

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV (PERSERO) MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Untuk
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

OLEH:

NAMA : DIDIS KUSNADI SINAGA
NPM : 1505160348
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2021**

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Sabtu, 04 September 2021, pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Nama : DIDIS KUSNADI SINAGA
NPM : 1505160348
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV (PERSERO) MEDAN

Dinyatakan : (A) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

Tim Penguji

Penguji I

Penguji II

(Dr. FAJAR PASARIBU, SE., M.Si.)

(RONI PARLINDUNGAN, SE., M.M.)

Pembimbing

(WILLY YUSNANDAR, S.E., M.Si.)

Panitia Ujian

Ketua

Sekretaris

(H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.)

(Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : DIDIS KUSNADI SINAGA
NPM : 1505160348
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV (PERSERO) KANTOR PUSAT MEDAN

Disetujui untuk memenuhi persyaratan diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Agustus 2021

Pembimbing

WILLY YUSNANDAR, S.E., M.Si

Diketahui/Disetujui

Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis

JASMAN SYARIFUDDIN HSB, S.E., M.Si

Dekan Fakultas
Ekonomi dan Bisnis

H. JANURI, SE, M.M, M.Si





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Teip. (061) 6625301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Lengkap : DIDIS KUSNADI SINAGA
N.P.M : 1505160348
Dsen Pembimbing : WILLY YUSNANDAR, S.E., M.Si
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL
DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV (PERSERO)
MEDAN

Tanggal	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
BAB 1	FENOMENA DI FOKUSKAN	16 21 08	
BAB 2	TEORI - TEORI DI TAMBAH	16 21 08	
BAB 3	PARADIGMA PENELITIAN	16 21 08	
BAB 4	HASIL Uji VARIABEL.	16 21 08	
BAB 5	KESIMPULAN & SARAN	18 21 08	
Daftar Pustaka	MEMDELAY	18 21 08	
Persetujuan Sidang Meha Hijau	ACC baru SIDANG	20 21 8	

Medan, Agustus 2021

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

(JASMAN SYARIFUDDIN HSB, S.E., M.Si)

(WILLY YUSNANDAR, S.E., M.Si)

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Didis Kusnadi Sinaga
NPM : 1505160348
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU)

Menyatakan bahwa:

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha sendiri, baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi.
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut :
 - Menjiplak/Plagiat hasil karya penelitian orang lain.
 - Merekayasa tanda angket, wawancara, observasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti memalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "penetapan proyek proposal/makalah/skripsi dan penghunjakkan Dosen Pembimbing" dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah surat pernyataan ini saya perbuat dengan kesadaran sendiri.

Medan, September 2021
Pembuat Pernyataan



DIDIS KUSNADI SINAGA

ABSTRAK

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV MEDAN

DIDIS KUSNADI

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 Telp. (061) 6624567 Medan 20238
Email : kusnadinagad@gmail.com

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan baik secara parsial maupun secara simultan. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan. Sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus slovin berjumlah 80 orang pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik wawancara, studi dokumentasi, observasi, dan angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Uji Analisis Regresi Liner Berganda, Uji Hipotesis (Uji t dan Uji F), dan Koefisien Determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program *software* SPSS (*Statistic Package for the Social Sciens*) versi 24.00. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa secara parsial dan simultan kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan

Kata Kunci : Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, Kinerja

ABSTRACT**THE EFFECT OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP STYLE AND
WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN
PT. NUSANTARA IV PLANTATIONS, MEDAN****DIDIS KUSNADI**

*faculty of Economics and Business
Muhammadiyah University of North Sumatra
Jl. Captain Mukhtar Basri No. 3 Tel. (061) 6624567 Medan 20238
Email : kusnadisinagad@gmail.com*

The purpose of this study was to determine and analyze the effect of transformational leadership and work motivation on performance at PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan either partially or simultaneously. The approach used in this study is an associative approach. The population in this study were all employees of PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan. The sample in this study using the slovin formula totaling 80 employees at PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan. Data collection techniques in this study used interview techniques, documentation studies, observation, and questionnaires. The data analysis technique in this study uses Multiple Linear Regression Analysis Test, Hypothesis Testing (t Test and F Test), and Coefficient of Determination. The data processing in this study used the SPSS (Statistic Package for the Social Sciences) software program version 24.00. The results of this study prove that partially and simultaneously transformational leadership and work motivation have a significant effect on employee performance at PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan

Keywords: Transformational Leadership, Work Motivation, Performance

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Wr. Wb

Alhamdulillah rabbil'alamin puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT yang telah memberikan kesehatan dan rahmatnya yang berlimpah sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini. Selanjutnya tidak lupa pula peneliti mengucapkan Shalawat dan Salam kepada Junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang telah membawa Risalahnya kepada seluruh umat manusia dan menjadi suri tauladan bagi kita semua. Penelitian ini merupakan kewajiban bagi peneliti guna melengkapi tugas-tugas serta memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan program Strata 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Adapun judul peneliti yaitu : **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan”**.

Dalam menyelesaikan skripsi ini penulis banyak mendapatkan bimbingan dan motivasi dari berbagai pihak yang tidak ternilai harganya. Untuk itu dalam kesempatan ini dengan ketulusan hati penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih dan penghargaan sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah bersedia membantu, memotivasi, membimbing, dan mengarahkan selama penyusunan

skripsi. Penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih sebesar- besarnya terutama kepada:

1. Terima kasih untuk yang istimewa ayahanda Sudirman Sinaga Ibunda Hasnaini marbun tercinta yang telah mengasuh dan memberikan rasa cinta dan kasih sayang serta mendidik dan mendukung peneliti dalam pembuatan Skripsi ini. Dan seluruh keluarga besar yang telah banyak memberikan dukungan moril, materi dan spiritual kepada penulis serta kasih sayang yang tiada henti kepada penulis.
2. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri S.E., M.M, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan S.E.,M.Si. selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy S.E., M.Si. selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Syarifuddin Hsb, SE. M.Si selaku Ketua Jurusan Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Assoc. Prof. Dr. Jufrizen S.E.,M.Si selaku sekretaris program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

8. Bapak Willy Yusnandar, S.E., M.Si selaku dosen pembimbing skripsi yang telah memberikan bimbingan dan arahan serta meluangkan waktunya untuk membimbing peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Bapak Muslih, S.E., M.Si selaku dosen akamedik yang telah memberikan waktu untuk membimbing akademik
10. Seluruh Dosen di Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan segala ilmu pengetahuan dan pengalaman kepada peneliti, serta seluruh staff pegawai Fakultas Ekonomi yang telah membantu peneliti baik selama masa pelaksanaan maupun dalam penyusunan Skripsi ini.
11. Kepada adek saya Desi Pianti Sinaga selaku adik saya yang membantu dalam penyusunan skripsi saya
12. Serta seluruh pihak yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu. Peneliti hanya bisa berharap semoga Allah SWT membalas kebaikan kalian semua. Amin.

Peneliti menyadari bahwa penulisan Skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, untuk itu dengan kerendahan hati peneliti sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun guna menyempurnakan skripsi ini dari semua pihak.

Akhir kata penulis ucapkan banyak terima kasih semoga Skripsi ini dapat penulis lanjutkan dalam penelitian dan akhirnya dapat menyelesaikan Skripsi yang menjadi salah satu syarat penulis menyelesaikan studi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Wassalamualaikum, Wr.Wb

Medan, Agustus 2021

DIDIS KUSNADI SINAGA
NPM:1505160348

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
ABSTRACT	i
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
 BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah	5
1.3 Batasan Masalah	6
1.4 Rumusan Masalah	6
1.5 Tujuan Penelitian.....	6
1.6 Manfaat Penelitian.....	7
 BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	
2.1 Kajian Teoritis	8
2.1.1 Kinerja	8
2.1.1.1 Pengertian Kinerja.....	7
2.1.1.2 Penilaian Kinerja	9
2.1.1.3 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	10
2.1.1.4 Indikator Kinerja.....	15
2.1.2 Kepemimpinan Transformasional	18
2.1.2.1 Pengertian Kepemimpinan Transformasional	18

2.1.2.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan Transformasional	19
2.1.2.3 Indikator Kepemimpinan Transformasional	21
2.1.3 Motivasi Kerja	22
2.1.3.1 Pengertian Motivasi Kerja	22
2.1.3.2 Manfaat dan Tujuan Motivasi Kerja	23
2.1.3.3 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	24
2.1.3.4 Indikator Motivasi Kerja	29
2.2 Kerangka Konseptual	31
2.3 Hipotesis	34

BAB 3 METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian	34
3.2 Defenisi Operasional Variabel	37
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian	38
3.4 Populasi dan Sampel	39
3.5 Teknik Pengumpulan Data	40
3.6 Teknik Analisis Data	43

BAB 4 HASIL PENELITIAN

4.1 Deskripsi Data	49
4.2 Analisis Data	55
4.2.1 Uji Asumsi Klasik	55
4.2.2 Regresi Linier Berganda	58
4.2.3 Pengujian Hipotesis	60
4.2.4 Uji Koefisien Determinasi (<i>R-Square</i>)	63
4.2.5 Pembahasan	64

BAB 5 PENUTUP

5.1 Kesimpulan	70
5.2 Saran	70
5.3 Keterbatasan Penelitian	71

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Indikator Kinerja	35
Tabel 3.2	Indikator Kepemimpinan Transformasional	35
Tabel 3.3	Indikator Motivasi Kerja.....	36
Tabel 3.4	Waktu Penelitian	36
Tabel 3.5	Rincian Konvensi Pegawai PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan	37
Tabel 3.6	Skala Likert	40
Tabel 3.7	Hasil Uji Validitas Kinerja.....	41
Tabel 3.8	Hasil Uji Validitas Kepemimpinan Transformasional.....	42
Tabel 3.9	Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja.....	42
Tabel 3.10	Hasil Uji Reabilitas	43
Tabel 4.1	Kriteria Jawaban Responden.....	49
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	50
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	50
Tabel 4.4	Persentase Jawaban Responden Variabel Kinerja	50
Tabel 4.5	Persentase Jawaban Responden Variabel Kepemimpinan Transformasional.....	52
Tabel 4.6	Persentase Jawaban Resonden Variabel Motivasi Kerja	54
Tabel 4.7	Hasil Uji Multikolinearitas.....	57
Tabel 4.8	Hasil Regresi Liner Berganda	58
Tabel 4.9	Hasil Uji Parsial (Uji t).....	60

Tabel 4.10 Hasil Uji Simultan (Uji F)	62
Tabel 4.11 Hasil Uji Koefisien Determinasi	63

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	32
Gambar 3.1 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji T	46
Gambar 3.2 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F.....	47
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas.....	56
Gambar 4.2 Hasil Uji Heterokedastisitas	58
Gambar 4.3 Kriteria Pengujian Uji T	58
Gambar 4.4 Kriteria Pengujian Uji T	61
Gambar 4.5 Kriteria Pengujian Uji F.....	62

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam melaksanakan kerjanya, pegawai menghasilkan sesuatu yang disebut dengan kinerja. Kinerja merupakan hasil kerja seseorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma dan etika (Muis, Jufrizen, & Fahmi, 2018).

