



**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN
MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. KSTELI. MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian Memeroleh
Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh:

ILHAM SAPUTRA
NPM : 1315310288

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN -
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
M E D A N
2019**



FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN

PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : ILHAM SAPUTRA
NPM : 1315310288
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. KSTELL MEDAN

MEDAN, OKTOBER 2019

KETUA PROGRAM STUDI

(NURAFRINA SIREGAR, S.E., M.SI)

DEKAN



(DR. SURYA NITA, S.H., M.HUM)

PEMBIMBING I

(DR. M. TOYIB DAULAY, S.E., M.M)

PEMBIMBING II

(RAHMAT HIDAYAT, S.E., M.M)



FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN

SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH PANITIA
UJIAN SARJANA LENGKAP FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

PERSETUJUAN UJIAN

N A M A : ILHAM SAPUTRA
NPM : 1315310288
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S I (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. KSTELL MEDAN

MEDAN, SEPTEMBER 2018

KETUA

ah



(NURAFRINA SIREGAR, S.E., M.SI)

ANGGOTA II

(RAHMAH HIDAYAT, S.E., M.M)

ANGGOTA I

ANGGOTA III

(RIZAL AHMAD, S.E., M.SI)

ANGGOTA IV

(NASHRUDIN SETLAWAN, S.E., MM)

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Ilham Saputra
NPM : 1315310288
Program Studi : Manajemen
Jenjang : S I (Strata Satu)
Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. KSTEEL Medan

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain.
2. Memberikan izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada Unpab untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan, mengelola, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya skripsi saya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apa pun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, Oktober 2019



(Ilham Saputra)



**UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS**

Fax. 061-3453077 PO. BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
PROGRAM STUDI AKUNTANSI
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM
PROGRAM STUDI PERKAWINAN

(TERAKREDITASI)
(TERAKREDITASI)
(TERAKREDITASI)
(TERAKREDITASI)
(TERAKREDITASI)

PERMOHONAN JUDUL TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR*

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap :

: ILLHAM SAPUTRA

Tempat/Tgl. Lahir :

: 21.05 / 13 JUN 1994

Jenis Pekerjaan Mahasiswa :

: 1315310768

Program Studi :

: Manajemen

Peringkat :

: Manajemen SDM

Nilai Kredit yang telah dicapai :

: 144 SKS, IPK 3.12

Alamat Hp :

: 081260785062

dan ini mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut :

Judul

PENGARUH KEPLAWANAN TRANSFORMASIONAL DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. KSELI MEDAN

Ditulis Oleh (Nama Ska Ada Perubahan Judul)

Yang Telah Tanda

Direktor
R. Ghokki Abansyah, M.T., Ph.D.

Medan, 21 Juni 2019

Tersebut,

(Illham Saputra)

Tanggal :

Disahkan oleh
Dekan

(Dr. Surya Hidayat, SE., M.Si.)

Tanggal :

Disetujui oleh
Ko. Prodi/Manajemen

(MURAHITA SUDARMA, SE., M.Si.)

(Tanggal : 21 Juni 2019

Disetujui oleh :
Dosen Pembimbing I :

(Dr. Muhammad Fayiz Dedy, SE., M.Si.)

Tanggal :

22 Juni 2019

Disetujui oleh :
Dosen Pembimbing II :

(Rahmat Hidayat, SE., M.Si.)

No. Dokumen : FM-UPAW-18-02

Bersifat : U

Tgl. Cetak : 22 Oktober 2018

Sumber dokumen: <http://mahasiswa.pancabudi.ac.id>

Printed pada: Jumat, 21 Juni 2019 17:35:16



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455671
 website : www.pancabudi.ac.id email : unpat@pancabudi.ac.id
 Medan - Indonesia

Asisten Pembimbing I
 Pembimbing II
 Mahasiswa
 Program Studi
 NIM Mahasiswa
 Pendidikan
 Aspek/Struksi

: Universitas Pembangunan Panca Budi
 : SOSIAL SAINS
 : Dr. Muhammad Tohyudody, S.E., M.M.
 : Rahmad Hidayat, S.E., M.M.

: ILHAM SAPUTRA
 : Manajemen
 : 1315310286

: PENGARUH KEFEMERITANAN TRANSFORMASIONAL DAN MOTIVASI
 TERHADAP KINERJA PADA PT SEITEL MEDIAN

NO	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
1	Uraian I latar belakang	✓	
2	Uraian II Teori Organisasi & Struktur	✓	
3	Uraian III metode penelitian	✓	
4	Daftar pustaka	✓	
5	Acc. Seminar Proposal 22/06/2019	✓	

[Handwritten signature]

Medan, 21 Juni 2019
 Diketahui/Diseetujui oleh :
 Dekan,

[Handwritten signature]
 Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4.5 Telp (061) 8455571
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpb@pancabudi.ac.id
 Medan - Indonesia

Pembimbing I
 Pembimbing II
 Konselor
 Program Studi
 Pokok Mahaswara
 Pendidikan
 Aktif/Skripsi

: Universitas Pembangunan Panca Budi
 : SOSIAL SAINS
 : Dr. Mahamad Toqib Guly S.E.M.M
 : Rahmad Hidayat, S.E., M.M
 : ILHAM SAPUTRA
 : Manajemen
 : 1315310206

Pengaruh Kepemimpinan Transformatif dan motivasi
 Terhadap kinerja karyawan pada PT ESTELL Medan

NO	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN	
1/2014	BAB I BAB II BAB III Daftar pustaka		Ace penelitian	
5/2014	Ace penelitian lanjutan			Ace penelitian

Dr. Toqib Guly

Medan, 21 Juni 2014
 Diketahui/Ditandatangani oleh
 Dekan

 Dr. Sunardi S.H., M.Hum.



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571
 website : www.pancabudi.ac.id email : unpub@pancabudi.ac.id
 Medan - Indonesia

Nama : Universitas Pembangunan Panca Budi

Departemen : SOSIAL SAINS

Pembimbing I : DR. M. TOVIB DAUHY, S.E.M.M

Pembimbing II : RAHMAD HIDAYAT, S.E.M.M

Mahasiswa : ILHAM SAPUTRA

Program Studi : Manajemen

Nomor Pokok Mahasiswa : 1315310203

Jenis Pendidikan :

Tugas Akhir/Skripsi :

DENGARUK KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL
 DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
 PADA PT KSTEEL MEDAN

NO	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
	teori pengesahan Logo	<i>[Signature]</i>	
	Daftar Isi	<i>[Signature]</i>	
	Lampiran	<i>[Signature]</i>	
	Tabell	<i>[Signature]</i>	
	Uraian	<i>[Signature]</i>	
	ke Per	<i>[Signature]</i>	
	Acc. di Guru	<i>[Signature]</i>	

[Signature]
 30/10/2019
[Signature]

Medan, 30 Oktober 2019
 Diketahui/Ditetujui oleh
 Dekan

[Signature]
 Dr. Surya Nita, S.Pd., M.Hum.



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Carol Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpub@pancabudi.ac.id
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Pembimbing I : Dr. M. TOTIB DAULAY, SE, MM
 Pembimbing II : RAHMAD HIDAYAT, SE, MM
 Mahasiswa : ILHAM SAPUTRA
 Program Studi : Manajemen
 Pokok Mahasiswa : 1315310288
 Bidang Pendidikan :
 Tugas Akhir/Skripsi : PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT KSTEEL MEDAN

BAGIAN	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
1/2019	BAB I BAB II BAB III Daftar pustaka		ACC sangat satisfying
2019	Simpulan Daftar pustaka		ACC sangat baik
1/2019	ACC perbaikan skripsi		ACC prose. HDCC

Dr. M. DAULAY SE, MM

Medan, 30 Oktober 2019
 Diketahui/Disetujui oleh :
 Dekan,

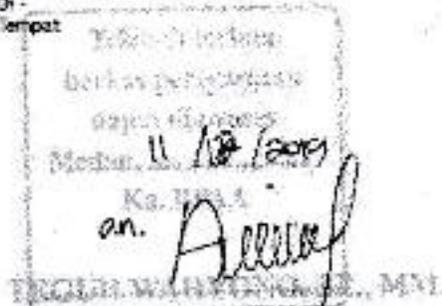
 Dr. Surya Nita, S.K., M.Hum.

Hal : Permohonan Meja Hijau



EM BPAK 2019-2019

Medan, 10 Desember 2019
Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan
Fakultas SOSIAL SAINS
UNWAB Medan
Di
Tempat



Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : H. HAM SAPUTRA
Tempat/Tgl. Lahir : Aias / 13 Juli 1994
Nama Orang Tua : Agus Sekim Hartiyadi
N. P. N : 1315310288
Keahlian : SOSIAL SAINS
Program Studi : Manajemen
No. HP : 087789227810
Alamat : Jl. Garuda Gg. Sidiarta No. 74 D

yang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diberikan meijadu: Ujian Meja Hijau dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Transformatonal dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Katell Medan, Selanjutnya mau menyatakas :

1. Melampirkan KKW yang telah diajukan oleh Ka. Prodi dan Dekan
2. Tidak akan menuntut ujian perbaikan nilai masa kuliah untuk perbaikan indeks prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.
3. Sudah tercapai ketuntasan belajar pastaka
4. Terlampir surat keterangan bebas laboratorium
5. Terlampir pas photo untuk Ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar ukuran 4x6
6. Terlampir foto copy STTB SLTA ditngalir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkripnya sebanyak 1 lembar
7. Terlampir pelunasan iotrasat pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
8. Seripal sudah dijilid lus 2 exemplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jild kertas jank 1 exemplar untuk penguji diadak dan warna penjiilisan dikuripkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku dan lembar pengesahan sudah di tandatangan dosen pembimbing, prodi dan dekan
9. Soft Copy Seripal ditngalir di CD sebanyak 2 dlu (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
10. Terlampir surat keterangan BKSDM (paku saat pengambilan ijazah)
11. Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan ke dalam MAP
12. Bersedia melunaskan biaya-biaya yang ditahankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan perincian sbb :

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	500,000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	1,500,000
3. [202] Bebas Pastaka	: Rp.	100,000
4. [221] Bekas LAB	: Rp.	---
Total Biaya	: Rp.	2,100,000
	Rp	3.500.000
	Rp	5.600.000

5/12 2019 (Handwritten note)

5. UK 50% (3 Bulan)

Periode Wisuda Ke : **64**

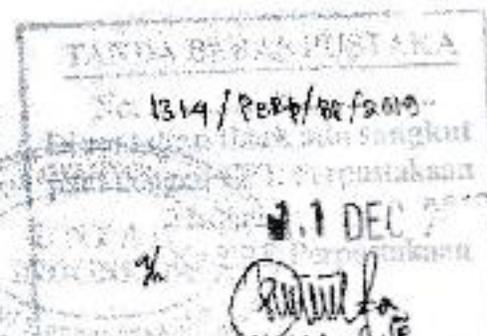
Ukuran Toga : **M**

Demikian permohonan ini

Surya Sidiarta, S.H., M.Hum.
Dekan Fakultas SOSIAL SAINS

Normat Sidiarta
H. HAM SAPUTRA
1315310288

- 1. Durot permohonan ini sah dan berlaku bila :
 - a. Telah dikap Bukti Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNWAB Medan.
 - b. Melampirkan Bukti Pembayaran Uang Kuliah aktif semester berjalan
- 2. (Buat Rangkap 3 (tiga), untuk : Fakultas - untuk BPAK (asli) - Wis. ybs.



Plagiarism Detector v. 1281 - Originality Report

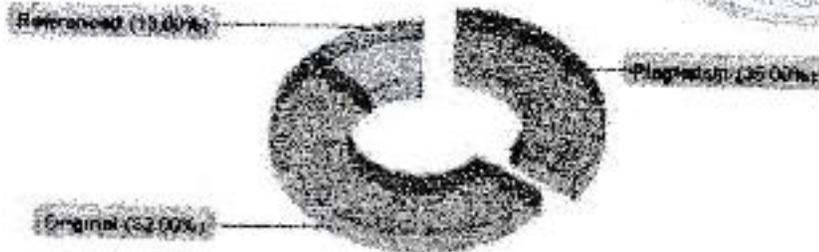
Analyzed document: 04/11/2019 17:42:33

"ILHAM SAPUTRA_1315310288_MANAJEMEN.docx"

Check Type: Internet - via Google and Bing

Licensed to: Universitas Pembangunan Panca Budi_License2

Relation chart:



Distribution graph:

Comparison Preset: Rewrite. Detected language: Indonesian

Top sources of plagiarism:

- id: 4823 <http://eprints.upb.ac.id/2205/2/8750040462.pdf>
- id: 2508 http://eprints.upb.ac.id/47848/02_HARBORO.pdf
- id: 2774 <http://jurnal.upb.ac.id/index.php/gw/article/download/122/165>

Sources:}

Processed resources details:

127 - OK / 58 - Failed

Sources:}

Important notes:

Check: Google Books: Ghostwriting services: Anti-cheating:

ABSTRAK

PT. Kstell Medan merupakan distributor material bahan bangunan yang menyediakan Berbagai produk berkualitas dengan reputasi terpercaya di industri properti. Permasalahan dalam penelitian ini adalah apakah Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kstell Medan. Berdasarkan Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa: Variabel Kepemimpinan Transformasional nilai thitung $8,707 > t_{tabel} 1.679$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$, artinya secara parsial berpengaruh positif dan signifikan dari variabel Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan. Variabel Motivasi nilai thitung $9,267 > t_{tabel} 1.679$ dengan signifikan $0,000 > 0,050$, artinya secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan hasil penelitian secara smultan menunjukkan bahwa: Uji F menghasilkan nilai Fhitung sebesar $409,098$ dengan tingkat signifikan $0,00$. Karena Fhitung $409,098 > F_{tabel} 3.20$ dan probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari $0,05$ yaitu $0,00 < 0,05$, maka model regresi dapat dikatakan bahwa Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Selanjutnya Uji Determinasibesarnya adjusted R square sebesar 0.946 hal ini berarti 9.46% variasi Kinerja Karyawan yang bisa dijelaskan dengan variabel independen Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi sedangkan sisanya ($100\% - 9.46\% = 0.54\%$) dapat dijelaskan dengan variabel independen lainnya yang tidak diikut sertakan dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Kepemimpinan Transformasional, Motivasi dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

PT. Kstell Medan is a distributor of building materials that provides a variety of quality products with a trusted reputation in the property industry. The problem in this study is whether transformational leadership and motivation partially and simultaneously have positive and significant effect on employee performance at PT. Kstell Medan. Based on the results of partial research shows that: Transformational Leadership Variable $t_{count} 8.707 > t_{table} 1.679$ with a significant $0.000 < 0.05$, meaning that partially positive and significant effect of Transformational Leadership variables on Employee Performance. Motivation variable $t_{count} 9.267 > t_{table} 1.679$ with a significant $0.000 > 0.050$, meaning that partially there is a positive and significant influence of the motivation variable on employee performance. While the results of the study simultaneously showed that: F test produced a Fcount value of 409.098 with a significant level of 0.00. Because $F_{count} 409.098 > F_{table} 3.20$ and the significant probability is much smaller than 0.05 which is $0.00 < 0.05$, the regression model can be said that Transformational Leadership and Motivation simultaneously have a positive and significant effect on Employee Performance. Furthermore Determination Test the size of the adjusted R square of 0.946 this means that 9.46% variation in Employee Performance can be explained by the independent variable Transformational Leadership and Motivation while the rest ($100\% - 9.46\% = 0.54\%$) can be explained by other independent variables not included in this research.

Keywords: *Transformational Leadership, Motivation and Employee Performance*

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, karena berkat rahmat, hidayah dan karunia-Nya maka penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul : Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. KSTELL Medan.

Skripsi ini diajukan untuk memenuhi salah satu syarat dalam menempuh ujian Sarjana Ekonomi. Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan dan masih jauh dari kesempurnaan, hal ini dikarenakan keterbatasan kemampuan yang penulis miliki.

Maka pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya dengan tulus dan ikhlas kepada :

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan
2. IbuDr. Surya Nita, S.H., M.Hum selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Ibu Nur Afrina Siregar. S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan
4. Bapak Dr. M. Toyib Daulay, S.E., M.M, selaku Dosen pembimbing I saya yang telah sabar dan dengan cermat memberikan pengarahan dan bimbingan dalam proses penyusunan skripsi ini.
5. Bapak Rahmad Hidayat, S.E., M.M, selaku Dosen pembimbing II saya yang telah banyak memberikan masukan ilmu, waktu dan semangat serta memberikan pengarahan kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini.

6. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Pancabudi Medan yang telah memberikan ilmu dan bimbingan selama penulis di bangku kuliah sampai dengan selesai.
7. Bapak Pimpinan PT. KSTELL Medan, yang telah memberikan waktunya dalam mengumpulkan data yang dibutuhkan penulis.
8. Seluruh Keluarga dan rekan-rekan yang telah memberikan dorongan baik materi maupun spritnya dalam menyelesaikan studi di Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Pancabudi Medan

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih banyak memerlukan penyempurnaan. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis mengaharapkan kritik dan saran untuk menyempurnakan penulisan ini. Semoga Allah SWT memberikan rahmat dan hidayah-Nya kepada kita semua. Amin Ya Rabbal a'lamin.

