

SYNERGY

Jurnal Ilmiah Multidisiplin

<https://e-journal.naureendigiton.com/index.php/sjim>
Vol.1 No 6, 2024, Hal. 362 - 372
ISSN 3025-7514

DAMPAK KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KAYAWAN

Lutpi Septian

Institut Manajemen Wiyata Indonesia, Sukabumi

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel kepemimpinan transformasional dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada sub bagian Lab PT. Pratama Abadi Industri JX baik secara parsial maupun simultan. Metode penelitian menggunakan metode survei dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada 65 responden. Sedangkan teknik pengujian kualitas instrumen meliputi uji validitas dan reliabilitas. Dan teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif dan korelasi, sedangkan untuk pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan, namun terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara motivasi terhadap kinerja karyawan. Sedangkan untuk uji silmultan terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan transformasional dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Perhitungan koefisien determinasi (R^2) kepemimpinan transformasional dan motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 51,2% dan sisanya sebesar 48,8% dipengaruhi oleh faktor lain. Analisis ini hanya dilakukan di sub bagian Lab dan hanya dua dimensi atau variabel yang diuji, diharapkan peneliti yang akan melakukan penelitian di masa depan harus memperluas variabel dan pengukuran variabel penelitian.

Kata Kunci: Kinerja Karyawan, Kepemimpinan Transformasional, Motivasi.

Abstract

This study aims to examine the effect of transformational leadership and motivation variables on employee performance in the Lab sub-dept of PT. Pratama Abadi Industri JX both partially and simultaneously. The research method uses a survey method using a questionnaire distributed to 65 respondents. While the instrument quality testing techniques include validity and reliability tests. And data analysis techniques use descriptive analysis and correlation, while for hypothesis testing using multiple linear regression analysis. The results of this study indicate that there is no partially significant effect between transformational leadership on employee performance, but there is a partially significant effect between motivation on employee performance. While for the silmultan test there is a significant effect between transformational leadership and motivation on employee performance. Calculation of the coefficient of determination (R^2) transformational leadership and motivation has an influence on employee performance of 51.2% and the remaining 48.8% is influenced by other factors. This analysis is only carried out at the Lab sub-dept and only two dimensions or variables are tested, it is expected that researchers who will conduct research in the future should expand the variables and measurement of research variables.

Keywords: Employee Performance, Transformational Leadership, Motivation

Alamat Korespondensi

E-mail: abie_upie@yahoo.com

Pendahuluan

Dalam menghadapi era revolusi industri 4.0 perusahaan dituntut untuk terus inovatif agar dapat bersaing di kancah internasional, di era ini sumber daya manusia merupakan aset paling berharga dalam sebuah perusahaan yang menjadi tulang punggung dan penggerak jalannya aktivitas perusahaan, tidak hanya teknologi, mesin dan peralatan canggih yang dimiliki dan digunakan, sumber daya manusia tetap menjadi faktor penting dalam keberhasilan suatu organisasi, baik organisasi skala besar maupun skala kecil. Menurut penyampaian Ngakan Timur Antara sebagai Kepala Badan Penelitian dan Pengembangan Industri (BPPI) Kemenperin, kunci dari industri 4.0 itu antara lain adalah SDM dan infrastruktur digital, sementara teknologi diperlukan guna membangun konektivitas yang terintegrasi.

PT. Pratama Abadi Industri merupakan perusahaan manufaktur yang bergerak dalam bidang sepatu yang memiliki sejarah panjang dalam memproduksi sepatu atletik untuk merek Nike di Indonesia. Didukung oleh dua aset; PT. Pratama Abadi Industri IR yang beralamat di Tangerang Banten sebagai pabrik sekaligus kantor pusat dan PT. Pratama Abadi Industri JX yang beralamat di Sukabumi Jawa Barat sebagai Pabrik. PT. Pratama Abadi Industri JX mampu menghasilkan satu juta lima ratus pasang sepatu atletik kualitas tinggi dalam sebulan.

