dimiliki masing-masing individu; memberikan dorongan, kebebasan, standar kerja atau struktur tugas yang berbeda-beda tergantung kemampuannya. Pemimpin menciptakan komunikasi dua arah dan memberikan keleluasaan bekerja bagi pengikutnya. Mereka tidak hanya sekedar melihat pengikutnya sebagai pekerja namun sebagai manusia secara utuh. Mereka juga mendengarkan secara efektif. Mendelegasikan tugas dengan tujuan mengembangkan potensi

pengikutnya, memonitor dan memberikan bantuan arahan serta dukungan tanpa dirasakan berlebihan oleh pengikutnya.

## **2.3 Kinerja karyawan**

### **2.3.1 Pengertian Kinerja karyawan**

Kinerja merupakan perilaku organisasi yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa. Informasi tentang kinerja organisasi merupakan suatu hal yang sangat penting digunakan untuk mengevaluasi apakah proses kinerja yang dilakukan organisasi selama ini sudah sejalan dengan tujuan yang diharapkan atau belum. Akan tetapi dalam kenyataannya banyak organisasi yang justru kurang atau bahkan tidak jarang ada yang mempunyai informasi tentang kinerja dalam organisasinya. Menurut Veithzal Rivai (2015) 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. Prawirisentono dalam A.K.Yohanson, (2015) menyatakan bahwa Kinerja Pegawai ialah setiap individu yang bekerja dan organisasi yang beroperasi pasti berorientasi pada visi, tujuan, dan sasaran tertentu. Organisasi pasti mengetahui apa yang dihadapkan pada customer atau klien selama waktu tertentu sebagaimana tergambar dalam visi organisasinya, dan individu juga seharusnya tau apa yg menjadi sasaran atau target dari pekerjaannya selama kurun waktu tertentu. Kinerja dalam menjalankan tugasnya tidak berdiri sendiri, ia berhubungan dengan kepuasan dan tingkat imbalan atau harapan. Kinerja yang baik dipengaruhi oleh kemampuan (knowledge and skill) dan motivasi (attitude and situation) seseorang.

Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa pendapat diatas, kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja juga berarti hasil yang

dicapai oleh seseorang, baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

### 2.3.3 Jenis-jenis Kinerja Karyawan

- a. Kriteria berdasarkan sifat memusatkan diri pada karakteristik pribadi seseorang karyawan. Loyalitas, keandalan, kemampuan berkomunikasi, dan keterampilan memimpin merupakan sifat-sifat yang sering dinilai selama proses penilaian. Jenis kriteria ini memusatkan diri pada bagaimana seseorang, bukan apa yang dicapai atau tidak dicapai seseorang dalam pekerjaannya.
- b. Kriteria berdasarkan perilaku terfokus pada bagaimana pekerjaan dilaksanakan. Kriteria semacam ini penting sekali bagi pekerjaan yang membutuhkan hubungan antar personal. Sebagai contoh apakah SDM-nya ramah atau menyenangkan.
- c. Kriteria berdasarkan hasil, kriteria ini semakin populer dengan makin ditekannya produktivitas dan daya saing internasional. Kriteria ini berfokus pada apa yang telah dicapai atau dihasilkan ketimbang bagaimana sesuatu dicapai atau dihasilkan.

### 2.3.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Mangkunegara (2016) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

#### a. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

#### b. Faktor Motivasi

Motivasi berbentuk dari sikap (attitude) seseorang karyawan dalam menghadapi situasi (situation), motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan dari karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Sikap mental merupakan mental yang mendorong diri seorang karyawan untuk berusaha mencapai prestasi kerja yang maksimal. Sikap mental seorang karyawan harus sikap mental yang siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi), artinya seorang karyawan harus siap mental maupun secara fisik dan memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai. Mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

#### **2.3.4 Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut Emron Edison, dkk (2018) Manajemen Sumber Daya Manusia mempunyai indikator kinerja karyawan sebagai berikut:

- a. Target, target adalah bagian dari rencana yang sudah disusun secara terukur yang akan dicapai secara nyata dalam jangka waktu tertentu.
- b. Kualitas, yaitu mutu yang dihasilkan (baik tidaknya). Kualitas dapat diukur melalui ketepatan, kelengkapan, dan kerapihan
- c. Waktu, mengukur ketepatan waktu apakah pekerjaan telah diselesaikan secara benar dan tepat waktu.
- d. Taat Asas, tidak saja harus memenuhi target, kualitas dan tepat waktu, tapi juga harus dilakukan dengan cara yang besar, transparan dan dapat dipertanggungjawabkan.

#### **2.4 Penelitian Terdahulu**

Untuk mengadakan penelitian, tidak terlepas dari penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdahulu dengan tujuan untuk memperkuat hasil dari penelitian yang sedang dilakukan, selain itu juga bertujuan untuk membandingkan dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya. Berikut

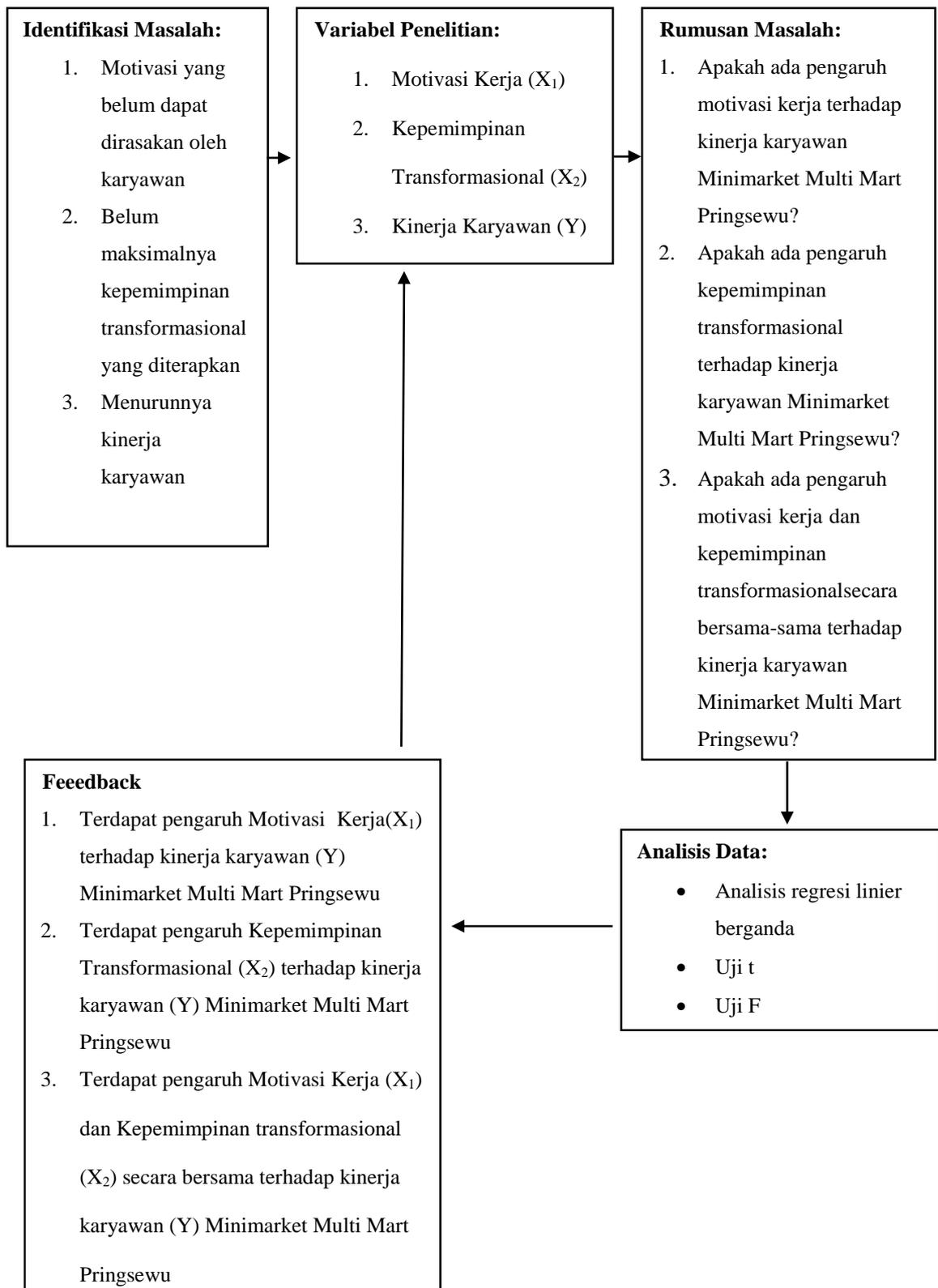
ringkasan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh peneliti selama melakukan penelitian.

**Tabel 2.1 Ringkasan Hasil Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti	Judul	Variabel	Hasil	Alat Analisis
1.	Septi Andriani, Nila Kesumawati, Muhammad Kristiawan (2018)	The Influence Of The Transformational Leadership And Work Motivation On Teachers Performance	Independent Variable: Work motivations, Transformational leadership Dependent Variable: Teachers Performance	The results showed that (1) transformational leadership has a positive and significant effect on the teachers performance SMK Negeri in Palembang; (2) work motivation has a positive and significant effect on the teachers performance of SMK Negeri in Palembang; and (3) transformational leadership and work motivation have a positive and significant influence on the teachers performance of SMK Negeri in Palembang.	multiple regression analysis
2.	Ariadna Monje Amor, Jose Pablo Abeal Vazquez, and Jose Andres Faina (2020)	Transformational leadership and work engagement: Exploring the mediating role of structural empowerment	Independent Variable: Transformational leadership and work engagement Dependent Variable: Exploring the mediating role of structural empowerment	These results imply that transformational leaders foster work engagement by enabling access to information, opportunities, support and adequate resources.	multiple regression analysis
3.	Yoshi Tania (2017)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Premier Management Consulting	Variabel bebas : Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja Variabel terikat : Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Premier Management Consulting.	Regresi Linier Berganda
4.	Fikri Hidayat dan Yasminar Ilyas (2019)	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Nindomarco Prismatama Cabang Bogor 2.	Variabel bebas : Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja variabel terikat: Kinerja Karyawan	Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional dan Motivasi kerja secara simultan memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja karyawan.	Regresi Linier Berganda

5.	Galan Kusuma dan Edy Rahardja (2018)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PD BPR BKK Taman Pemalang)	Variabel bebas : Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Variabel terikat : Kinerja karyawan	Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional, kerja motivasi dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan kinerja.	Regresi Linier Berganda dan koefisien determinasi
----	--------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------

## 2.5 Kerangka Pemikiran



## **2.6 Hipotesis Penelitian**

Menurut Anwar Sanusi (2017), hipotesis merupakan hasil pemikiran rasional yang dilandasi oleh teori, dalil, hukum, dan sebagainya yang sudah ada sebelumnya. Hipotesis dapat juga berupa pertanyaan yang menggambarkan atau memprediksi hubungan-hubungan tertentu di antara dua variabel atau lebih, yang kebenaran tersebut tanduk pada peluang untuk menyimpang dari kebenaran.

### **2.6.1 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Dalam kaitannya dengan permasalahan diatas yang telah dikemukakan dari teori pemikiran maka dikemukakan hipotesis pemikirannya. Penelitian yang telah dilakukan oleh Yoshi Tania (2017) yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Premier Management Consulting”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

H<sub>1</sub> : Diduga ada pengaruh Motivasi Kerja (X<sub>1</sub>) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Minimarket Multi Mart Pringsewu.

### **2.6.2 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan**

Dalam kaitannya dengan permasalahan diatas yang telah dikemukakan dari teori pemikiran maka dikemukakan hipotesis pemikirannya. Penelitian yang telah dilakukan oleh Fikri Hidayat dan Yasminar Ilyas (2019) yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Nindomarco Prismatama Cabang Bogor 2”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan Trasformasional berpengaruh yang cukup besar terhadap kinerja karyawan.