Medan, Oktober 2019
Penulis

(Ilham Saputra)

DAFTAR ISI

Halaman

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN.....	i
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	ii
SURAT PERNYATAAN	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi

BAB I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah	6
C. Rumusan Masalah.....	7
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	8
E. Keaslian Penelitian.....	9

BAB II. TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori	11
1. Kepemimpinan	11
a. Pengertian Kepemimpinan.....	11
b. Tipe-tipe Kepemimpinan	12
c. Fungsi Kepemimpinan dan Sifat-sifat Pemimpin.....	13
d. Kepemimpinan transformasional.....	15
e. Indikator Kepemimpinan Transformasional	16
2. Motivasi	19
a. Pengertian Motivasi	19
b. Teori Motivasi Kerja.....	20
c. Faktor-faktor Berpengaruh Terhadap Motivasi Kerja	24
d. Indikator Motivasi Kerja.....	24
3. Kinerja Karyawan.....	25
a. Pengertian Kinerja Karyawan	25
b. Evaluasi Kinerja Karyawan	26
c. Metode Evaluasi Kerja Karyawan	27
d. Tujuan Evaluasi Kerja Karyawan	29
e. Faktor-faktor Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan ..	30
f. Indikator Kinerja Karyawan	31
B. Penelitian Sebelumnya.....	33
C. Kerangka Konseptual.....	34
D. Hipotesis	36

BAB III. METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian.....	37
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	37
C. Populasi dan Sampel / Jenis dan Sumber Data	38
D. Variabel Penelitian Dan Definisi Operasional.....	39
E. Teknik Pengumpulan Data.....	40
F. Teknik Analisis Data.....	41
1. Uji Validitas.....	41
2. Uji Reliabilitas.....	42
3. Uji Asumsi Klasik	42
4. Model Analisis Regresi Berganda	43
5. Pengujian Hipotesis	44

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian.....	46
1. Sejarah PT. KSTELL Medan	46
2. Visi dan Misi	47
3. Tujuan Perusahaan.....	48
4. Struktur Organisasi	48
5. Karakteristik Hasil Jawaban Responden	51
6. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	67
7. Teknik Analisis Data	69
8. Persamaan Regresi Linier Berganda.....	72
9. Pengujian Hipotesis	73
B. Pembahasan Hasil Penelitian	76
1. Uji pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan.....	76
2. Uji pengaruh motivasi terhadap Kinerja Karyawan	77

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1	Indikator Kepemimpinan Transformasional18
Tabel 2.2	Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja24
Tabel 2.3	Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan32
Tabel 2.4	Penelitian Terdahulu33
Tabel 3.1	Proses Penelitian37
Tabel 3.2	Defenisi Operasional.....39
Tabel 4.1	Hasil jawaban responden tentang X1.152
Tabel 4.2	Hasil jawaban responden tentang X1.252
Tabel 4.3	Hasil jawaban responden tentang X1.353
Tabel 4.4	Hasil jawaban responden tentang X1.453
Tabel 4.5	Hasil jawaban responden tentang X1.554
Tabel 4.6	Hasil jawaban responden tentang X1.654
Tabel 4.7	Hasil jawaban responden tentang X1.755
Tabel 4.8	Hasil jawaban responden tentang X1.855
Tabel 4.9	Hasil jawaban responden tentang X1.956
Tabel 4.10	Hasil jawaban responden tentang X1.1056
Tabel 4.11	Hasil jawaban responden tentang X2.157
Tabel 4.12	Hasil jawaban responden tentang X2.257
Tabel 4.13	Hasil jawaban responden tentang X2.358
Tabel 4.14	Hasil jawaban responden tentang X2.458
Tabel 4.15	Hasil jawaban responden tentang X2.559
Tabel 4.16	Hasil jawaban responden tentang X2.659
Tabel 4.17	Hasil jawaban responden tentang X2.760
Tabel 4.18	Hasil jawaban responden tentang X2.860
Tabel 4.19	Hasil jawaban responden tentang X2.961
Tabel 4.20	Hasil jawaban responden tentang X2.1061
Tabel 4.21	Hasil jawaban responden tentang Y.162
Tabel 4.22	Hasil jawaban responden tentang Y.262
Tabel 4.23	Hasil jawaban responden tentang Y.363
Tabel 4.24	Hasil jawaban responden tentang Y.463
Tabel 4.25	Hasil jawaban responden tentang Y.564
Tabel 4.26	Hasil jawaban responden tentang Y.664
Tabel 4.27	Hasil jawaban responden tentang Y.765
Tabel 4.28	Hasil jawaban responden tentang Y.865
Tabel 4.29	Hasil jawaban responden tentang Y.966
Tabel 4.30	Hasil jawaban responden tentang Y.1066
Tabel 4.31	Hasil Uji Validitas67
Tabel 4.32	Hasil Uji Reliabilitas68
Tabel 4.33	Hasil Uji Multikolinieritas71
Tabel 4.34	Persamaan Regresi Linier Berganda72
Tabel 4.35	Hasil Uji-t73
Tabel 4.36	Hasil Uji-f75
Tabel 4.37	Hasil Uji Determinasi76

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 2.1. Hirearki Kebutuhan Maslow	21
Gambar 2.2. Kerangka Konseptual	35
Gambar 4.1. Struktur Organisasi.....	49
Gambar 4.2. PP Plot Uji Normalitas	69
Gambar 4.3. Histogram Uji Normalitas	70
Gambar 4.4. Hasil Uji Heteroskedastisitas	72

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kemajuan sebuah perusahaan tidak lepas dari faktor-faktor internal dalam perusahaan. Faktor-faktor tersebut meliputi sumberdaya manusia, pemimpin perusahaan, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Perkembangan bisnis yang semakin pesat menuntut perusahaan untuk mengembangkan dan memaksimalkan faktor-faktor internal tersebut. Hal ini penting untuk membangun pondasi perusahaan dalam mempertahankan kelangsungan hidup serta menghadapi iklim persaingan.

Sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan menjadi elemen penting bagi penentu keberhasilan suatu perusahaan. Peran sumber daya manusia bukanlah sebuah objek seperti mesin dan moda, akan tetapi sebagai subjek penggerak dan pengontrol kemana arah organisasi tersebut akan dituju. Setiap perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang potensial karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Perkembangan dunia usaha akan terealisasi apabila ditunjang oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Pengembangan kualitas sumber daya manusia tidak lepas dari peran serta dukungan pimpinan perusahaan.

Organisasi membutuhkan kinerja karyawan dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi suatu organisasi. Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya

dalam organisasi (Hariandja, 2017:194) dalam Putra. Kinerja karyawan akan menjadi jaminan maju mundurnya suatu organisasi.

Sedarmayanti (2011:202) kinerja adalah sarana untuk mendapatkan hasil yang lebih baik dari organisasi, tim dan individu dengan cara memahami dan mengelola kinerja dalam kerangka tujuan dan standar, dan persyaratan atribut yang disepakati. Kinerja merupakan catatan *outcome* yang dihasilkan dari suatu pekerjaan atau kegiatan tertentu selama satu periode waktu tertentu. Kinerja karyawan *job performance* dapat diartikan sebagai sejauh mana seseorang melaksanakan tanggung jawab dan tugas kerjanya. Kinerja karyawan yang baik secara langsung akan mempengaruhi kinerja lembaga dan untuk memperbaiki kinerja karyawan tentu merupakan suatu pekerjaan yang memakan waktu dan proses yang panjang.

Selain dengan meningkatkan pengawasan dan pembinaan juga dilakukan penilaian terhadap tingkat keberhasilan kinerja yang telah dilakukan oleh para karyawannya melalui peran pemimpin yang cakap memimpin instansi tersebut. Griffin (2012:92), kinerja karyawan tidak akan terlepas dari peran kepemimpinan yang ada dalam organisasi tersebut. Hal ini dikarenakan kepemimpinan dapat mengarahkan tujuan organisasi, memotivasi perilaku kearah pencapaian tujuan tersebut, dan mampu mendefinisikan budaya organisasi. Faktor yang diidentifikasi mempengaruhi kinerja adalah kepemimpinan pimpinan dan bawahan dalam suatu organisasi memiliki peran yang sama pentingnya, artinya bahwa dengan adanya pemimpin yang memiliki kemampuan dan visi yang kuat tidak akan berarti tanpa adanya bawahan yang mendukungnya.

Begitu juga sebaliknya adanya bawahan dengan kemampuan yang handal tanpa adanya pemimpin yang mampu menggerakannya juga tidak memiliki banyak arti. Pemimpin dengan gaya kepemimpinannya menentukan strategi organisasi baik jangka panjang maupun jangka pendek. Kepemimpinan merupakan pengarahan langsung dan tidak langsung kepada karyawan untuk melakukan pekerjaan. Handoko (2012:294) kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran. Sangat diperlukan teladan dari seseorang pemimpin, sebab pemimpin adalah panutan dan sorotan bawahannya.

Kepemimpinan dalam konteks penelitian ini yang akan dikaji adalah mengenai gaya kepemimpinan (*leadership style*) yaitu kepemimpinan transformasional. Faktor kepemimpinan ini mempunyai pengaruh langsung terhadap strategi organisasi yaitu pada saat merencanakan atau membuat kebijakan dan mengambil keputusan, implementasi (pelaksanaan kerja), dan evaluasi (kinerja organisasi secara keseluruhan).

Robbin (2012:152), kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran. Gaya kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Hubungan antara kinerja karyawan dan gaya kepemimpinan seseorang berpengaruh dalam pencapaian tujuan suatu organisasi. Mengenai gaya kepemimpinan pada organisasi, setiap pemimpin pada masing-masing organisasi mempunyai gaya kepemimpinan yang berbeda antara yang satu dengan yang lain baik sektor publik maupun swasta. Bentuk gaya kepemimpinan yang diterapkan

dalam suatu organisasi mungkin dapat mempengaruhi kinerja setiap karyawan. Adanya gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi dan kondisi organisasi maka karyawan akan lebih bersemangat dalam menjalankan tugas dan kewajibannya dan mempunyai harapan terpenuhinya kebutuhan. Salah satu gaya kepemimpinan yang dianggap mampu meningkatkan kinerja karyawan adalah kepemimpinan transformasional. Bentuk kepemimpinan yang diyakini dapat mengimbangi pola pikir dan refleksi paradigma baru dalam arus globalisasi dirumuskan sebagai kepemimpinan transformasional.

Kepemimpinan transformasional, digambarkan sebagai gaya kepemimpinan yang dapat membangkitkan atau memotivasi karyawan, sehingga dapat berkembang dan mencapai kinerja pada tingkat yang tinggi, melebihi dari apa yang mereka perkirakan sebelumnya. Selain itu, gaya kepemimpinan transformasional dianggap efektif dalam situasi dan budaya apapun.

Pasolong (2013:129) menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional sebagai sebuah proses yaitu para pemimpin dan pengikut saling meningkatkan motivasi dan moralitas yang lebih tinggi. Karyawan merasa percaya, kagum, loyal dan hormat terhadap atasannya sehingga bawahan termotivasi untuk berbuat lebih banyak dari pada apa yang biasa dilakukan dan diharapkannya. Kepemimpinan transformasional pada prinsipnya memotivasi karyawan untuk berbuat lebih baik dari apa yang biasa dilakukan, dengan kata lain dapat meningkatkan kepercayaan atau keyakinan diri bawahan yang akan berpengaruh terhadap peningkatan kerja.

Motivasi merupakan suatu proses psikologi yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi, dan keputusan yang terjadi dalam diri seseorang. Dalam kehidupan sehari-hari, motivasi diartikan sebagai keseluruhan proses pemberian dorongan atau rangsangan kepada para karyawan sehingga mereka bersedia bekerjasama dengan rela dan tanpa paksa. Motivasi faktor yang paling menentukan bagi seorang karyawan dalam bekerja. Meskipun kemampuan dari karyawan maksimal disertai dengan kelengkapan fasilitas yang memadai, namun jika tidak ada motivasi untuk melakukan pekerjaan tersebut, maka pekerjaan tersebut tidak akan berjalan sebagaimana yang diharapkan.

Objek dalam penelitian ini adalah PT. Kstell Medan merupakan distributor material bahan bangunan yang menyediakan Berbagai produk berkualitas dengan reputasi terpercaya di industri properti, seperti: rangka baja ringan, penutup atap, kusen baja ringan, rumah baja ringan, rangka furing, rangka hollow, rangka tee (akustik), rangka partisi, *gypsum board*, *kalsi/grc*, *plafon pvc*, *lisplank*, *compound & casting*, *aksesoris*, *tool*, *cat*, *glasswool*, dan lain-lain.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan beberapa staf dan karyawan ditemukan beberapa fenomena yang menyebabkan kinerja karyawan menurun adalah Pemimpin hakikatnya memberi tantangan kepada karyawan untuk memenuhi standar yang lebih tinggi, mengkomunikasikan optimisme tentang pencapaian tujuan masa depan dan memberi tugas yang berarti.

Aspek visionary kepemimpinan memerlukan dukungan kemampuan dalam berkomunikasi yang memungkinkan dapat mengartikulasi visi dengan kekuatannya secara tepat melalui persuasif.

Motivasi Inspirasi (*Inspirational Motivations*) dimana belum maksimalnya perilaku pemimpin mengartikulasikan visi yang mendorong dan memberi inspirasi kepada karyawan atau bawahannya. Inisiatif (*initiative*), dimana kurangnya inisiatif karyawan di dalam mengerjakan pekerjaan ataupun menyelesaikan masalah yang dihadapi, hal itu disebabkan oleh kurangnya pengalaman kerja dan ketidaktahuan tugas-tugas yang dilakukan contohnya adalah kurang inisiatifnya karyawan dalam mengerjakan tugas, dapat dilihat dari adanya karyawan yang masih harus selalu diperintah atasan dalam melaksanakan tugasnya yang kemudian secara tidak langsung dapat menghamat proses kerja karyawan dan membuat pekerjaan menjadi tidak efisien.

Dari latar belakang yang telah diuraikan dan hasil penelitian berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan yang beraneka ragam maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : ***Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kstell Medan.***

B. Identifikasi dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang ada sebagai berikut:

- a) Aspek visionary kepemimpinan memerlukan dukungan kemampuan dalam berkomunikasi yang memungkinkan dapat mengartikulasi visi dengan kekuatannya secara tepat melalui persuasif.
- b) Motivasi Inspirasi (*Inspirational Motivations*) dimana belum maksimalnya perilaku pemimpin mengartikulasikan visi yang mendorong dan memberi inspirasi kepada karyawan atau bawahannya.
- c) Kurangnya inisiatif karyawan di dalam mengerjakan pekerjaan ataupun menyelesaikan masalah yang dihadapi, hal itu disebabkan oleh kurangnya pengalaman kerja dan ketidaktahuan tugas-tugas yang dilakukan.
- d) Karyawan masih harus selalu diperintah atasan dalam melaksanakan tugasnya yang kemudian secara tidak langsung dapat menghambat proses kerja karyawan dan membuat pekerjaan menjadi tidak efisien.

2. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan, maka penulis membatasi masalah penelitian mengenai Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah Kepemimpinan Transformasional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kstell Medan.
2. Apakah Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kstell Medan.
3. Apakah Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kstell Medan.

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini antara lain:

- a) Untuk menguji dan menganalisis apakah Kepemimpinan Transformasional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kstell Medan.
- b) Untuk menguji dan menganalisis apakah Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kstell Medan.
- c) Untuk menguji dan menganalisis apakah Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kstell Medan.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah :

- a). Bagi peneliti, sebagai pengalaman dalam mengidentifikasi dan media penerapan dari ilmu yang telah diterima selama ini, dan mengembangkan ilmu tersebut terutama kepemimpinan transformasional dan motivasi serta kinerja.
- b). Bagi PT. Kstell Medan, dapat dipakai sebagai bahan evaluasi agar karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan.
- c). Bagi Penelitian lainnya, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan wawasan tambahan mengenai kepemimpinan transformasional dan motivasi serta kinerja.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan replika dari Dede Ervalentian Siregar (2016) Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera Utara dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Surya Mandiri Alfa Mas Tanjung Morawa, sedangkan penelitian ini berjudul Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kstell Medan.

Persamaan dan perbedaan dalam penelitian ini terletak pada :

1. **Model Penelitian** : Dalam penelitian terdahulu menggunakan analisis regresi linier Sederhana sedangkan penulis menggunakan analisis regresi linier Berganda dan pendekatan penelitian kuantitatif.

2. **Variabel Penelitian** : Penelitian terdahulu menggunakan 1 (satu) variabel bebas yaitu Kepemimpinan Transformasional dan 1 (satu) variabel terikat Kinerja Pegawai sedangkan pada penelitian ini menggunakan 2 (dua) variabel bebas yaitu Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi serta 1 (satu) variable terikat yaitu Kinerja Karyawan.
3. **Jumlah sampel (n)** : Penelitian terdahulu berjumlah 88 responden sedangkan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Kstell Medan yang berjumlah 48 orang yang dijadikan responden.
4. **Waktu Penelitian** : Penelitian terdahulu dilakukan tahun 2016 sedangkan penelitian ini tahun 2019.
5. **Lokasi Penelitian** : Penelitian terdahulu diPT. Surya Mandiri Alfa Mas Tanjung Morawasedangkan penelitian ini dilakukan di PT. Kstell Medan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kepemimpinan

a. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan sangat diperlukan oleh perusahaan dalam mencapai visi dan misi suatu organisasi atau perusahaan. Karyawan dituntut untuk dapat mengikuti arahan dari pimpinannya karena merekalah yang dianggap mampu menjadi influence bagi karyawan untuk dapat tercapainya visi dan misi yang sama dengan perusahaan. Jika visi dan misi yang dituju tidaklah sama maka akan sulit bagi suatu organisasi menjalankan proses pencapaiannya.