Untuk menghasilkan produk sepatu yang berkualitas maka perusahaan membentuk sub-dept Lab yang fungsi sebagai penyedia informasi tentang data kualitas dari semua material awal untuk pembuatan sepatu yang akan digunakan oleh produksi sampai menjadi sebuah sepatu jadi yang sudah diproduksi. Dengan tujuan agar produk sepatu yang dihasilkan tetap terjaga kualitasnya sehingga bisa memenuhi kebutuhan pasar. Hal ini menjadikan *employee performace* sangat penting dalam keberlangsungan aktivitas perusahaan, dukungan dan semangat karyawan dalam bekerja sangat dibutuhkan agar proses pencapaian tujuan perusahaan dapat terlaksana.

Dalam proses pengujian sepatu, para karyawan Lab diwajibkan mematuhi standar operasional prosedur (SOP) perusahaan dan diberikan pedoman *method* yang telah distandarisasi sebagai acuan dalam sebuah pengujian. Keakuratan pengujian dan ketepatan waktu sangat penting agar data yang dihasilkan dapat segera diinformasikan kepada departemen-departemen terkait dan dapat dipertanggungjawabkan.

Tetapi aktual data yang dihasilkan tidak sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Dalam proses pengujian Lab, karyawan sering sekali mengalami *delay* dalam menyampaikan data, sedangkan departemen produksi tidak dapat melakukan aktivitas produksinya jika hasil data pengujian material belum menunjukkan hasil yang sesuai dengan spesifikasi kualitas material tersebut, hal ini mengakibatkan proses produksi menjadi terhambat.

Berikut data *delay* dalam proses pengujian Lab:

Table 1
Jumlah Material Delay Dalam Pengujian

Tahun	Bulan	Jumlah Kedatanga n Material	Jumlah Material Delay Pengujian
2016	Jan - Des	10,920	1,104
2017	Jan - Des	11,472	1,164
2018	Jan - Des	13,164	1,296
2019	Jan - Des	13,224	1,486

Sumber: olahan data 2020

Dikarenakan *employee performance* sangat penting bagi perusahaan, maka pada tahun 2016 PT. Pratama Abadi Industri JX mengadakan program penilaian kinerja karyawan (*performance appraisal*) yang diadakan dua kali setiap tahunnya, penilaian ini dilakukan pada semester satu untuk periode Januari-Juni dan semester dua untuk periode Juli-Desember.

Untuk format penilaian prestasi kerja yang diadakan oleh PT Pratama Abadi Industri JX yaitu berdasarkan penilaian atasan langsung, HSE, LEAN dan personalia, penilaian ini meliputi *jobdesc, core competencies, nearmiss, kaizen* dan *discipline*. Nilai yang diberikan adalah: A amat baik, B baik dan C cukup.

Berikut ini penilaian prestasi kerja karyawan Lab dalam empat tahun terakhir.

Tabel 2
Persentase *Performance Appraisal* Karyawan Lab 2016-2019

<i>Performance Appraisal</i>	A	B	C
2016 Semester 1	22%	53%	25%
Semester 2	24%	54%	22%
2017 Semester 1	21%	55%	24%
Semester 2	18%	57%	25%
2018 Semester 1	17%	56%	27%
Semester 2	14%	58%	28%
2019 Semester 1	17%	54%	29%
Semester 2	17%	55%	28%