H<sub>2</sub> : Diduga ada pengaruh Kepemimpinan Transformasional (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Minimarket Multi Mart Pringsewu.

### **2.6.3 Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan**

Dalam kaitannya dengan permasalahan diatas yang telah dikemukakan dari teori pemikiran maka dikemukakan hipotesis pemikirannya. Penelitian yang telah dilakukan oleh Galan Kusuma dan Edy Rahardja (2018) yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PD BPR BKK Taman Pemandang)”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H<sub>3</sub> : Diduga ada pengaruh Motivasi Kerja (X<sub>1</sub>) dan Kepemimpinan Transformasional (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Jenis Penelitian adalah suatu proses pengumpulan dan analisis yang dilakukan secara sistematis dan logis untuk tujuan tertentu. Peneliti ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistic, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah diterapkan.

#### **3.2 Sumber Data**

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kuantitatif dan kualitatif. Pendekatan kuantitatif melalui survey dan kuesioner kepada subjek penelitian (responden). Kemudian pendekatan kualitatif melalui wawancara langsung kepada responden atau analisis dokumen.

##### **3.2.1 Data Primer**

Menurut Anwar Sanusi (2017), data primer merupakan data yang pertama kali dicatat dan akan dikumpulkan oleh peneliti. Data ini dikumpulkan secara langsung dari Minimarket Multi Mart Pringsewu, yang diperoleh dengan cara survei, wawancara, dan dari jawaban kuesioner yang dibagikan kepada karyawan Minimarket Multi Mart Pringsewu.

### 3.3 Metode Pengumpulan Data

Menurut Anwar Sanusi (2017) Pengumpulan data dapat dilakukan dengan beberapa cara, seperti cara survei, cara observasi, dan cara dokumentasi.

#### 3.3.1 Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Yaitu pengumpulan data dengan langsung terjun (survei) pada perusahaan yang menjadi objek-objek penelitian. Untuk memperoleh data primer dan sekunder dari perusahaan, maka cara yang dilakukan adalah :

1. Observasi

Menurut Anwar Sanusi (2017) observasi merupakan cara pengumpulan data melalui proses pencatatan perilaku subjek (orang), objek (benda), atau kejadian yang sistematis tanpa adanya pertanyaan atau komunikasi dengan individu-individu yang diteliti. Pengumpulan data yang ini dilakukan di Minimarket Multi Mart Pringsewu

2. Wawancara

Menurut Anwar Sanusi (2017) wawancara merupakan teknik pengumpulan data yang menggunakan pertanyaan secara lisan kepada subjek penelitian. Wawancara dilakukan kepada Manajer Personalia Minimarket Multi Mart Pringsewu yaitu Bpk. Ari Retno S dan beberapa karyawan Minimarket Multi Mart Pringsewu.

3. Kuesioner

Menurut Anwar Sanusi (2017), kuesioner data yang sering tidak memerlukan kehadiran peneliti, namun cukup diwakili oleh daftar pertanyaan yang sudah disusun secara cermat dahulu. Dalam hal ini respondennya adalah karyawan Minimarket Multi Mart Pringsewu

**Tabel 3.1**  
**Perhitungan Skala likert**

Skala	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2017)

### 3.4 Populasi dan Sampel

#### 3.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono, (2017) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek/subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek itu. Jadi dengan demikian populasi yang akan digunakan peneliti adalah seluruh karyawan Minimarket Multi Mart Pringsewu sebanyak 40 karyawan.

#### 3.4.2 Sampel

Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik Sampel Jenuh (Sampel Sensus). Menurut Arikunto (2012) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bias diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya. Adapun sampel yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah 40 karyawan Minimarket Multi Mart Pringsewu.

**Tabel 3.2**  
**Data Karyawan Berdasarkan Divisi Pada Minimarket Multi Mart Pringsewu Tahun 2019**

NO	DIVISI	JUMLAH
1	Marketing	1
2	KA. Counter	9
3	Accounting	1
4	Kasir	4
5	SMP/SPG	21
6	Purchasing	1
7	OB/Parkir	3
Total jumlah karyawan		40

*Sumber : Minimarket Multi Mart Pringsewu 2019*

Berdasarkan data karyawan dan divisi diatas terpilih sampel sebanyak 40 yang diambil dari seluruh karyawan Minimarket Multi Mart Pringsewu.

### **3.5 Variabel Penelitian**

Sugiyono, (2017), adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini terdapat variabel bebas (X) yaitu Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Transformasional. Sedangkan untuk variabel terkait (Y) adalah Kinerja Karyawan. Untuk mengukur variabel penelitian, peneliti akan menggunakan daftar pertanyaan yang terdiri dari dua kelompok.

### **3.5.1 Variabel bebas ( *Independent Variable* )**

Menurut Sugiyono (2017), variabel ini sering disebut sebagai variabel stimulus, predictor, antecedent. Dalam bahasa Indonesia sering di sebut variabel bebas. Variabel bebas adalah variabel yang memengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Dalam penelitian ini variabel independen adalah Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dan Kepemimpinan Transformasional ( $X_2$ ).

### **3.5.2 Variabel terikat ( *Dependent Variable* )**

Menurut Sugiyono (2017), Sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen (Y) adalah Kinerja Karyawan Minimarket Multi Mart Pringsewu

## **3.6 Definisi Operasional Variabel**

Sugiono (2017) variabel penelitian ini merupakan uraian sistematis tentang teori (dan bukan sekedar pendapat pakar atau penulis buku) dan hasilhasil penelitian yang relevan dengan variabel yang diteliti

**Tabel 3.3 Definisi Operasional Variabel**

Variabel	Definisi Konsep	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Motivasi Kerja (X <sub>1</sub> )	Menurut Robbins & Judge (2013) mengemukakan bahwa motivasi merupakan suatu proses yang dilakukan individu yang berupaya mencapai tujuan, mencakup tiga elemen penting yaitu intensitas, arah, dan kegigihan.	Motivasi merupakan suatu kehendak atau keinginan yang muncul dalam diri karyawan yang menimbulkan semangat atau dorongan untuk bekerja secara optimal guna mencapai tujuan.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kebutuhan Fisiologis</li> <li>2. Kebutuhan rasa aman</li> <li>3. Kebutuhan untuk disukai</li> <li>4. Kebutuhan harga diri</li> <li>5. Kebutuhan pengembangan diri</li> </ol>	Likert
Kepemimpinan Transformasional (X <sub>2</sub> )	Menurut Robbins dan Judge (2013) Kepemimpinan transformasional merupakan para pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk melampaui kepentingan diri mereka sendiri dan para pemimpin yang berkemampuan untuk memiliki pengaruh secara mendalam dan luar biasa terhadap pengikutnya.	Pengertian kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang memperjelas peran, tugas, tujuan perusahaan dan mempengaruhi pengikutnya melampaui kepentingan diri mereka sendiri, memenuhi kebutuhan pengikutnya ketingkat yang lebih tinggi.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>Idealized Influence</i> (Pengaruh Idealisme)</li> <li>2. <i>Inspirational Motivation</i> (motivasi inspirasional)</li> <li>3. <i>Intellectual Stimulation</i> (Stimulasi Intelektual)</li> <li>4. <i>Individual Consideration</i> (Perhatian Individual)</li> </ol>	Likert
Kinerja Karyawan (Y)	Menurut Veithzal Rivai (2015) 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	Kinerja karyawan sering diartikan sebagai tugas, dimana karyawan dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja untuk menunjukkan tingkat kinerjanya dalam mencapai visi, misi, dan tujuannya.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Target</li> <li>2. Kualitas</li> <li>3. Waktu</li> <li>4. Taat Asas</li> </ol>	Likert

### 3.7 Uji Persyaratan Instrumen

Dalam penelitian ini yang diukur adalah variable (X) yaitu Motivasi Kerja ( $X_1$ ), Kepemimpinan Transformasional ( $X_2$ ), dan variabel (Y) Kinerja. Uji persyaratan instrument penelitian menguji validitas dan reliabilitas.

#### 3.7.1 Uji Validitas

Instrumen dikatakan valid apabila instrument tersebut bisa mengukur apa yang hendak diukur, Sugiyono (2013) validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau ketepatan suatu instrument. Untuk mengukur tingkat validitas dalam penelitian ini digunakan rumus *product moment*, diolah menggunakan program spss 20 dengan kriteria sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

$r_{xy}$  = Koefisien korelasi antar variabel X dan Y

$N$  = Jumlah sampel

$X$  = Skor variabel X

$Y$  = Skor variabel Y

Kriteria uji validitas instrumen ini adalah :

1. Bila  $\text{Sig} < \text{Alpha} (0,05)$  maka instrumen valid  
Bila  $\text{Sig} > \text{Alpha}(0,05)$  maka instrumen tidak valid
2. Pengujian validitas instrumen dilakukan melalui program SPSS (*Statistical Program and Service Solution seri 20*).

### 3.7.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2017) Uji reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukuran dapat di percaya atau diandalkan untuk menguji validitas, artinya reliabilitas menunjukkan konsistensi suatu alat di dalam mengukur gejala yang sama. Atau dengan kata lain alat ukur tersebut mempunyai hasil yang konsisten apabila digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda, apabila dilakukan penelitian yang sama dengan tujuan yang sama dan karakteristik responden yang sama, maka hasil pengambilan data berikutnya akan mendapatkan respon yang kurang lebih sama. Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan pengolahan data yang dilakukan dengan program SPSS (*Statistical Program and Service Solution 20*), selanjutnya untuk menginterpretasikan besarnya nilai  $t$  alpha indeks korelasi.

**Tabel 3.4**

**Daftar Interpretasi Koefisien**

<b>Interval Koefisien</b>	<b>Tingkat Hubungan</b>
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: Sugiyono, (2016)

## 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. Ada beberapa uji linieritas yang dapat

digunakan salah satunya dengan *compare means* Kriteria pengujian hipotesis:

Ho : model regresi berbentuk linier.

Ha : model regresi tidak berbentuk linier.

Jika probabilitas (Sig) < 0,05 (Alpha) maka Ho ditolak

Jika probabilitas (Sig) > 0,05 (Alpha) maka Ho diterima

Pengujian linieritas sampel dilakukan melalui program SPSS (*Statistical Program and Service Solution seri 20*)

### 3.8.2 Uji Multikolinier

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi atau hubungan yang kuat antar sesama variabel independen. Salah satu cara untuk mengetahui apakah terdapat multikolinieritas dengan menggunakan model regresi. Analisis Uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan membandingkan antara koefisien determinasi simultan dengan koefisien determinasi antar variabel. Selain cara tersebut gejala multikolinieritas dapat diketahui dengan menggunakan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*). Pada uji multikolinieritas ini penulis menggunakan SPSS 20. 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 20*).

### 3.9 Metode Analisis Data

#### 3.9.1 Regresi Linier Berganda

Menurut Anwar Sanusi (2017) regresi linier berganda pada dasarnya merupakan perluasan dari regresi linier sederhana, yaitu menambah jumlah variabel bebas yang sebelumnya hanya satu menjadi dua atau lebih variabel bebas. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja ( $X_1$ ), dan Kepemimpinan Transformasional ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan Minimarket Multi Mart Pringsewu ( $Y$ ) digunakan metode statistik regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS 20. Persamaan umum regresi linier berganda yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

- Y = Kinerja Karyawan
- a = Konstanta
- $X_1$  = Motivasi Kerja
- $X_2$  = Kepemimpinan Transformasional
- $b_1, b_2$  = Koefisien regresi

### 3.10 Pengujian Hipotesis

#### 3.10.1 Uji t

Uji t dilakukan dengan menguji signifikan apakah setiap variabel independen yaitu Motivasi Kera ( $X_1$ ) dan Kepemimpinan Transformasional ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan ( $Y$ ) secara persial. Hipotesis yang digunakan adalah :

### 1. Pengaruh Motivasi Kerja ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Ho :Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Minimarket Multi Mart Pringsewu.