Berikut beberapa pengertian mengenai kepemimpinan menurut para ahli, diantaranya;

Hemhiel dan coons (1957:7) kepemimpinan adalah perilaku dari seorang individu yang memimpin aktivitas – aktivitas suatu kelompok atau tujuan yang akan di capai bersama (*shared goal*)

Miftah Thoha (2012:259) menyampaikan kepemimpinan sebagai aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang agar diarahkan mencapai tujuan organisasi.

Stephen P. Robbins dan Mary Coulter (2012:488) menyampaikan bahwa:

“Leadership is what leaders do. It’s process of leading a group and influencing that group to achieve it’s goals”. Kepemimpinan adalah apa yang pemimpin lakukan. Itu adalah proses memimpin kelompok dan mempengaruhinya untuk mencapai tujuan.”

Sehingga jika disimpulkan dari beberapa pendapat di atas, bahwa kepemimpinan adalah jiwa seorang pemimpin yang dapat mempengaruhi bawahan atau karyawan agar sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

b. Tipe-tipe Kepemimpinan

Ada beberapa tipe kepemimpinan yang diutarakan oleh Suwatno dan Donni Juni Priansa (2011:156) , yaitu:

1) Kepemimpinan Pribadi (*Personal Leadership*)

Dalam tipe ini pimpinan mengadakan hubungan langsung dengan bawahannya, sehingga timbul hubungan pribadi yang intim.

2) Kepemimpinan Non-Pribadi (*Non-Personal Leadership*)

Dalam tipe ini hubungan antara pimpinan dengan bawahannya melalui perencanaan dan instruksi-instruksi tertulis.

3) Kepemimpinan Otoriter (*Authoritarian Leadership*)

Dalam tipe ini pimpinan melakukan hubungan dengan bawahannya dengan sewenang-wenang sehingga sebetulnya bawahannya melakukan semua perintah bukan karena tanggung jawab tetapi lebih karena rasa takut.

4) Kepemimpinan Kebapakan (*Paternal Leadership*)

Tipe kepemimpinan ini tidak memberikan tanggung jawab kepada bawahan untuk bisa mengambil keputusan sendiri karena selalu dibantu oleh pemimpinnya, hal ini berakibat kepada menumpuknya pekerjaan pemimpin karena segala permasalahan yang sulit akan dilimpahkan kepadanya.

5) Kepemimpinan Demokratis (*Democratic Leadership*)

Dalam setiap permasalahan pemimpin selalu menyertakan pendapat para bawahannya dalam pengambilan keputusan, sehingga mereka akan merasa dilibatkan dalam setiap permasalahan yang ada dan merasa bahwa pendapatnya selalu diperhitungkan, dengan begitu mereka akan melaksanakan tugas dengan rasa tanggung jawab akan pekerjaannya masing-masing.

6) Kepemimpinan Bakat (*Indigenous Leadership*)

Pemimpin tipe ini memiliki kemampuan dalam mengajak orang lain, dan diikuti oleh orang lain. Para bawahan akan senang untuk mengikuti perintah yang diberikan karena pembawaannya yang menyenangkan, selain

itu pemimpin ini bisa melakukan penyesuaian terhadap

bawahannya sehingga dapat terjalin hubungan kerja yang efektif dan efisien.

Selain itu ada pendapat dari Kartini Kartono (2011:34) juga mengemukakan

watak dan tipe pemimpin yang dikelompokkan menjadi 3 pola

dasar, yaitu:

- a) Berorientasikan tugas (*task orientation*)
- b) Berorientasikan hubungan kerja (*relationship orientation*)
- c) Berorientasikan hasil yang efektif (*effectiveness orientation*)

c. Fungsi Kepemimpinan dan Sifat-sifat Pemimpin

Menurut Kartini Kartono (2011:93), fungsi dari kepemimpinan ialah memandu, menuntun, membimbing, membangun, memberi atau membangunkan motivasi-motivasi kerja, mengemudikan organisasi, menjalin jaringan-jaringan komunikasi yang baik, memberikan supervise/pengawasan

yang efisien, dan membawa para pengikutnya kepada sasaran yang dituju, sesuai dengan ketentuan waktu dan perencanaan.

Menurut Suwatno dan Donni Juni Priansa (2011:149), seorang pemimpin yang efektif adalah seorang yang mampu menampilkan dua fungsi penting, yaitu fungsi tugas dan fungsi pemeliharaan.

Fungsi tugas berhubungan dengan segala sesuatu yang harus dilaksanakan untuk memilih dan mencapai tujuan-tujuan secara rasional, tugas-tugas tersebut antara lain menciptakan kegiatan, mencari informasi, memberi informasi, memberikan pendapat, menjelaskan, mengkoordinasikan, meringkaskan, menguji kelayakan, mengevaluasi, dan mendiagnosis.

Fungsi pemeliharaan berhubungan dengan kepuasan emosi yang diperlukan untuk mengembangkan dan memelihara kelompok, masyarakat atau untuk keberadaan organisasi.

Jika disederhanakan fungsi kepemimpinan adalah untuk memastikan kebutuhan karyawan terpenuhi dengan baik agar visi dan misi dari perusahaan berjalan dan sesuai dengan apa yg diinginkan.

Terdapat sepuluh sifat pemimpin yang unggul yang diutarakan oleh Kartini Kartono (2011:47), yaitu:

- 1) Kekuatan.
- 2) Stabilitas emosi.
- 3) Pengetahuan tentang relasi insani.
- 4) Kejujuran.
- 5) Objektif.
- 6) Dorongan pribadi.

- 7) Keterampilan berkomunikasi.
- 8) Kemampuan mengajar.
- 9) Keterampilan sosial.
- 10) Kecakapan teknis atau kecakapan manajerial.

d. Kepemimpinan transformasional

Kepemimpinan transformasional terdiri dari dua gabungan kata yaitu, kepemimpinan yang memiliki arti sebagai seseorang yang mengarahkan dan mengoordinasikan, juga transformasional yang berasal dari kata to transform yang berarti mengubah satu bentuk ke bentuk yang lain. Sehingga jika diartikan kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang harus dapat menjadi pedoman atau contoh bagi karyawan sehingga karyawan mau mendengarkan perintah dari pemimpinnya. Kepemimpinan ini mempunyai kemampuan untuk mengarahkan perubahan dalam misi, strategi, struktur dan budaya organisasi.

Berikut beberapa pengertian mengenai kepemimpinan Transformasional menurut para ahli, diantaranya;

Robbins dan Judge (2008), kepemimpinan transformasional adalah kemampuan seorang pemimpin menginspirasi para pengikutnya untuk mengenyampingkan kepentingan pribadi mereka demi kebaikan organisasi dan mereka mampu memiliki pengaruh yang luar biasa pada diri pengikutnya.

Gibson (1997) menjelaskan pengertian kepemimpinan transformasional adalah bahwa pemimpin lebih menekankan sebagai pemberi inspirasi dan motivasi para pengikut untuk mencapai hasil-hasil yang lebih besar daripada yang direncanakan secara orisinal dan untuk imbalan internal yaitu

penghargaan mereka pada diri sendiri.

Yuki(2010:305)mengemukakan bahwa: “Pemimpin Transformasional (*Transformational Leader*) adalah pemimpin yang memberikan pertimbangan dan rangsangan intelektual yang diindividualkan pada para bawahan atau pengikut. Dengan kepemimpinan transformasional, para pengikut merasakan kepercayaan, kekaguman, kesetiaan dan penghormatan terhadap pemimpin, dan mereka termotivasi untuk melakukan lebih daripada yang awalnya diharapkan dari mereka”

Dari pengertian-pengertian di atas penulis dapat menyimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional adalah kemampuan seorang pemimpin dalam menginspirasi pengikutnya untuk bekerja mencapai visi dan misi dengan mengenyampingkan kepentingan pribadi dan untuk mencapai prestasi dan aktualisasi diri serta menciptakan perubahan yang sangat signifikan baik terhadap pengikutnya maupun organisasinya.

e. Indikator Kepemimpinan Transformasional

Avolio, Bass and Jung (2011:442), pada awalnya kepemimpinan transformasional ditunjukkan melalui tiga perilaku, yaitu karisma, konsiderasi individual, dan stimulasi intelektual. Namun pada perkembangannya, perilaku karisma kemudian dibagi menjadi dua, yaitu karisma atau idealisasi pengaruh dan motivasi inspirasional.

Memang pada dasarnya karismatik dan motivasi inspirasional tidak dapat dibedakan secara empiris tetapi perbedaan konsep antara kedua perilaku tersebut membuat kedua faktor di atas dapat dipandang sebagai dua hal yang

berbeda (Bass, 2011:19). Oleh karena itu, pada perkembangan berikutnya, kepemimpinan transformasional diuraikan dalam empat ciri utama, yaitu: idealisasi pengaruh, motivasi inspirasional, konsiderasi individual, dan stimulasi intelektual.

Bass dan Avolio mengemukakan 4 dimensi kepemimpinan transformasional yang dikenal dengan konsep “4I” pada tahun 1994. Bass menyarankan kepada pemimpin transformasional agar dapat menggalang kepercayaan, hormat dan kekaguman dari para pengikut mereka.

Berikut ini adalah indikator kepemimpinan transformasional yang dijadikan sebagai acuan dalam penelitian ini:

- 1) *Idealized influence*, pemimpin harus menjadi contoh yang baik, yang dapat diikuti oleh karyawannya, sehingga akan menghasilkan rasa hormat dan percaya kepada pemimpin tersebut.
- 2) *Inspirational motivation*, pemimpin harus bisa memberikan motivasi, dan target yang jelas untuk dicapai oleh karyawannya.
- 3) *Intellectual stimulation*, pemimpin harus mampu merangsang karyawannya untuk memunculkan ide-ide dan gagasan-gagasan baru, pemimpin juga harus membiarkan karyawannya menjadi problem solver dan memberikan inovasi-inovasi baru dibawah bimbingannya.
- 4) *Individualized consideration*, pemimpin harus memberikan perhatian, mendengarkan keluhan, dan mengerti kebutuhan karyawannya. Seluruh dimensi tersebut jika dilaksanakan dengan baik maka akan membantu dalam memaksimalkan peran pemimpin dalam perusahaan.

Dari keempat dimensi di atas dapat diuraikan beberapa indikator yang akan menjadi penilaian mengenai bagaimana kepemimpinan yang dijalankan di PT. Kstell Medan

Tabel 2.1 Indikator Kepemimpinan Transformasional

Dimensi	Indikator
1. Idealized influence	a. Rasa hormat dari karyawan
	b. Kepercayaan.
	c. Dapat menjadi panutan.
2. Inspirational motivation	a. Motivator.
	b. Penetapan tujuan.
3. Intellectual stimulation	a. Ide kreatif.
	b. Problem solver.
4. Individualized consideration	a. Pengembangan karir.
	b. Menciptakan lingkungan kerja yang baik
	c. Hubungan dengan bawahan.

Sumber: Bass dan Avolio (2010) dalam buku (Suwatnodan Doni Juni Priansa, 2011:159)

Seluruh dimensi dan indikator di atas jika di laksanakan dengan baik maka akan membantu dalam memaksimalkan peran pemimpin dalam perusahaan. Pemimpin di harapkan dapat meningkatkan dan mendorong kinerja karyawan dengan memberikan motivasi dan menstimulasi ide kreatif, memperhatikan karyawan dan menjadi pemimpin yang bersifat mengayomi serta di hormati oleh seluruh karyawan.

2. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Motivasi adalah sebuah dorongan yang menyebabkan seseorang melakukan tindakan untuk mencapai sebuah tujuan. Motivasi berasal dari kata motif yang artinya dorongan, atau ransangan dan gaya penggerak yang ada di dalam diri seseorang.

Berikut ini beberapa pengertian dari motivasi kerja menurut beberapa ahli, diantaranya;

Morgan et al (2002:151) menjelaskan bahwa motivasi merupakan kekuatan yang mengendalikan dan mengerakan seseorang untuk melakukan tindakan atau perilaku yang diarahkan untuk tujuan tertentu.

Hamalik (1992:173), Motivasi merupakan perubahan *energy* dalam diri atau pribadi seseorang yang di tandai dengan timbulnya perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan.

Miftah Thoha (2012:205) Suatu tindakan yang dibawa dari lahir yang menentukan organism untuk mengetahui atau memperhatikan setiap obyek dan bertindak atau mempunyai suatu impuls bertindak yang menentukan ekspresi dalam suatu cara berperilaku yang spesifik.

Dari pengertian motivasi di atas, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa motivasi adalah tindakan mempengaruhi atau memberikan pesan(sugesti) kepada seseorang, agar orang tersebut mau mengikuti isi dari pesan(sugesti) tersebut untuk mencapai tujuan yang di inginkan

b. Teori Motivasi Kerja

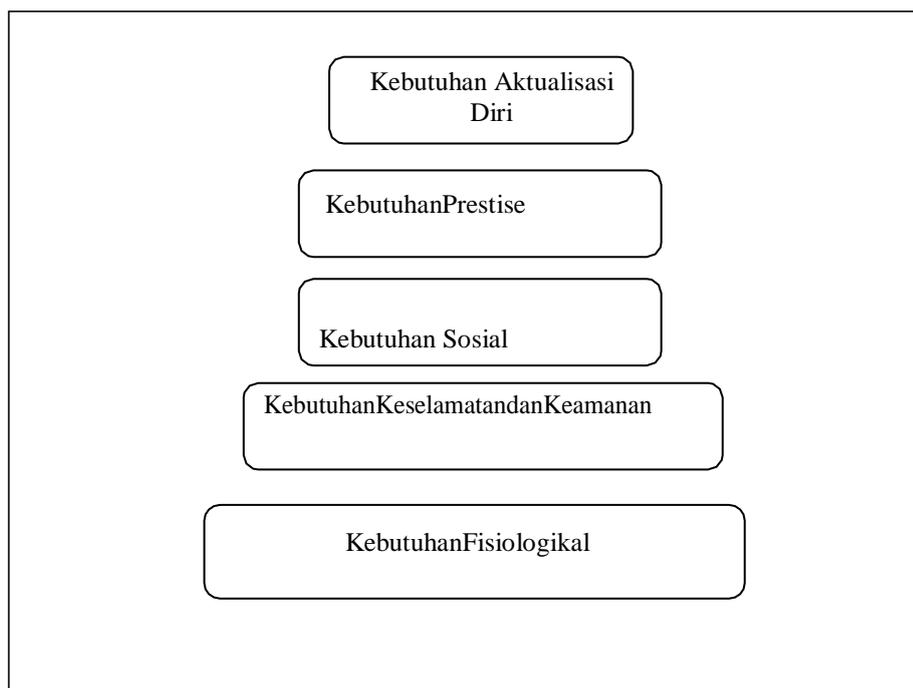
Ada beberapa teori motivasi yang dikemukakan oleh para ahli, diantaranya adalah sebagai berikut;

1) Teori Abraham H. Maslow menyebutkan bahwa motivasi terbentuk karena

Hirearki kebutuhan:

- a) Kebutuhan fisiologikal, seperti sandang, pangan, dan papan;
- b) Kebutuhan keamanan, keamanan yang dimaksud bukan hanya keamanan secara fisik, tetapi juga secara psikologi dan intelektual;
- c) Kebutuhan sosial, pengakuan akan keberadaan dan pemberian penghargaan atas harkat dan martabatnya;
- d) Kebutuhan prestise, bahwa semua orang memerlukan pengakuan atas keberadaan dan statusnya oleh orang lain.
- e) Kebutuhan untuk aktualisasi diri dalam arti tersedianya kesempatan bagi seseorang untuk mengembangkan potensi yang terdapat dalam dirinya sehingga berubah menjadi kemampuan nyata.

Teori Maslow mengasumsikan bahwa orang berkuasa memenuhi kebutuhan yang lebih pokok (fisiologis) sebelum mengarahkan perilaku memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi (perwujudan diri). Kebutuhan yang lebih rendah harus dipenuhi terlebih dahulu sebelum kebutuhan yang lebih tinggi seperti perwujudan diri mulai mengembalikan perilaku seseorang. Hal yang penting dalam pemikiran Maslow ini bahwa kebutuhan yang telah dipenuhi memberi motivasi. Apabila seseorang memutuskan bahwa ia menerima uang yang cukup untuk pekerjaan dari organisasi tempat ia bekerja, maka uang tidak mempunyai daya intensitasnya lagi.



Sumber: Donni Juni Priansa dalam Suwatno (2011)

Gambar 2.1 Hirearki Kebutuhan Maslow

Keterangan: Kebutuhan Aktualisasi Diri (10%) Kebutuhan Prestise (40%)
 Kebutuhan Sosial (50%) Kebutuhan Keamanan (70%) Kebutuhan
 Fisiologis (85%)

2) Teori ERG

Teori ini dikembangkan oleh *Clayton Alderfer* dari *Universitas Yale*. *Existence, Relatedness, dan Growth* dimana sebenarnya jika didalami ketiga kata tersebut memiliki maksud yang dengan teori motivasi yang dikemukakan oleh Abraham Maslow. *Existence* sama dengan hierarki kebutuhan pertama dan kedua pada teori motivasi Maslow, *Relatedness* sama dengan hierarki ketiga dan keempat pada teori motivasi kerja Abraham Maslow, dan *Growth* mengandung arti yang sama dengan kebutuhan dalam aktualisasi diri.

Teori motivasi “ERG” lebih lanjut akan menghasilkan fakta bahwa;

- a) Makin tidak terpenuhinya suatu kebutuhan tertentu, maka semakin besar pula keinginan untuk memuaskannya.
- b) Kuatnya keinginan memuaskan kebutuhan yang lebih tinggi semakin besar apabila kebutuhan yang lebih rendah telah terpuaskan.
- c) Semakin sulit memuaskan kebutuhan yang tingkatnya lebih tinggi, semakin besar keinginan untuk memuaskan kebutuhan yang lebih mendasar.