Sumber: olah data 2020

Jika dilihat dari tabel, *performance appraisal* karyawan Lab yang mendapatkan nilai C mengalami peningkatan yang artinya bahwa *performance employee* mengalami penurunan. Jika kondisi tersebut tidak segera diselesaikan maka tujuan-tujuan perusahaan yang sudah ditetapkan akan sulit untuk dicapai.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Fasha, Adhi (2017) bahwa penurunan *employee performance* dipicu oleh beberapa faktor salah satunya dari faktor internal perusahaan. Faktor internal perusahaan meliputi *leadership, leadership* yang baik akan memberi target dalam setiap kebijakan, namun selalu memberi buah yang mampu menjadi pemicu yaitu dengan menghargai setiap prestasi kerja yang ada, memberikan seluas-luasnya pengembangan karir teradap pegawai, sehingga setiap kerja keras yang dilakukan pegawai akan selalu diperhatikan, tidak luput juga memberikan lingkungan kerja yang baik dan kondusif bagi pegawai agar tetap nyaman saat bekerja. Sehingga banyaknya target yang mesti diraih jika diimbangi dengan hal-hal tersebut bisa memulikan kembali kinerja pegawai.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja selain *leadership* adalah faktor internal karyawan yaitu *motivation*, menurut Ernest Mc Cormick dalam Mangkunegara, motivasi kerja dalam hubungannya dengan kerja sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan kinerja. Motivasi juga kemauan dan semangat kerja para bawahan didasarkan pada kesadaran dan loyalitas, bukan didasarkan pada unsur paksaan dari pihak manapun

Metode

Jenis penelitian yang akan digunakan yaitu menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Dalam penelitian ini, yang menjadi populasi adalah karyawan sub-dept Lab PT. Pratama Abadi Industri JX, teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah total sampling. Alasan pengambil total sampling karena menurut Sugiono jumlah populasi yang kurang dari 100 seluruh populasi dijadikan sampel penelitian semuanya. Sampel yang diambil adalah karyawan sub-dept Lab PT. Pratama Abadi Industri JX yang berjumlah 65 (enam puluh lima).

Transformational leadership adalah mengubah nilai-nilai pribadi pengikut untuk mendukung visi dan tujuan organisasi dengan mendorong lingkungan di mana hubungan dapat dibentuk dan dengan membangun iklim kepercayaan di mana visi dapat dibagi (Bass dan Riggio, 2006). Indikator penelitian yaitu: *idealized influence (charismatic behavior)* (pengaruh ideal karisma), *inspirational motivation* (motivasi inspirasional), *intellectual stimulation* (stimulasi intelektual), *individualized consideration* (pertimbangan individual).

Motivation adalah energi, kekuatan atau dorongan yang dimiliki oleh seseorang yang bisa memberikan efek yang kuat dan antusias yang tinggi untuk mencapai tujuan yang diinginkannya, baik yang berasal dari dalam dirinya sendiri (*intrinsic motivation*) maupun dari luar diri seseorang (*extrinsic motivation*). (Abraham Maslow, 2013). Indikator penelitian yaitu: *physiological needs* (kebutuhan fisik dan biologis), *safety and security needs* (kebutuhan keselamatan dan keamanan), *affiliation or acceptance needs* (kebutuhan sosial), *esteem or status needs* (kebutuhan akan penghargaan), *actualization* (aktualisasi diri).

Employee performance pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai." (Mathis dan Jackson, 2006). Indikator penelitian yaitu: ketepatan waktu dari hasil, kualitas dari hasil, kuantitas dari hasil, efektifitas, kehadiran.

Analisis data pada penelitian ini menggunakan beberapa uji yaitu:

1. Pengujian Instrumen
 - a. Uji Validitas
 - b. Uji Reliabilitas.
2. Pengujian Asumsi Klasik
 - a. Uji Normalitas
 - b. Uji Multikolinearitas
 - c. Uji Heteroskedastisitas
3. Pengujian Hipotesis
 - a. Uji t Parsial
 - b. Uji F Simultan
 - c. Koefisien Determinasi
 - d. Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Sumber data yang digunakan oleh penulis berupa data primer dan juga data sekunder. Data primer merupakan sumber data yang diperoleh langsung dari lapangan di mana penulis secara langsung melakukan observasi, wawancara, studi dokumentasi dan secara langsung pula menyebarkan kuesioner (angket) kepada 65 (enam puluh lima) karyawan sub-dept Lab PT Pratama Abadi Industri JX, selanjutnya data kuesioner akan diproses lebih dalam melalui uji statistik oleh penulis. Sedangkan data sekunder merupakan data yang telah tersedia dalam

berbagai bentuk, seperti tulisan-tulisan yang telah diterbitkan, dokumen-dokumen negara, penerbitan, agen-agen perdagangan, balai penerbitan, dan lain-lain.