Ha :Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Minimarket Multi Mart Pringsewu.

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara :

- a. Jika nilai thitung  $>$  ttabel maka Ho ditolak
- b. Jika nilai thitung  $<$  ttabel maka Ho diterima
- c. Jika nilai sig  $<$  0,05 maka Ho ditolak
- d. Jika nilai sig  $>$  0,05 maka Ho diterima

### 2. Kepemimpinan Transformasional( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Ho: Kepemimpinan Transformasional tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada Minimarket Multi Mart Pringsewu

Ha: Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada Minimarket Multi Mart Pringsewu

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara :

- a. Jika nilai thitung  $>$  ttabel maka Ho ditolak
- b. Jika nilai thitung  $<$  ttabel maka Ho diterima
- c. Jika nilai sig  $<$  0,05 maka Ho ditolak
- d. Jika nilai sig  $>$  0,05 maka Ho diterima

#### 3.10.2 Uji F

Uji f yakni mengetahui pengaruh dari variabel bebas secara serempak terhadap variabel terikat dilakukan dengan cara membandingkan antara hasil F hitung dengan F tabel. Uji F : Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dan Kepemimpinan Transformasional ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Minimarket Multi Mart Pringsewu.

Ho : Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Transformasional tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Minimarket Multi Mart Pringsewu.

Ha : Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Transformasional berpengaruh Kinerja Karyawan pada Minimarket Multi Mart Pringsewu.

Kriteria pengambilan keputusan :

- a. Jika nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak
- b. Jika nilai  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima
- c. Jika nilai  $Sig < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak
- d. Jika nilai  $Sig > 0,05$  maka  $H_0$  diterima

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1. Deskripsi Data

Deskripsi data adalah mendeskripsikan atau menjelaskan data yang telah terkumpul tanpa bermaksud membuat simpulan yang umum Minimarket Multi Mart Pringsewu. Tempatnya beralamatkan di Jl. Jend. Ahmad Yani, Sidoharjo, Kec. Pringsewu, Kabupaten Pringsewu, Lampung 35373. Perusahaan ini berdiri pada tahun 2016. Dalam deskripsi data ini penulis akan menggambarkan kondisi responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain :

##### 4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

###### a. Jenis Kelamin

Untuk mengetahui jenis kelamin responden, dapat dilihat pada tabel sebagai berikut.

**Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden**

Jenis kelamin	Jumlah (orang)	Persentase (%)
Laki-laki	11	27,5%
Perempuan	29	72,5%
Total	40	100%

*Sumber: Data primer yang diolah tahun 2020*

Berdasarkan Tabel 4.1 diatas dapat dilihat bahwa dari responden yang jumlah karyawan lebih banyak yaitu laki-laki sebanyak 11 orang atau 27,5%, sedangkan perempuan 29 orang atau 72,5%. Hal ini mengindikasikan bahwa perusahaan tersebut didominasi oleh karyawan laki-laki.

### b. Umur Responden

Untuk mengetahui umur responden, dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.2 Umur Responden**

NO	Umur Responden	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	18-20	19	47,5%
2	21-25	21	52,5%
Total		40	100 %

*Sumber: Data primer yang diolah tahun 2020*

Berdasarkan Tabel 4.2 di atas dapat diketahui bahwa proporsi paling besar adalah dari responden yang berusia antara 18-20 tahun sebanyak 19 orang atau 47,5%. Sedangkan usia 21-25 tahun sebanyak 21 orang atau 52,5%. Hal ini mengindikasikan bahwa perusahaan tersebut didominasi oleh karyawan dengan usia antara 21-25 tahun.

### c. Pendidikan Responden

Untuk mengetahui pendidikan responden, dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.3 Pendidikan Responden**

No	Pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	SMP	2	5%
2	SMA	37	92,5%
3	Diploma	1	2,5%
Total		40	100%

*Sumber: Data primer yang diolah tahun 2020*

Berdasarkan Tabel 4.3 diatas dapat diketahui bahwa responden yang paling banyak adalah responden yang memiliki pendidikan SMP dengan jumlah 2 orang atau 5% , Pendidikan SMA dengan jumlah 37 orang atau 92,5% dan pendidikan Diploma dengan jumlah 1 orang atau 2,5%. Hal ini mengindikasikan bahwa perusahaan tersebut didominasi oleh karyawan dengan pendidikan SMA.

#### d. Lama kerja Responden

Untuk mengetahui jabatan responden, dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.4 Lama Kerja Responden**

No	Lama kerja	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	< 1 tahun	8	20%
2	1 tahun	15	37,5%
3	2 tahun	5	12,5%
4	≥ 3 tahun	12	30%
Total		40	100%

*Sumber: Data primer yang diolah tahun 2020*

Berdasarkan Tabel 4.4 diatas dapat diketahui bahwa proporsi paling besar adalah dari responden dengan lama kerja < 1 tahun sebanyak 8 responden atau 20%, dengan lama kerja 1 tahun sebanyak 15 responden atau 37,5%, dengan lama kerja 2 tahun sebanyak 5 responden atau 12,5% dan dengan lama kerja ≥ 3 tahun sebanyak 12 responden atau 30%. Hal ini mengindikasikan bahwa perusahaan tersebut didominasi oleh karyawan dengan lama kerja 1 tahun.

#### 4.1.2. Deskripsi jawaban responden

Hasil jawaban responden tentang variabel Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan.

**Tabel 4.5 Hasil Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja (X<sub>1</sub>)**

No	Pertanyaan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Kami sangat termotivasi dalam bekerja karena kebutuhan hidup terpenuhi.	20	50	20	50	0	0	0	0	0	0
2	Kami sangat termotivasi dalam bekerja karena untuk pendidikan anak-anak terpenuhi.	3	7,5	19	47,5	15	37,5	3	7,5	0	0

3	Kami sangat termotivasi dalam bekerja karena pimpinan kami sangat menyenangkan	7	17,5	29	72,5	4	10	0	0	0	0
4	Kami sangat termotivasi dalam bekerja karena pimpinan kami sangat menyenangkan	12	30	17	42,5	9	22,5	2	5	0	0
5	Kami senang dalam bekerja karena didukung oleh suasana lingkungan kerja lebih nyaman	6	15	26	65	8	20	0	0	0	0
6	Masa depan kami terjamin karena ditempat bekerja terdapat program pensiun atau program hari tua	3	7,5	6	15	19	47,5	6	15	6	15
7	Pimpinan sangat memberikan perhatian terhadap pekerjaan yang kami kerjakan	4	10	34	85	1	2,5	1	2,5	0	0
8	Pimpinan kami selalu memberikan perhatian secara personal tentang persoalan pribadi yang kami hadapi	2	5	17	42,5	13	32,5	8	20	0	0
9	Pimpinan tidak membeda-bedakan karyawan dan semuanya mendapatkan perhatian yang sama	8	20	29	72,5	2	5	1	2,5	0	0
10	Pimpinan kami selalu memperlakukan karyawannya dengan baik	9	22,5	31	77,5	0	0	0	0	0	0
11	Pimpinan sangat memperhatikan dan menghargai prestasi yang didapatkan karyawan	5	12,5	27	67,5	8	20	0	0	0	0
12	Pimpinan kami selalu memberikan dukungan penuh kepada karyawannya untuk mengembangkan diri	7	17,5	27	67,5	5	12,5	1	2,5	0	0
13	Pimpinan memfasilitasi untuk pengembangan diri karyawannya	2	5	22	55	11	27,5	5	12,5	0	0

*Sumber: Data Primer yang diolah tahun 2020*

Berdasarkan Tabel 4.5 diatas dapat dilihat bahwa Motivasi Kerja mendapatkan pernyataan sangat tinggi dari responden “Kami sangat termotivasi dalam bekerja karena kebutuhan hidup terpenuhi” menyatakan sangat setuju yaitu sebanyak 20 responden atau 50% dan 20 responden atau 20% menyatakan setuju. Pernyataan sangat rendah direspon responden adalah “Pimpinan kami selalu memberikan perhatian secara personal tentang persoalan pribadi yang kami hadapi” jumlah responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 responden atau 5% dan 17 responden atau 42,5% menyatakan setuju.

**Tabel 4.6 Hasil Jawaban Responden Variabel Kepemimpinan Transformasional (X<sub>2</sub>)**

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Pimpinan memiliki perilaku yang dapat menjadi contoh atau role model bagi pengikut	7	17,5	33	82,5	0	0	0	0	0	0
2	Pimpinan bersedia mengambil resiko dalam setiap mengambil keputusan	6	15	28	70	5	12,5	1	2,5	0	0
3	Pimpinan memberikan motivasi dan inspirasi terhadap pengikutnya	10	25	25	62,5	3	7,5	2	5	0	0
4	Pimpinan menunjukkan komitmen terhadap tujuan atau visi yang disampaikannya	3	7,5	29	72,5	6	15	2	5	0	0
5	pimpinan memberikan rangsangan terhadap pengikut untuk menjadi inovatif dan kreatif	6	15	29	72,5	4	10	1	2,5	0	0
6	Pimpinan tidak pernah memberikan kritik terhadap kesalahan pengikut didepan orang banyak	4	10	27	67,5	8	20	1	2,5	0	0
7	Pimpinan memberikan perhatian lebih kepada setiap pengikut secara individu	1	2,5	21	52,5	15	37,5	3	7,5	0	0
8	Pimpinan mengakui perbedaan kebutuhan individu	4	10	33	82,5	1	2,5	2	5	0	0

*Sumber: Data Primer yang diolah tahun 2020*

Berdasarkan Tabel 4.6 diatas dapat dilihat bahwa Kepemimpinan Transformasional mendapatkan pernyataan sangat tinggi dari responden “Pimpinan memberikan motivasi dan inspirasi terhadap pengikutnya” menyatakan sangat setuju yaitu sebanyak 10 responden atau 25% dan 25 responden atau 62,5% menyatakan setuju. Pernyataan sangat rendah direspon responden “Pimpinan memberikan perhatian lebih kepada setiap pengikut secara individu” jumlah responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 1 responden atau 2,5% dan 21 responden atau 52,5 % menyatakan setuju.

**Tabel 4.7 Hasil Jawaban Responden variabel Kinerja Karyawan (Y)**

No	Pertanyaan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Kami bekerja selalu berpedoman pada target yang harus dipenuhi atau diselesaikan	5	12,5	16	40	19	47,5	0	0	0	0
2	Target yang Kami buat/terima, sangat menantang namun realistis.	2	5	22	55	13	32,5	2	5	1	2,5
3	Kualitas yang kami hasilkan sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan	0	0	28	70	10	25	2	5	0	0
4	Bagi kami, kualitas adalah mutlak untuk dipenuhi	10	25	25	62,5	4	10	1	2,5	0	0
5	Untuk memenuhi kualitas yang baik, kami selalu bekerja berdasarkan prosedur-prosedur yang ada	6	15	34	85	0	0	0	0	0	0
6	Pelanggan internal/eksternal puas atas kualitas yang kami hasilkan	11	27,5	27	67,5	2	5	0	0	0	0
7	Dalam menyelesaikan target, kami selalu tepat waktu	7	17,5	20	50	13	32,5	0	0	0	0
8	Pihak internal/eksternal puas atas penyelesaian yang kami hasilkan karena tepat waktu	8	20	30	75	2	5	0	0	0	0
9	Bagi kami penyelesaian kerja tepat waktu itu penting dan harus dicapai	14	35	25	62,5	1	2,5	0	0	0	0
10	Proses yang Kami lakukan berdasarkan cara-cara yang benar	6	15	34	85	0	0	0	0	0	0
11	Proses yang Kami lakukan transparan dan dapat dipertanggung jawabkan	6	15	26	65	7	17,5	1	2,5	0	0

*Sumber: Data primer yang diolah tahun 2020*

Berdasarkan Tabel 4.7 diatas dapat dilihat bahwa Kinerja Karyawan mendapatkan pernyataan sangat tinggi dari responden “Bagi kami penyelesaian kerja tepat waktu itu penting dan harus dicapai” menyatakan sangat setuju yaitu sebanyak 14 responden atau 35% dan 25 responden atau 62,5% menyatakan setuju. Pernyataan sangat rendah direspon responden “Target yang Kami buat/terima, sangat menantang namun realistis” jumlah responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 responden atau 5% dan 22 responden atau 55 % menyatakan setuju.