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja ini adalah gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seseorang pekerja,

kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja (Muis et al., 2018).

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Kinerja juga berarti sebagai hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencai tujuan yang sudah di tetapkan oleh organisasi (Siagian & Khair, 2018).

Kepemimpinan merupakan faktor penting yang menentukan kinerja karyawan dan kemampuan organisasi beradaptasi dengan perubahan lingkungan. Kepemimpinan yang efektif harus memberikan pengarahan terhadap usaha-usaha semua pekerja dalam mencapai tujuan organisasi. Tanpa kepemimpinan, hubungan antara tujuan perseorangan dan tujuan organisasi mungkin menjadi tidak searah. Situasi ini akan menimbulkan keadaan dimana seorang karyawan dalam bekerja hanya untuk mencapai tujuan pribadinya, sementara itu keseluruhan organisasi menjadi tidak efisien dalam pencapaian tujuannya. Kepemimpinan merupakan suatu kemampuan yang melekat pada diri seorang yang memimpin yang tergantung dari macam-macam faktor baik faktor-faktor intern maupun faktor-faktor ekstern (Jufrizen Jufrizen, 2017).

Selain itu kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang membentuk dan membantu orang lain untuk berkerja dan antusias mencapai tujuan yang direncanakan dalam kaitannya dengan keberhasilan organisasi mewujudkan tujuan sebagian besar ditentukan oleh kepemimpinan dan tingginya kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas – tugasnya (Arianty, 2015).

Melihat pentingnya kepemimpinan terhadap kinerja maka diperlukan pimpinan – pimpinan yang benar – benar dapat menjalankan fungsinya dengan tepat agar semua pihak yang ada didalam sebuah organisasi/perusahaan dapat menjalankan tugasnya dengan baik. Dalam kenyataannya para pemimpin dapat mempengaruhi moral dan kinerja, loyalitas kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja terutama tingkat kinerja suatu organisasi (Handoko, 2013).

Kepemimpinan transformasional adalah merupakan proses dimana orang terlibat dengan orang lain, dan menciptakan hubungan yang yang menciptakan motivasi dan moralitas dalam diri pemimpin dan pengikut. Untuk memilah kompleksitas yang terkait dengan komponen “peningkatan moral” dari kepemimpinan transformasional murni (Nothouse, 2013).

Kepemimpinan transformasional adalah tipe kepemimpinan yang memadu atau memotivasi pengikut mereka dalam arah tujuan yang ditegakkan dengan memperjelas peran dan tuntutan tugas. Pemimpin jenis ini yang memberikan pertimbangan dan rangsangan intelektual yang diindividualkan, dan yang memiliki karisma. Pemimpin transformasional mencurahkan perhatian pada keprihatinan dan kebutuhan pengembangan dari pengikut individual; mereka mengubah kesadaran para pengikut akan persoalan- persoalan dengan membantu mereka memandang masalah dengan cara-cara baru; dan mereka mampu menggairahkan, membangkitkan, dan mengilhami para pengikut untuk mengeluarkan upaya ekstra untuk mencapai tujuan kelompok (Rivai, 2014).

Motivasi adalah pemberian atau penimbulkan motif atau dapat pula diartikan sebagai hal atau keadaan menjadi motif. Jadi motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. (Sutrisno, 2010a)

Motivasi menggambarkan kombinasi yang konsisten dari dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang yang diindikasikan dengan adanya hasrat dan minat (Susanty & Baskoro, 2012)

Motivasi yang tepat akan memacu daya penggerak untuk menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama dengan efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan, selain itu motivasi dapat menjadi penyebab maupun mendukung perilaku seseorang sehingga orang tersebut berkeinginan untuk berkerja keras dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi operatif dari manajer. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi instansi pemerintahan untuk mencapai hasil yang optimal. Disiplin kerja pegawai dapat dilihat dari penyelesaian tugas dan kewajiban (Kartono, 2015).

PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan adalah merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara yaitu perkebunan yang bergerak dalam bidang usaha perkebunan, pengolahan dan pemasaran hasil perkebunan. Berdasarkan observasi awal, yang telah dilakukan peneliti dapat dilihat fenomena yang terjadi pada perusahaan dimana peningkatan kinerja pegawai yang belum optimal hal ini karena kurangnya sikap kepemimpinan dalam memotivasi karyawannya. Dimana pemimpin kurang memberikan contoh sikap dan perilaku yang baik kepada pegawai dan kurangnya pendekatan antara pemimpin kepada pegawai sehingga pegawai merasa kurang maksimal dalam bekerja, selain itu pemimpin kurang memberikan motivasi kepada para pegawai serta imbalan yang mereka dapatkan jika target yang ditentukan tercapai sehingga pegawai merasa tidak terpacu untuk bekerja dengan lebih baikhal ini dikarenakan kesibukan pimpinan perusahaan dan

belum maksimal menghadapi seluruh karyawannya, sehingga tanpa disadari para karyawan kurang mendapatkan motivasi langsung dari pimpinan dan mempengaruhi semangat kerja karyawan, dan sulit untuk mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan juga dapat menimbulkan penurunan produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas maka terdapat hal yang perlu diteliti agar dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai keadaan perusahaan yang sebenarnya. Maka, penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang terjadi pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan yang telah dijelaskan di atas maka masalah dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Masih kurang optimalnya kinerja pegawai PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan.
2. Kurangnya pengarahan dari pemimpin dimana Pemimpin kurang memberikan contoh sikap dan perilaku yang baik kepada pegawai
3. Kurangnya pendekatan antara pemimpin kepada pegawai sehingga pegawai merasa kurang maksimal dalam bekerja
4. Pimpinan kurang memberikan motivasi kepada para pegawai serta imbalan yang mereka dapatkan jika target yang ditentukan tercapai sehingga pegawai merasa tidak terpacu untuk bekerja dengan lebih baik.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan, maka ditemukan berbagai permasalahan yang muncul berdasarkan fenomena masalah yang terdapat pada perusahaan. Namun dalam hal ini peneliti membatasi masalah pada gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan kinerja pegawai.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis merumuskan masalah dalam penelitian ini, adalah:

1. Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan?
3. Apakah gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan?

1.5 Tujuan Penelitian

Sebagaimana berkaitan dengan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan.

1.6 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan penelitian ini dapat mengetahui teori-teori tentang gaya kepemimpinan, motivasi dan produktivitas kerja karyawan sehingga dapat menambah wawasan pengetahuan dalam hal gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan kinerja pegawai.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat menjadi sumbangan pemikiran sebagai masukan dan saran terhadap peningkatan sumber daya manusia pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan.

3. Manfaat bagi peneliti selanjutnya

Hasil penelitian dapat dijadikan sebagai sumber informasi untuk menambah pengetahuan dan sebagai bahan referensi tambahan untuk penelitian ilmiah yang akan dilakukan.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja

2.1.1.1 Pengertian Kinerja

Salah satu cara yang digunakan untuk melihat perkembangan perusahaan adalah dengan melihat kinerja karyawannya pada perusahaan tersebut. Kinerja merupakan suatu pengukuran hasil dari pekerjaan yang di dalam suatu program yang mewujudkan sasaran berupa hasil/output yang menjadi hasil suatu evaluasi yang dipertimbangkan oleh manajer untuk mengambil suatu keputusan.

Menurut (Pianda, 2018) kinerja adalah sebuah kata dalam Bahasa Indonesia dari kata dasar “keja” yang menerjemahkan kata dari bahasa asing adalah prestasi, bisa pula berarti hasil kerja. Selanjutnya menurut (Rivai, 2014), kinerja merupakan penampilan hasil kerja pegawai baik secara kuantitas maupun mutu.

Selanjutnya menurut (Noor, 2013) menyatakan bahwa kinerja sebagai sesuatu yang tampak, dimana individu relevan dengan tujuan organisasi. Kinerja yang baik merupakan salah satu sasaran organisasi dalam pencapaian produktivitas kerja yang tinggi. Tercapainya kinerja yang baik tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia yang baik pula.

2.1.1.2 Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada

dalam organisasi. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan, melalui penilaian tersebut maka dapat diketahui kondisi sebenarnya tentang bagaimana kinerja pegawai.

Adapun penilaian kinerja menurut (Mangkunegara, 2014) mengatakan bahwa “Penilaian kinerja adalah suatu proses penilaian prestasi kerja karyawan yang dilakukan pemimpin perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya”.

Selanjutnya diterangkan menurut (Bangun, 2012) berpendapat bahwa “Penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya”. Penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai karyawan dengan standar pekerjaan.

2.1.1.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut (Sutrisno, 2010) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan adalah sebagai berikut :

1. Efektivitas dan Efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan.

2. Otoritas dan Tanggung Jawab

Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang-tindih tugas. Masing-

masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

3. Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketepatan perusahaan.

Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjuangan yang dibuat antara perusahaan dan karyawan.

4. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Sedangkan menurut (Darmadi, 2018) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor individu, faktor organisasi, faktor psikologis, faktor kemampuan dan motivasi yang berkaitan dengan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja.

2.1.1.4 Indikator Kinerja

Indikator kinerja merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur kinerja karyawan secara individu. Menurut (Sutrisno, 2010) mengemukakan secara umum dapat dinyatakan bahwa terdapat 3 aspek indikator kinerja, yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas

Kualitas yang dihasilkan, menerangkan tentang jumlah kesalahan, waktu dan ketepatan dalam melakukan tugas.

2. Kuantitas

Kuantitas yang dihasilkan, berkenaan dengan berapa jumlah produk, serta masa kerja yang telah di jalani individu pegawai tersebut.

3. Waktu kerja

Waktu kerja menerangkan akan berapa jumlah absen, keterlambatan, serta masa kerja yang telah dijalani individu pegawai tersebut.

Indikator kinerja merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur.

Adapun indikator kinerja (Mangkunegara, 2014) menyatakan yaitu :

1. Kualitas kerja

Kualitas kerja adalah mutu yang harus dihasilkan dalam pekerjaan.

2. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja adalah jumlah yang harus diselesaikan dan dicapai dalam pekerjaan.

3. Dapat tidaknya diandalkan

Dapat tidaknya diandalkan merupakan apakah seseorang karyawan dapat mengikuti instruksi, memiliki inisiatif, hati-hati dan rajin dalam bekerja.

4. Sikap

Sikap yang dimiliki terhadap perusahaan, karyawan lain pekerjaan secara kerjasama.

2.1.1 Kepemimpinan Transformasional

2.1.2.1 Pengertian Kepemimpinan Transformasional

Menurut (Nothouse, 2013) kepemimpinan transformasional adalah Kepemimpinan transformasional yang murni adalah kepemimpinan yang bersifat sosial dan peduli dengan kebaikan bersama. Pemimpin transformasional yang

bersifat sosial ini mengalahkan kepentingan mereka sendiri demi kebaikan orang lain.

Selanjutnya (Rivai, 2014) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional adalah tipe kepemimpinan yang memadu atau memotivasi pengikut mereka dalam arah tujuan yang ditegakkan dengan memperjelas peran dan tuntutan tugas.pemimpin jenis ini yang memberikan pertimbangan dan rangsangan intelektual yang diindividualkan, dan yang memiliki karisma. Pemimpin transformasional mencurahkan perhatian pada keprihatinan dan kebutuhan pengembangan dari pengikut individual; mereka mengubah kesadaran para pengikut akan persoalan- persoalan dengan membantu mereka memandang masalah dengan cara-cara baru dan mereka mampu menggairahkan, membangkitkan, dan mengilhami para pengikut untuk mengeluarkan upaya ekstra untuk mencapai tujuan kelompok.

Menurut (Bryman, 2012) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional adalah bagian dari paradigma kepemimpinan baru yang lebih memberikan perhatian pada elemen kepemimpinan yang karismatik dan peka.

Menurut (Yukl, 2010) menyatakan bahwa menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional sebagai suatu proses dimana pemimpin dan pengikutnya bersama-sama saling meningkatkan dan mengembangkan moralitas dan motivasinya

Pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan transformasional menjadikan pengikutnya melihat bahwa tujuan yang mau dicapai lebih dari sekedar kepentingan pribadinya. Gray Yukl pada konteks ini menekankan bahwa pemimpin transformasional akan melakukan banyak hal untuk memberdayakan

pengikutnya dan menjadikan mereka untuk tidak lagi bergantung kepada dirinya, seperti mendelegasikan otoritas terhadap tiap individu, mengembangkan keterampilan dan kepercayaan diri pengikutnya, menciptakan swakclola, meminimalisir hal yang tidak perlu dikontrol, dan membangun budaya yang kuat untuk pemberdayaan pengikutnya (Wahab & Umiarso, 2011)

Jika dilihat secara utuh pada tataran praktis, gaya kepemimpinan transformasional menunjukkan perilaku-perilaku konstruktif terhadap laju arah perkembangan organisasi.

2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional peduli dengan perbaikan kinerja pengikut, dan mengembangkan pengikut ke potensi maksimal mereka. Orang yang menampilkan kepemimpinan transformasional sering kali memiliki kumpulan nilai serta prinsip internal yang kuat. Mereka efektif dalam memotivasi pengikut untuk bertindak dalam cara yang mendukung kepentingan yang lebih besar, dari pada kepentingan mereka sendiri (Nothouse, 2013). Ada empat faktor gaya kepemimpinan transformasional yang dipengaruhi yaitu:

1. Pengaruh ideal adalah komponen emosional dari kepemimpinan. Pengaruh ideal mendeskripsikan pemimpin yang bertindak sebagai teladan yang kuat sebagai pengikut.
2. Motivasi yang menginspirasi Faktor ini menggambarkan pemimpin yang mengomunikasikan harapan tinggi kepada karyawan, menginspirasi mereka lewat motivasi untuk menjadi setia pada dan menjadi bagian dari visi bersama dalam organisasi.

3. Rangsangan intelektual Hak ini mencakup yang merangsang pengikut untuk bersikap kreatif dan inovatif serta merangsang keyakinan dan nilai mereka sendiri, seperti juga nilai dan keyakinan pemimpin serta organisasi..
4. Pertimbangan yang diadaptasi Faktor ini mewakili pemimpin yang memberikan iklim yang mendukung, dimana mereka mendengarkan dengan saksama kebutuhan masing-masing pengikut. Pemimpin bertindak sebagai pelatih dan penasihat, sambil mencoba untuk membantu karyawan benar-benar mewujudkan apa yang diinginkan.

Agar gaya kepemimpinan manajer berubah ke gaya yang lebih sesuai dengan situasi, maka persepsi manajer mengenai situasi tersebut pertamamata harus diubah (Achmad, 2016). Faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kepemimpinan mencakup yaitu:

1. Kepribadian, pengalaman masa lampau, dan harapan dari pemimpin yang bersangkutan.
2. Harapan dan perilaku atasan.
3. Karakteristik, harapan, perilaku bawahan.
4. Persyaratan tugas.
5. Kultur dan kebijakan organisasi.
6. Harapan serta perilaku rekan kerja.

2.1.2.3 Indikator Kepemimpinan Transformasional

Pada gilirannya, faktor-faktor ini juga mempengaruhi pemimpin. Proses pengaruh tersebut bersifat timbal balik. Pemimpin dan anggota kelompok, misalnya saling mempengaruhi efektivitas kelompok secara keseluruhan.

Menurut (Kartini, 2010) mengungkapkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki empat indikator yaitu :

1. Karisma (Charisma), memberikan visi dan misi, menanamkan rasa bangga, mendapatkan perhatian (respec) dan kepercayaan (trust). Pemimpin transformasional terlihat karismatik oleh pengikutnya dan mempunyai suatu kekuatan dan pengaruh.
2. Inspirasional (Inspirasioni), mengkomunikasikan ekspektasi yang tinggi, menggunakan simbol untuk memfokuskan upaya, mengekspresikan tujuan dengan cara-cara yang sederhana.
3. Stimulasi Intelektual (Intelektual Stimulation), menghargai ide-ide bawahan (promote intelegence), mengembangkan rasionalisasi dan melakukan pemecahan masalah secara cermat.
4. Perhatian Individu (Individualized Consideration), memberikan perhatian pada pribadi, menghargai perbedaan setiap individual, memberi nasehat dan pengarahan.

Menurut (Handoko, 2013) indikator kepemimpinan adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan

Dalam kedudukannya sebagai pegawai mencakup pelaksanaan fungsi-fungsi dasar manajemen, terutama pengarahan dan pengawasan terhadap orang lain.

2. Kebutuhan

Kebutuhan prestasi dalam pekerjaan, mencakup pencarian tanggung jawab dan keinginan sukses.

3. Kecerdasan

Mencakup kebijakan, pemikiran kreatif dan daya fikir.

4. Ketegasan

Kemampuan untuk membuat keputusan-keputusan dan memecahkan masalah masalah dengan cepat, tepat, akurat.

5. Kepercayaan diri

Pandangan terhadap dirinya sebagai kemampuan untuk menghadapi masalah.

6. Kreatif

Kemampuan untuk bertindak tidak bergantung mengembangkan rangkaian kegiatan dan menemukan cara-cara baru, inovasi, pembaharuan, perubahan.

2.1.3 Motivasi Kerja

2.1.3.1 Pengertian Motivasi Kerja

Sumber daya manusia merupakan bagian penting dari kegiatan di perusahaan, sehingga kelangsungan kegiatan perusahaan juga bergantung pada dukungan dari sumber daya manusia yang berkualitas dan berkompeten. Untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dalam bekerja, maka perusahaan perlu memberikan motivasi yang efektif dan tepat sasaran kepada karyawan.

Karyawan yang telah termotivasi dengan tepat, maka akan dengan kesadaran dan kemauan sendiri untuk bekerja lebih baik dan memberikan produktifitas kerja yang maksimal bagi kemajuan dan kepentingan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Menurut (Sutrisno, 2010a) motivasi adalah suatu bentuk pemberian atau penimbulkan motif yang dapat diartikan sebagai hal atau keadaan menjadi motif. Jadi motivasi adalah sesuatu yang dapat menimbulkan semangat atau dorongan kerja.

Menurut (Mangkunegara, 2014) seorang pimpinan harus memberikan perhatian pada karyawan tentang pentingnya tujuan dari suatu pekerjaan agar timbul minat karyawan terhadap pelaksanaan kerja, jika telah timbul minatnya maka hasratnya menjadi kuat untuk mengambil keputusan dan melakukan tindakan kerja dalam mencapai tujuan yang di harapkan, dengan demikian karyawan akan bekerja dengan motivasi tinggi dan merasa puas terhadap hasil kerjanya.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa Motivasi kerja merupakan suatu dorongan yang diberikan perusahaan kepada karyawan untuk meningkatkan semangat kerja guna mencapai tujuan perusahaan.