Hasil dan Pembahasan

Penelitian yang telah dilakukan di Sub-dept Lab PT. Pratama Abadi Industri JX Kabupaten Sukabumi dengan jumlah responden sebanyak 65 orang, peneliti memperoleh gambaran tentang profil responden penelitian yang dideskripsikan berdasarkan umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, masa kerja dan pendapatan.

Table 3
Gambaran Umum Responden

Uraian	Jumlah	Persentase
Usia		
18 -22 Tahun	13	20%
23 - 27 Tahun	42	<u>64%</u>
28 - 32 Tahun	5	8%
> 32 Tahun	5	8%
Jenis Kelamin		
Laki-Laki	42	<u>65%</u>
Perempuan	23	35%
Pendidikan Terakhir		
SMA/SMK	58	<u>89%</u>
D3	2	3%
S1	5	8%
Lama Bekerja		
3 - 11 Bulan	6	9,00%
1 - 3 Tahun	27	42,00%
3 - 5 Tahun	22	<u>34,00%</u>
> 5 Tahun	10	15,00%
Pendapatan		
Rp. 2.000.000 - Rp. 3.000.000	58	<u>89%</u>
Rp. 3.100.000 - Rp. 4.000.000	7	11%
Rp. 4.100.000 - Rp. 5.000.000	0	0%
> Rp 5.000.000	0	0%

Sumber: olahan data 2019

Berdasarkan pada gambaran umum responden ini, diharapkan pernyataan-pernyataan yang dijawab oleh responden mewakili dan dapat menggambarkan keadaan yang sebenarnya.

Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Hasil uji validitas ditentukan berdasarkan nilai r hitung $\geq r$ tabel, r tabel pearson untuk signifikansi 0,05 dan dengan uji 2 sisi untuk N sebanyak 30 adalah 0.361. Hasil uji validitas dalam penelitian ini menunjukkan bahwa dari semua butir pernyataan tidak ada satupun nilai r hitung dari semua item yang lebih rendah dari 0.361, artinya r hitung $\geq r$ tabel sehingga bisa dianggap valid untuk semua item di variabel ini.

2. Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Hasil uji reliabilitas dari 3 variabel, yaitu *transformational leadership* (X_1), *motivation* (X_2) dan *employee performance* (Y) menunjukkan bahwa teknik yang digunakan adalah *Cronbach Alpha* dan untuk menentukan suatu instrumen reliabel atau tidak maka bisa menggunakan batas nilai Alpha 0,6. Nilai *Cronbach Alpha* dari variabel X_1 adalah 0,801, artinya dapat diterima. Variabel kedua, yaitu X_2 juga menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* 0,846, artinya dapat diterima. Variabel ketiga yaitu Y yang memiliki nilai hitung *Cronbach Alpha* 0,675 juga bisa diterima. Output yang dihasilkan menunjukkan bahwa semua nilai *Cronbach Alpha* dari ketiga variabel sudah memasuki kondisi reliabel.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Merupakan acuan untuk pengambilan keputusan terkait data tersebut berdistribusi normal atau tidak. Jika signifikannya $\geq 0,05$ maka variabel dapat dikatakan berdistribusi normal, sedangkan jika signifikasinya $\leq 0,05$ maka variabel dikatakan tidak berdistribusi normal. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai signifikansinya adalah 0,066. Jadi, dapat disimpulkan bahwa model regresi pengaruh variabel bebas X_1 dan X_2 secara bersama-sama terhadap variabel terikat Y telah memenuhi persyaratan normalitas data.