## 4.2 Uji Persyaratan Instrumen

Dalam penelitian ini yang diukur adalah variabel X yaitu Motivasi Kerja ( $X_1$ ), Kepemimpinan Transformasional ( $X_2$ ) dan Kinerja Karyawan (Y). Uji persyaratan instrumen penelitian menguji validitas dan reliabilitas.

### 4.2.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana kuesioner dapat mengukur indikator dari pernyataan yang diteliti. Untuk mengukur validitas digunakan nilai korelasi product moment. Jika korelasi product moment antara masing-masing butir pernyataan dengan skor total menghasilkan nilai lebih besar dari r tabel, maka item pernyataan tersebut dinyatakan valid, dan sebaliknya jika nilainya lebih kecil dari r tabel maka item pernyataan disimpulkan tidak valid dalam membentuk variabel. Pengujian dilakukan dengan program SPSS 20.0. Berikut hasil pengujian validitas untuk masing-masing item pertanyaan pada variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ).

**Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ )**

Item Pertanyaan	Sig.(1-tailed)	Alpha	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,016	0,05	0,379	0,312	valid
2	0,004	0,05	0,447	0,312	valid
3	0,001	0,05	0,496	0,312	valid
4	0,000	0,05	0,684	0,312	valid
5	0,000	0,05	0,730	0,312	valid
6	0,000	0,05	0,686	0,312	valid
7	0,000	0,05	0,534	0,312	valid
8	0,000	0,05	0,696	0,312	valid
9	0,005	0,05	0,433	0,312	valid
10	0,018	0,05	0,373	0,312	valid
11	0,012	0,05	0,395	0,312	valid
12	0,000	0,05	0,648	0,312	valid
13	0,000	0,05	0,676	0,312	valid

Sumber : Data primer diolah tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.8 diatas dari hasil uji validitas untuk variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) dengan menampilkan seluruh 13 item pertanyaan yang disebarakan kepada 40 karyawan Minimarket Multi Mart Pringsewu adalah hasil yang di dapatkan yaitu dari keseluruhan nilai signifikasi lebih kecil dari alpha (0,05) dan dari keseluruhan nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel (0,312) dimana nilai r hitung paling tinggi sebesar 0,730 pada pertanyaan nomor 5 dan yang paling rendah sebesar 0,373 pada pertanyaan nomor 10. Dengan demikian dapat disimpulkan dari keseluruhan 13 item pertanyaan pada variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) dinyatakan valid.

Berikut hasil pengujian validitas untuk masing-masing item pertanyaan pada variabel Tepemimpinan Transformasional ( $X_2$ ).

**Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan Transformasional ( $X_2$ )**

Item Pertanyaan	Sig.(1-tailed)	Alpha	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,005	0,05	0,439	0,312	valid
2	0,000	0,05	0,629	0,312	valid
3	0,000	0,05	0,653	0,312	valid
4	0,000	0,05	0,645	0,312	valid
5	0,000	0,05	0,568	0,312	valid
6	0,000	0,05	0,624	0,312	valid
7	0,006	0,05	0,426	0,312	valid
8	0,000	0,05	0,564	0,312	valid

*Sumber : Data primer diolah tahun 2020*

Berdasarkan Tabel 4.9 diatas dari hasil uji validitas untuk variabel Kepemimpinan Transformasional ( $X_2$ ) dengan menampilkan seluruh 8 item pertanyaan yang disebarakan kepada 40 karyawan Minimarket Multi Mart Pringsewu adalah hasil yang di dapatkan yaitu dari keseluruhan nilai signifikasi lebih kecil dari alpha (0,05) dan dari keseluruhan nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel (0,312) dimana nilai r hitung paling tinggi sebesar 0,653 pada pertanyaan nomor 3 dan yang paling rendah

sebesar 0,426 pada pertanyaan nomor 7. Dengan demikian dapat disimpulkan dari keseluruhan 8 item pertanyaan pada variabel Kepemimpinan Transformasional ( $X_2$ ) dinyatakan valid.

Berikut hasil pengujian validitas untuk masing-masing item pertanyaan pada variabel Kinerja Karyawan (Y).

**Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Item Pertanyaan	Sig.(1-tailed)	Alpha	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,000	0,05	0,825	0,312	valid
2	0,000	0,05	0,550	0,312	valid
3	0,011	0,05	0,397	0,312	valid
4	0,002	0,05	0,466	0,312	valid
5	0,000	0,05	0,531	0,312	valid
6	0,000	0,05	0,556	0,312	valid
7	0,000	0,05	0,609	0,312	valid
8	0,000	0,05	0,613	0,312	valid
9	0,000	0,05	0,655	0,312	valid
10	0,011	0,05	0,396	0,312	valid
11	0,000	0,05	0,679	0,312	valid

*Sumber : Data primer diolah tahun 2020*

Berdasarkan Tabel 4.10 diatas dari hasil uji validitas untuk variabel kinerja karyawan (Y) dengan menampilkan seluruh 11 item pertanyaan yang disebarkan kepada 40 karyawan pada Minimarket Multi Mart Pringsewu adalah hasil yang didapatkan yaitu dari keseluruhan nilai signifikansi lebih kecil dari alpha (0,05) dan dari keseluruhan nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel (0,312) dimana nilai r hitung paling tinggi sebesar 0,825 pada pertanyaan nomor 1 dan yang paling rendah sebesar 0,396 pada pertanyaan nomor 10. Dengan demikian dapat disimpulkan dari keseluruhan 11 item pertanyaan pada variabel kinerja karyawan (Y) dinyatakan valid.

#### 4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukan kepada suatu pengertian bahwa instrumen dapat dipercaya untuk dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik maka pengujian reliabilitas digunakan rumus alpha cronbach dengan mengkonsultasikan nilai alpha atau nilai interpretasi nilai r seperti yang terdapat dibawah ini :

**Tabel 4.11 Interpretasi Nilai R**

Koefisien r	Reliabilitas
0,800-1000	Sangat tinggi
0,600-0,799	Tinggi
0,400-0,599	Sedang
0,200-0,399	Rendah
0,000-0,199	Sangat rendah

Sumber : Sugiyono, (2016)

Berdasarkan Tabel 4.11 ketentuan reliabel diatas untuk mengkonsultasikan hasil yang di dapatkan dari variabel independen yaitu motivasi kerja, kepemimpinan transformasional dan variabel dependen yaitu kinerja karyawan dan menggunakan program SPSS 20.0. dari hasil pengelolaan data dari hasil jawaban kuesioner yang di sebarakan kepada 40 karyawan dalam penelitian ini diperoleh nilai koefisien seperti di bawah ini :

**Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Nilai cronbach's alpha	Koefisien r	Reliabilitas
Motivasi kerja (X <sub>1</sub> )	0,813	0,800-1000	Sangat tinggi
Kepemimpinan transformasional (X <sub>2</sub> )	0,701	0,600-0,799	Tinggi
Kinerja karyawan (Y)	0,789	0,600-0,799	Tinggi

Sumber : Data primer diolah tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.12 diatas hasil uji reliabilitas pada masing-masing variabel, bahwa seluruh item pertanyaan berstatus reliabel karena nilai

Cronbach's Alpha  $\geq 0,600$  dengan masing-masing nilai Cronbach's Alpha untuk variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,813, variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,701 dan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,789. Dan dapat disimpulkan bahwa seluruh instrument pada masing-masing variabel telah memenuhi syarat reliabilitas instrument karena semua nilai yang didapatkan memiliki rata-rata reliabilitas tinggi.

### 4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

#### 4.3.1 Hasil Uji Linieritas

Uji linearitas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Uji linieritas pada penelitian ini penulis menggunakan program SPSS 20.0. Dari hasil pengolahan melalui program SPSS 20.0 diperoleh data sebagai berikut:

**Tabel 4.13 Hasil Uji Linieritas**

variabel	F hitung	F tabel	Sig.	Alpha	Keterangan
Motivasi kerja (X1 Y)	0,400	2,13	0,964	0,05	Linier
Kepemimpinan transformasional (X2 Y)	1,899	2,27	0,097	0,05	Linier

*Sumber : Data primer diolah tahun 2020*

Rumusan Hipotesis

Ho : Model regresi berbentuk linear

Ha : Model regresi tidak berbentuk linear

Adapun kriteria pengambilan keputusan yaitu :

Jika probabilitas (sig.)  $>$  alpha (0,05) maka Ho diterima.

Jika probabilitas (sig.)  $<$  alpha (0,05) maka Ho ditolak.

Berdasarkan tabel 4.13 diatas pada variabel motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan ( $X_1$ Y) menunjukkan bahwa nilai 0,964  $>$  dari alpha (0,05) atau nilai F hitung 0,400  $<$  dari F tabel diketahui nilai df adalah (15 ; 23) yaitu 2,13 . Dengan demikian maka Sig  $>$  alpha dan F hitung  $<$

F tabel maka  $H_0$  diterima yang menyatakan model regresi untuk variabel berbentuk linier. Pada variabel kepemimpinan transformasional terhadap Kinerja Karyawan ( $X_2Y$ ) menunjukkan bahwa nilai  $0,097 >$  dari alpha ( $0,05$ ) atau nilai F hitung  $1,899 <$  dari F tabel diketahui nilai df adalah  $(8 ; 30)$  yaitu  $2,27$ . Dengan demikian maka  $Sig. >$  alpha dan F hitung  $<$  F tabel, maka  $H_0$  diterima yang menyatakan model regresi untuk variabel berbentuk linier.

#### 4.3.2 Hasil Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas dilakukan untuk melakukan pengujian terhadap model regresi, apakah model regresi tersebut memiliki hubungan antara variabel independen.

Prosedur pengujian: Jika nilai  $VIF \geq 10$  maka ada gejala multikolinieritas.

Jika nilai  $VIF \leq 10$  maka tidak ada gejala multikolinieritas.

Jika nilai tolerance  $< 0,1$  maka ada gejala multikolinieritas.

Jika nilai tolerance  $> 0,1$  maka tidak ada gejala multikolinieritas.

**Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolinieritas**

Variabel	Tolerance	VIF	Kondisi	Simpulan
Motivasi kerja ( $X_1$ )	0,999	1,001	Nilai $VIF \leq 10$ dan Nilai Tolerance mendekati 1	Tidak ada gejala multikolinieritas
Kepemimpinan transformasional ( $X_2$ )	0,999	1,001	Nilai $VIF \leq 10$ dan Nilai Tolerance mendekati 1	Tidak ada gejala multikolinieritas

*Sumber : Data primer diolah tahun 2020*

Berdasarkan Tabel 4.14 diatas didapatkan pada uji coefficient di peroleh nilai VIF pada variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ) sebesar  $1,001 \leq 10$  atau nilai collinierrity tolerance sebesar  $0,999 > 0,1$ , untuk Kepemimpinan Transformasional ( $X_2$ ) nilai VIF sebesar  $1,001 \leq 10$  atau nilai collinierrity tolerance sebesar  $0,999 > 0,1$  maka dapat disimpulkan bahwa dari data keseluruhan variabel indenpenden yang di peroleh dari

jawaban kuisioner yang disebarakan kepada 40 karyawan dalam penelitian ini tidak ada gejala multikolinieritas.