2.1.3.2 Manfaat Dan Tujuan Motivasi

Dalam melaksanakan suatu pekerjaan seorang pegawai harus memiliki motivasi sehingga dapat memberikan dorongan agar pegawai dapat bekerja dengan giat dan dapat memuaskan kepuasan kerja.

Menurut (Afandi, 2016) adapun tujuan dan manfaat dari motivasi yaitu:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai
2. Meningkatkan produktifitas kerja pegawai
3. Mempertahankan kestabilan pegawai perusahaan
4. Mengefektifkan pengadaan pegawai
5. Meningkatkan kedisiplin kerjaan pegawai

6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
7. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas, dan partisipasi pegawai.
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan pegawai
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugasnya
10. Meningkatkan efesien penggunaan alat-alat dan bahan baku

Selain itu menurut (Noor, 2013) manfaat motivasi yang utama ialah menciptakan gairah kerja, sehingga kepuasan kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya, pekerjaan diselesaikan sesuai standar skala waktu yang telah ditentukan, serta orang senang melakukan pekerjaannya. Sesuatu yang dikerjakan karena ada motivasi yang mendorongnya akan membuat orang senang mengerjakannya.

2.1.3.3 Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi yang ada dalam diri setiap individu yang bekerja dipusahaan pada dasarnya banyak dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik berasal dari dalam internal individu ataupun dari eksternal individu. Oleh sebab itu, manajemen perusahaan harus dapat mengetahui faktor mana yang lebih dominan dalam mempengaruhi motivasi karyawan yang bekerja dipusahaan.

Menurut (Sutrisno, 2010a) ada dua faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu:

1. Faktor internal

Faktor internal yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

a) Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram, dan sebagainya. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk :

- a) Memperoleh kompensasi yang memadai
 - b) Pekerjaan tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai
 - c) Kondisi kerja yang aman dan nyaman
- b) Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak dialami untuk kehidupan sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja.
- c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan
- Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain.
- d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan

2. Faktor eksternal

Faktor eksternal juga mempunyai peranan penting dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor eksternal adalah:

- a) Kondisi lingkungan kerja
- lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan,

ketenangan dan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

b) Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utamabagi para karyawan untuk menghidupi diri serta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.

c) Supervisi yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja pada karyawan agar dapat melaksanakankerja dengan baik tanpa membuat kesalahan. Dengan demikian, posisi supervisi sangat dekat dengan para karyawan dan selalu menghadapi para karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari.

d) Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karir yang jelas dalam melakukan pekerjaan.

e) Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatam tertentu merupakan dambaam setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada satu masa merekajuga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan.

f) Peraturan yang fleksibel

Bagi perusahaan besar biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Sistem dan prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan.

Sedangkan menurut (Sunyoto, 2013) faktor-faktor motivasi ada tujuh yaitu:

1. Promosi

Promosi adalah kemajuan seorang karyawan pada suatu tugas yang lebih baik, baik dipandang dari sudut tanggung jawab yang lebih berat, martabat atau setatus yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik, dan terutama tambahan pembayaran upah atau gaji.

2. Prestasi kerja

Agar terbuka kemungkinan bagi seseorang untuk mewujudkan rencana dan tujuan karirnya, prestasi kerjanya haruslah sedemikian rupa sehingga bukan hanya memenuhi berbagai standar yang telah ditentukan, akan tetapi sedapat mungkin dapat digunakan sebagai bukti bahwa seseorang sudah berusaha semaksimal mungkin dan bahwa usaha tersebut sekaligus merupakan indikator bahwa karyawan yang bersangkutan memiliki potensi yang dapat dikembangkan dalam rangka mempersiapkannya memikul tugas dan tanggung jawab yang lebih besar di masa depan.

3. Pekerjaan itu sendiri

Karyawan dapat memilih apakah akan memanfaatkan berbagai kesempatan mengembangkan diri sendiri atau tidak, seperti keikutsertaan dalam program pelatihan, melanjutkan pendidikan diluar jam kerja atau

berusaha supaya dialih tugaskan, jika secara sukarela dimanfaatkan akan berakibat secara positif, bukan hanya berupa keuntungan bagi diri sendiri akan tetapi juga bagi organisasi.

4. Penghargaan

Pemberian motivasi dengan melalui kebutuhan penghargaan seperti penghargaan atas prestasinya, penguatan atas keahlian dan sebagainya merupakan hal yang sangat diperlukan untuk memacu gairah kerja bagi para karyawan. Penghargaan disini dapat merupakan tuntutan faktor manusiawi atas kebutuhan dan keinginan untuk menyelesaikan suatu tantangan yang harus dihasapi.

5. Tanggung jawab

Pertanggung jawaban atas tugas yang diberikan perusahaan kepada para karyawan merupakan timbal balik atas kompensasinya yang diterimanya. Pihak perusahaan memberikan apa yang diharapkan oleh para karyawan, namun sebaliknya para karyawan pun memberikan kontribusi penyelesaian pekerjaan dengan baik pula dan penuh dengan tanggung jawab sesuai dengan bidangnya masing-masing.

6. Pengakuan

Pengakuan atas kemampuan dan keahlian bagi karyawan dalam suatu pekerjaan merupakan suatu kewajiban oleh perusahaan. Karena pengakuan tersebut merupakan salah satu kompensasi yang harus diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang memang mempunyai suatu keahlian tertentu dan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik pula. Hal ini akan

dapat mendorong para karyawan yang mempunyai kelebihan dibidangnya untuk lebih berprestasi lebih baik.

7. Keberhasilan dalam bekerja

Keberhasilan dalam bekerja dapat memotivasi para karyawan untuk lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan, sehingga dapat memberikan rasa bangga dalam perasaan para karyawan bahwa mereka telah mampu memepertanggungjawabkan apa yang menjadi tugasnya.

2.1.2.4 Indikator yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Indikator motivasi kerja menurut (S. P. Siagian, 2014) adalah:

1. Daya pendorong

Semacam naluri, tetapi hanya suatu dorongan kekuatan yang luas terhadap suatu arah yang umum.

2. Kemauan

Dorongan untuk melakukan sesuatu karena ada pengaruh dari luar diri.

3. Kerelaan

Suatu bentuk persetujuan atas adanya permintaan orang lain agar dirinya mengabdikan suatu permintaan tertentu tanpa merasa terpaksa dalam melakukan permintaan tersebut.

4. Keahlian

Kemahiran disuatu ilmu (kepandaian, pekerjaan).

5. Keterampilan

Kemampuan melakukan pola-pola tingkah laku yang kompleks dan tersusun rapi secara mulus dan sesuai dengan keadaan untuk mencapai hasil tertentu.

6. Tanggung jawab

Suatu akibat lebih lanjut dari pelaksanaan peranan, baik peranan itu merupakan hak maupun kewajiban ataupun kekuasaan.

7. Kewajiban

Sesuatu yang harus dilaksanakan atas sesuatu yang dibebankan kepadanya.

8. Tujuan

Arah atau haluan atau jurusan yang dituju dan dimaksud atau yang dituntut.

Menurut (Mangkunegara, 2014) adapun indikator motivasi adalah:

1. Kerja keras

Pencapaian prestasi sebagai wujud timbulnya motivasi seseorang dalam melakukan pekerjaan dan tanggung jawab didasarkan atas selalu bekerja keras dalam menjalankan pekerjaan.

2. Orientasi masa depan

Orientasi masa depan didasarkan atas wawasan yang luas memiliki pandangan yang nyata dan diaplikasikan dalam pekerjaan.

3. Tingkat cita-cita yang tinggi

Tingkat cita-cita dan kesuksesan didasarkan atas besarnya dorongan dalam diri sendiri untuk mencapai hal yang maskimal dengan kemampuan yang dimiliki.

4. Orientasi tugas dan keseriusan tugas

Orientasi tugas dan keseriusan tugas didasarkan atas pemahaman akan arti pekerjaan yang dijalankan dengan sebaik-baiknya dengan tingkat keseriusan maksimal.

5. Usaha untuk maju

Usaha untuk maju didasarkan pandangan yang memotivasi diri untuk selalu memiliki ide dan cara yang baik lagi dalam menjalankan pekerjaannya.

6. Ketekunan

Ketekunan bekerja didasarkan atas sikap dan loyalitas karyawan dalam menjalankan pekerjaan tanpa memiliki ras bosan untuk selalu bekerja dengan baik.

7. Pemanfaatan waktu

Waktu yang digunakan oleh karyawan dengan sebaik-baiknya sebagai wujud motivasi yang tinggi dalam bekerja.

2.2 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual disajikan untuk melihat gambaran mengenai keterkaitan dan pengaruh antara variabel bebas (kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai). Menurut

(Sugiyono, 2018) kerangka konseptual merupakan sintesa tentang hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan.

2.2.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja

Dalam sebuah organisasi sifat dan sikap kepemimpinan seorang pemimpin untuk mempengaruhi orang lain sangat menentukan didalam pencapaian tujuan organisasi. Kepemimpinan merupakan bagian penting dari manajemen, tetapi bukan semuanya. Sehingga dalam hal ini para manajer harus merencanakan dan mengorganisasikan, tetapi peran utama pemimpin adalah mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan baik.