2. Uji Multikolinearitas

Uji ini untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Uji ini dapat dilihat dari nilai $VIF \leq 10$ dan toleransi $\geq 0,10$ maka tidak terjadi multikoleniaritas. Hasil perhitungan pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai korelasi antar variabel bebas/independen, yaitu variabel X_1 dan variabel X_2 mempunyai nilai *output VIF* yang sama yaitu sebesar 1,673 dan nilai *output tolerance* masing-masing variabel menunjukkan angka yang sama pula yaitu 0,598. Setiap variabel bebas mempunyai nilai $VIF < 10$ dan nilai *tolerance* $> 0,1$. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi ini.

3. Uji Heteroskedastisitas

Bertujuan untuk menguji apakah di dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari suatu residual pengamatan ke pengamatan lain. Uji heteroskedastisitas dapat dilihat melalui grafik *scatterplot* yang titik-titiknya menyebar tidak membentuk suatu pola. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa titik-titik yang ada pada diagram menyebar secara acak baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk suatu pola. Dengan demikian dapat disimpulkan pada model regresi pengaruh variabel X_1 dan X_2 secara bersama-sama terhadap variabel Y tidak terjadi Heteroskedastisitas.

4. Pengujian Hipotesis

a. Uji t Parsial

Bertujuan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel *independen* terhadap variabel *dependen*. Pada analisis regresi digunakan probabilitas 2 sisi untuk mengetahui nilai t tabel, distribusi t dicari pada $\alpha = 5\% : 2 = 2,5\%$ (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df) $n-k$ atau $65-2 = 63$ (n adalah jumlah kurun waktu pada observasi dan k adalah jumlah variabel), dengan pengujian 2 sisi (signifikansi = 0,025) maka diperoleh hasil untuk t tabel yaitu sebesar 1,99834.

Hasil output SPSS menunjukkan bahwa nilai t hitung variabel *transformational leadership* lebih kecil dari nilai t tabel ($0,414 < 1,99834$) dengan tingkat signifikan diatas 0,05 yaitu sebesar 0,680 ($0,680 > 0,05$) maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Sedangkan nilai t hitung variabel *motivation* (X_2) lebih besar dari pada nilai t tabel ($6,164 > 1,99834$) dengan tingkat signifikan di bawah 0,05 yaitu 0,000, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Cara pengambilan keputusan uji parsial dalam analisis regresi dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Variabel *transformational leadership* (X_1) secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Y (*Employee performance*).
- 2) Variabel *motivation* (X_2) secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Y (*Employee performance*).

b. Uji F Simultan

Digunakan untuk mengetahui apakah variabel *independen* secara simultan atau bersama sama berpengaruh signifikan terhadap variabel *dependen*. Jika nilai $\text{sig} \leq$ dari 0,05 dan f hitung \geq f tabel, maka dinyatakan semua variabel *independen* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel *dependen*.

Hasil *output* SPSS menunjukkan bahwa variabel *transformational leadership* (X_1) dan *motivation* (X_2) memiliki nilai F hitung yaitu sebesar 34,636 dengan nilai signifikan 0,000. Nilai f-tabel dapat dicari dengan menggunakan tingkat kepercayaan 5% atau 0,05 dengan rumus $df_1 = k - 1$, $df_2 = n - k$. Nilai $df_1 = 3 - 1 = 2$, dan nilai $df_2 = 65 - 3 = 62$, maka diperoleh nilai F tabel sebesar 3,15. Kriteria penerimaan hipotesis yaitu H_0 ditolak apabila nilai signifikansi kurang dari taraf kesalahan 5% (0,05) dan nilai F hitung $>$ F tabel. Nilai signifikan pada variabel *transformational leadership* (X_1) dan *motivation* (X_2) kurang dari 5% atau 0,05 yaitu sebesar 0,000 dan nilai F hitung lebih besar dari F tabel ($34,636 > 3,15$) sehingga dapat disimpulkan bahwa *transformational leadership* dan *motivation* secara simultan berpengaruh terhadap *employee performance*.