#### 4.4 Hasil Uji Analisis Data

##### 4.4.1 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda dengan dua atau lebih variabel independen digunakan untuk menguji pengaruh dan meramalkan suatu variabel dependen (Y). dalam penelitian ini untuk mengetahui apakah ada pengaruh variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dan Kepemimpinan Transformasional ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) Minimarket Multi Mart Pringsewu. Dari hasil pengolahan melalui program SPSS 20.0 diperoleh data sebagai berikut :

**Tabel 4.15 Hasil Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

R	R Square
0,480	0,230

*Sumber : Data primer diolah tahun 2020*

Berdasarkan Tabel 4.15 diatas diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,480 yang menunjukkan tingkat keeratan hubungan antara variabel independen dan dependen sedang. Sedangkan nilai koefisien determinasi  $R^2$  (R square) sebesar 0,230 menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Transformasional sebesar 23,0% sedangkan sisanya 77,0% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain.

Dari hasil pengolahan melalui program SPSS 20.0 diperoleh data sebagai berikut:

**Tabel 4.16 Hasil Koefisien Regresi Linier Berganda**

Variabel	B
Constant (Y)	17,799
Motivasi kerja ( $X_1$ )	0,271
Kepemimpinan Transformasional ( $X_2$ )	0,394

*Sumber : Data primer diolah tahun 2020*

Berdasarkan Tabel 4.16 diatas didapatkan nilai Coefficients adalah untuk melihat Persamaan regresi linier berganda. Persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + et$$

**Keterangan :**

Y	: Kinerja karyawan
a	: Konstanta
$a_1, b_2$	: Koefisien regresi
$x_1$	: Motivasi kerja
$x_2$	: Kepemimpinan transformasional
et	: error term / unsur kesalahan

$$Y = 17,799 + 0,271(x_1) + 0,394(x_2), \text{ artinya :}$$

1. Koefisien Konstanta (Y)  
variabel kinerja karyawan sebesar 17,799 satu-satuan jika variabel kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja tetap atau sama dengan nol (0)
2. Koefisien regresi  $x_1$   
Jika jumlah motivasi kerja naik sebesar satu-satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,271 satu satuan
3. Koefisien regresi  $x_2$   
Jika jumlah kepemimpinan transformasional naik sebesar satu-satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,394 satu satuan

## 4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

### 4.5.1 Hasil Uji t ( $X_1Y$ )

Pengujian hipotesis adalah uji yang dilakukan untuk membuktikan hipotesis penelitian. Hipotesis dalam penelitian ini berkaitan dengan terdapatnya pengaruh signifikan variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Uji hipotesis yang digunakan adalah uji t.

**a. Motivasi kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan (Y)**

Ho = Motivasi kerja ( $X_1$ ) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) Minimarket Multi Mart Pringsewu.

Ha = Motivasi kerja ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) Minimarket Multi Mart Pringsewu.

**Tabel 4.17 Hasil Uji Motivasi Kerja ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Variabel	$t_{Hitung}$	$t_{Tabel}$	Sig.	Alpha	Simpulan
Motivasi kerja ( $X_1$ )	2,544	1,685	0,015	0,05	Ho ditolak dan Ha diterima

Sumber : Data primer diolah tahun 2020

Untuk menguji t dilakukan dengan tingkat kepercayaan 95% atau alpha (5%) dan tingkat derajat kebebasan dk ( $dk=40-2=38$ ), sehingga diperoleh t tabel sebesar 1,685. Berdasarkan hasil perhitungan tabel 4.17 coefficients diatas dengan demikian t hitung  $2,544 > t$  tabel 1,685 yang artinya Ho ditolak dan Ha diterima atau nilai signifikasi  $0,015 < \alpha$  (0,05) artinya Ho ditolak dan Ha diterima artinya, motivasi kerja ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) Minimarket Multi Mart Pringsewu.

**b. Kepemimpinan transformasional ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y)**

Ho = Kepemimpinan transformasional ( $X_2$ ) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) Minimarket Multi Mart Pringsewu.

Ha = Kepemimpinan transformasional ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) Minimarket Multi Mart Pringsewu.

**Tabel 4.18 Hasil Uji Kepemimpinan Transformasional ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Variabel	$t_{Hitung}$	$t_{Tabel}$	Sig.	Alpha	Simpulan
Kepemimpinan transformasional ( $X_2$ )	2,062	1,685	0,046	0,05	Ho ditolak dan Ha diterima

*Sumber : Data primer diolah tahun 2020*

Untuk menguji t dilakukan dengan tingkat kepercayaan 95% atau alpha (5%) dan tingkat derajat kebebasan dk ( $dk=40-2=38$ ), sehingga diperoleh t tabel sebesar 1,685. Berdasarkan hasil perhitungan tabel 4.18 coefficients diatas dengan demikian t hitung  $2,062 > t$  tabel 1,685 yang artinya Ho ditolak dan Ha diterima atau nilai signifikansi  $0,046 < \alpha$  (0,05) artinya Ho ditolak dan Ha diterima artinya, kepemimpinan transformasional ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) Minimarket Multi Mart Pringsewu.

#### 4.5.2 Hasil Uji F ( $X_1X_2Y$ )

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen.

Ho = Motivasi kerja ( $X_1$ ) Kepemimpinan Transformasional ( $X_2$ ) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) Minimarket Multi Mart Pringsewu.

Ha = Motivasi kerja ( $X_1$ ) Kepemimpinan transformasional ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) Minimarket Multi Mart Pringsewu.

Dari hasil pengolahan melalui program SPSS 20.0 diperoleh data sebagai berikut:

**Tabel 4.19 Hasil Uji F**

Variabel	$F_{Hitung}$	$F_{Tabel}$	Sig.	Alpha	Simpulan
Motivasi kerja ( $X_1$ ) Kepemimpinan transformasional ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	5,531	3,24	0,008	0,05	Ho ditolak dan Ha diterima

Sumber : Data primer diolah tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.19 diatas hasil uji F yang diperoleh nilai F hitung sebesar 5,531 sedangkan F tabel dengan  $\alpha= 0,05$  dengan menggunakan rumus  $F_{tabel} = (k;n-k)$  maka  $(2;40-2)=(2;38)$  adalah 3,24. Jadi nilai F hitung  $> F_{tabel}$  yaitu  $5,531 > 3,24$  Maka  $H_0$  yang ditolak dan  $H_a$  diterima Sedangkan nilai  $0,008 < \alpha (0,05)$  Maka  $H_0$  yang ditolak dan  $H_a$  diterima artinya, Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dan Kepemimpinan Transformasional ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) Minimarket Multi Mart Pringsewu.

## 4.6 Pembahasan

### 4.6.1 Pembahasan Hasil Regresi Linier Berganda

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh antara Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dan Kepemimpinan Transformasional ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Minimarket Multi Mart Pringsewu. Dalam penelitian ini didapatkan nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,480 yang menunjukkan tingkat keeratan hubungan antara variabel independen dan dependen sedang. Sedangkan hasil uji koefisien determinasi  $R^2$  (R square) sebesar 0,230 menunjukkan bahwa Kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh motivasi kerja ( $X_1$ ) dan kepemimpinan transformasional ( $X_2$ ) Pada Minimarket Multimart Pringsewu sebesar 23,0% sedang sisanya 77,0% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain.

#### **4.6.2 Pembahasan Hasil Hipotesis I ( $X_1Y$ )**

Berdasarkan hasil Pengujian hipotesis didapatkan hasil Motivasi Kerja ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai  $t_{Hitung} 2,544 > t_{Tabel} 1,685$  sedangkan probabilitas  $0,015 < \alpha (0,05)$ . Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan Minimarket Multi Mart Pringsewu. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan penelitian Yoshi Tania (2017) yang menyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Terkait dengan kebutuhan akan status seperti melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi, kebutuhan keamanan seperti adanya asuransi atau tunjangan kesehatan yang diberikan, kebutuhan akan afiliasi seperti adanya kenyamanan dalam kerjasama tim/kelompok. Kebutuhan akan berprestasi seperti mendapatkan penghargaan dalam mencapai target perusahaan dan kebutuhan akan kekuasaan seperti perusahaan memberikan kesempatan untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi. Semakin kuat motivasi kerja, kinerja karyawan semakin tinggi. Hal tersebut sejalan dengan teori tentang Motivasi kerja. Menurut Robbins & Judge (2013) mengemukakan bahwa motivasi merupakan suatu proses yang dilakukan individu yang berupaya mencapai tujuan, mencakup tiga elemen penting yaitu intensitas, arah, dan kegigihan. Motivasi adalah memberikan bimbingan yang tepat atau arahan, sumber daya dan imbalan agar mereka terinspirasi dan tertarik untuk bekerja dengan cara yang ada inginkan.

#### **4.6.3 Pembahasan Hasil Hipotesis II ( $X_2Y$ )**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis didapatkan hasil Kepemimpinan Transformasional ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai  $t_{Hitung} 2,062 > t_{Tabel} 1,685$  sedangkan nilai probabilitas  $0,046 < \alpha (0,05)$ . Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$

diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan Minimarket Multi Mart Pringsewu. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Fikri Hidayat dan Yasminar Ilyas (2019) Bahwa Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini menunjukkan bahwa karyawan puas dengan gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan terkait dengan pengaruh idealisme, motivasi inspirasional. Stimulasi intelektual, konsiderasi individual yang ditunjukkan oleh pimpinan kepada karyawannya. Hal tersebut sejalan dengan teori tentang kepemimpinan transformasional menurut Danim (2015) Kepemimpinan Transformasional adalah kemampuan seseorang pemimpin dalam bekerja melalui orang lain untuk mentransformasikan, secara optimal sumber daya organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang bermakna sesuai dengan target capaian yang telah ditetapkan.

#### **4.6.4 Pembahasan Hasil Hipotesis III ( $X_1X_2Y$ )**

Melihat dari hasil uji F didapatkan nilai  $F_{Hitung}$  sebesar  $5,531 > 3,24$  Sedangkan probabilitas  $0,008 < \alpha (0,05)$  Maka  $H_0$  yang diajukan ditolak dan  $H_a$  diterima artinya antara variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dan Kepemimpinan Transformasional ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja ( $Y$ ) pada Minimarket Multi Mart Pringsewu. Hal ini menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja menjadikan kinerja menjadi lebih baik pada Minimarket Multi Mart Pringsewu. Motivasi Kerja yang diterapkan terkait dengan kebutuhan akan status seperti melanjutkan kependidikan yang lebih tinggi, kebutuhan keamanan seperti adanya asuransi atau tunjangan kesehatan yang diberikan, kebutuhan akan afiliasi seperti adanya kenyamanan dalam kerjasama tim/keompok. Kebutuhan akan berprestasi seperti

mendapatkan penghargaan dalam mencapai target perusahaan dan kebutuhan akan kekuasaan seperti perusahaan memberikan kesempatan untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi. Semakin kuat motivasi kerja, kinerja karyawan semakin tinggi. Hal tersebut didukung dengan teori tentang Motivasi kerja. Menurut Robbins & Judge (2013) mengemukakan bahwa motivasi merupakan suatu proses yang dilakukan individu yang berupaya mencapai tujuan, mencakup tiga elemen penting yaitu intensitas, arah, dan kegigihan. Selain Motivasi Kerja penerapan Kepemimpinan Transformasional yang baik terkait dengan pengaruh idealisme, motivasi inspirasional. Stimulasi intelektual, konsiderasi individual yang ditunjukkan oleh pimpinan kepada karyawannya. Hal tersebut didukung dengan teori tentang kepemimpinan transformasional. Menurut Danim (2015) Kepemimpinan Transformasional adalah kemampuan seseorang pemimpin dalam bekerja melalui orang lain untuk mentransformasikan, secara optimal sumber daya organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang bermakna sesuai dengan target capaian yang telah ditetapkan. Dari hasil pengujian hipotesis terdapat pengaruh Antara motivasi kerja dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan di Minimarket Multi Mart Pringsewu. Hal ini menyatakan bahwa motivasi kerja dan kepemimpinan transformasional menjadi pertimbangan perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Minimarket Multi Mart Pringsewu. Hasil penelitian ini diperkuat juga oleh penelitian terdahulu yang dilakukan penelitian Yoshi Tania (2017) bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini diperkuat juga oleh penelitian terdahulu yang dilakukan Fikri Hidayat dan Yasminar Ilyas (2019) Bahwa Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **BAB V**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Simpulan**

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dan Kepemimpinan Transformasional ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) pada Minimarket Multi Mart Pringsewu maka dapat di tarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi Kerja ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) Minimarket Multi Mart Pringsewu.
2. Kepemimpinan Transformasional ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) Minimarket Multi Mart Pringsewu.
3. Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dan Kepemimpinan Transformasional ( $X_2$ ) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) Minimarket Multi Mart Pringsewu.