Pimpinan adalah sosok panutan yang secara sepakat dijadikan sebagai orang terdepan dari kegiatan hidup. Sosok ini mempunyai tugas dan kewajiban untuk memberikan perlindungan dan bantuan secara pribadi dan mengelola kegiatan agar dapat mencapai tujuan yang sudah diprogramkan. Dan selanjutnya hal tersebut dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Hasil penelitian hasil terdahulu yang dilakukan oleh (Cahyono, Maarif, & Suharjono, 2014), (Tucunan, Suprtha, & Riana, 2014), (Amri, Suharmono, & Rahardja, 2016), (Nasution, 2018), (Jufrizen, 2017), dan (Jufrizen & Lubis, 2020) membuktikan bahwa Kepemimpinan Transformasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.2.2 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja

Motivasi dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan pada khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

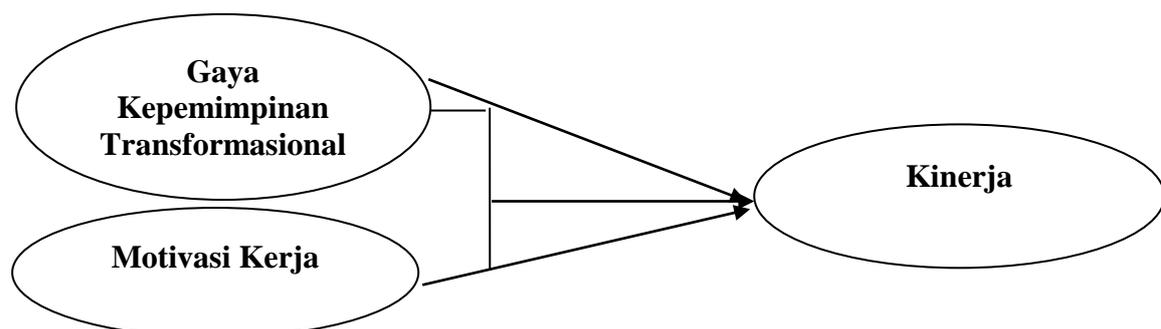
Pentingnya motivasi kerja karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal. Perusahaan bukan hanya mengharapkan pegawai mampu, cakap dan terampil, tetapi yang penting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai produktifitas kerja yang optimal.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Astika & Yasa, 2018) (Jufrizen & Hadi, 2021) (Prayogi & Nursidin, 2018) (Farisi, Irnawati, & Fahmi, 2020) dan (Susanti, 2017) menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

2.2.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Secara Bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja ini adalah gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seseorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja (Muis et al., 2018).

Berdasarkan uraian sebelumnya dan penelitian terdahulu maka kerangka konseptual dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.3 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan suatu penjelasan sementara perilaku atau keadaan tertentu yang telah terjadi. Menurut (Juliandi, Irfan, & Manurung, 2015) hipotesis adalah hipotesis yang mengandung pernyataan mengenai relasi antara dua variabel atau lebih sesuai dengan teori.

Berdasarkan batasan dan rumusan masalah yang telah dikemukakan diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan.
2. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan.
3. Gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Pendekatan penelitian ini dilihat dari cara penjelasannya dan bertujuan untuk membuktikannya adanya pengaruh antar variabel bebas (gaya kepemimpinan transformasional X1) dan variabel (motivasi kerja X2) terhadap variabel terikat (produktivitas kerja karyawan). Dalam penelitian ini menggunakan jenis pendekatan *assosiatif* dan *kuantitatif*, pendekatan *assosiatif* adalah suatu pendekatan dimana untuk mengetahui bahwa adanya hubungan pengaruh atau pengaruh diantara kedua variabel yaitu variabel bebas (*independent variable*) dan variabel terikat (*dependent variable*). Kemudian data yang dikumpulkan dalam bentuk kuantitatif.

Menurut (Sugiyono, 2018) pendekatan *asosiatif* adalah pendekatan yang dilakukan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih

Menurut (Sugiyono, 2018) metode kuantitatif juga dapat diartikan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positif*, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data melalui instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/ statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Adapun topik utama yang menjadi variabel terikat adalah tentang kinerja, sedangkan variabel bebasnya adalah tentang gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi.

3.2 Definisi Operasional

Defenisi operasional adalah petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian. Menurut (Sugiyono, 2018) adalah penentuan konstrak atau sifat yang akan dipelajari sehingga menjadi variable yang dapat diukur. Adapun yang menjadi defenisi operasional dalam penelitian ini meliputi:

1. Kinerja (Y)

Kinerja merupakan penampilan hasil kerja pegawai baik secara kuantitas maupun mutu..

Tabel 3.1 Indikator Kinerja Karyawan

No	Indikator	No Item
1	Kuantitas kerja	1,2
2	Kualitas kerja	3,4
3	Dapat tidaknya di andalkan	5,6
4	Sikap	7,8

Sumber: (Mangkunegara, 2014)

2. Kepemimpinan Transformasional (X1)

Gaya kepemimpinan transformasional menunjukkan perilaku-perilaku konstruktif terhadap laju arah perkembangan organisasi.

Tabel 3.2 Indikator Gaya Kepemimpinan Transformasional

No	Indikator	No Item
1	Karisma (<i>Charisma</i>)	1,2
2	Inspirasional (<i>Inspirasioni</i>)	3,4
3	Stimulasi Intelektual (<i>Intelektual Stimulation</i>)	5,6
4	Perhatian Individu (<i>Individualized Consideration</i>)	7,8

Sumber: (Sartika, 2014)

3. Motivasi Kerja (X2)

Motivasi adalah proses memengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan.

Tabel 3.2 Indikator Motivasi Kerja

No	Indikator	No item
1	Daya Pendorong	1,2
2	Kemauan	3,4
3	Kerelaan	5,6
4	Keahlian	7,8
5	Keterampilan	9,10
6	Tanggung Jawab	11,12
7	Kewajiban	13,14
8	Tujuan	15,16

Sumber: (Siagian, 2014)

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan Jl.Letjend Suprpto No.2, Medan.

3.3.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian direncanakan mulai dari bulan April 2021 sampai Agustus 2021. Rencana kegiatan penelitian sebagai berikut :

Tabel 3.4 Skedul Rencana Penelitian

No	Kegiatan Penelitian	Waktu Penelitian																			
		April 2021				Mei 2021				Juni 2021				Juli 2021				Agustus 2021			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan judul		■																		
2	Riset awal			■	■																
3	Pembuatan proposal					■	■	■	■												
4	Bimbingan Proposal							■	■	■	■	■	■								
5	Seminar Proposal											■									
6	Riset											■	■	■	■	■	■				
7	Penyusunan Skripsi															■	■	■	■	■	■
8	Bimbingan Sekripsi																	■	■	■	■
9	Sidang Meja Hijau																				■

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut (Sugiyono, 2018) menyatakan bahwa, “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari, objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan”. Sedangkan menurut (Juliandi et al., 2015) “Populasi merupakan totalitas dari seluruh unsur yang ada dalam sebuah wilayah penelitian”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang terdapat pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan sebanyak 389 orang pegawai.

Tabel 3.5 Data Pegawai PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan

No	Nama Bagian	Jumlah
1	Divisi Pengadaan dan Umum	5
2	Divisi Hukum	4
3	Divisi Teknik Informasi	11
4	Divisi Satuan Pengawas Interen	10
5	Biro Sekretariat	58
6	Bagian Tanaman	17
7	Bagian Teknik	17
8	Bagian Teknologi	11
9	Bagian Keuangan	12
10	Bagian Akuntantsi	13
11	Bagian Komersil	71
12	Bagian Sumber Daya Manusia (SDM)	22

13	Bagian Umum	93
14	Bagian Program Kemitraan dan Bina Lingkungan (PKBL)	10
15	Project Manajer ERP	5
16	Bagian Pengebangan dan Transformasi Bisnis	9
17	Bagian Manajemen Sistem dan Sustainability	21
Jumlah		389

Sumber: PT. Perkebunann Nusantara IV (Persero) Medan (2021)

3.4.2 Sampel

Menurut (Sugiyono, 2018) sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Adapun Untuk penentuan jumlah/ukuran sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan rumus slovin, maka disusun perhitungan sampel sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N(M)^2}$$

$$n = \frac{389}{1 + 389(0.1)^2} = 79,55$$

Dimana :

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

M = persen kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan

Pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan, maksimum 10%.

Berdasarkan perhitungan slovin diatas maka, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 80 orang pegawai PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan. Pengambilan sampel ini menggunakan metode *Nonprobability*

Sampling dengan menggunakan teknik *Insidental sampling* adalah teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, siapa saja yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2018).

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Sebelum dilakukan pengumpulan data, seorang penulis harus terlebih dahulu untuk menentukan cara pengumpulan data apa yang akan digunakan. Alat pengumpulan data yang digunakan harus sesuai dengan kesahihan (validitas) dan keandalan atau konsistensi (realibilitas). Menurut (Juliandi et al., 2015) ada 3 alat pengumpulan data yang akan digunakan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Wawancara/*Interview*, Menurut (Juliandi et al., 2015) merupakan dialog langsung antara peneliti dengan responden. Wawancara dapat dilakukan apabila jumlah respondennya hanya sedikit. Wawancara tersebut untuk mengetahui permasalahan dari variabel yang akan diteliti. Yaitu teknik pengumpulan data dengan cara bertanya langsung kepada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan dan para pegawai. Teknik wawancara digunakan untuk memperoleh informasi yang lebih mendalam tentang beberapa informasi yang relevan dengan penelitian yang digunakan.
2. Kuisisioner/angket, Menurut (Juliandi et al., 2015) kuisisioner merupakan pertanyaan/pernyataan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat/persepsi responden penelitian tentang suatu variabel yang diteliti, angket ndapat digunakan apabila jumlah responden penelitian cukup banyak. Dalam memperoleh pegawai PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan.

Lembar kuesioner yang diberikan pada responden diukur dengan skala likert yang terdiri dari lima pernyataan dengan rentang mulai dari “sangat setuju” sampai “sangat tidak setuju”, setiap jawaban diberi bobot nilai:

Tabel 3.6 Skala Likert

No	Notasi	Pertanyaan	Bobot
1	SS	Sangat Setuju	5
2	S	Setuju	4
3	KS	Kurang Setuju	3
4	TS	Tidak Setuju	2
5	STS	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: (Juliandi et al., 2015)

Penelitian dilakukan dengan melakukan studi dokumen untuk membuat uraian secara teoritis, dan berdasarkan kajian-kajian teoritis dari buku-buku perpustakaan maupun uraian teoritis lainnya yang diambil dari bahan tulisan yang lainnya yang berhubungan dengan apa yang mau teliti ini dengan mengaplikasikan pada kondisi yang ada di PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan. Selanjutnya setelah angket disebar untuk mengukur valid serta handalnya suatu instrumen maka dilakukan uji validitas dan reabilitas.