c. Koefisien Determinasi

Berguna untuk memprediksi dan melihat seberapa besar kontribusi pengaruh yang diberikan variabel X secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel Y. Hasil pengujian koefisien determinasi atau R Square pada penelitian ini menunjukkan perolehan nilai Adjusted R Square (R^2) sebesar $0,512 = 51,2\%$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel *transformational leadership* dan *motivation* secara bersama-sama memengaruhi variabel *employee performance* sebesar 51,2%, sedangkan sisanya sebesar 48,8 % dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel penelitian yang digunakan.

d. Uji Regresi Linear Berganda

Digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh antara variabel *independen* dan variabel *dependen*. Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linear berganda melalui alat bantu SPSS, hasil *output* memperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$Y = 4,119 + 0,050 X_1 + 0,584 X_2$ Persamaan regresi tersebut mempunyai makna sebagai berikut:

- 1) Konstanta = 4,119

Jika variabel *transformational leadership* dan *motivation* sama dengan nol, maka variabel *performance* sebesar 4,11

2) Koefisien $X_1 = 0,050$

Jika variabel *transformational leadership* mengalami kenaikan sebesar satu satuan, sementara *motivation* dianggap tetap, maka akan menyebabkan kenaikan *performance* sebesar 0.050

3) Koefisien $X_2 = 0.584$

Jika variabel *motivation* mengalami kenaikan sebesar satu satuan, sementara *transformational leadership* dianggap tetap, maka akan menyebabkan kenaikan *performance* sebesar 0.584.

Pembahasan

1. Pengaruh *Transformational Leadership* terhadap *Employee Performance*

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel *transformational leadership* tidak berpengaruh terhadap *employee performance*. Pengaruh yang ditimbulkan bersifat positif tetapi tidak signifikan, artinya gaya *transformational leadership* yang diberikan oleh pimpinan perusahaan tidak memberikan pengaruh yang bisa meningkatkan *employee performance* pada karyawan sub-dept lab.

Transformational leadership merupakan salah satu cara yang digunakan oleh manajemen untuk melakukan pengendalian. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Mariza Duma Putri dan Dewi K. Sudarsono tentang "Pengaruh Kepemimpinan *Transformational* dan *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan Direktorat Solution Operation Telkomsigma" dan Tiffany Novita Setjoadi, Lydia Christianti, Deborah C. Widjaja tentang "Pengaruh *Transformational Leadership* Melalui *Employee Engagement* Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja Karyawan Restoran Steak Hut Surabaya". Dalam penelitiannya menyebutkan bahwa *transformational leadership* berpengaruh secara positif tetapi tidak signifikan terhadap *employee performance*.

2. Pengaruh *Motivation* terhadap *Employee Performance*

Penelitian yang dilakukan oleh peneliti PT. Pratama Abadi Industri JX pada sub-dept lab menunjukkan hasil bahwa karyawan yang memiliki *motivation* yang tinggi akan bekerja dengan baik dan optimal. *Motivation* karyawan akan berdampak pada *employee performance* maupun perusahaan sehingga perusahaan dapat menghasilkan output yang tinggi dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Tingginya *motivation* dari hasil analisis akan berdampak pada *employee performance*, pernyataan tersebut didukung oleh hasil regresi yang menunjukkan adanya pengaruh *motivation* terhadap *employee performance*.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *motivation* berpengaruh terhadap *employee performance*. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya diantaranya: Meisy Suwuh tentang "*The Influence of Leadership Style, Motivation and Work Discipline on Employee Performance at Bank Sulut Kcp Likupang*", Danish Ahmed Siddiqui tentang "*Impact of Motivation on Employees Performance in Pakistan*" dan Connie Bao tentang "*The Impact of Motivation on Employee Performance in The Electronics Industry in China*" yang menyatakan bahwa *motivation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance*.

Berdasarkan penelitian ini dapat dijelaskan bahwa *motivation* memang sangat diperlukan oleh seorang karyawan dalam meningkatkan *performance* masing-masing individu meskipun menurut sifatnya *motivation* itu sendiri sangat relatif atau berbeda antara satu orang dengan orang lainnya.