#### **5.2. Saran**

Berdasarkan latar belakang dan pembahasan yang telah dilakukan, maka saran-saran yang dapat diberikan peneliti kepada Minimarket Multi Mart Pringsewu adalah:

##### **5.2.1 Saran untuk Minimarket Multi Mart Pringsewu**

1. Minimarket Multi Mart Pringsewu harus memperhatikan motivasi kerja mengenai termotivasinya karyawan dalam bekerja untuk pendidikan anak-anak, tidak ada jaminan program hari tua, dan kurangnya perhatian dari pemimpin tentang kepribadian karyawan, apabila motivasi kerja karyawan lebih meningkat tentu akan berdampak positif bagi kinerja karyawan.

2. Minimarket Multi Mart Pringsewu harus lebih meningkatkan kepemimpinan transformasional agar penerapan kepemimpinan transformasional dapat terasa kepada karyawan dalam hal pemimpin harus menunjukkan komitmen terhadap tujuan visi dan misi perusahaan, dan pemimpin memberikan perhatian lebih kepada karyawan secara individu, apabila kepemimpinan transformasional maksimal dalam penerapannya akan berdampak positif bagi kinerja karyawan.

### **5.2.2 Saran untuk Penelitian Yang Akan Datang**

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan indikator yang berkaitan dengan Sumber Daya Manusia, Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja dan Kinerja. Demi kemajuan ilmu pengetahuan diharapkan bagi peneliti yang akan datang menggunakan indikator lainnya antara lain. Kepemimpinan Transaksional, Kompensasi, Disiplin Kerja dan Budaya organisasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.K. Yohanson. Analisis model kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendapatan Kerja Bandar Lampung. Tesis. 2015
- Amor, A. M. (2020). Transformational leadership and work engagement: Exploring the mediating role of structural empowerment. 1.
- Arikunto. (2012). *Prosedur Penelitian*. Jakarta Timur: Rineka Cipta.
- Avolio, B. M. (2016). *Improving Organizational Effectiveness through Transformational Leadership*. Sage Publications.
- Danim. (2015). *Kepemimpinan Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Emron Edison, dkk. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Fikri Hidayat, dkk. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Nindomarco Prismatama Cabang Bogor 2. Vol. 1. No.1. ISSN: 2656-6923
- Galan Kusuma, dkk. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PD BPR BKK Taman Pernalang). Volume 7. Nomor 2. ISSN: 2337-3792.
- Hasibuan. (2016). *Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Judge, S. P. (2013). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Luthans, F. (2011). *Perilaku Organisasi*. Andi Publisher.
- Magdalena, B. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap kinerja Karyawan Departemen PPIC PT. Bumi Menara Internusa (BMI) Lampung. *Seminar Nasional Teknologi dan Bisnis 2018*. IIB DARMAJAYA Bandar Lampung.

- Mangkunegara, A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda.
- Marliani, R. (2018). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Rivai, V. (2014). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rivai, V. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rumangkit, S. (2017). Pengaruh Ketidakamanan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Itention pada PT. Ratu Pola Bumi (RPB) Bandar Lampung. Semnas IIB Darmajaya 2017. ISSN: 2598-0246.
- Rumangkit, S. (2018). Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional Melalui Pengukuran JDI dan WEMS. Volume 19. No. 3. ISSN: 2614-4212.
- Sanusi, A. (2017). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta Selatan: Salemba Empat.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tania, Y. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Premier Management Consulting.
- Wang, X.-H. (. (2016). Cognitive diversity and team creativity: Effects of team intrinsic motivation and transformational leadership. 1.
- Wibasuri, A. (2015). Determinan Self Efficacy dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Surat Kabar Harian Lampung Post. Volume VII. Nomor 2. ISSN: 2086-9592.
- Zuriana. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. Volume 3. Nomor 1. ISSN: 2548-9399

# **LAMPIRAN**

## Lampiran 1



### KUISIONER PENELITIAN

#### Penelitian tentang: Manajemen Sumber Daya Manusia

Kepada Yth,  
Saudara/i  
Responden  
di Tempat

Dengan Hormat,

Bersama ini saya,

Nama : MUHAMMAD BAGUS SANDIKA

NPM : 1612110226

Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis, Manajemen

Dosen Pembimbing : A.K. Yohanson, S.Ag., MM

Sedang mengadakan penelitian dengan judul Skripsi “**Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan pada Minimarket Multi Mart Pringsewu**”. Untuk keperluan tersebut, saya mohon bantuan Saudara/i dengan hormat untuk memberikan penilaian melalui kuesioner ini dengan sebenar-benarnya berdasarkan atas apa yang Saudara/i rasakan.

Jawaban yang Saudara/i rasakan berikan merupakan bantuan yang sangat berharga bagi penelitiann saya dan akan memberikan banyak manfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan. Oleh karena itu, atas kesediaan dan bantuannya saya ucapkan terimakasih.

### **Petunjuk Pengisian:**

Pada pertanyaan di bawah ini, Anda dimohon untuk mengisi pertanyaan-pertanyaan tersebut dengan keadaan/ kondisi yang sebenarnya.

### **IDENTITAS RESPONDEN**

1. Nama :
2. Jenis Kelamin : Laki-laki/ Wanita (coret yang tidak cocok)
3. Usia saat ini : Tahun
4. Pendidikan terakhir : (pilih salah satu di bawah ini)
  - a. SD
  - b. SMP
  - c. SMA
  - d. Diploma
  - e. S1
  - f. S2/S3
5. Masa Kerja :
  - a. < 1 tahun
  - b. 1 tahun
  - c. 2 tahun
  - d.  $\geq$  3 tahun

### **Petunjuk Pengisian**

Silahkan Anda pilih jawaban yang menurutu Anda paling sesuai dengan kondisi yang Anda alami atau rasakan, dengan cara memberikan ( $\surd$ ) pada pilihan jawaban yang tersediadari mulai skala 1 (Sangat Tidak Setuju) sampai 5 (Sangat Setuju).

Keterangan:

**SS** = Sangat Setuju

**TS** = Tidak Setuju

**S** = Setuju

**STS** = Sangat Tidak Setuju

**KS** = Kurang Setuju

## MOTIVASI KERJA ( X1)

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
<b>Kebutuhan Fisiologis</b>						
<b>1</b>	Kami sangat termotivasi dalam bekerja karena kebutuhan hidup terpenuhi.					
<b>2</b>	Kami sangat termotivasi dalam bekerja karena untuk pendidikan anak-anak terpenuhi.					
<b>Kebutuhan Rasa Aman</b>						
<b>3</b>	Kami sangat termotivasi dalam bekerja karena pimpinan kami sangat menyenangkan					
<b>4</b>	Rekan-rekan kerja kami sangat menyenangkan dan membuat kami bekerja lebih nyaman.					
<b>5</b>	Kami senang dalam bekerja karena didukung oleh suasana lingkungan kerja lebih nyaman.					
<b>6</b>	Masa depan kami terjamin karena ditempat bekerja terdapat program pensiun atau program hari tua.					
<b>Kebutuhan Untuk Disukai</b>						
<b>7</b>	Pimpinan sangat memberikan perhatian terhadap pekerjaan yang kami kerjakan.					
<b>8</b>	Pimpinan kami selalu memberikan perhatian secara personal tentang persoalan pribadi yang kami hadapi.					
<b>9</b>	Pimpinan tidak membedakan karyawan dan semuanya mendapatkan perhatian yang sama.					
<b>Kebutuhan Harga Diri</b>						
<b>10</b>	Pimpinan kami selalu memperlakukan karyawannya dengan baik.					
<b>11</b>	Pimpinan sangat memperhatikan dan menghargai prestasi yang didapatkan karyawan.					

**Kebutuhan Pengembangan Diri**

<b>12</b>	Pimpinan kami selalu memberikan dukungan penuh kepada karyawannya untuk mengembangkan diri.					
<b>13</b>	Pimpinan memfasilitasi untuk pengembangan diri karyawannya.					

## Kepemimpinan Transformasional ( X2)

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
<b>Pengaruh Idealisme</b>						
14	Pimpinan memiliki perilaku yang dapat menjadi contoh atau role model bagi pengikut.					
15	Pimpinan bersedia mengambil resiko dalam setiap mengambil keputusan.					
<b>Motivasi Inspirasional</b>						
16	Pimpinan memberikan motivasi dan inspirasi terhadap pengikutnya.					
17	Pimpinan menunjukkan komitmen terhadap tujuan atau visi yang disampaikan.					
<b>Stimulasi Intelektual</b>						
18	Pimpinan memberikan rangsangan terhadap pengikut untuk menjadi inovatif dan kreatif.					
19	Pimpinan tidak pernah memberikan kritik terhadap kesalahan pengikut didepan orang banyak.					
<b>Perhatian Individual</b>						
20	Pimpinan memberikan perhatian lebih kepada setiap pengikut secara individu.					
21	Pimpinan mengakui perbedaan kebutuhan individu.					

## Kinerja Karyawan ( Y )

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
<b>Target</b>						
22	Kami bekerja selalu berpedoman pada target yang harus dipenuhi atau diselesaikan					
23	Target yang Kami buat/terima, sangat menantang namun realistis					
<b>Kualitas</b>						
24	Kualitas yang kami hasilkan sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan					
25	Bagi kami, kualitas adalah mutlak untuk dipenuhi					
26	Untuk memenuhi kualitas yang baik, kami selalu bekerja berdasarkan prosedur-prosedur yang ada					
27	Pelanggan internal/eksternal puas atas kualitas yang kami hasilkan					
<b>Waktu</b>						
28	Dalam menyelesaikan target, kami selalu tepat waktu					
29	Pihak internal/eksternal puas atas penyelesaian yang kami hasilkan karena tepat waktu					
30	Bagi kami penyelesaian kerja tepat waktu itu penting dan harus dicapai.					
<b>Taat Asas</b>						
31	Proses yang Kami lakukan berdasarkan cara-cara yang benar.					
32	Proses yang Kami lakukan transparan dan dapat dipertanggung jawabkan					