3) Teori Herzberg

Menurut teori ini motivasi banyak dipengaruhi oleh faktor intrinsik dan ekstrinsik (*hygiene*). Faktor intrinsik berasal dari dalam diri masing-masing individual, dan faktor ekstrinsik berasal dari luar, seperti lingkungan dan organisasi yang dapat membentuk pribadi tersebut dalam proses pencapaian tujuannya.

4) Teori Keadilan

Teori ini menyebutkan bahwa seseorang memiliki sifat untuk selalu menyetarakan antara usaha yang telah dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi dengan imbalan yang diterimanya. Jika imbalan yang diterima dirasakan kurang adil, maka kemungkinan mereka akan meminta imbalan yang lebih besar atau memberikan usaha yang lebih sedikit untuk organisasinya.

5) Teori Harapan Teori ini dikemukakan oleh Victor H. Vroom dalam bukunya yang berjudul *Work and Motivation*.

Teori ini menyebutkan bahwa jika seseorang memiliki harapan untuk mendapatkan sesuatu dan mengetahui ada jalan untuk mendapatkannya, maka motivasi untuk memenuhi harapan tersebut akan semakin tinggi.

6) Teori Penguatan dan Modifikasi Perilaku

Teori motivasi ini menyebutkan bahwa yang mempengaruhi motivasi seseorang bukan hanya karena kebutuhan, tetapi juga faktor-faktor dari luar dirinya. Manusia cenderung akan mengulangi hal yang dapat memberikan keuntungan bagi dirinya, dan menghindari hal yang dapat merugikan, dimana hal tersebut bisa jadi merubah perilaku asal dari individu tersebut.

7) Teori Kaitan Imbalan dengan Prestasi

Teori ini sebenarnya adalah hasil dari penyempurnaan teori-teori sebelumnya oleh para ahli. Pada teori ini dihasilkan faktor-faktor eksternal dan internal yang apabila berinteraksi secara positif maka akan menghasilkan motivasi kerja yang tinggi pada diri karyawan.

8) Teori Motivasi “Tiga Kebutuhan”

Teori ini dikemukakan oleh David McClelland, ia berpendapat bahwa seseorang akan memiliki motivasi tinggi jika didasari oleh *Need for Achievement (nAch)*, *Need for Power (nPo)*, dan “*Need for Affiliation*” (*nAff*). *Need for Achievement* berarti bahwa seseorang selalu ingin dipandang berhasil dalam hidupnya, dengan keberhasilan yang dimilikinya secara pasti bahwa segala kebutuhannya akan bisa dipenuhi.

c. Faktor-faktor Berpengaruh Terhadap Motivasi Kerja

Motivasi kerja dapat dipengaruhi oleh faktor intrinsik dan ekstrinsik seseorang. Di bawah ini akan dijelaskan mengenai faktor-faktor tersebut:

- 1) Motivasi intrinsik adalah motivasi yang dipengaruhi oleh faktor intrinsik atau faktor dari dalam diri seseorang. Faktor yang dimaksud dapat berupa keinginan untuk maju, sikap positif, dan juga kebutuhan hidup.
- 2) Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang dipengaruhi oleh faktor dari luar diri seseorang. Faktor ekstrinsik antara lain lingkungan sekitar, keluarga, dan bisa juga berasal dari pendapat orang lain.

d. Indikator Motivasi Kerja

Indikator-indikator motivasi kerja sebagai berikut;

Tabel 2.2 Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja

Dimensi	Indikator
1. Need for Achievement (nAch)	a. Tantangan pekerjaan
	b. Tanggung jawab
	c. Penghargaan dan Prestasi kerja
2. Need for Power (nPO)	a. Posisi dalam kelompok
	b. Mencari kesempatan untuk memperluas kekuasaan
3. Need for Affiliation (nAff)	a. Hubungan dengan organisasi
	b. Kerjasama

Sumber : David McClelland (1961) dalam buku (Miftah Toha, 2012: 235)

3. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja dalam bahasa Inggris disebut dengan performance, yang juga memiliki arti prestasi. Kinerja bisa juga diartikan sebagai hasil akhir dari visi dan misi sebuah perusahaan atau organisasi. Kinerja karyawan dalam

perhotelan diasumsikan dengan kepuasan tamu terhadap pelayanan, semakin tinggi kepuasan tamu maka kinerja karyawan dianggap semakin baik.

Berikut ini adalah beberapa pendapat menurut para ahli mengenai kinerja di antaranya;

Moehariono (dalam Rosyida 2010:11) dalam bukunya menyimpulkan tentang kinerja karyawan atau *performances* sebagai hasil kinerja yang dapat di capai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun kuantitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas dan tanggung jawab masing – masing dalam mencapai tujuan organisasi, dan tidak melanggar hukum sesuai dan sesuai dengan moral ataupun etika.

Mangkunegara (2010:9) Kinerja karyawan adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Hasibuan (2002:160) kinerja adalah merupakan suatu hasil kerja yang di capai seseorang dalam melaksanakan tugas – tugasnya atas kecakapan usaha dan kesempatan.

Jika disimpulkan maka kinerja adalah hasil dari kegiatan yang dilakukan oleh karyawan setelah dibatasi oleh waktu dan tujuan. Kegiatan kerja tersebut harus dibatasi agar dapat diselsesaikan sesuai target yang ditentukan, dan untuk mewujudkan sasaran ,tujuan ,visi dan misi organisasi yang di tuangkan melalui perencanaan suatu strategi organisasi.

b. Evaluasi Kinerja Karyawan

Kinerja yang telah dilaksanakan oleh seluruh sumber daya manusia harus dievaluasi apakah sudah sesuai dengan tingkat/ standar yang diharapkan. Hal ini harus selalu dilakukan secara berkala mengingat bahwa produktivitas kerja setiap orang memiliki kemungkinan untuk menurun karena banyak faktor, oleh karena itu untuk menjaga stabilitas kerja SDM evaluasi kerja secara berkala akan sangat baik untuk dilakukan.

Evaluasi atau penilaian kinerja menurut Mangkunegara (2010:9), Penilaian prestasi kerja (*performance appraisal*) adalah suatu proses yang digunakan pimpinan untuk menentukan apakah seorang karyawan melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya.

c. Metode Evaluasi Kerja Karyawan

Metode atau teknik evaluasi kinerja karyawan dapat digunakan dengan pendekatan yang berorientasi masa lalu dan masa depan. (Suwatno dan Donni Juni Priansa, 2011:204).

1) Metode penilaian berorientasi masa lalu (past based methods)

Ada beberapa metode untuk penilaian prestasi kinerja berdasarkan masa yang lalu, dan hampir semua teknik tersebut merupakan suatu upaya untuk meminimumkan berbagai masalah tertentu yang dijumpai dalam pendekatan ini. Teknik penilaian ini meliputi:

- a) *Rating scale* (skala peringkat). Teknik penilaian ini memiliki kelebihan yaitu hanya memerlukan biaya yang rendah, latihan yang dilakukan penilai hanya sedikit, tidak memakan waktu, dan dapat digunakan kepada karyawan dalam jumlah yang besar.

- b) *Checklist*. Metode penilaian ini dilakukan oleh atasan langsung kepada karyawannya. Atasan hanya perlu memilih prestasi kerja dan karakter karyawan dari kalimat-kalimat yang disediakan (pilihan) yang telah diberi bobot.
 - c) Metode Peristiwa Kritis (*Critical Incident Methode*). Metode ini mengharuskan atasan melakukan pencatatan atas segala sesuatu hal yang baik dan buruk yang berhubungan dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawannya selama masa evaluasi.
 - d) Metode Peninjauan Lapangan (*Field Review Methode*). Teknik ini dilakukan langsung oleh tenaga ahli dari personalia berdasarkan data informasi yang diterima dari atasan langsung tentang kinerja karyawannya.
 - e) Tes dan Observasi Prestasi Kerja. Pada metode ini prestasi kerja dinilai berdasarkan pengetahuan dan keterampilan karyawan, tes dapat berupa tes tertulis atau peragaan keterampilan.
 - f) Metode Evaluasi Kelompok. Metode ini biasanya dilakukan oleh atasan langsung, yang biasanya ditujukan untuk proses pengambilan keputusan, contoh keputusan kenaikan upah, promosi dan lain sebagainya kepada satu karyawan dengan membandingkannya dengan karyawan lain yang ada pada kelompoknya.
- 2) Metode penilaian berorientasi masa depan (*future based methods*)
- Metode berorientasi masa depan menggunakan asumsi bahwa karyawan tidak lagi sebagai objek penilaian yang tunduk dan tergantung pada personalia, tetapi karyawan dilibatkan dalam proses penilaian. Inilah

yang membedakan perusahaan modern dengan yang lainnya dalam memandang karyawan. Teknik penilaian ini meliputi:

- a) Penilaian diri (*Self-Appraisal*). Metode penilaian ini digunakan untuk pengembangan diri karyawan, dengan menilai dirinya sendiri sehingga upaya perbaikan cenderung lebih mudah untuk dapat dilakukan.
- b) Penilaian psikologis (*Psychological Appraisal*). Penilaian ini dilakukan dengan cara wawancara, tes psikologi, dan diskusi langsung dengan atasan. Hal ini penting untuk menentukan kemampuan seseorang di masa yang akan datang, atau dalam proses pengembangan karir.
- c) Pendekatan *Management by Objective* (MBO). Inti dari metode MBO adalah bahwa setiap karyawan dan penilai secara bersama untuk menetapkan tujuan-tujuan atau sasaran-sasaran pelaksanaan kerja di waktu yang akan datang, dan penilaian prestasi kerja dilakukan bersamaan dengan proses tersebut.

d. Tujuan Evaluasi Kerja Karyawan

Evaluasi kerja bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kegiatan ini harus dilakukan pemimpin dengan cara menilai hasil kerja para karyawannya. Tujuan dari evaluasi atau penilaian prestasi kerja menurut Suwatno dan Donni Juni Priansa (2011:197), bahwa penilaian tersebut memiliki beberapa tujuan dan manfaat bagi perusahaan dan karyawan itu sendiri. Tujuan evaluasi kerja karyawan yang dimaksud antara lain;

- 1) *Performance Improvement*. Memungkinkan karyawan dan manager untuk mengambil tindakan yang berhubungan dengan peningkatan kinerja.
- 2) *Compensation Adjustment*. Membantu para pengambil keputusan untuk menentukan siapa saja yang berhak menerima kenaikan gaji atau sebaliknya.
- 3) *Placement Decision*. Menentukan promosi, transfer, dan demotion.
- 4) *Training and Development Needs*. Mengevaluasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan bagi karyawan agar kinerja mereka lebih optimal.
- 5) *Carrer Planning and Development*. Memandu untuk menentukan jenis karir dan potensi karir yang dapat dicapai.
- 6) *Staffing Proccess Deficiencies*. Mempengaruhi prosedur perekrutan karyawan.
- 7) *Informational Inaccuracies and Job-Design Errors*. Membantu menjelaskan apa saja kesalahan yang telah terjadi dalam manajemen sumber daya manusia terutama di bidang informasi job-analysis, job-design, dan sistem informasi manajemen sumber daya manusia.
- 8) *Equal Employment Opportunity*. Menunjukkan bahwa placement decision tidak diskriminatif, dan semua karyawan mempunyai hak yang sama dalam hal promosi, bahkan demosi jabatan.
- 9) *External Challenges*. Faktor-faktor eksternal yang biasanya tidak terlihat tetapi ikut mempengaruhi akan terlihat dalam penilaian kinerja.
- 10) *Feedback*. Memberikan umpan balik bagi urusan ke karyawanan maupun bagi karyawan itu sendiri.

e. Faktor-faktor Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Beberapa ahli mengemukakan pendapatnya tentang apa saja faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, diantaranya adalah sebagai berikut; Pendapat Mangkunegara (2010:14), yaitu;

1) Faktor individual yang terdiri dari;

- a) Kemampuan dan keahlian.
- b) Latar belakang.
- c) Demografi.

2) Faktor psikologis yang terdiri dari;

- a) Persepsi
- b) *Attitude*
- c) *Personality*
- d) Pembelajaran
- e) Motivasi

3) Faktor organisasi yang terdiri dari :

- a) Sumber daya
- b) Kepemimpinan
- c) Penghargaan
- d) Struktur

Faktor internal (disposisional) yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang, sedangkan faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan seperti pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi.

f. Indikator Kinerja Karyawan

Dalam evaluasi kinerja karyawan terdapat aspek-aspek yang dinilai, diantaranya; (Mangkunegara, 2010:18)

- 1) Mutu pekerjaan;
- 2) Kejujuran karyawan;
- 3) Inisiatif;
- 4) Kehadiran;
- 5) Sikap;
- 6) Kerjasama;
- 7) Keandalan;
- 8) Pengetahuan tentang pekerjaan;
- 9) Tanggung jawab;
- 10) Pemanfaatan waktu kerja.
- 11) Kreativitas

Selain itu, terdapat aspek standar pekerjaan terdiri dari aspek kuantitatif dan aspek kualitatif yang menjadi dimensi ini yang akan di jadikan acuan dalam penelitian ini karena dianggap cukup mewakili dimensi kerja yang diperlukan, selanjutnya dikembangkan dengan beberapa indikator.

Berikut ini tabel dimensi dan indikator yang akan di jadikan acuan dalam penelitian ini yaitu:

Tabel 2.3 Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan

Dimensi	Indikator
1. Kuantitatif	a. Proses kerja dan kondisi pekerjaan
	b. Waktu dalam bekerja

	c. Jumlah kesalahan
	d. Jumlah dan jenis pekerjaan
2. Kualitatif	a. Kualitas pekerjaan
	b. Ketepatan waktu
	c. Kemampuan bekerja
	d. Kemampuan mengevaluasi

Mangkunegara, 2010:18)

Berdasarkan dimensi di atas maka penilaian mengenai kinerja karyawan akan dinilai kuantitas dan kualitas kerja mereka menurut indikator-indikator yang telah ditentukan.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan penulis dalam melakukan penelitian sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Dari penelitian terdahulu, penulis tidak menemukan penelitian dengan judul yang sama seperti judul penelitian penulis. Namun penulis mengangkat beberapa penelitian sebagai referensi dalam memperkaya bahan kajian pada penelitian penulis.

Berikut merupakan penelitian terdahulu berupa beberapa jurnal terkait dengan penelitian yang dilakukan penulis.

Tabel. 2.4. Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Variabel X	Variabel Y	Hasil Penelitian
1.	Indra Saputra, (2015)	Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada direktorat operasi produksi PT. Dirgantara	Motivasi Dan Disiplin Kerja	Kinerja Pegawai	Secara parsial kepemimpinan memberikan pengaruh signifikan dibandingkan kompetensikerja dalam meningkatkan kinerja karyawan

		Indonesia			
2.	Muhammad Adhika Rizkian, (2015)	Pengaruh kepemimpinan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada direktorat <i>aerostructure</i> PT. Dirgantara Indonesia.	Kepemimpinan Dan Kompetensi	Kinerja Pegawai	Secara parsial Kepemimpinan memberikan pengaruh yang lebih dominan dibandingkan kompetensi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan.
3.	Ismenia Boe, (2014)	Pengaruh Program Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kepresidenan Timor Leste	Pelatihan dan Motivasi Kerja	Kinerja Pegawai	Pelatihan dan Motivasi yang diberikan terhadap pegawai berpengaruh positif signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai.
4.	Youdhi Prasetyawan (2013)	Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja perusahaan	Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja	Kinerja Pegawai	Secara simultan Kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja perusahaan

Sumber: Diolah penulis 2019

C. Kerangka Konseptual

Kerangka konsep adalah suatu uraian dan visualisasi tentang hubungan atau kaitan antara konsep-konsep atau variabel-variabel yang akan diamati atau diukur melalui penelitian yang akan dilakukan.

Untuk mendapatkan pengertian dan gambaran yang lebih jelas tentang Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Terhadap Kinerja

Karyawan Pada PT. Kstell Medan maka dibawah ini akan dijelaskan tentang variabel tersebut.

1. Hubungan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan

Bass dan Avolio (2011:85) menyatakan bahwa: Kepemimpinan Transformasional adalah suatu model kepemimpinan untuk meningkatkan sumberdaya manusia dengan dan hubungan efek pemimpin terhadap bawahan dapat diukur, dengan indikator adanya kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan hormat terhadap pemimpin, berusaha untuk memotivasi pengikut untuk melakukan sesuatu yang lebih demi tercapainya kinerja.

Mangkunegara (2010:9) Kinerja karyawan adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Karim (2010), Kepemimpinan transformasional berangkat dari keinginan kuat untuk mentransformasi organisasi menuju perubahan dan perbaikan, hal itu dilakukan dengan melakukan stimulasi, motivasi, menginspirasi dan memberikan perhatian yang individu kepada anggota yang dipimpinnya.

2. Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

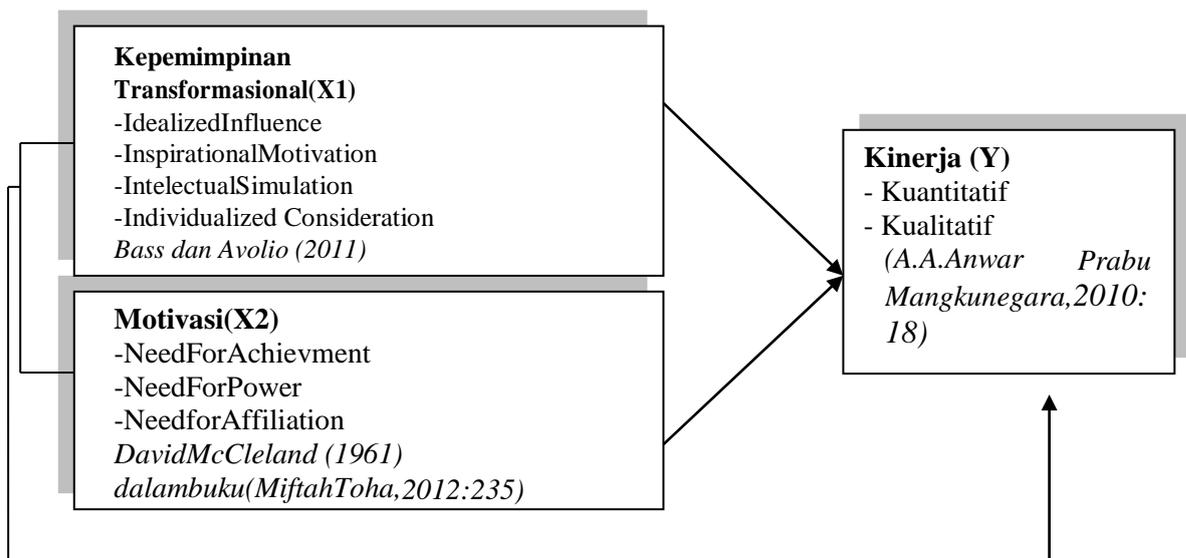
Menurut Hamzah B. Uno (2012:71), motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang. Besar atau kecilnya pengaruh motivasi pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan.

Menurut Miftah Thoha (2012:205), Suatu tindakan yang dibawa dari lahir yang menentukan organism untuk mengetahui atau memperhatikan setiap obyek dan bertindak atau mempunyai suatu impulsa bertindak yang menentukan ekspresi dalam suatu cara berperilaku yang spesifik.

Gagne (2005), Farida (2009), Ellis (2010), dan Tuan (2011), menegaskan bahwa motivasi kerja karyawan merupakan suatu hal penting yang harus diperhatikan para manajer perusahaan, karena motivasi kerja dapat memberikan pengaruh besar dan dasyat dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut, maka dibuat kerangka penelitian berikut ini :

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual



Sumber : Diolah penulis 2019

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Tjiptono (2011: 70).

Dari pengertian hipotesis tersebut, penulis merumuskan hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

1. Kepemimpinan Transformasional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kstell Medan.
2. Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kstell Medan.
3. Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kstell Medan.

BAB III METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya Sugiyono(2013:13).

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian pada PT. Kstell Medan beralamat di Komplek Ruko Lama Graha Metropolitan no.78, jalan Kapten Sumarsono, Helvetia, Medan Helvetia, Sunggal, Kp. Lalang, Kec. Sunggal, Kota Medan, Sumatera Utara 20124, sedangkan waktu penelitian di mulai bulan Agustus 2019 sampai dengan Nopember 2019

Tabel 3.1. Proses Penelitian

NO.	KEGIATAN	Agustus				September				Oktober				Nopember			
		Minggu				Minggu				Minggu				Minggu			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul	■															
2	Penyusunan Proposal		■	■													
3	Perbaikan Proposal				■	■											
4	Seminar Proposal						■										
5	Riset ke Perusahaan							■	■	■	■						
6	Pengumpulan data										■						
7	Pengolahan data											■					
8	Penulisan skripsi											■	■				
9	Bimbingan skripsi													■	■		
10	Sidang Meja hijau																■

Sumber : Diolah Penulis 2019

C. Populasi dan Sampel / Jenis dan Sumber Data

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sugiyono (2013:72)

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh atau yang mewakili seluruh karyawan PT. Kstell Medanyang berjumlah 144 orang.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti.

Apabila subyeknya kurang dari 100 lebih baik diambil semuanya, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Jika jumlah subyek lebih besar dari 100 dapat diambil 0% s.d 15% atau 20% atau lebih. Sugiyono (2013:135)

Dikarenakan jumlah karyawan yang berjumlah 144, maka peneliti hanya mengambil 30% dari jumlah populasi, maka jumlah sampel yang diambil adalah sebanyak 48 orang saja untuk dijadikan responden.

3. Jenis dan Sumber Data

a. Jenis Data

Data yang dibuat oleh peneliti untuk maksud khusus menyelesaikan permasalahan yang sedang ditanganinya. Data dikumpulkan sendiri olehpeneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan.

b. Sumber Data

Data diperoleh secara langsung ke objek penelitian dalam hal ini objek penelitiannya adalah PT. Kstell Medan

D. Variabel Penelitian & Defenisi Operasional

1. Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu: Kepemimpinan Transformasional(X_1), Motivasi (X_2), dan Kinerja Karyawan(X_3), serta variabel terikat Kinerja Karyawan(Y).

2. Defenisi Operasional

Tabel 3.2. Defenisi Operasional

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Skala Angket
Kepemimpinan Transformasi-onal (X_1)	Kepemimpinan Transformasional adalah suatu model kepemimpinan untuk meningkatkan sumberdaya manusia dengan dan hubungan efek pemimpin terhadap bawahan dapat diukur, dengan indikator adanya kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan hormat terhadap pemimpin, berusaha untuk memotivasi pengikut untuk melakukan sesuatu yang lebih demi tercapainya kinerja. Bass dan Avolio (2011:85)	a. Rasa hormat dari karyawan b. Kepercayaan. c. Dapat menjadi panutan. d. Motivator. e. Penetapan tujuan. f. Ide kreatif. b. Problem solver. g. Pengembangan karir. h. Menciptakan lingkungan kerja yangbaik i. Hubungan dengan bawahan.	Likert
Motivasi (X_2)	“Suatu tindakan yang dibawa dari lahir yang menentukan organism untuk mengetahui atau memperhatikan setiap obyek dan bertindak atau mempunyai suatu impulsu bertindak yang menentukan ekspresi dalam suatu cara berperilaku yang spesifik.” Miftah Thoha (2012:205)	a. Tantangan pekerjaan b. Tanggung jawab c. Penghargaan dan Prestasi kerja d. Posisi dalam kelompok e. Mencari kesempatan untukmemperluas kekuasaan g. Hubungan dengan organisasi h. Kerja sama	Likert

Kinerja Karyawan (Y)	“Kinerja karyawan adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Mangkunegara (2010:9)	a. Proses kerja dan kondisi pekerjaan b. Waktu dalam bekerja c. Jumlah kesalahan d. Jumlah dan jenis pekerjaan e. Kualitas pekerjaan f. Ketepatan waktu g. Kemampuan bekerja h. Kemampuan mengevaluasi	Likert
-----------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------

Sumber: Diolah Penulis 2019

E. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah:

1. Angket (*questionnaire*), adalah daftar pertanyaan/ Pernyataan yang harus dijawab atau diisi oleh responden. Berdasarkan kebebasan responden dalam menjawab setiap pertanyaan, angket dibagi menjadi dua, yaitu:
 - a) Angket terbuka,
 - 1) Jawaban untuk setiap pertanyaan/ pernyataan tidak disediakan
 - 2) Responden bebas memberikan jawaban untuk setiap pertanyaan sesuai dengan yang diinginkannya.
 - b) Angket tertutup
 - 1) Jawaban untuk setiap pertanyaan/ pernyataan telah disediakan,
 - 2) Responden bebas memberikan jawaban untuk setiap pertanyaan sesuai alternatif jawaban yang telah disiapkan.

Angket tertutup, berdasarkan skalanya dapat dikelompokkan Skala Likert, untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena tertentu yang ingin diketahui.

Dalam angket skala Likert biasanya disediakan lima alternative jawaban, misalnya: SS, S, N, TS, dan STS. Agar peneliti dapat dengan mudah mengetahui apakah seorang responden menjawab dengan sungguh-sungguh atau asal-asalan, sebaiknya angket disusun berdasarkan pernyataan positif dan pernyataan negative.

Untuk pernyataan positif, penskoran jawaban biasanya sebagai berikut: SS = 5; S = 4; N = 3, TS = 2, dan STS = 1. Sedangkan untuk pernyataan negative sebaliknya.

2. Observasi dalam penelitian ini dilakukan sebelum dilaksanakannya pengambilan data. Hal ini digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk menyusun instrumen penelitian.
3. Wawancara yang dilakukan menggunakan wawancara tidak terstruktur karena hanya ingin mendapatkan informasi tambahan atau garis besar permasalahan dari responden yang telah mengisi kuisioner.

F. Teknik Analisa Data

Dalam penelitian kualitatif sumber data dipilih dan disesuaikan dengan tujuan penelitian adalah :

1. Uji Validitas

Validitas adalah uji untuk mengukur tingkat keandalah dan kesahihan alat ukur yang digunakan. Suatu instrument alat ukur bila dikatakan telah valid, berarti menunjukkan alat ukur yang dipergunakan untuk mendapatkan data itu adalah valid atau dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya di ukur Sugiyono (2013:137).

Uji validitas bertujuan untuk mengukur apakah data yang telah didapat setelah penelitian merupakan data yang valid dengan alat ukur yang telah disediakan (kuisisioner). Valid artinya data yang diperoleh melalui kuisisioner dapat menjawab tujuan penelitian berdasarkan jumlah n (sampel/responden) pada derajat kebebasannya r_{table} ($df = n-k$) harus lebih dari ($<$) 0.30.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur apakah alat ukur yang digunakan (kuisisioner) menunjukkan konsistensi dalam mengukur gejala yang sama. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi atau kepercayaan hasil ukur yang mengandung kecermatan pengukuran. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang apabila beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel apabila memiliki *Cronsbach Alpha* $> 0,60$.

3. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis regresi, lebih dulu diuji kelayakan model Regresi Berganda (*Multiple regression*) agar perkiraan menjadi tidak bias, maka dilakukan beberapa uji asumsi klasik yang harus dipenuhi yaitu:

a. Uji Normalitas

Tujuan uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti dan mendekati distribusi normal. Modal regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal. Untuk melihat normalitas data ini digunakan pendekatan grafik, yaitu *Normality Probability Plot*. Deteksi normalitas dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari

grafik. Uji normalitas juga dilakukan dengan menggunakan pendekatan *kolmogorov smirnov*.

b. Uji Multikolinearitas

Suatu keadaan dimana variable independen yang satu dengan yang lain dalam model regresi berganda tidak saling berhubungan secara sempurna. Untuk mengetahui ada tidaknya gejala multikolinearitas dapat dilihat dari besarnya nilai *Tolerance* dan *VIP (Variance Inflation Factor)* melalui program SPSS. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai umum yang biasa dipakai adalah nilai *Tolerance* > 10 atau nilai *VIP* < 10, maka tidak terjadi *multikolinearitas*.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terdapat ketidak samaan *variance* dari residual suatu pengamatan lainnya. Model regresi yang tidak baik adalah tidak terjadi *heteroskedastisitas*. Deteksi dapat dilakukan dengan melihat ada tidanya pola tertentu pada *scatterplot*. Jika probabilitas signifikan diatas tingkat kepercayaan 5% (0,05) dapat disimpulkan model regresi tidak mengarah adanya *heteroskedastisitas*.

4. Model Analisis Regresi Berganda

Model analisis data yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh arus kas, biaya operasional dan pendapatan terhadap laba adalah model ekonometrik dengan teknik analisis menggunakan model kuadrat terkecil biasa.

Model persamaanya adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

Dimana :

Y	=	Kinerja Karyawan
α	=	Intercept
β_1	=	Koefisien Regresi
X_1	=	Kepemimpinan Transformasional
X_2	=	Motivasi
ϵ	=	Kesalahan Pengganggu/ <i>Error Term</i>

5. Uji Hipotesis

a. Uji F

Uji F-Statistik ini dilakukan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai F-hitung dengan F-tabel. Jika F-hitung > F-tabel, maka H_0 ditolak yang berarti variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen.

Nilai F-hitung dapat diperoleh dengan rumus:

$$F\text{-hitung} = \frac{R^2 / (b_i - b)}{(1 - R^2) / (n - k)}$$

Keterangan :

R^2	=	Koefisien Determinasi
K	=	Jumlah variabel independen ditambah intercept dari suatu model persamaan
N	=	Jumlah sampel

b. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah pengaruh setiap variable nyata atau tidak. Menurut Rusiadi (2014:131) rumus menghitung t yaitu :

$$t = \frac{r_{xy} \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-(r_{xy})^2}}$$

Dengan taraf signifikans 5 % uji dua pihak dan dk = n-2

Keterangan :

- Bila $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka tidak ada hubungan signifikans masing-masing variabel terhadap variabel y.
- Hal lain tolak H0, ada hubungan signifikan masing-masing variabel terhadap variabel y.

c. Koefisien Determinasi

Identifikasi determinan (R^2) berfungsi untuk mengetahui signifikansi variable maka harus dicari koefisiendeterminasi (R^2). Koefisiendeterminan menunjukkan besarnya kontribusi variable independen terhadap variable dependen.

Jika determinasi (R^2) semakin besar (mendekatisatu) maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel independen adalah besar terhadap variable dependen. Hal ini berarti, model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel independen yang diteliti terhadap variable dependen.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Sejarah PT. KSTELL Medan

PT. KSTELL Medan didirikan oleh Bapak Helmy Utama selaku pemilik perusahaan pada tanggal 22 Desember 2002 di kota Medan yang bermula melayani jasa pemasangan rangka atap baja ringan. Berbekal kemampuan dan pengetahuan yang luas dalam bidang pemasaran jasa layanan, perusahaan mampu berkembang dari tahun ke tahun.

Pada awal perkembangannya. PT. KSTELL Medan belum memiliki kantor dalam pemasarannya, namun seiring perkembangan dalam pemasaran jasanya perusahaan mampu mendirikan satu kantor untuk melakukan kegiatan pemasaran pelayanan jasa yang berada di Komplek Ruko Lama Graha Metropolitan no.78, jalan Kapten Sumarsono, Helvetia, Medan Helvetia, Sunggal, Kp. Lalang, Kec. Sunggal, Kota Medan. Perusahaan ini melayani pemasangan rangka atap baja ringan pada rumah, gudang dan gedung. Sejalan dengan pesatnya perkembangan dunia usaha, PT. KSTELL Medan mengalami jatuh bangun dalam membangun usahanya. Hingga pada akhirnya perusahaan mampu mengembangkan usahanya menjual produk Baja ringan, plafon gypsum , calsium sillicated, dan genteng ringan. Hal tersebut membuat perusahaan memiliki satu kantor baru beserta gudang besar untuk penjualan barang yang berada di Komplek Ruko Lama Graha Metropolitan no.78, jalan Kapten Sumarsono, Helvetia, Medan Helvetia, Sunggal, Kp. Lalang, Kec. Sunggal, Kota Medan.

Saat ini, PT. KSTELL Medan telah mengembangkan proses bisnisnya sebagai distributor dan supplier galvalum terbesar di kota Medan. Dimana juga proyek- proyek pemasangan rangka atap baja ringan yang ditanganinya sudah mencakup seluruh Indonesia, hal tersebut tidak lepas dari manajemen yang solid, didukung oleh tenaga-tenaga profesional yang handal dan berpengalaman di bidang rangka atap baja ringan, plafon dan pekerjaan terkait.

2. Visi dan Misi

Dalam membangun usaha, PT. KSTELL Medan memiliki visi dan misi yang dijadikan pedoman untuk melakukan kegiatan usaha agar dapat berjalan dengan baik. Adapun visi dan misi dari PT. KSTELL Medan sebagai berikut:

- a. **Keamanan Konstruksi** Mengutamakan keamanan desain konstruksi berdasarkan karakteristik bangunan dan profil bahan yang akan digunakan.
- b. **Produk Terbaik** Menawarkan solusi penggunaan material yang paling sesuai dengan karakteristik bangunan.
- c. **Harga Terbaik** Memberikan alternatif harga yang paling kompetitif dengan tidak meninggalkan kuantitas.
- d. **Efisiensi Pekerjaan** Melaksanakan pekerjaan secara seksama dan efisien untuk menjamin kecepatan dan ketepatan pekerjaan.
- e. **Kepuasan Konsumen** Mengutamakan dan mengakomodasi keinginan konsumen berkaitan dengan desain dan pekerjaan rangka atap.
- f. **Layanan Purna Jual Tanggap** dalam melayani bila ada permintaan pemeliharaan dan atau perubahan pada pekerjaan, didukung dengan sertifikasi garansi konstruksi 5 tahun sebagai hak konsumen.