3. Pengaruh *Transformational Leadership* dan *Motivation* secara terhadap *Employee Performance*

Hasil penelitian yang telah dijelaskan di atas dapat disimpulkan bahwa *transformational leadership* dan *motivation* secara simultan mampu memengaruhi *employee performance*. Hasil uji F menunjukkan bahwa kedua variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap *employee performance*.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lelia Paula Da Rosa Benevides Florindo, Desak Ketut Sintaasih, I Gede Riana, yang menemukan bahwa *transformational leadership* dan *motivation* secara simultan berpengaruh positif terhadap *employee performance* secara signifikan, dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga (H_{a-3}) diterima.

Kesimpulan

Hasil analisis yang telah dilakukan oleh peneliti menyatakan bahwa untuk menjawab pertanyaan dari rumusan masalah yang telah dikemukakan dalam bab sebelumnya, maka telah didapatkan jawaban atas rumusan masalah dan juga simpulan dari penelitian ini, antara lain:

1. Hasil penelitian uji t menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara *transformational leadership* terhadap *employee performance* di PT. Pratama Abadi Industri Sub-dept Lab. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil uji t hitung sebesar 0,414 dengan tingkat signifikansi di atas 0,05 yaitu 0,680. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun pimpinan memberikan gaya *transformational leadership* kepada para karyawan, hal tersebut tidak memberikan pengaruh terhadap peningkatan *employee performance*.
2. Hasil penelitian uji t menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara *motivation* terhadap *employee performance* PT. Pratama Abadi Industri Sub-dept Lab. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil uji t hitung sebesar 6,164 dengan tingkat signifikansi di bawah 0,05 yaitu 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi dan meningkat *motivation* para karyawan, maka *employee performance* akan semakin meningkat dalam menghasilkan *output performance*-nya.
3. Hasil penelitian uji F menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *transformational leadership* dan *motivation* secara simultan terhadap *employee performance* PT. Pratama Abadi Industri Sub-dept Lab. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil uji F hitung sebesar 34,636 dengan tingkat signifikan di bawah 0,05 yaitu 0,000. Nilai Koefisien determinasi atau Adjusted R square yaitu sebesar 0,512 ($R^2 = 0,512$) menunjukkan bahwa hubungan antara *transformational leadership* dan *motivation* secara simultan terhadap *employee performance* pada PT. Pratama Abadi Industri Sub-dept Lab adalah cukup kuat. Adjusted R square sebesar 0,512 atau 51,2% hal ini berarti variabel dependen *employee performance* pada sub-dept lab dijelaskan oleh variabel independen *transformational leadership* dan *motivation*, sedangkan sisanya sebesar 0,482 atau 48,8% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diperhitungkan dalam penelitian ini.
4. Hasil penelitian analisis korelasi menunjukkan bahwa nilai signifikansi antara *transformational leadership* (X1) dan *motivation* (X2) memiliki nilai sebesar $0,000 < 0,05$, yang artinya terdapat korelasi yang signifikan. Selanjutnya, antara *transformational leadership* (X1) dengan *employee performance* (Y) nilai signifikansinya $0,000 < 0,05$, yang artinya terdapat korelasi yang signifikan. Terakhir, *motivation* (X2) dengan *employee performance* (Y) memiliki nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, yang berarti terdapat korelasi yang signifikan.