Uji validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan atau kemahiran suatu instrument pertanyaan sebagai alat ukur variabel penelitian (Juliandi et al., 2015). Uji validitas penelitian ini dilakukan pada pegawai administrasi Universitas Islam Sumatera Utara. Berikut rumus menguji validitas adalah sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x) (\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

(Juliandi et al., 2015)

Keterangan:

n = banyaknya pasangan pengamatan

- Σx_i = jumlah pengamatan variabel X
 Σx_i^2 = jumlah kuadrat pengamatan variabel X
 Σy_i = jumlah pengamatan variabel Y
 Σy_i^2 = jumlah kuadrat pengamatan variabel Y
 $\Sigma x_i y_i$ = jumlah hasil kali sampel X dan Y

Kriteria penarikan kesimpulan :

Menurut (Juliandi et al., 2015) ketentuan apakah suatu butir instrumen valid atau tidak adalah melihat nilai probabilitas koefisien korelasinya.

1. Suatu item instrumen dapat dikatakan valid apabila nilai korelasinya (r) $\geq r$ tabel atau nilai probabilitas $\text{sig} \leq 0,05$.
2. Suatu item instrumen dapat dikatakan tidak valid apabila nilai korelasi (r) $\leq r$ tabel atau nilai probabilitas $\text{sig} > 0,05$

Tabel 3.7 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

Item Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan	
Kinerja (Y)	Y1.1	0.805 > 0,220	0.000 < 0,05	Valid
	Y1.2	0.866 > 0,220	0.000 < 0,05	Valid
	Y1.3	0.905 > 0,220	0.000 < 0,05	Valid
	Y1.4	0.867 > 0,220	0.000 < 0,05	Valid
	Y1.5	0.856 > 0,220	0.000 < 0,05	Valid
	Y1.6	0.873 > 0,220	0.000 < 0,05	Valid
	Y1.7	0.821 > 0,220	0.000 < 0,05	Valid
	Y1.8	0.267 > 0,220	0.000 < 0,05	Valid

Sumber : SPSS : 24.00

Berdasarkan data di atas dapat dilihat bahwa dari seluruh item yang diajukan terhadap responden dinyatakan bahwa seluruhnya valid.

Tabel 3.8 Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan Transformasional (X1)

Item Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan	
Kepemimpinan Transformasional (X1)	X1.1	0.736 > 0,220	0.000 < 0,05	Valid
	X1.2	0.748 > 0,220	0.000 < 0,05	Valid
	X1.3	0.793 > 0,220	0.000 < 0,05	Valid
	X1.4	0.825 > 0,220	0.000 < 0,05	Valid
	X1.5	0.543 > 0,220	0.000 < 0,05	Valid
	X1.6	0.717 > 0,220	0.000 < 0,05	Valid
	X1.7	0.802 > 0,220	0.000 < 0,05	Valid
	X1.8	0.568 > 0,220	0.000 < 0,05	Valid

Sumber : SPSS 24.00

Berdasarkan data di atas dapat di dilihat bahwa dari seluruh item yang ajukan terhadap responden dinyatakan bahwa seluruhnya valid.

Tabel 3.9 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja(X2)

Item Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan	
Motivasi Kerja (X2)	X2.1	0.655 > 0,220	0.000 < 0,05	Valid
	X2.2	0.528 > 0,220	0.000 < 0,05	Valid
	X2.3	0.545 > 0,220	0.000 < 0,05	Valid
	X2.4	0.712 > 0,220	0.000 < 0,05	Valid
	X2.5	0.767 > 0,220	0.000 < 0,05	Valid
	X2.6	0.665 > 0,220	0.000 < 0,05	Valid
	X2.7	0.729 > 0,220	0.000 < 0,05	Valid
	X2.8	0.720 > 0,220	0.000 < 0,05	Valid
	X2.9	0.657 > 0,220	0.000 < 0,05	Valid
	X2.10	0.786 > 0,220	0.000 < 0,05	Valid
	X2.11	0.829 > 0,220	0.000 < 0,05	Valid
	X2.12	0.796 > 0,220	0.000 < 0,05	Valid
	X2.13	0.692 > 0,220	0.000 < 0,05	Valid
	X2.14	0.768 > 0,220	0.000 < 0,05	Valid
	X2.15	0.709 > 0,220	0.000 < 0,05	Valid
	X2.16	0.720 > 0,220	0.000 < 0,05	Valid

Sumber : SPSS 24.00

Berdasarkan data di atas dapat di dilihat bahwa dari seluruh item yang ajukan terhadap responden dinyatakan bahwa seluruhnya valid

Menurut (Juliandi et al., 2015) tujuan pengujian reabilitas untuk menilai apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya. Jika variabel penelitian menggunakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya maka hasil penelitian juga dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi. Uji reabilitas dilakukan setelah uji validitas atas pernyataan yang telah valid. Pengujian reabilitas dapat menggunakan teknik *Cronbach Alpha* dengan rumus :

$$r = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma^2} \right]$$

(Juliandi et al., 2015)

Keterangan:

r = realibilitas instrument (*cronbach alpha*)

k =Banyaknya butir pertanyaan

Σob^2 = Jumlah Varians butir

σ_i^2 = Varians Total

Tabel 3.11 Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	R Tabel	Keterangan
Kinerja (Y)	0.921	0,60	Reliabel
Kepemimpinan Transformasional (X1)	0.844		Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0.925		Reliabel

Sumber : SPSS 24.00

Dari data diatas dapat dilihat bahwa nilai reliabilitas instrument menunjukkan tingkat reliabilitas instrument penelitian sudah memadai karena semua variabel $> 0,60$. Dapat disimpulkan bahwa item pernyataan dari setiap variabel sudah menjelaskan atau memberikan gambaran tentang variabel yang diteliti atau dengan kata lain instrument adalah reliabel atau terpercaya.

3.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif. Menurut (Juliandi et al., 2015) data kuantitatif adalah analisis data terhadap data-data yang mengandung angka-angka atau *numeric* tertentu. Kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut, dengan rumusan dibawah ini:

3.6.1 Metode regresi linear berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

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

(Juliandi et al., 2015)

Keterangan:

Y = Kinerja

X1 = Gaya Kepemimpinan Transformasional

X2 = Motivasi Kerja

β_1, β_2 = besaran koefisien dari masing-masing variabel

e = Error Terms

Suatu perhitungan statistik disebut signifikan secara statistik apabila nilai uji statistik berada dalam daerah signifikan secara statistik, apabila nilai uji statistik berada dalam daerah kritis (daerah dimana H_0 ditolak). Sebaliknya, disebut signifikan bila uji statistik berada dalam daerah H_0 diterima.

3.6.2 Asumsi klasik

Hipotesis memerlukan uji asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah regresi linier berganda. Asumsi klasik yang dimaksud terdiri dari

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel terikat atau bebasnya memiliki distribusi normal atau tidak (Juliandi et al., 2015).

Pengujian normalitas dapat dilihat dengan melihat P-Plot. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model

regresi memenuhi asumsi normalitas, sehingga data dalam model regresi penelitian cenderung normal (Juliandi et al., 2015).

Selanjutnya pengujian normalitas dapat di lihat dari grafik histogram. Pola berdistribusi normal apabila kurva memiliki kecendrungan yang berimbang, baik pada sisi kiri maupun kanan dan kurva berbentuk menyerupai lonceng yang sempurna,(Juliandi et al., 2015).

Adapun pengujian normalitas data dengan menggunakan cara kolmogorov smirnov. Kriteria untuk menentukan normal atau tidaknya data, maka dapat dilihat pada nilai probabilitisnya. Data adalah normal, jika nilai kolmogrog smirnov adalah tidak signifikan (Asymp. Sig (2-tailed) $> \alpha 0,05$).(Juliandi et al., 2015)

b. Uji Multikolinearitas

Digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat diantara variabel independen (Juliandi et al., 2015). Jika variabel Apabila terdapat korelasi antar variabel bebas, maka terjadi multikolinearitas, demikian juga sebaliknya. Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat VIF (*Variance Inflasi Factor*) antar variabel independen dan nilai *tolerance*. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* $< 0,10$ atau sama dengan $VIF > 10$.

c. Uji Heterokedastisitas

Pengujian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksaman varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut

heterokedastisitas (Juliandi et al., 2015). Ada tidaknya heterokedastisitas dapat diketahui dengan melalui grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heterokedastisitas adalah :

- 1) Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heterokedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

3.6.3 Pengujian Hipotesis

a. Uji secara Parsial (Uji T)

Uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

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

(Sugiyono, 2018)

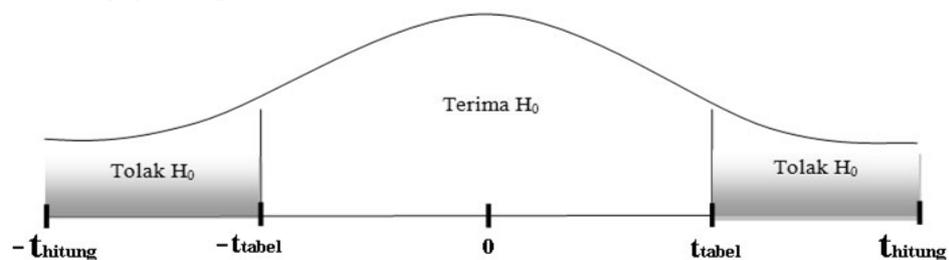
Keterangan :

t = t hitung yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t tabel

r = korelasi parsial yang ditemukan

n = jumlah sampel

Pengujian hipotesis :



Gambar III.1
Kriteria Pengujian Hipotesis uji T

Kriteria pengujian:

- a) $H_0: r_1 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).
- b) $H_0: r \neq 0$, artinya terdapat pengaruh antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji signifikansi koefisien korelasi ganda yang dihitung dengan rumus :

$$F_h = \frac{R^2 / k}{(1-R^2) / (n-k-1)}$$

(Sugiyono, 2018)