3. Tujuan Perusahaan

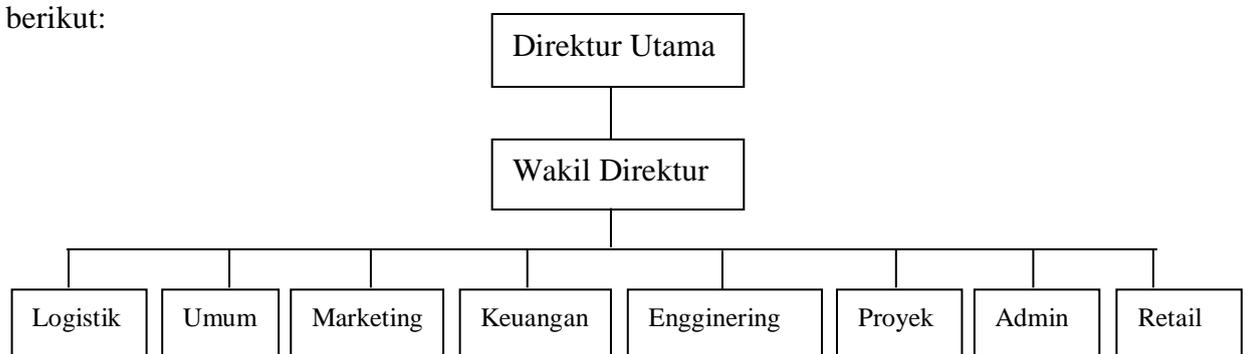
PT. KSTELL Medan mempunyai tujuan yang telah dikomitmentkan dalam acuan kerjanya dimana komitmen tentang kebijakan mutu, keselamatan dan kesehatan kerja, untuk itu perusahaan memberlakukan komitmen sebagai berikut:

- a. Memenuhi kepuasan pelanggan
- b. Mencapai tingkat tinggi untuk kerja mutu, keselamatan dan kesehatan kerja dengan selalu melakukan peningkatan secara berkelanjutan.
- c. Memenuhi perundangan dan persyaratan mutu, keselamatan dan kesehatan kerja dan persyaratan lainnya yang relevan.
- d. Mencegah terjadinya kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja

4. Struktur Organisasi

Struktur Organisasi diperlukan untuk membedakan batas-batas wewenang dan tanggung jawab secara sistematis yang menunjukkan adanya hubungan/keterkaitan antara setiap bagian untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Adapun struktur organisasi dari PT. Kstell Medan tersebut adalah sebagai berikut:



Gambar 4.1 Struktur Organisasi

Job Description dari masing-masing bagan struktur organisasi di atas adalah sebagai berikut:

1. Direktur utama memiliki tugas untuk:
 - a. Memimpin perusahaan dengan menerbitkan kebijakan-kebijakan di dalam perusahaan.
 - b. Memilih, menetapkan dan mengawasi tugas dari masing-masing karyawan.
 - c. Menerima laporan kerja dari setiap karyawan.
 - d. Melakukan pemasaran produk layanan jasa.
2. Wakil Direktur memiliki tugas untuk:
 - a. Membantu direktur utama dalam segala proses kegiatan kerja.
3. Logistik memiliki tugas untuk:
 - a. Memastikan arus keluar masuk barang dari supplier dengan ketentuan yang telah ditetapkan.
4. Umum memiliki tugas untuk:
 - a. Melakukan pemeliharaan fasilitas perusahaan.
 - b. Membantu bagian –bagian yang lain jika diperlukan.
5. Marketing memiliki tugas untuk:
 - a. Melakukan pemasaran ke konsumen.
 - b. Mengembangkan dan menciptakan strategi dalam menarik pelanggan.
6. Keuangan memiliki tugas untuk:
 - a. Membuat faktur atau nota.
 - b. Memeriksa faktur atau nota.
 - c. Memeriksa status hutang/utang.

- d. Memeriksa tagihan.
 - e. Mengarsip semua dokumen transaksi.
 - f. Menerima uang pembayaran dari pembeli.
7. Engineering memiliki tugas untuk:
- a. Melakukan perencanaan dan penyelesaian masalah secara teknis agar bekerja sesuai fungsinya.
8. Proyek memiliki tugas untuk:
- a. Melakukan manajemen proyek terhadap pengerjaan proyek.
 - b. Analisis dan penilaian terhadap risiko, koordinasi, dan perencanaan pada proyek konstruksi.
 - c. Merekrut tenaga ahli dalam pembangunan proyek.
9. Administrasi memiliki tugas untuk:
- a. Melakukan penjadwalan pertemuan dengan klient.
 - b. Melakukan inputan data dan pencatatan kegiatan.
 - c. Menyampaikan informasi penting seputar perkembangan bisnis.
10. Retail memiliki tugas untuk:
- a. Menjalankan pembelian dan penjualan untuk memenuhi permintaan pelanggan.
 - b. Mengelola stok yang sering terpakai dalam keseharian.

5. Karakteristik Hasil Jawaban Responden

Dalam menjawab permasalahan di dalam suatu penelitian perlu kiranya diuraikan karakteristik bagi sumber datanya, sehingga data yang dipergunakan untuk menjawab permasalahan tersebut lebih akurat.

Data yang diperoleh selama penelitian akan disajikan kepada seluruh Karyawan PT. KSTELL Medan sebanyak 36 orang yang dijadikan responden. Dengan jumlah seluruh dari pertanyaan sebanyak 40 item, terdiri dari item pertanyaan Variabel X yaitu :Komunikasi (X_1), Motivasi (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3), serta Variabel Y yaitu : Kinerja.

Sebagai alat ukur dalam penelitian ini disediakan 5 (lima) alternatif jawaban, yaitu :

- a. Sangat setuju (SS) dengan skor 5
- b. Setuju (S) dengan skor 4
- c. Kurang setuju (KS) dengan skor 3
- d. Tidak setuju (TS) dengan skor 2
- e. Sangat tidak setuju (STS) dengan skor 1

Berikut data berdasarkan karakteristik yang dapat diperoleh dari Karyawan PT. KSTELL Medan adalah sebagai berikut:

a. Hasil Distribusi Variabel Kepemimpinan Transformasional (X_1)

Tabel 4.1 Pemimpin memberikan motivasi kepada saya untuk bekerja lebih baik

		X1.1			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	18	37,5	37,5	37,5
	2	10	20,8	20,8	58,3
	3	6	12,5	12,5	70,8
	4	8	16,7	16,7	87,5
	5	6	12,5	12,5	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

Sumber pengolahan spss versi 20.00, Tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.1, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 18 orang (37.5%), tidak setuju sebanyak 10 orang

(20.8%), kurang setuju sebanyak 6 orang (12.5%), setuju sebanyak 8 orang (16,7%), dan sangat setuju sebanyak 6 orang (12.5%).

Tabel 4.2 Pemimpin menumbuhkan rasa percaya diri saya dalam melakukan pekerjaan

		X1.2			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	7	14,6	14,6	14,6
	2	27	56,3	56,3	70,8
	3	5	10,4	10,4	81,3
	4	3	6,3	6,3	87,5
	5	6	12,5	12,5	100,0
Total		48	100,0	100,0	

Sumber pengolahan spss versi 20.00, Tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.2, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 7 orang (14.6%), tidak setuju sebanyak 27 orang (56.3%), kurang setuju sebanyak 5 orang (10,4%), setuju sebanyak 3 orang (6,3%), dan sangat setuju sebanyak 6 orang (12,5%).

Tabel 4.3 Pemimpin memberikan keyakinan kepada saya bahwa tujuan perusahaan akan tercapai

		X1.3			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	12	25,0	25,0	25,0
	2	21	43,8	43,8	68,8
	3	7	14,6	14,6	83,3
	4	2	4,2	4,2	87,5
	5	6	12,5	12,5	100,0
Total		48	100,0	100,0	

Sumber pengolahan spss versi 20.00, Tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.3, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 12 orang (25,0%), tidak setuju sebanyak 21 orang

(43,8%), kurang setuju sebanyak 7 orang (14,6%), setuju sebanyak 2 orang (4,2%), dan sangat setuju sebanyak 6 orang (12,5%).

Tabel 4.4 Pemimpin merupakan Role Model(panutan) saya dalam perusahaan

		X1.4			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	19	39,6	39,6	39,6
	2	18	37,5	37,5	77,1
	3	5	10,4	10,4	87,5
	4	4	8,3	8,3	95,8
	5	2	4,2	4,2	100,0
Total		48	100,0	100,0	

Sumber pengolahan spss versi 20.00, Tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.4, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 19 orang (39,6%), tidak setuju sebanyak 18 orang (37,5%), kurang setuju sebanyak 5 orang (10,4%), setuju sebanyak 4 orang (8,3%), dan sangat setuju sebanyak 2 orang (4,2%).

Tabel 4.5 Pemimpin memberikan petunjuk kepada saya bagaimana menyelesaikan suatu pekerjaan

		X1.5			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	6	12,5	12,5	12,5
	2	10	20,8	20,8	33,3
	3	17	35,4	35,4	68,8
	4	10	20,8	20,8	89,6
	5	5	10,4	10,4	100,0
Total		48	100,0	100,0	

Sumber pengolahan spss versi 20.00, Tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.5, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 6 orang (12,5%), tidak setuju sebanyak 10 orang

(20,8%), kurang setuju sebanyak 17 orang (35,4%), setuju sebanyak 10 orang (20,8%), dan sangat setuju sebanyak 5 orang (10,4%).

Tabel 4.6 Pemimpin mendorong saya untuk menggunakan kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan

		X1.6			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	7	14,6	14,6	14,6
	2	27	56,3	56,3	70,8
	3	5	10,4	10,4	81,3
	4	3	6,3	6,3	87,5
	5	6	12,5	12,5	100,0
Total		48	100,0	100,0	

Sumber pengolahan spss versi 20.00, Tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.6, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 7 orang (14,6%), tidak setuju sebanyak 27 orang (56,3%), kurang setuju sebanyak 5 orang (10,4%), setuju sebanyak 3 orang (6,3%), dan sangat setuju sebanyak 6 orang (12,5%).

Tabel 4.7 Pemimpin mendorong saya untuk selalu inovatif dalam menyelesaikan pekerjaan

		X1.7			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	12	25,0	25,0	25,0
	2	21	43,8	43,8	68,8
	3	7	14,6	14,6	83,3
	4	2	4,2	4,2	87,5
	5	6	12,5	12,5	100,0
Total		48	100,0	100,0	

Sumber pengolahan spss versi 20.00, Tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.7, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 12 orang (25,0%), tidak setuju sebanyak 21 orang

(43,8%), kurang setuju sebanyak 7 orang (14,6%), setuju sebanyak 2 orang (4,2%), dan sangat setuju sebanyak 6 orang (12,5%).

Tabel 4.8 Pemimpin berupaya meningkatkan pengembangan diri saya.

		X1.8			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	6	12,5	12,5	12,5
	2	26	54,2	54,2	66,7
	3	7	14,6	14,6	81,3
	4	2	4,2	4,2	85,4
	5	7	14,6	14,6	100,0
Total		48	100,0	100,0	

Sumber pengolahan spss versi 20.00, Tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.8, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 6 orang (12,5%), tidak setuju sebanyak 26 orang (54,2%), kurang setuju sebanyak 7 orang (14,6%), setuju sebanyak 2 orang (4,2%), dan sangat setuju sebanyak 7 orang (14,6%).

Tabel 4.9 Pemimpin memperlakukan saya sebagai individu pribadi, bukan hanya sebagai anggota dari suatu kelompok kerja

		X1.9			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	11	22,9	22,9	22,9
	2	21	43,8	43,8	66,7
	3	9	18,8	18,8	85,4
	4	1	2,1	2,1	87,5
	5	6	12,5	12,5	100,0
Total		48	100,0	100,0	

Sumber pengolahan spss versi 20.00, Tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.9, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 11 orang (22,9%), tidak setuju sebanyak 21 orang (43,8%), kurang setuju sebanyak 9 orang (18,8%), setuju sebanyak 1 orang (2,1%), dan sangat setuju sebanyak 6 orang (12,5%).

Tabel 4.10 Pemimpin bersedia mendengarkan kesulitan dan keluhan yang saya alami.

		X1.10			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	20	41,7	41,7	41,7
	2	17	35,4	35,4	77,1
	3	4	8,3	8,3	85,4
	4	5	10,4	10,4	95,8
	5	2	4,2	4,2	100,0
Total		48	100,0	100,0	

Sumber pengolahan spss versi 20.00, Tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.10, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 20 orang (41,7%), tidak setuju sebanyak 17 orang (35,4%), kurang setuju sebanyak 4 orang (8,3%), setuju sebanyak 5 orang (10,4%), dan sangat setuju sebanyak 2 orang (4,2%).

b. Hasil Distribusi Variabel Motivasi (X₂)

Tabel 4.11 Siap menerima tantangan dalam bekerja

		X2.1			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	11	22,9	22,9	22,9
	2	13	27,1	27,1	50,0
	3	8	16,7	16,7	66,7
	4	10	20,8	20,8	87,5
	5	6	12,5	12,5	100,0
Total		48	100,0	100,0	

Sumber pengolahan spss versi 20.00, Tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.11, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 11 orang (22,9%), tidak setuju sebanyak 13 orang (27,1%), kurang setuju sebanyak 8 orang (16,7%), setuju sebanyak 10 orang (20,8%), dan sangat setuju sebanyak 6 orang (12,5%).

Tabel 4.12 Siap menerima tanggung jawab yang lebih tinggi.

		X2.2			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	6	12,5	12,5	12,5
	2	11	22,9	22,9	35,4
	3	9	18,8	18,8	54,2
	4	13	27,1	27,1	81,3
	5	9	18,8	18,8	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

Sumber pengolahan spss versi 20.00, Tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.12, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 6 orang (12,5%), tidak setuju sebanyak 11 orang (22,9%), kurang setuju sebanyak 9 orang (18,8%), setuju sebanyak 13 orang (27,1%), dan sangat setuju sebanyak 9 orang (18,8%).

Tabel 4.13 Saya diberi penghargaan atas prestasi yang diraih.

		X2.3			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	18	37,5	37,5	37,5
	2	8	16,7	16,7	54,2
	3	6	12,5	12,5	66,7
	4	12	25,0	25,0	91,7
	5	4	8,3	8,3	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

Sumber pengolahan spss versi 20.00, Tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.13, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 18 orang (37,5%), tidak setuju sebanyak 8 orang (16,7%), kurang setuju sebanyak 6 orang (12,5%), setuju sebanyak 12 orang (25,0%), dan sangat setuju sebanyak 4 orang (8,3%).

Tabel 4.14 Saya memiliki komunikasi yang baik dengan rekan kerja

		X2.4			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	10	20,8	20,8	20,8
	2	19	39,6	39,6	60,4
	3	7	14,6	14,6	75,0
	4	5	10,4	10,4	85,4
	5	7	14,6	14,6	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

Sumber pengolahan spss versi 20.00, Tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.14, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 10 orang (20,8%), tidak setuju sebanyak 19 orang (39,6%), kurang setuju sebanyak 7 orang (14,6%), setuju sebanyak 5 orang (10,4%), dan sangat setuju sebanyak 7 orang (14,6%).

Tabel 4.15 Adanya saling menghormati antar sesama rekan kerja

		X2.5			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	4,2	4,2	4,2
	2	14	29,2	29,2	33,3
	3	9	18,8	18,8	52,1
	4	15	31,3	31,3	83,3
	5	8	16,7	16,7	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

Sumber pengolahan spss versi 20.00, Tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.15, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 2 orang (4,2%), tidak setuju sebanyak 14 orang (29,2%), kurang setuju sebanyak 9 orang (18,8%), setuju sebanyak 15 orang (31,3%), dan sangat setuju sebanyak 8 orang (16,7%).

Tabel 4.16 Saya mendapatkan status atau kedudukan yang jelas di perusahaan

		X2.6			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	22	45,8	45,8	45,8
	2	14	29,2	29,2	75,0
	3	6	12,5	12,5	87,5
	4	2	4,2	4,2	91,7
	5	4	8,3	8,3	100,0
Total		48	100,0	100,0	

Sumber pengolahan spss versi 20.00, Tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.16, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 22 orang (45,8%), tidak setuju sebanyak 14 orang (29,2%), kurang setuju sebanyak 6 orang (12,5%), setuju sebanyak 2 orang (4,2%), dan sangat setuju sebanyak 4 orang (8,3%).

Tabel 4.17 Saya bekerja keras untuk mendapatkan promosi jabatan

		X2.7			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	12	25,0	25,0	25,0
	2	21	43,8	43,8	68,8
	3	7	14,6	14,6	83,3
	4	2	4,2	4,2	87,5
	5	6	12,5	12,5	100,0
Total		48	100,0	100,0	

Sumber pengolahan spss versi 20.00, Tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.17, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 12 orang (25,0%), tidak setuju sebanyak 21 orang (43,8%), kurang setuju sebanyak 7 orang (14,6%), setuju sebanyak 2 orang (4,2%), dan sangat setuju sebanyak 6 orang (12,5%).

Tabel 4.18 Saya merasa senang bila pengabdian saya selama bekerja di perusahaan ini di akui oleh atasan

X2.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	10	20,8	20,8	20,8
2	17	35,4	35,4	56,3
3	8	16,7	16,7	72,9
4	8	16,7	16,7	89,6
5	5	10,4	10,4	100,0
Total	48	100,0	100,0	

Sumber pengolahan spss versi 20.00, Tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.18, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 10 orang (20,8%), tidak setuju sebanyak 17 orang (35,4%), kurang setuju sebanyak 8 orang (16,7%), setuju sebanyak 8 orang (16,7%), dan sangat setuju sebanyak 5 orang (10,4%).

Tabel 4.19 Saya selalu dilibatkan dalam pertemuan atau rapat dalam mengambil keputusan perusahaan

X2.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	8	16,7	16,7	16,7
2	12	25,0	25,0	41,7
3	9	18,8	18,8	60,4
4	12	25,0	25,0	85,4
5	7	14,6	14,6	100,0
Total	48	100,0	100,0	

Sumber pengolahan spss versi 20.00, Tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.19, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 8 orang (16,7%), tidak setuju sebanyak 12 orang (25,0%), kurang setuju sebanyak 9 orang (18,8%), setuju sebanyak 12 orang (25,0%), dan sangat setuju sebanyak 7 orang (14,6%).

Tabel 4.20 Saya merasa senang karena karyawan di perusahaan ini bisa menerima saya sebagai partner yang baik.