## Lampiran 2

### Hasil Pengumpulan Data Jawaban Responden

#### 1. Motivasi Kerja (X1)

No.Resp	Butir Pertanyaan													TOTAL X1
	x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	x1.6	x1.7	x1.8	x1.9	x1.10	x1.11	x1.12	x1.13	
1	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	5	5	5	52
2	4	2	4	4	4	3	4	3	4	5	4	4	3	48
3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	48
4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	63
5	5	2	4	4	4	1	4	3	4	4	3	4	3	45
6	5	5	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	2	48
7	4	4	5	5	5	3	4	5	4	4	4	4	4	55
8	4	4	5	5	5	3	5	4	4	4	4	4	4	55
9	5	4	4	5	4	3	4	4	5	5	5	5	4	57
10	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	54
11	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	55
12	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	56
13	4	4	4	3	3	2	4	3	4	4	4	4	3	46
14	4	4	4	3	3	2	4	2	4	4	4	4	3	45
15	4	4	4	4	4	2	4	2	5	4	4	4	3	48
16	5	3	4	5	5	3	4	3	4	5	3	5	4	53
17	4	3	4	4	4	3	4	3	4	5	4	4	4	50
18	4	3	4	5	4	3	4	2	4	4	4	4	4	49
19	5	3	4	5	4	3	4	3	5	4	3	4	4	51
20	4	3	4	4	4	1	4	3	3	4	3	4	3	44
21	4	4	3	5	4	3	4	4	5	5	3	4	4	52
22	4	4	3	5	4	3	4	4	3	4	3	4	4	49
23	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	59
24	4	3	4	3	3	1	4	2	4	4	4	3	2	41
25	4	3	4	3	3	1	4	2	4	4	4	3	2	41
26	5	3	4	3	3	1	4	2	4	4	4	3	2	42
27	4	4	4	3	4	2	4	5	5	4	4	4	2	49
28	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	53
29	5	3	5	3	4	2	4	2	5	4	4	4	3	48
30	5	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	48
31	5	2	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	51
32	5	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	49

<b>33</b>	5	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	<b>50</b>
<b>34</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>52</b>
<b>35</b>	5	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	<b>51</b>
<b>36</b>	5	4	5	3	4	5	5	4	4	5	4	5	4	<b>57</b>
<b>37</b>	4	4	3	2	3	3	3	3	4	4	4	4	3	<b>44</b>
<b>38</b>	4	4	4	4	4	1	5	4	4	5	5	5	4	<b>53</b>
<b>39</b>	4	4	3	2	4	4	2	2	2	4	4	3	4	<b>42</b>
<b>40</b>	5	4	4	3	3	3	4	4	4	5	3	2	4	<b>48</b>
	<b>180</b>	<b>142</b>	<b>163</b>	<b>159</b>	<b>158</b>	<b>114</b>	<b>161</b>	<b>133</b>	<b>164</b>	<b>169</b>	<b>157</b>	<b>160</b>	<b>141</b>	

## 2. Kepemimpinan Transformasional (X2)

No.Resp	Butir Pertanyaan								TOTAL X2
	x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5	x2.6	x2.7	x2.8	
1	5	5	4	4	5	4	4	4	35
2	4	4	3	4	5	4	3	4	31
3	4	4	5	4	4	4	4	4	33
4	5	3	5	4	5	3	4	4	33
5	5	4	5	4	5	4	3	4	34
6	4	4	4	4	4	5	3	4	32
7	4	4	5	4	4	4	4	4	33
8	4	4	4	4	4	4	5	4	33
9	4	4	4	3	4	3	4	4	30
10	5	4	4	4	4	4	3	4	32
11	4	4	4	4	3	3	2	4	28
12	4	4	4	3	4	2	3	4	28
13	4	4	5	4	5	4	4	4	34
14	4	4	4	4	3	4	4	4	31
15	4	4	4	4	4	4	3	4	31
16	4	4	4	4	4	4	3	4	31
17	5	4	5	4	4	4	3	4	33
18	4	5	4	4	4	4	4	3	32
19	4	5	5	4	4	5	3	5	35
20	4	4	4	4	5	4	4	4	33
21	4	4	4	4	4	4	4	4	32
22	4	4	4	4	4	4	3	5	32
23	4	4	4	4	4	3	4	4	31
24	4	4	4	4	4	4	4	4	32
25	4	4	4	4	4	4	3	4	31

26	4	5	4	5	4	4	3	4	33
27	4	4	4	4	4	3	3	2	28
28	5	5	4	5	4	5	4	5	37
29	4	4	5	4	3	4	4	4	32
30	5	4	5	4	4	4	4	4	34
31	4	5	4	5	4	5	4	4	35
32	4	4	3	4	3	4	2	4	28
33	4	3	4	2	4	3	4	4	28
34	4	4	4	2	4	4	2	4	28
35	4	4	5	4	4	4	4	4	33
36	4	3	3	4	4	3	4	4	29
37	4	2	4	3	4	4	3	4	28
38	4	4	4	3	4	4	4	5	32
39	4	3	2	3	4	4	4	4	28
40	4	3	2	3	2	3	3	2	22
	<b>167</b>	<b>159</b>	<b>163</b>	<b>153</b>	<b>160</b>	<b>154</b>	<b>140</b>	<b>159</b>	

### 3. Kinerja Karyawan (Y)

No.Resp	Butir Pertanyaan											TOTAL Y
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	
1	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	48
2	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	44
3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	43
4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	51
5	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	41
6	4	4	3	5	4	5	4	5	5	4	4	47
7	3	2	3	4	4	5	4	4	5	4	3	41
8	3	2	4	4	5	5	5	4	4	5	4	45
9	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	45
10	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	45
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
12	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	45
13	3	3	3	3	4	4	5	5	4	4	4	42
14	3	3	3	3	4	5	5	5	4	4	4	43
15	4	4	4	5	4	4	3	4	5	4	5	46
16	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	42
17	3	4	4	5	4	4	3	4	5	4	4	44
18	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	46

<b>19</b>	3	3	4	4	4	4	3	3	5	4	4	<b>41</b>
<b>20</b>	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	<b>45</b>
<b>21</b>	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>54</b>
<b>22</b>	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>54</b>
<b>23</b>	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	<b>44</b>
<b>24</b>	3	3	4	5	4	4	3	4	4	4	3	<b>41</b>
<b>25</b>	3	3	4	5	4	4	3	4	4	4	3	<b>41</b>
<b>26</b>	3	3	2	5	4	4	3	4	4	4	3	<b>39</b>
<b>27</b>	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	<b>40</b>
<b>28</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>44</b>
<b>29</b>	4	4	4	4	4	5	3	4	5	4	5	<b>46</b>
<b>30</b>	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>41</b>
<b>31</b>	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>42</b>
<b>32</b>	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>43</b>
<b>33</b>	4	4	2	3	4	4	3	4	4	5	4	<b>41</b>
<b>34</b>	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	<b>37</b>
<b>35</b>	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	5	<b>45</b>
<b>36</b>	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>43</b>
<b>37</b>	3	1	4	4	4	4	4	4	4	5	5	<b>42</b>
<b>38</b>	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	<b>47</b>
<b>39</b>	3	4	3	3	5	3	3	4	4	4	3	<b>39</b>
<b>40</b>	3	4	4	2	4	4	3	4	4	4	2	<b>38</b>
	<b>146</b>	<b>142</b>	<b>146</b>	<b>164</b>	<b>166</b>	<b>169</b>	<b>154</b>	<b>166</b>	<b>173</b>	<b>166</b>	<b>157</b>	

### Lampiran 3

### Hasil Output Uji Frekuensi Karakteristik Responden

#### Statistics

		Jenis_Kelamin	Umur	Pendidikan	Lama_Kerja
N	Valid	40	40	40	40
	Missing	0	0	0	0

#### Jenis\_Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	laki laki	11	27.5	27.5	27.5
	perempuan	29	72.5	72.5	100.0
Total		40	100.0	100.0	

#### Umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	18-20 tahun	19	47.5	47.5	47.5
	21-25 tahun	21	52.5	52.5	100.0
Total		40	100.0	100.0	

#### Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	smp	2	5.0	5.0	5.0
	sma	37	92.5	92.5	97.5
	diploma	1	2.5	2.5	100.0
Total		40	100.0	100.0	

#### Lama\_Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 1 tahun	8	20.0	20.0	20.0
	1 tahun	15	37.5	37.5	57.5
	2 tahun	5	12.5	12.5	70.0
	> 3 tahun	12	30.0	30.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

## Lampiran 4

### Hasil Output Uji Frekuensi Jawaban Responden

#### 1. Motivasi Kerja (X<sub>1</sub>)

Statistics

	x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	x1.6	x1.7	x1.8	x1.9	x1.10	x1.11	x1.12	x1.13	Motivasi
N Valid	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

x1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid setuju	20	50.0	50.0	50.0
Valid sangat setuju	20	50.0	50.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

x1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	3	7.5	7.5	7.5
Valid kurang setuju	15	37.5	37.5	45.0
Valid setuju	19	47.5	47.5	92.5
Valid sangat setuju	3	7.5	7.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

x1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid kurang setuju	4	10.0	10.0	10.0
Valid setuju	29	72.5	72.5	82.5
Valid sangat setuju	7	17.5	17.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

**x1.4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
tidak setuju	2	5.0	5.0	5.0
kurang setuju	9	22.5	22.5	27.5
Valid setuju	17	42.5	42.5	70.0
sangat setuju	12	30.0	30.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

**x1.5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
kurang setuju	8	20.0	20.0	20.0
Valid setuju	26	65.0	65.0	85.0
sangat setuju	6	15.0	15.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

**x1.6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
sangat tidak setuju	6	15.0	15.0	15.0
tidak setuju	6	15.0	15.0	30.0
Valid kurang setuju	19	47.5	47.5	77.5
setuju	6	15.0	15.0	92.5
sangat setuju	3	7.5	7.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

**x1.7**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
tidak setuju	1	2.5	2.5	2.5
kurang setuju	1	2.5	2.5	5.0
Valid setuju	34	85.0	85.0	90.0
sangat setuju	4	10.0	10.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

**x1.8**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	8	20.0	20.0	20.0
Valid kurang setuju	13	32.5	32.5	52.5
Valid setuju	17	42.5	42.5	95.0
Valid sangat setuju	2	5.0	5.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

**x1.9**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	1	2.5	2.5	2.5
Valid kurang setuju	2	5.0	5.0	7.5
Valid setuju	29	72.5	72.5	80.0
Valid sangat setuju	8	20.0	20.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

**x1.10**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid setuju	31	77.5	77.5	77.5
Valid sangat setuju	9	22.5	22.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

**x1.11**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid kurang setuju	8	20.0	20.0	20.0
Valid setuju	27	67.5	67.5	87.5
Valid sangat setuju	5	12.5	12.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

**x1.12**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
tidak setuju	1	2.5	2.5	2.5
kurang setuju	5	12.5	12.5	15.0
Valid setuju	27	67.5	67.5	82.5
sangat setuju	7	17.5	17.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

**x1.13**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
tidak setuju	5	12.5	12.5	12.5
kurang setuju	11	27.5	27.5	40.0
Valid setuju	22	55.0	55.0	95.0
sangat setuju	2	5.0	5.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

**Motivasi**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
41	2	5.0	5.0	5.0
42	2	5.0	5.0	10.0
44	2	5.0	5.0	15.0
45	2	5.0	5.0	20.0
46	1	2.5	2.5	22.5
48	7	17.5	17.5	40.0
49	4	10.0	10.0	50.0
Valid 50	2	5.0	5.0	55.0
51	3	7.5	7.5	62.5
52	3	7.5	7.5	70.0
53	3	7.5	7.5	77.5
54	1	2.5	2.5	80.0
55	3	7.5	7.5	87.5
56	1	2.5	2.5	90.0
57	2	5.0	5.0	95.0

59	1	2.5	2.5	97.5
63	1	2.5	2.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

## 2. Kepemimpinan Transformasional (X<sub>2</sub>)

### Statistics

		x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5	x2.6	x2.7	x2.8	kepemimpinan
N	Valid	40	40	40	40	40	40	40	40	40
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0

### x2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	setuju	33	82.5	82.5	82.5
	sangat setuju	7	17.5	17.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

### x2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	1	2.5	2.5	2.5
	kurang setuju	5	12.5	12.5	15.0
	setuju	28	70.0	70.0	85.0
	sangat setuju	6	15.0	15.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