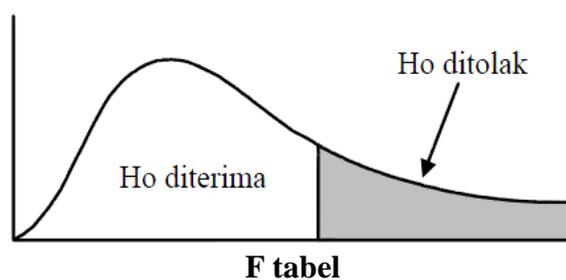
Keterangan :

R = koefisien korelasi ganda

k = jumlah variabel independen

n = jumlah anggota sampel

F = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel



Gambar III.2
Kriteria Pengujian Hipotesis uji F

Bentuk pengujiannya adalah :

- a) $H_0 : \beta = 0$, tidak ada pengaruh variabel x dengan variabel y
- b) $H_0 : \beta \neq 0$, ada pengaruh variabel x dengan variabel y

3.6.4 Koefisien Determinasi (*R-Square*)

Koefisien determinasi (*R-Square*) menurut (Juliandi et al., 2015) digunakan dalam penelitian ini untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan yaitu dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$D = R^2 \times 100\%$$

(Juliandi et al., 2015)

Keterangan :

D = Determinasi

R² = Nilai korelasi berganda

100% = Persentase Kontribusi

Untuk mengetahui metode estimasi yang memberikan hasil yang lebih baik, maka kriteria yang digunakan adalah dengan membandingkan nilai *R-Square* (R^2) yang menunjukkan seberapa besar proporsi variasi variabel dependen yang dijelaskan oleh variabel independen. Menurut (Ghozali, 2016) nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Apabila nilai koefisien determinasi semakin besar, maka semakin besar kemampuan semua variabel independen dalam menjelaskan varians dari variabel dependennya.

BAB 4

HASIL PENELITIAN

4.1 Deskripsi Data

4.1.1 Deskripsi Data Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengolah data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 8 pernyataan untuk variabel kepemimpinan transformasional (X1), 16 pernyataan untuk variabel motivasi kerja (X2) dan 8 pernyataan untuk variabel kinerja (Y). Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 80 orang pegawai PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan responden sebagai sampel penelitian dengan menggunakan skala likert berbentuk tabel ceklis yang terdiri dari 5 (lima) opsi pernyataan dan bobot -penelitian sebagai berikut:

Tabel 4.1 Skala Likert

Pernyataan	BOBOT
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: (Sugiyono, 2018)

Berdasarkan ketentuan penelitian skala likert dari tabel diatas dapat dipahami bahwa ketentuan diatas berlaku baik didalam menghitung variable. Dengan demikian untuk setiap responden yang menjawab angket penelitian, maka skor tertinggi diberikan beban nilai 5 dan skor terendah diberikan nilai 1.

4.1.2 Karakteristik Responden

Hasil tabulasi karakteristik 80 responden diolah menggunakan program SPSS yang menghasilkan deskripsi statistik responden dalam penelitian, seperti berikut ini :

1. Jenis Kelamin

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan jenis kelamin dari 80 responden, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.2 Deskriptif Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Uraian	Frekuensi	Persentase (%)
Jenis Kelamin :		
Pria	38	47,50
Wanita	42	52,50
Jumlah	80	100

Sumber: Data Diolah 2021

Dari tabel 4.2 dapat dilihat gambaran tentang jenis kelamin. Dapat dilihat bahwa jenis kelamin responden pria lebih banyak dari wanita yaitu pria 42 responden (52,50%).

2. Pendidikan

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan jenis kelamin dari 80 responden, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.3 Deskriptif Responden Berdasarkan Pendidikan

Uraian	Frekuensi	Persentase (%)
Jenjang Pendidikan :		
S1	65	81,25
D3	10	12,50
SMA	5	6,25

Sumber: Data Diolah 2021

Dari tingkat jenjang pendidikan, mayoritas para responden tamatan S1, yaitu sebanyak 65 responden (81,25%). Hal ini menunjukkan bahwa responden sudah memiliki pendidikan dan yang cukup berpengalaman, sehingga pengisian kuisisioner akan semakin berkualitas.

4.1.3 Jawaban Responden

4.1.3.1 Kinerja

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel kinerja yang dirangkum dalam tabel sebagai berikut.

Tabel 4.4 Skor Angket Untuk Variabel Kinerja (Y)

No.	Jawaban (Y)											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	33	41.3	31	38.8	14	17.5	1	1.3	1	1.3	80	100%
2	39	48.8	22	27.5	18	22.5	1	1.3	0	0	80	100%
3	32	40.0	29	36.3	18	22.5	1	1.3	0	0	80	100%
4	31	38.8	31	38.8	17	21.3	1	1.3	0	0	80	100%
5	30	37.5	31	38.8	17	21.5	2	2.5	0	0	80	100%
6	31	38.8	33	41.3	15	18.8	1	1.3	0	0	80	100%
7	29	36.3	28	35.0	20	25.0	3	3.8	0	0	80	100%
8	15	18.8	63	78.8	2	2.5	0	0	0	0	80	100%

Sumber : Data Diolah 2021

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditentukan perusahaan, mayoritas responden menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 33 orang dengan persentasi 41.3%.
2. Jawaban responden tentang mampu memperoleh hasil kerja yang sesuai dengan keinginan perusahaan mayoritas responden menjawab “sangat setuju” sebanyak 39 orang dengan persentasi 48.8%.
3. Jawaban responden tentang diberi kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan, mayoritas responden menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 32 orang dengan persentasi 40.0%.

4. Jawaban responden tentang mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat kesulitan yang tinggi, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 31 orang dengan persentasi 38.8%.
5. Jawaban responden tentang Keterampilan dan pengetahuan kerja dapat membantu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 31 orang dengan persentasi 38.8%.
6. Jawaban responden tentang mampu mengaplikasikan pengetahuan kerja saya kedalam pekerjaan yang saya lakukan sehari-hari, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 33 orang dengan persentasi 41.3%.
7. Jawaban responden tentang sering memberikan motivasi kepada rekan kerja dan membantu menciptakan hubungan yang baik antar sesama pegawai, mayoritas responden menjawab “sangat Setuju” sebanyak 29 orang dengan persentasi 36.3%.
8. Jawaban responden tentang selalu berusaha menjadi orang yang dapat diandalkan oleh orang lain (kelompok/ tim), mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 63 orang dengan persentasi 78.8%.

4.1.3.2 Kepemimpinan Transformasional

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel kepemimpinan transformasional yang dirangkum dalam tabel sebagai berikut.

Tabel 4.5 Skor Angket Untuk Variabel Kepemimpinan Transformasional (X1)

No.	Jawaban (X1)											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	46	57.5	25	31.3	9	11.3	0	0	0	0	80	100%
2	47	58.8	24	30.0	9	11.3	0	0	0	0	80	100%
3	51	63.8	20	25.0	8	10.0	1	1.3	0	0	80	100%
4	52	65.0	16	20.0	11	13.8	1	1.3	0	0	80	100%
5	43	53.8	16	20.0	14	17.5	3	3.8	4	5.0	80	100%
6	43	53.8	16	20.0	21	26.3	0	0	0	0	80	100%
7	46	57.5	20	25.0	9	11.3	4	5.0	1	1.3	80	100%
8	32	40.0	21	26.3	22	27.5	2	2.5	3	3.8	80	100%

Sumber : Data Diolah 2021

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang pimpinan selalu menjaga lingkungan kerja agar terjalin rasa persaudaraan diantara setiap karyawan, mayoritas responden menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 46 orang dengan persentasi 57.5%.
2. Jawaban responden tentang pimpinan mampu memerikan contoh yang baik kepada para karyawan, mayoritas responden menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 47 orang dengan persentasi 58.8%.
3. Jawaban responden tentang pimpinan memberikan pernghargaan terhadap karyawan yang memiliki ide/gagasan demi pencapaian tujuan perusahaan, mayoritas responden menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 51 orang dengan persentasi 63.8%.
4. Jawaban responden pimpinan selalu menghargai apapun saran/kritik yang diberikan oleh karyawan, mayoritas responden menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 52 orang dengan persentasi 65.0%.

5. Jawaban responden tentang terdapat rasa saling percaya antara pimpinan dengan karyawan, mayoritas responden menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 43 orang dengan persentasi 53.8%.
6. Jawaban responden tentang pimpinan memberikan hak penuh kepada karyawan untuk berinisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan, mayoritas responden menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 43 orang dengan persentasi 53.8%.
7. Jawaban responden tentang pimpinan mampu menjaga amarah ketika ada karyawan yang melakukan kesalahan dalam bekerja, mayoritas responden menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 46 orang dengan persentasi 57.5%.
8. Jawaban responden tentang pimpinan memberikan arahan yang baik dan mencontohkan sesuatu yang benar ketika karyawan melakukan kesalahan, mayoritas responden menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 32 orang dengan persentasi 40.0%.

4.1.3.3 Motivasi Kerja

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel motivasi kerja yang dirangkum dalam tabel sebagai berikut.

Tabel 4.6 Skor Angket Untuk Variabel Motivasi Kerja X2)

No.	Jawaban (X2)											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	43	53.8	20	25.0	17	21.3			0	0	80	100%
2	38	47.5	18	22.5	21	26.3	3	3.8	0	0	80	100%
3	29	36.3	21	26.3	18	22.5	3	3.8	9	11.3	80	100%
4	43	53.8	18	22.5	17	21.3	2	2.5	0	0	80	100%
5	48	53.8	20	25.0	11	13.8	1	1.3	0	0	80	100%
6	29	36.3	21	26.3	25	31.3	3	3.8	2	2.5	80	100%
7	38	47.5	17	21.3	22	27.5	3	3.8	0	0	80	100%
8	43	53.8	21	26.3	15	18.8	0	0	1	1.3	80	100%
9	33	41.3	31	38.8	14	17.5	1	1.3	1	1.3	80	100%
10	39	48.8	22	27.5	18	22.5	1	1.3	0	0	80	100%
11	32	40.0	29	36.3	18	22.5	1	1.3	0	0	80	100%
12	31	38.8	31	38.8	17	21.3	1	1.3	0	0	80	100%
13	46	57.5	25	31.3	9	11.3	0	0	0	0	80	100%
14	47	58.8	24	30.0	9	11.3	0	0	0	0	80	100%
15	51	63.8	20	25.0	8	10.0	1	1.3	0	0	80	100%
16	52	65.0	16	20.0	11	13.8	1	1.3	0	0	80	100%

Sumber : Data Diolah 2021

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang memiliki mental yang kuat dalam menghadapi setiap pekerjaan yang diberikan, mayoritas responden menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 43 orang dengan persentasi 53.8%.
2. Jawaban responden tentang pimpinan selalu memberikan perhatian atau motivasi kepada pegawai, mayoritas responden menjawab “ Sangat Setuju” sebanyak 38 orang dengan persentasi 47.5%.
3. Jawaban responden tentang diberi kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang ditetapkan instansi, mayoritas responden menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 29 orang dengan persentasi 36.3%.