		X2.10			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	7	14,6	14,6	14,6
	2	27	56,3	56,3	70,8
	3	5	10,4	10,4	81,3
	4	3	6,3	6,3	87,5
	5	6	12,5	12,5	100,0
Total		48	100,0	100,0	

Sumber pengolahan spss versi 20.00, Tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.20, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 7 orang (14,6%), tidak setuju sebanyak 27 orang (56,3%), kurang setuju sebanyak 5 orang (10,4%), setuju sebanyak 3 orang (6,3%), dan sangat setuju sebanyak 6 orang (12,5%).

c. Hasil Distribusi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.21 Pekerjaan yang saya lakukan sudah mencapai target yang ditentukan perusahaan.

		Y1			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	19	39,6	39,6	39,6
	2	14	29,2	29,2	68,8
	3	9	18,8	18,8	87,5
	4	6	12,5	12,5	100,0
Total		48	100,0	100,0	

Sumber pengolahan spss versi 20.00, Tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.21, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 19 orang (39,6%), tidak setuju sebanyak 14 orang (29,2%), kurang setuju sebanyak 9 orang (18,8%), setuju sebanyak 6 orang (12,5%).

Tabel 4.22 Saya dapat menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang ditargetkan

		Y2			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	22	45,8	45,8	45,8
	2	14	29,2	29,2	75,0
	3	6	12,5	12,5	87,5
	4	2	4,2	4,2	91,7
	5	4	8,3	8,3	100,0
Total		48	100,0	100,0	

Sumber pengolahan spss versi 20.00, Tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.22, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 22 orang (45,8%), tidak setuju sebanyak 14 orang (29,2%), kurang setuju sebanyak 6 orang (12,5%), setuju sebanyak 2 orang (4,2%), dan sangat setuju sebanyak 4 orang (8,3%).

Tabel 4.23 Hasil kerja saya memenuhi standar di perusahaan

		Y3			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	5	10,4	10,4	10,4
	2	11	22,9	22,9	33,3
	3	13	27,1	27,1	60,4
	4	11	22,9	22,9	83,3
	5	8	16,7	16,7	100,0
Total		48	100,0	100,0	

Sumber pengolahan spss versi 20.00, Tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.23, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 5 orang (10,4%), tidak setuju sebanyak 11 orang (22,9%), kurang setuju sebanyak 13 orang (27,1%), setuju sebanyak 11 orang (22,9%), dan sangat setuju sebanyak 8 orang (16,7%).

Tabel 4.24 Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur kerja yang berlaku di perusahaan.

		Y4			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	12	25,0	25,0	25,0
	2	13	27,1	27,1	52,1
	3	8	16,7	16,7	68,8
	4	8	16,7	16,7	85,4
	5	7	14,6	14,6	100,0
Total		48	100,0	100,0	

Sumber pengolahan spss versi 20.00, Tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.24, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 12 orang (25,0%), tidak setuju sebanyak 13 orang (27,1%), kurang setuju sebanyak 8 orang (16,7%), setuju sebanyak 8 orang (16,7%), dan sangat setuju sebanyak 7 orang (14,6%).

Tabel 4.25 Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan sistem kerja di perusahaan

		Y5			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	9	18,8	18,8	18,8
	2	10	20,8	20,8	39,6
	3	9	18,8	18,8	58,3
	4	12	25,0	25,0	83,3
	5	8	16,7	16,7	100,0
Total		48	100,0	100,0	

Sumber pengolahan spss versi 20.00, Tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.25, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 9 orang (18,8%), tidak setuju sebanyak 10 orang (20,8%), kurang setuju sebanyak 9 orang (18,8%), setuju sebanyak 12 orang (25,0%), dan sangat setuju sebanyak 8 orang (16,7%).

Tabel 4.26 Saya selalu berusaha memperbaiki kesalahan yang pernah saya lakukan dalam melaksanakan pekerjaan

		Y6			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	23	47,9	47,9	47,9
	2	14	29,2	29,2	77,1
	3	2	4,2	4,2	81,3
	4	7	14,6	14,6	95,8
	5	2	4,2	4,2	100,0
Total		48	100,0	100,0	

Sumber pengolahan spss versi 20.00, Tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.26, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 23 orang (47,9%), tidak setuju sebanyak 14 orang (29,2%), kurang setuju sebanyak 2 orang (4,2%), setuju sebanyak 7 orang (14,6%), dan sangat setuju sebanyak 2 orang (4,2%).

Tabel 4.27 Saya selalu berusaha mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan

		Y7			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	5	10,4	10,4	10,4
	2	9	18,8	18,8	29,2
	3	17	35,4	35,4	64,6
	4	11	22,9	22,9	87,5
	5	6	12,5	12,5	100,0
Total		48	100,0	100,0	

Sumber pengolahan spss versi 20.00, Tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.27, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 5 orang (10,4%), tidak setuju sebanyak 9 orang (18,8%), kurang setuju sebanyak 17 orang (35,4%), setuju sebanyak 11 orang (22,9%), dan sangat setuju sebanyak 6 orang (12,15%).

Tabel 4.28 Saya dapat menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang ditargetkan

		Y8			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	19	39,6	39,6	39,6
	2	17	35,4	35,4	75,0
	3	5	10,4	10,4	85,4
	4	5	10,4	10,4	95,8
	5	2	4,2	4,2	100,0
Total		48	100,0	100,0	

Sumber pengolahan spss versi 20.00, Tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.28, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 19 orang (39,6%), tidak setuju sebanyak 17 orang (35,4%), kurang setuju sebanyak 5 orang (10,4%), setuju sebanyak 5 orang (10,4%), dan sangat setuju sebanyak 2 orang (4,2%).

Tabel 4.29 Saya mempunyai tanggung jawab dan komitmen dalam bekerja.

		Y9			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	7	14,6	14,6	14,6
	2	27	56,3	56,3	70,8
	3	5	10,4	10,4	81,3
	4	3	6,3	6,3	87,5
	5	6	12,5	12,5	100,0
Total		48	100,0	100,0	

Sumber pengolahan spss versi 20.00, Tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.29, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 7 orang (14,6%), tidak setuju sebanyak 27 orang (56,3%), kurang setuju sebanyak 5 orang (10,4%), setuju sebanyak 3 orang (6,3%), dan sangat setuju sebanyak 6 orang (12,5%).

Tabel 4.30 Saya memiliki pengetahuan atas pekerjaan yang saya lakukan

		Y10			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	12	25,0	25,0	25,0
	2	21	43,8	43,8	68,8
	3	7	14,6	14,6	83,3
	4	2	4,2	4,2	87,5
	5	6	12,5	12,5	100,0
Total		48	100,0	100,0	

Sumber pengolahan spss versi 20.00, Tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.30, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 12 orang (25,0%), tidak setuju sebanyak 21 orang (43,8%), kurang setuju sebanyak 7 orang (14,6%), setuju sebanyak 2 orang (4,2%), dan sangat setuju sebanyak 6 orang (12,5%).

6. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

a) Uji Validitas

Apabila setiap pertanyaan bernilai $> 0,30$ maka pertanyaan tersebut dinyatakan valid (sah).

Tabel 4.31 Hasil Uji Validitas

	Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	72,90	731,457	,695	.	,972
X1.2	72,90	735,925	,782	.	,971
X1.3	73,00	729,404	,841	.	,971
X1.4	73,35	732,872	,903	.	,971
X1.5	72,40	746,287	,640	.	,972
X1.6	72,90	735,925	,782	.	,971
X1.7	73,00	729,404	,841	.	,971
X1.8	72,81	736,624	,760	.	,971
X1.9	72,98	729,127	,869	.	,971
X1.10	73,35	747,212	,635	.	,972

X2.1	72,63	738,197	,652	.	,972
X2.2	72,19	747,134	,545	.	,973
X2.3	72,85	739,106	,608	.	,972
X2.4	72,77	740,819	,631	.	,972
X2.5	72,08	756,929	,463	.	,973
X2.6	73,35	725,595	,919	.	,970
X2.7	73,00	729,404	,841	.	,971
X2.8	72,75	736,191	,726	.	,972
X2.9	72,40	739,861	,643	.	,972
X2.10	72,90	735,925	,782	.	,971
Y1	73,31	739,666	,833	.	,971
Y2	73,35	725,595	,919	.	,970
Y3	72,23	744,563	,621	.	,972
Y4	72,67	735,504	,670	.	,972
Y5	72,35	739,851	,620	.	,972
Y6	73,38	728,495	,880	.	,971
Y7	72,27	751,436	,558	.	,972
Y8	73,31	748,730	,611	.	,972
Y9	72,90	735,925	,782	.	,971
Y10	73,00	729,404	,841	.	,971

Sumber pengolahan spss versi 20.00, Tahun 2019

Berdasarkan Tabel 4.31 terlihat diatas, nilai koefisien korelasi produk moment produk skor masing-masing butir pertanyaan dengan total kesemua butir pertanyaan terlihat pada kolom *corrected item total correlation* melebihi angka 0,30 hal ini dapat dinyatakan bahwa semua (Kepemimpinan Transformasional, Motivasi dan Kinerja Karyawan) butir pertanyaan dan skor yang didapat adalah valid (sah).

b) Uji Reliabilitas

Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60.

Tabel 4.32 Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha	N of Items
	Based on	
	<u>Standardized Items</u>	
,972	,973	30

Sumber pengolahan spss versi 20.00, Tahun 2019

Berdasarkan Tabel 4.32 diatas, terdapat *cronbach's alpha* sebesar 0,982>0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa konstruk pertanyaan yang telah disajikan pada responden yang terdiri dari 24 item, baik didalam variabel Kepemimpinan Transformasional(X_1), dan Motivasi(X_2), dan Kinerja Karyawan (Y) adalah *reliable* atau bisa diterima dan dikatakan handal.

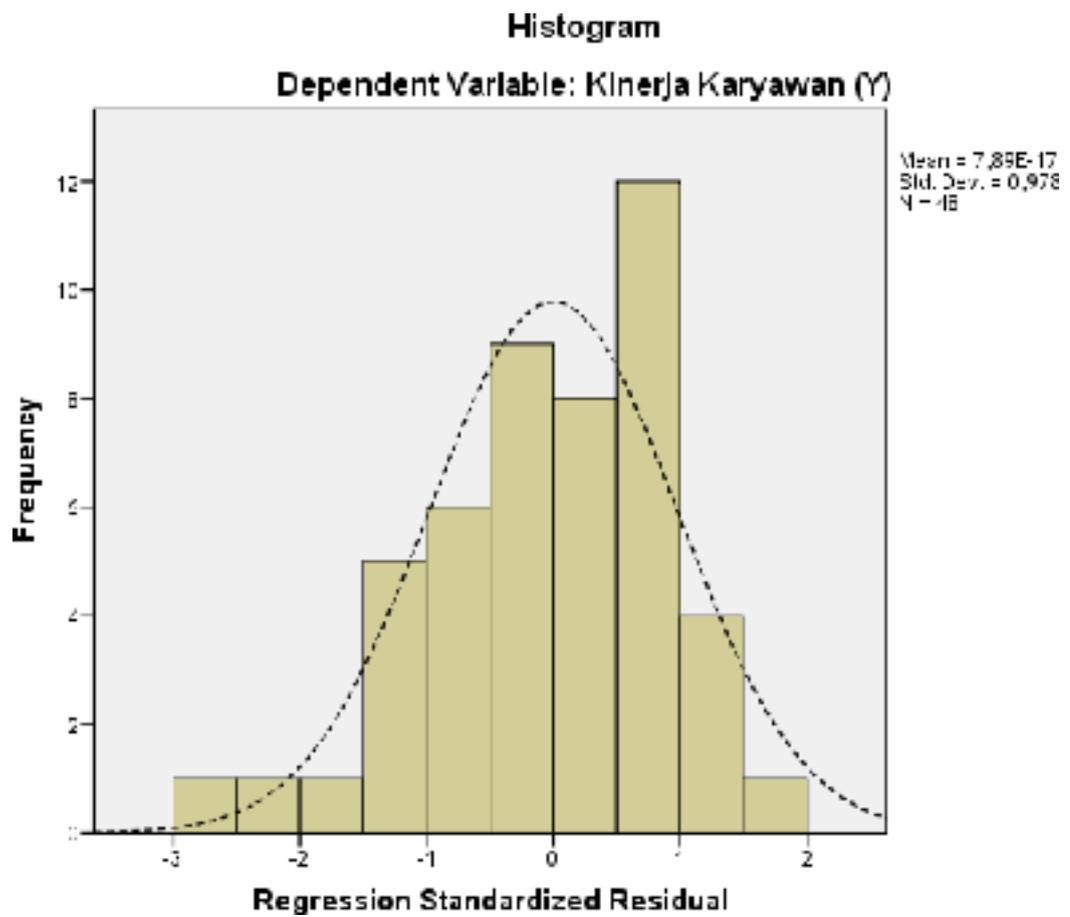
7. Teknik Analisis Data

a. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah layak digunakan regresi berganda, Salah satu uji yang digunakan untuk menguji normalitas adalah dengan menunjukkan gambar histogram yang berbentuk lonceng sebagai berikut :

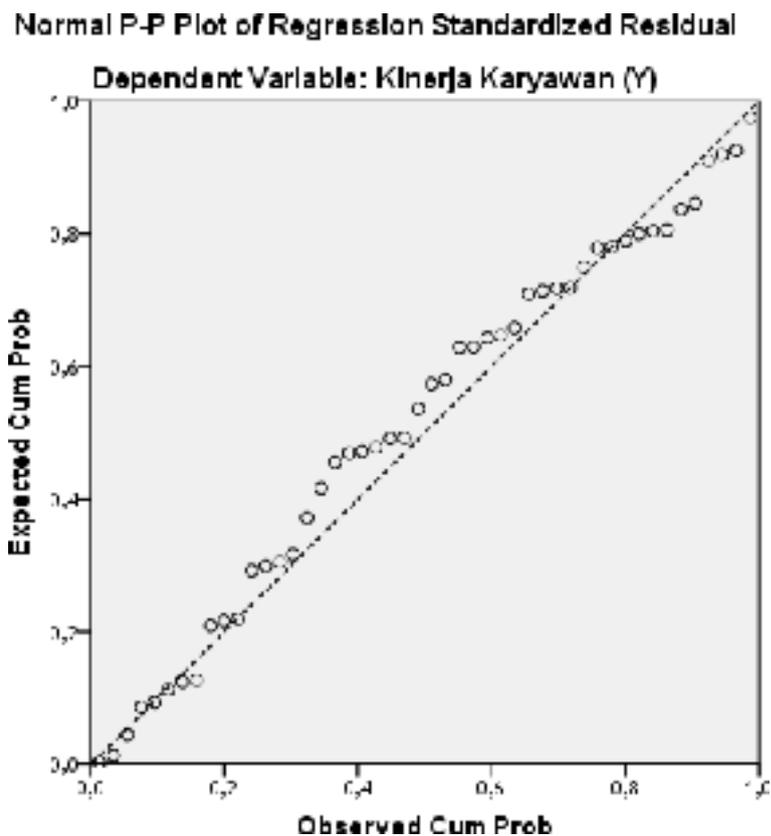
Gambar 4.2PP Plot Uji Normalitas



Sumber pengolahan spss versi 20.00, Tahun 2019

Berdasarkan gambar 4.2, hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal, dimana histogram diatas memiliki garis melengkung membentuk seperti lonceng.

Gambar 4.3 Histogram Uji Normalitas



Sumber pengolahan spss versi 20.00, Tahun 2019

Berdasarkan Gambar 4.3, terlihat di atas bahwa distribusi dari titik-titik pada Kepemimpinan Transformasional(X_1), dan Motivasi(X_2) dan Kinerja Karyawan (Y) menyebar disekitar garis diagonal yang dapat disimpulkan bahwa data yang disajikan dapat dikatakan normal.

2) Uji Multikolinieritas

Tolerance mengukur variabelitas bebas yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF/tolerance$).

Nilai *cutoff* yang dipakai untuk menunjukkan ada atau tidaknya multikolinieritas adalah :

$VIF > 1,0$ = ada multikolinieritas

Tolerance $< 0,1$ = tidak ada multikolinieritas

Tabel 4.33 Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kepemimpinan Transformasional (X1)	,356	2,810
	Motivasi (X2)	,356	2,810

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

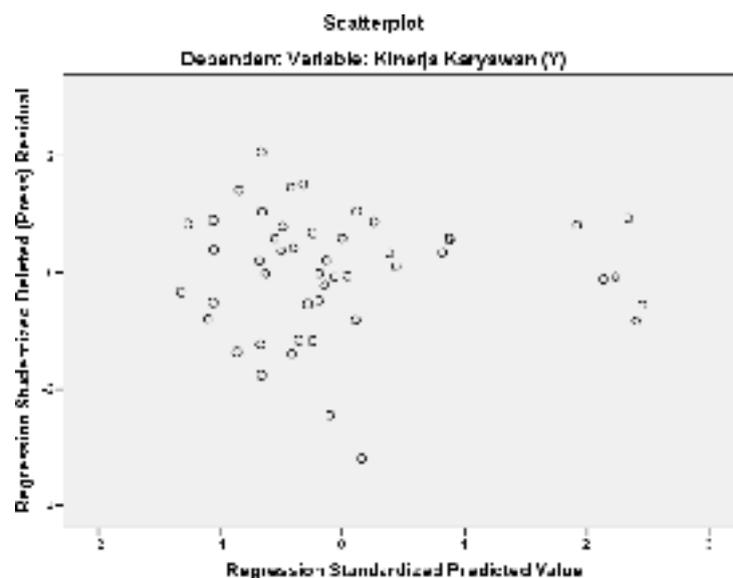
Sumber pengolahan spss versi 20.00, Tahun 2019

Berdasarkan Tabel 4.33 terlihat diatas bahwa angka VIF variabel Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi sebesar 2.810, maka dapat disimpulkan nilai VIF lebih besar dari 1 (satu) atau ada multikolinieritas sedangkan nilai tolerance Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi sebesar 0.356, lebih kecil dari 10, maka dapat disimpulkan model regresi bebas gangguan multikolinieritas.