Daftar Referensi

- Adhi Fasha Nurhadian. (2017). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Vol. 11, No. 1, ISSN: ISSN 2443-0633, hlm 59-74.
- Arikunto, Suharsimi. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bernard M. Bass & Ronald E. Riggio. (2006) *Transformational Leadership*. Edisi ke-2. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Dessler. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ed ke 14. Jakarta Selatan: Salemba Empat.
- Fadillah, Rozi., Sulastini., dan Hidayati, Noor. (2017). *Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Bank Kalsel Cabang Pembantu di Banjarmasin*. Jurnal Bisnis dan Pembangunan, Vol 6, No. 1, ISSN: 2541-178X.
- Ginantra Gandi, I Putu. (2017). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Jasamarga Bali Tol Di Denpasar*. Jurnal Ekonomi & Bisnis, Vol. 4, No. 2, September 2017, hlm. 101-115.
- Gunawan, C. (2020). *Mahir menguasai SPSS Panduan Praktis Mengolah Data Penelitian New Edition*. Yogyakarta : Deepublish.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. cetakan ke-21. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hotifatruwosa, Desty., Yuningsih, Erni. (2015). *Analisis Iklim Organisasi, Kepemimpinan dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Pln (Persero) Jasa Sertifikasi*. Jurnal Visionida, Vol. 1, No. 2.
- Ibrahim, Masud., Adu Brobbey, Veronica. (2015). *Impact of Motivation on Employee Performance The Case Of Some Selected Micro Finance Companies In Ghana*. Vol. III, Issue 11, ISSN: 2348 0386. Page. 1218.
- Kadarisman, M. (2013). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Ed.1, cetakan ke-2. Jakarta: Rajawali Pers.
- Maharjan dalam Juniantara, I Wayan., Riana, I Gede. (2015). *Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Koperasi*. E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, ISSN: 2337-3067. Hlm. 611-628.
- Mangkunegara Prabu, A.A. Anwar. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. cetakan ke-14. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marwanto., & Kartinah. (2012). *Efek Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan yang Dimoderasi Kepuasan Kerja (Studi Kasus pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirtamarta Yogyakarta)*. Jurnal Bisnis dan Ekonomi, Vol. 3, No. 1, hlm. 37-46.
- Masydzulhak., Ali, Hapzi., LeniDewi Anggraeni, Leni Dewi. (2016). *The Influence of work Motivation and Job Satisfaction on Employee Performance and Organizational Commitment Satisfaction as an Intervening Variable in PT. Asian Isuzu Casting Center*. Volume 4 ~ Issue 10. ISSN (Online) : 2347-3002.
- Nazir, Mohammad. (2013). *Metode Penelitian*. Jakarta: Graha Indonesia.
- Permanasari, Ragil. (2013). *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan studi pada Karyawan PT. Anugrah Raharjo*. Semarang: Skripsi Universitas Negeri Semarang.
- Priyono. (2007). *Pengantar Manajemen*. Surabaya: Zifatama.
- Priyono., Marnis. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Zifatama.
- Ragil. (2013). *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan studi pada Karyawan PT. Anugrah Raharjo*. Semarang: Skripsi Universitas Negeri Semarang. Hlm. 14.
- Robbins, Stephen P & Judge Timothy A. (2011). *Organizational Behavior*. Edisi ke 14. England: Pearson.
- Robbins, Stephen P., Coulter, Mary. (2012). *Management*, Ed-11. New Jersey: Printice Hall Cliffs.
- Rosita, Titik., & Yuniati, Tri. (2016). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening*. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen: Vol. 5, No. 1, ISSN: 2461-0593.
- Sayuti, Abdul Jalaludin. (2013). *Manajemen Kantor Praktis*. Bandung: Alfabeta.

- Situs Kementerian Perindustrian. Revolusi Industri 4.0 Buka Peluang Dongkrak 'Skill' SDM. <https://kemenperin.go.id/artikel/19676/Revolusi-Industri-4.0-Buka-Peluang-Dongkrak-'Skill'-SDM>. Diakses pada tanggal 25 Agustus 2019.
- Sonya Antika, Febri. (2015). *Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bmt Di Kota Salatiga*. Salatiga: Skripsi IAIN.
- Sugiyama, A. Gima. (2008). *Metode Riset Bisnis dan Manajemen*. Bandung: Guardaya Intimarta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. cetakan ke-25. Bandung: Alfabeta.
- Yulk, gray. (2005). *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Ed ke 5. Jakarta: PT Indeks.