### x2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	2	5.0	5.0	5.0
	kurang setuju	3	7.5	7.5	12.5
	setuju	25	62.5	62.5	75.0
	sangat setuju	10	25.0	25.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

**x2.4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
tidak setuju	2	5.0	5.0	5.0
kurang setuju	6	15.0	15.0	20.0
Valid setuju	29	72.5	72.5	92.5
sangat setuju	3	7.5	7.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

**x2.5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
tidak setuju	1	2.5	2.5	2.5
kurang setuju	4	10.0	10.0	12.5
Valid setuju	29	72.5	72.5	85.0
sangat setuju	6	15.0	15.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

**x2.6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
tidak setuju	1	2.5	2.5	2.5
kurang setuju	8	20.0	20.0	22.5
Valid setuju	27	67.5	67.5	90.0
sangat setuju	4	10.0	10.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

**x2.7**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
tidak setuju	3	7.5	7.5	7.5
kurang setuju	15	37.5	37.5	45.0
Valid setuju	21	52.5	52.5	97.5
sangat setuju	1	2.5	2.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	



y.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid kurang setuju	19	47.5	47.5	47.5
Valid setuju	16	40.0	40.0	87.5
Valid sangat setuju	5	12.5	12.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

y.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sangat tidak setuju	1	2.5	2.5	2.5
Valid tidak setuju	2	5.0	5.0	7.5
Valid kurang setuju	13	32.5	32.5	40.0
Valid setuju	22	55.0	55.0	95.0
Valid sangat setuju	2	5.0	5.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

y.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	2	5.0	5.0	5.0
Valid kurang setuju	10	25.0	25.0	30.0
Valid setuju	28	70.0	70.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

y.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	1	2.5	2.5	2.5
Valid kurang setuju	4	10.0	10.0	12.5
Valid setuju	25	62.5	62.5	75.0
Valid sangat setuju	10	25.0	25.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

y.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid setuju	34	85.0	85.0	85.0
Valid sangat setuju	6	15.0	15.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

y.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid kurang setuju	2	5.0	5.0	5.0
Valid setuju	27	67.5	67.5	72.5
Valid sangat setuju	11	27.5	27.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

y.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid kurang setuju	13	32.5	32.5	32.5
Valid setuju	20	50.0	50.0	82.5
Valid sangat setuju	7	17.5	17.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

y.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid kurang setuju	2	5.0	5.0	5.0
Valid setuju	30	75.0	75.0	80.0
Valid sangat setuju	8	20.0	20.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

y.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid kurang setuju	1	2.5	2.5	2.5
Valid setuju	25	62.5	62.5	65.0
Valid sangat setuju	14	35.0	35.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

**y.10**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid setuju	34	85.0	85.0	85.0
Valid sangat setuju	6	15.0	15.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

**y.11**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	1	2.5	2.5	2.5
Valid kurang setuju	7	17.5	17.5	20.0
Valid setuju	26	65.0	65.0	85.0
Valid sangat setuju	6	15.0	15.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

**Kinerja**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 37	1	2.5	2.5	2.5
Valid 38	1	2.5	2.5	5.0
Valid 39	2	5.0	5.0	10.0
Valid 40	1	2.5	2.5	12.5
Valid 41	7	17.5	17.5	30.0
Valid 42	4	10.0	10.0	40.0
Valid 43	4	10.0	10.0	50.0
Valid 44	5	12.5	12.5	62.5
Valid 45	6	15.0	15.0	77.5
Valid 46	3	7.5	7.5	85.0
Valid 47	2	5.0	5.0	90.0
Valid 48	1	2.5	2.5	92.5
Valid 51	1	2.5	2.5	95.0
Valid 54	2	5.0	5.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	



	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
	Pearson Correlation	.206	.353*	.229	.427*	.483*	.433**	.353*	1	.187	.217	.103	.326*	.464*	.696*
x1.8	Sig. (2-tailed)	.201	.026	.156	.006	.002	.005	.025		.248	.179	.527	.040	.003	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
	Pearson Correlation	.257	.162	.388*	.307	.160	.024	.444*	.187	1	.216	.250	.271	-.061	.433*
x1.9	Sig. (2-tailed)	.109	.317	.013	.054	.324	.885	.004	.248		.181	.119	.091	.709	.005
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
	Pearson Correlation	.060	.085	.037	.157	.147	.185	.351*	.217	.216	1	.072	.284	.253	.373*
x1.10	Sig. (2-tailed)	.714	.602	.818	.335	.365	.254	.026	.179	.181		.661	.076	.115	.018
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
	Pearson Correlation	-.044	.338*	.360*	-.004	.139	.185	.194	.103	.250	.072	1	.350*	.147	.395*
x1.11	Sig. (2-tailed)	.786	.033	.022	.981	.393	.252	.231	.527	.119	.661		.027	.365	.012
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
	Pearson Correlation	.079	.053	.228	.464*	.536*	.291	.417*	.326*	.271	.284	.350*	1	.511*	.648*
x1.12	Sig. (2-tailed)	.628	.743	.156	.003	.000	.068	.007	.040	.091	.076	.027		.001	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
	Pearson Correlation	.161	.151	.089	.513*	.551*	.600**	.101	.464*	-.061	.253	.147	.511*	1	.676*
x1.13	Sig. (2-tailed)	.320	.354	.586	.001	.000	.000	.537	.003	.709	.115	.365	.001		.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
	Pearson Correlation	.379*	.447*	.496*	.684*	.730*	.686**	.534*	.696*	.433*	.373*	.395*	.648*	.676*	1
total_x1	Sig. (2-tailed)	.016	.004	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.005	.018	.012	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

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

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





	Sig. (2-tailed)	.000	.021	.184	.031	.084	.017	.403	.053		.383	.004	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
y10	Pearson					.608*							
	Correlation	.213	-.027	.012	.042	*	.221	.294	.161	.142	1	.373*	.396*
	Sig. (2-tailed)	.187	.868	.940	.796	.000	.171	.066	.320	.383		.018	.011
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
y11	Pearson	.500*						.422*		.444*			
	Correlation	*	.232	.199	.308	.157	.271	*	.279	*	.373*	1	.679**
	Sig. (2-tailed)	.001	.149	.218	.053	.334	.091	.007	.081	.004	.018		.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
total	Pearson	.825*	.550*		.466*	.531*	.556*	.609*	.613*	.655*			
	Correlation	*	*	.397*	*	*	*	*	*	*	.396*	.679**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.011	.002	.000	.000	.000	.000	.000	.011	.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

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

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

## Lampiran 6

### Hasil Output Uji Reliabilitas

#### 1. Variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ )

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	40	100.0

Cronbach's Alpha	N of Items
.813	13

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### 2. Variabel Kepemimpinan Transformasional ( $X_2$ )

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	40	100.0

Cronbach's Alpha	N of Items
.701	8

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### 3. Variabel Kinerja Karyawan ( $Y$ )

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	40	100.0

Cronbach's Alpha	N of Items
.789	11

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Lampiran 7**

**Hasil Output Uji Persyaratan Analisis Data**

**1. Hasil Output Uji Linieritas**

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
kinerja karyawan * motivasi kerja	Between Groups	(Combined)	169.844	16	10.615	.674	.790
		Linearity	75.324	1	75.324	4.784	.039
	Within Groups	Deviation from Linearity	94.520	15	6.301	.400	.964
			362.131	23	15.745		
	Total		531.975	39			

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
kinerja karyawan * kepemimpinan transformasional	Between Groups	(Combined)	212.558	9	23.618	2.218	.049
		Linearity	50.785	1	50.785	4.770	.037
	Within Groups	Deviation from Linearity	161.773	8	20.222	1.899	.097
			319.417	30	10.647		
	Total		531.975	39			

**2. Hasil Output Uji Multikolinieritas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
	1	(Constant)	17.799			7.915		2.249
	motivasi (x1)	.271	.106	.367	2.544	.015	.999	1.001
	kepemimpinan (x2)	.394	.191	.298	2.063	.046	.999	1.001

a. Dependent Variable: kinerja karyawan (y)

## Lampiran 8

### Hasil Output Analisis Regresi Linier Berganda, Uji t, dan Uji F

#### 1. Hasil Output Uji Regresi R<sup>2</sup> (R Square)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.480 <sup>a</sup>	.230	.189	3.327

a. Predictors: (Constant), kepemimpinan (x2), motivasi (x1)

#### 2. Hasil Output Analisis Regresi Linier Berganda, Uji t, dan Uji F

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.799	7.915		2.249	.031
	motivasi (x1)	.271	.106	.367	2.544	.015
	kepemimpinan (x2)	.394	.191	.298	2.063	.046

a. Dependent Variable: kinerja karyawan (y)

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	122.447	2	61.223	5.531	.008 <sup>b</sup>
	Residual	409.528	37	11.068		
	Total	531.975	39			

a. Dependent Variable: kinerja karyawan (y)

b. Predictors: (Constant), kepemimpinan (x2), motivasi (x1)

**Lampiran 9****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

<b>40</b>	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
<b>41</b>	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
<b>42</b>	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
<b>43</b>	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
<b>44</b>	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
<b>45</b>	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
<b>46</b>	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
<b>47</b>	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
<b>48</b>	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
<b>49</b>	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
<b>50</b>	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432
<b>51</b>	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
<b>52</b>	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
<b>53</b>	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
<b>54</b>	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
<b>55</b>	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
<b>56</b>	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
<b>57</b>	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
<b>58</b>	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
<b>59</b>	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
<b>60</b>	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
<b>61</b>	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
<b>62</b>	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
<b>63</b>	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
<b>64</b>	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
<b>65</b>	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
<b>66</b>	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
<b>67</b>	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
<b>68</b>	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
<b>69</b>	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
<b>70</b>	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
<b>71</b>	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
<b>72</b>	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
<b>73</b>	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
<b>74</b>	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
<b>75</b>	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
<b>76</b>	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
<b>77</b>	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
<b>78</b>	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
<b>79</b>	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
<b>80</b>	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
<b>81</b>	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
<b>82</b>	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527



## Lampiran 10

Tabel T

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
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815

55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
91	0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
92	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
93	0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
94	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
95	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
96	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731
97	0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
98	0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549
99	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460
100	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374

# Lampiran 11

## Tabel F

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)										
	1	2	3	6	7	8	9	10	13	14	15
1	161.45	199.5	215.71	233.99	236.77	238.88	240.54	241.88	244.69	245.36	245.95
2	18.51	19	19.16	19.33	19.35	19.37	19.38	19.4	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.73	8.71	8.7
4	7.71	6.94	6.59	6.16	6.09	6.04	6	5.96	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.28	4.21	4.15	4.1	4.06	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.58	3.5	3.44	3.39	3.35	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.1	3.71	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.09	3.01	2.95	2.9	2.85	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3	2.91	2.85	2.8	2.75	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.58	2.55	2.53
14	4.6	3.74	3.34	2.85	2.76	2.7	2.65	2.6	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.45	2.42	2.4
16	4.49	3.63	3.24	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.4	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.2	2.7	2.61	2.55	2.49	2.45	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.1	2.6	2.51	2.45	2.39	2.35	2.25	2.22	2.2
21	4.32	3.47	3.07	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.22	2.2	2.18
22	4.3	3.44	3.05	2.55	2.46	2.4	2.34	2.3	2.2	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.4	3.01	2.51	2.42	2.36	2.3	2.25	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.49	2.4	2.34	2.28	2.24	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.46	2.37	2.31	2.25	2.2	2.1	2.08	2.06
28	4.2	3.34	2.95	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.3	2.91	2.41	2.32	2.25	2.2	2.15	2.05	2.03	2
32	4.15	3.29	2.9	2.4	2.31	2.24	2.19	2.14	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.39	2.3	2.23	2.18	2.13	2.03	2	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.36	2.27	2.2	2.14	2.1	2	1.97	1.95
38	4.1	3.24	2.85	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	1.98	1.95	1.93