3) Uji Heteroskedasitas

Uji heteroskedasitas menunjukkan adanya nilai varian (*residu*) tidak konstan. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, berarti terjadi heteroskedasitas atau sebaliknya homoskedasitas atau dapat terlihat dari probabilitas signifikan $> 0,05$.

Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber pengolahan spss versi 20.00, Tahun 2019

Berdasarkan Gambar 4.3 terlihat di atas titik-titik secara acak atau tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas. Hal ini menunjukkan tidak terjadi heteroskedasitas pada model regresi, sehingga model regresi ini layak dipakai untuk penelitian ini.

8. Persamaan Regresi Linier Berganda

Analisis regresi merupakan salah satu teknik analisis data dalam statistika yang seringkali digunakan untuk mengkaji hubungan antara beberapa variabel dan meramal suatu variabel.

Tabel 4.34 Persamaan Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a		Unstandardized Coefficients		Standardized
		B	Std. Error	Coefficients Beta
1	(Constant)	,182	,939	
	Kepemimpinan Transformasional (X1)	,455	,052	,497
	Motivasi (X2)	,514	,055	,529

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan Tabel 4.34 terlihat diatas, diperoleh persamaan regresinya adalah $Y = 0.182 + 0.455X_1 + 0.514X_2$. Konstanta sebesar 0.182 menyatakan jika tidak ada variabel bebas (bernilai 0) maka variabel terikat tetap diversifikasi Kepemimpinan Transformasional (X_1) sebesar 0.455, dan Motivasi (X_2) sebesar 0.514 dapat disimpulkan hipotesis 1 diterima.

9. Pengujian Hipotesis

a) Uji Pengaruh Parsial

Uji Parsial (Uji-t) digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen.

Hasil uji pengaruh variabel Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. KSTELL pada tabel berikut ini :

Tabel 4.35 Hasil Uji-t

Coefficients^a

Model		t	Sig.
1	(Constant)	,194	,847
	Kepemimpinan Transformasional (X1)	8,707	,000
	Motivasi (X2)	9,267	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber pengolahan spss versi 20.00, Tahun 2019

Uji-t menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel bebas secara individual terhadap variabel terikat.

Adapun uji menggunakan langkah-langkah sebagai berikut :

a) Uji pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan PT. KSTELL Medan Kriteria pengambilan keputusan :

Terima H_0 (Tolak H_1) jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $Sig\ t > \alpha\ 5\%$

Tolak H_0 (Terima H_1) jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\text{Sig } t < \alpha 5\%$

Berdasarkan Tabel 4.35 diatas terlihat bahwa Kepemimpinan Transformasional nilai $t_{hitung} 8,707 > t_{tabel} 1.679$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$, artinya secara parsial berpengaruh positif dan signifikan dari variabel Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan

b) Uji pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. KSTELL

Medan Kriteria pengambilan keputusan :

Terima H_0 (Tolak H_1) jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\text{Sig } t > \alpha 5\%$

Tolak H_0 (Terima H_1) jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\text{Sig } t < \alpha 5\%$

Berdasarkan Tabel 4.35 terlihat bahwa Motivasi nilai $t_{hitung} 9,267 > t_{tabel} 1.679$ dengan signifikan $0,000 > 0,050$, artinya secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.

b) Uji Pengaruh Serempak (*simultant*)

Tujuan dari Uji F_{hitung} adalah untuk menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh bersama-sama (serempak) variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).

Hipotesis untuk pengujian secara serempak adalah :

$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$, artinya secara bersama-sama tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan dari Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi (*variable independent*) terhadap Kinerja Karyawan (*variable dependent*).

H_1 : Minimal 1 \neq 0, artinya secara bersama-sama (serempak) terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi (*variable independent*) terhadap Kinerja Karyawan (*variable dependent*).

Nilai F_{hitung} akan dibandingkan dengan nilai F_{tabel} , kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut :

Terima H_0 (Tolak H_1) jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $Sig F > \alpha$ 5%

Tolak H_0 (Terima H_1) jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $Sig F < \alpha$ 5%

Tabel 4.36 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3915,150	2	1957,575	409,098	,000^b
	Residual	215,329	45	4,785		
	Total	4130,479	47			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Motivasi (X2), Kepemimpinan Transformasional (X1)

Sumber pengolahan spss versi 20.00, Tahun 2019

Berdasarkan Tabel 4.36 terlihat diatas, bahwa uji F menghasilkan nilai F_{hitung} sebesar 409,098 dengan tingkat signifikan 0,00. Karena $F_{hitung} 409,098 > F_{tabel} 3.20$ dan probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,00 < 0,05$, maka model regresi dapat dikatakan bahwa Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

c) Koefisien Determinasi

Hasil uji determinasi (R^2) dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi pada tabel berikut :

Tabel 4.37 Hasil Uji Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,974^a	,948	,946	2,187

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X2), Kepemimpinan Transformatif (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan Tabel 4.37 terlihat di atas bahwa besarnya *adjusted R square* sebesar 0.946 hal ini berarti 9.46% variasi Kinerja Karyawan yang bisa dijelaskan dengan variabel independen Kepemimpinan Transformatif dan Motivasi sedangkan sisanya ($100\% - 9.46\% = 90.54\%$) dapat dijelaskan dengan variabel independen lainnya yang tidak diikuti sertakan dalam penelitian ini.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian, maka penulis mencoba untuk melakukan pembahasan sebagai berikut :

1. Uji pengaruh Kepemimpinan Transformatif terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian memperlihatkan bahwa Kepemimpinan Transformatif nilai thitung $8,707 > t_{tabel} 1.679$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$, artinya secara parsial berpengaruh positif dan signifikan dari variabel Kepemimpinan Transformatif Terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil ini mendukung (menerima) hipotesis pertama pada penelitian ini yang menyatakan kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan PT. KSTELL Medan. Hal itu berarti bahwa hipotesis pertama yang menyatakan kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, terbukti. Hal ini didukung hasil penilaian responden menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional yang dipersepsikan secara baik oleh karyawan dapat mendukung kinerja karyawan.

Hal ini disebabkan karena kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh pimpinan PT. KSTELL Medan dapat terlaksana dengan baik dan mampu meningkatkan kinerja karyawan PT. KSTELL Medan dengan baik pula. Pimpinan PT. KSTELL Medan telah melakukan kinerja karyawan dengan menempatkan karyawan sesuai dengan kapasitas dan kompetensinya, serta memberikan kesempatan kepada para karyawan untuk memberikan ide-ide kreatifnya untuk tujuan peningkatan produktivitas. Hasil penelitian ini sama dengan teori yang dikemukakan Triyantoro (2014) yang mengatakan bahwa salah satu cara yang bisa digunakan oleh pemimpin untuk menanamkan dan menciptakan motivasi yang tinggi bagi anggota adalah melalui kinerja.

2. Uji pengaruh motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian memperlihatkan bahwa Motivasi nilai $t_{hitung} 9,267 > t_{tabel} 1.679$ dengan signifikan $0,000 > 0,050$, artinya secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa teori motivasi yang dikemukakan oleh Clayton Alderfer memiliki pengaruh yang signifikan

terhadap kinerja karyawan, sedangkan faktor yang paling berpengaruh adalah kebutuhan eksistensi.

Hasil dari Observasi pun menunjukkan bahwa kinerja para karyawan muncul akibat dari adanya motivasi yang diberikan oleh perusahaan, khususnya dengan adanya bonus, gaji, jaminan-jaminan, serta keamanan, karyawan merasa menjadi lebih aman, nyaman dan terdorong untuk bekerja lebih giat sehingga pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Dari penjabaran yang telah di paparkan pada bab sebelumnya maka dapat disimpulkan untuk menjawab rumusan masalah yang pertamasebagai berikut.

1. Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa :

- a. Variabel Kepemimpinan Transformasional nilai $t_{hitung} 8,707 > t_{tabel} 1.679$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$, artinya secara parsial berpengaruh positif dan signifikan dari variabel Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan
- b. Variabel Motivasi nilai $t_{hitung} 9,267 > t_{tabel} 1.679$ dengan signifikan $0,000 > 0,050$, artinya secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.

2. Hasil penelitian secara smultan menunjukkan bahwa :

Uji F menghasilkan nilai F_{hitung} sebesar 409,098 dengan tingkat signifikan 0,00. Karena $F_{hitung} 409,098 > F_{tabel} 3.20$ dan probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,00 < 0,05$, maka model regresi dapat dikatakan bahwa Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

3. Uji Determinasi

Berdasarkan besarnya *adjusted R square* sebesar 0.946 hal ini berarti 9.46% variasi Kinerja Karyawan yang bisa dijelaskan dengan variabel independen Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi sedangkan sisanya (100% -

9.46% = 0.54%) dapat dijelaskan dengan variabel independen lainnya yang tidak diikuti sertakan dalam penelitian ini.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan, maka peneliti dapat memberikan beberapa saran, sebagai berikut

1. Sebaiknya kepemimpinan transformasional yang ada ditingkatkan, agar memperoleh hasil kinerja yang lebih optimal. Berdasarkan Indikator dari pertanyaan Pemimpin bersedia mendengarkan kesulitan dan keluhan yang saya alami. Mendapat skor terkecil yaitu 4,2% dengan demikian pemimpin sebaiknya dapat menerima keluhan dari para karyawan sehingga pemimpin memahami dan dapat memperbaiki kesalahan dari karyawannya.
2. Motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap Kinerja karyawan. Oleh karena itu pihak manajemen perusahaan perlu memikirkan cara-cara lain atau kebijakan-kebijakan yang berkaitan dengan hal yang dapat meningkatkan motivasi kerja karyawannya. Hal ini diperlukan agar kinerja karyawan tetap terjaga dan terpelihara dengan baik.
3. Dari hasil penelitian ditemukan bahwa tingkat kinerja karyawan pada indikator kreativitas (*creativiness*) memiliki skor terendah. Berdasarkan hal tersebut, perlu adanya upaya dari kepala divisi selaku pimpinan agar memberikan kesempatan kepada para karyawannya untuk mengeluarkan pendapat atau gagasannya masing-masing, terutama berkaitan dengan masalah pekerjaan. Dalam hal ini para karyawan akan merasa dihargai keberadaannya. Dengan tingkat kreativitas yang tinggi dari para karyawannya, maka akan memberikan banyak masukan, khususnya untuk kemajuan perusahaan itu sendiri.

DAFTAR PUSTAKA

- Andika, R. (2018). Pengaruh Kemampuan Berwirausaha dan Kepribadian Terhadap Pengembangan Karir Individu Pada Member PT. Ifaria Gemilang (IFA) Depot Sumatera Jaya Medan. *JUMANT*, 8(2), 103-110.
- Asih, S. (2018). PENGARUH KONTRIBUSI PAJAK DAERAH, PENDAPATAN ASLI DAERAH, RETRIBUSI DAERAH DAN BAGI HASIL PAJAK TERHADAP BELANJA DAERAH DENGAN PERTUMBUHAN EKONOMI SEBAGAI VARIABEL MODERATING PEMERINTAH KABUPATEN DAN KOTA. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 9(1), 177-191
- Aspan, H., I. M. Sipayung, A. P. Muharrami, and H. M. Ritonga. (2017). "The Effect of Halal Label, Halal Awareness, Product Price, and Brand Image to the Purchasing Decision on Cosmetic Products (Case Study on Consumers of Sari Ayu Martha Tilaar in Binjai City)". *International Journal of Global Sustainability*, ISSN 1937-7924, Vol. 1, No. 1, pp. 55-66.
- Aspan, H., F. Milanie, and M. Khaddafi. (2015). "SWOT Analysis of the Regional Development Strategy City Field Services for Clean Water Needs". *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, Vol. 5, No. 12, pp. 385-397.
- Aspan, H. (2017). *Aspek Hukum Dalam Bisnis: Tinjauan Atas Masalah Perlindungan Hukum Pemegang Saham Minoritas dan Masalah Penggabungan Perusahaan (Merger)*. ISBN 9786022692362, Halaman Moeka, Jakarta.
- Aspan, H., F. Milanie, A.K. Sari. (2016). "The Effect of Public Participation, Transparency, and Accountability on the Efficiency of the Distribution of the School Operational Support Funds (BOS) in Tebing Tinggi City (Case Study of Taman Siswa College)". *Prosiding International Conference on Education for Economics, Business, and Finance (ICEEBF) 2016 Universitas Negeri Malang*, ISSN (Print) 2540-8372 ISSN (Online) 2540-7481, pp. 248-259.
- Aspan, H., M. Khaddafi, I. Lestari. (2016). "The Effect of Local Taxes, Local Levies, General Allocation Funds (DAU), and Special Allocation Funds (DAK) to the Government Capital Expenditures of Banda Aceh City". *Prosiding International Conference on Economics, Education Business and Accounting (ICEEBA) 2016 Universitas Negeri Semarang*, pp. 513-526.
- Aspan, H. (2013). *Ekonomi dan Bisnis Internasional: Kajian Kebijakan Perdagangan Luar Negeri Indonesia Dalam Menghadapi Pemberlakuan AFTA*, ISBN 9786028892087, Pustaka Bangsa Press, Jakarta.
- Aspan, H. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Cara Jitu Memilih Perusahaan*, ISBN 9786028892088, Pustaka Bangsa Press, Jakarta.
- Pramono, C. (2018). ANALISIS FAKTOR-FAKTOR HARGA OBLIGASI PERUSAHAAN KEUANGAN DI BURSA EFEK INDONESIA. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 8(1), 62-78.
- Fadly, Y. (2015). *Kondisi dan Kritik Sosial pada Masa Rezim Orde Baru dalam Puisi-Puisi WS Rendra*.
- Indrawan, M. I., Nasution, M. D. T. P., Adil, E., & Rossanty, Y. (2016). A Business Model Canvas: Traditional Restaurant "Melayu" in North Sumatra, Indonesia. *Bus. Manag. Strateg*, 7(2), 102-120.

Indrawan, M. I., & SE, M. (2015). Pengaruh Promosi Jabatan dan Mutasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai PT. Bank Mandiri (Persero) Cabang Ahmad Yani Medan. *Jurnal ilmiah INTEGRITAS*, 1(3).

Sari, I. (2018). Motivasi belajar mahasiswa program studi manajemen dalam penguasaan keterampilan berbicara (speaking) bahasa Inggris. *JUMANT*, 9(1), 41-52.

Nasution, A. P. (2019). IMPLEMENTASI E-BUDGETING SEBAGAI UPAYA PENINGKATAN TRANSPARANSI DAN AKUNTABILITAS PEMERINTAH DAERAH KOTA BINJAI. *Jurnal Akuntansi Bisnis Dan Publik*, 9(2), 1-13.

Nasution, D. A. D. (2018). Analisis pengaruh pengelolaan keuangan daerah, akuntabilitas dan transparansi terhadap kinerja rintah. *Jurnal Studi Akuntansi & Keuangan*, 2(3), 149-162.

Malikhah, I. (2019). PENGARUH MUTU PELAYANAN, PEMAHAMAN SISTEM OPERASIONAL PROSEDUR DAN SARANA PENDUKUNG TERHADAP KEPUASAN MAHASISWA UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI. *JUMANT*, 11(1), 67-80.

Rahayu, S. (2018). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT. Langkat Nusantara Kepong Kabupaten Langkat. *JUMANT*, 9(1), 115-132.

Bass dan Avolio (2011), *Full leadership development: Building the vital forces in organizations*. Thousand Oaks, CA: Sage.

Bass (2011), *Transactional to Transformasional Leadership Learning to Share the Vision, Organizational Dynamics*.

Donni juni pariansah, (2011), perencanaan dan pengembangan sumberdaya manusia, Bandung: Alfabeta

Gibson, James L (1997), *Organisasi*. Jakarta: Erlangga.

Griffin (2012), *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

Hamalik (1992) *Media Pendidikan*. Bandung.

Handoko (2012), *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.

Hariandja (2017), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gramedia Widiasarana, Jakarta.

Hasibuan, Melayu (2002), *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.

Hamzah B. Uno (2012), *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Hemhiel dan coons (1957), *Development of The leader Behaviour Description Questioner*.

Kartini Kartono (2011), *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta : PT Raja

Grafindo Persada.

Karim, M. (2010). Pemimpin transformasional di lembaga pendidikan islam,
Malang.

Miftah Thoha (2012), *kepemimpinan dalam manajemen*, edisi 1, PT Raja
Grafindo, Jakarta

Morgan et al (2002) dalam Marwansyah dan mukaram.

Mangkunegara (2010), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja
Rosdakarya, Bandung

Pasolong (2013), *Teori Administrasi Publik*, Alfabeta, Bandung

Robbins dan Judge (2018), *Prilaku Organisasi*, Jakarta.

Robbin (2012), *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi dan Aplikasi*. Alih Bahasa: Hadayana Pujaatmaka. Edisi Keenam. Jakarta: PT. Bhuana Ilmu Populer.

Sedarmayanti (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.

Stephen P. Robbins dan Mary Coulter (2012), *Manajemen* Edisi Kesepuluh. Jakarta: penerbit Erlangga

Suwatno dan Donni Juni Priansa (2011), *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Penerbit Bandung: Bandung

Yukl (2010), *Kepemimpinan Dalam Organisasi*, edisi kelima, PT Indeks, Jakarta.