4. Jawaban responden tentang berusaha memenuhi target pekerjaan yang telah direncanakan, mayoritas responden menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 43 orang dengan persentasi 43.8%.
5. Jawaban responden tentang rela membantu pekerjaan kerabat kerja, mayoritas responden menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 48 orang dengan persentasi 60.0%.
6. Jawaban responden tentang bersedia kerja lembur, mayoritas responden menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 29 orang dengan persentasi 36.3%.
7. Jawaban responden tentang tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan pendidikan dan kemampuan, mayoritas responden menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 38 orang dengan persentasi 47.5%.
8. Jawaban responden tentang Kinerja dihargai oleh atasan baik secara kualitas mampu kuantitas, mayoritas responden menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 43 orang dengan persentasi 53.8%.
9. Jawaban responden tentang Keterampilan yang miliki dipandangan bagus oleh atasan, mayoritas responden menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 33 orang dengan persentasi 41.3%.
10. Jawaban responden tentang memiliki keterampilan melebihi pegawai lain, mayoritas responden menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 39 orang dengan persentasi 41.3%.
11. Jawaban responden tentang bertanggung jawab atas suatu tugas atau pekerjaan yang saya kerjakan, mayoritas responden menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 32 orang dengan persentasi 40.0%.

12. Jawaban responden tentang memiliki kesadaran menyelesaikan tugas secara maksimal, mayoritas responden menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 31 orang dengan persentasi 38.8%.
13. Jawaban responden tentang menjalankan kewajiban, status atau kedudukan sesuai dengan posisi dikantor, mayoritas responden menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 46 orang dengan persentasi 57.5%.
14. Jawaban responden tentang termotivasi giat bekerja karena sudah menjadi kewajiban saya dalam melaksanakan pekerjaan, mayoritas responden menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 47 orang dengan persentasi 58.8%.
15. Jawaban responden tentang selalu berusaha agar pekerjaan yang saya terima dapat diselesaikan dengan target instansi, mayoritas responden menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 51 orang dengan persentasi 63.8%.
16. Jawaban responden tentang giat bekerja karena adanya kesempatan promosi yang diberikan instansi untuk menduduki posisi tertentu, mayoritas responden menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 52 orang dengan persentasi 65.0%.

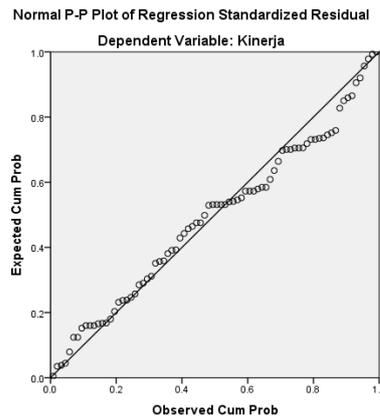
4.2 Analisis Data

4.2.1 Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis regresi berganda terlebih dahulu dilakukan uji lolos kendala liner atau uji asumsi klasik. Tujuan dilakukannya uji asumsi klasik adalah untuk mengetahui Apakah suatu variabel bormal atau tidak. Normal disini dalam arti mempunyai distribusi data yang normal. Normal atau tidaknya data berdasarkan patokan distribusi normal data dengan *mean* dan standar deviasi yang sama. Jadi asumsi klasik pada dasarnya memiliki kriteria-kriteria sebagai berikut.

4.2.1.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui Apakah variabel dalam sebuah model regresi, yaitu variabel terikat dan variabel bebas berdistribusi secara normal atau tidak.



Sumber: Data diolah SPSS versi 24.0

Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas

Pada grafik normal p-plot terlihat pada gambar diatas bahwa pola grafik normal terlihat dari titik-titik yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

4.2.1.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antara variabel independen (bebas). Model regresi yang baik seharusnya bebas multikolinieritas atau tidak terjadi korelasi antara variabel independen (bebas). Uji multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *Varians Inflation Factor* (VIF) yang tidak melebihi 5.

Berikut ini merupakan hasil pengujian dengan menggunakan Uji Multikolinieritas pada data yang telah diolah berikut ini :

Tabel 4.7 Hasil Uji Multikolonieritas

Coefficients^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kepemimpinan Transformasional	.278	3.602
	Motivasi	.278	3.602

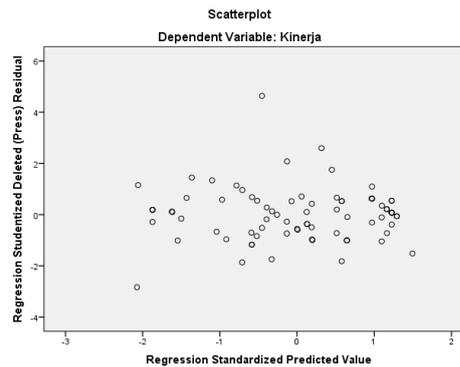
a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah SPSS versi 24.00

Dari tabel 4.7 dapat dilihat bahwa variabel kepemimpinan transformasional memiliki nilai tolerance sebesar $0.278 > 0.10$ dan nilai VIF sebesar $3.602 < 5$. Variabel motivasi kerja memiliki nilai tolerance sebesar $0.278 > 0.10$ dan nilai VIF sebesar $3.602 < 5$. Variabel. Dari masing-masing variabel memiliki nilai tolerance > 0.1 dan nilai VIF < 5 , dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolonieritas dalam penelitian ini.

4.2.1.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Ada beberapa cara untuk menguji ada atau tidaknya situasi heteroskedastisitas dalam varian *error terms* untuk model regresi. Dalam penelitian ini akan digunakan metode *chart* (Diagram *Scatterplot*).



Sumber: Data diolah SPSS versi 24.00
Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 4.2 diatas, dapat diketahui bahwa data (titik-titik) menyebar secara merata diatas dan dibawah garis nol, tidak berkumpul di satu tempat, serta tidak membentuk satu pola tertentu sehingga dapat disimpulkan bahwa pada uji regresi ini tidak terjadi heterokedastisitas.

4.2.2 Regresi Linier Berganda

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda, penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh hubungan antara variabel-variabel independen terhadap variabel dependen dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Penelitian ini memiliki dua variabel independen, yaitu kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan satu variabel dependen yaitu kinerja.

Tabel 4.8 Hasil Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.259	1.806		1.805	.075
	Kepemimpinan Transformasional	.304	.095	.293	3.201	.002
	Motivasi	.597	.048	1.142	12.470	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah SPSS versi 24.00

Dari tabel 4.8 diatas diketahui nilai-nilai sebagai berikut :

1. Konstanta = 3.259
2. Kepemimpinan Transformasional = 0,304
3. Motivasi Kerja = 0,597

Hasil tersebut dimasukkan kedalam persamaan regresi linier berganda sehingga diketahui persamaan berikut :

$$Y = 3.259 + 0,304_1 + 0,597_2$$

Jadi persamaan diatas bermakna jika :

1. Konstanta sebesar 3.259 menunjukkan bahwa apabila semua variabel independen kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja diasumsikan bernilai nol, maka nilai dari kinerja adalah sebesar 3.259.
2. Nilai koefisien regresi kepemimpinan transformasional sebesar 0,304 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel kepemimpinan transformasional meningkat, maka kinerja meningkat sebesar 0,304 dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai nol
3. Nilai koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0,597 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel motivasi kerja meningkat, maka kinerja meningkat sebesar 0,518 dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai nol.

4.2.3 Pengujian Hipotesis

4.2.3.1 Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui kemampuan dari masing-masing variabel independen. Alasan lain uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara parsial atau individual mempunyai hubungan signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

Tabel 4.9 Hasil Uji t

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.259	1.806		1.805	.075
	Kepemimpinan Transformasional	.304	.095	.293	3.201	.002
	Motivasi	.597	.048	1.142	12.470	.000

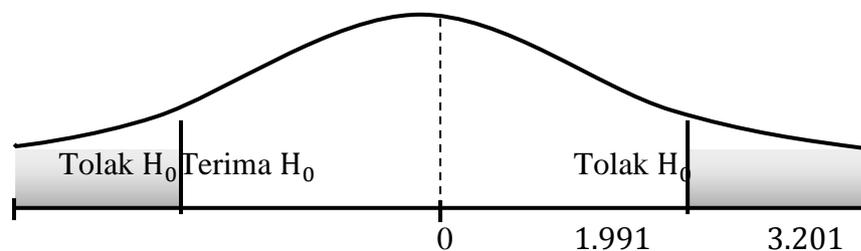
a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : SPSS 24.00

Hasil pengujian statistik pada tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional (X1) Terhadap Kinerja (Y)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh secara individual (parsial) mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap kinerja. Untuk kriteria uji t dilakukan pada tingkat $\alpha = 0,05$ dengan nilai t untuk $n = 80 - 2 = 78$ adalah 1.991 $t_{hitung} = 3.201$ dan $t_{tabel} = 1.991$



Gambar 4.3 Kriteria Pengujian Uji t

H_0 diterima jika : $-1,991 \leq t_{hitung} \leq 1,991$ pada $\alpha = 5\%$

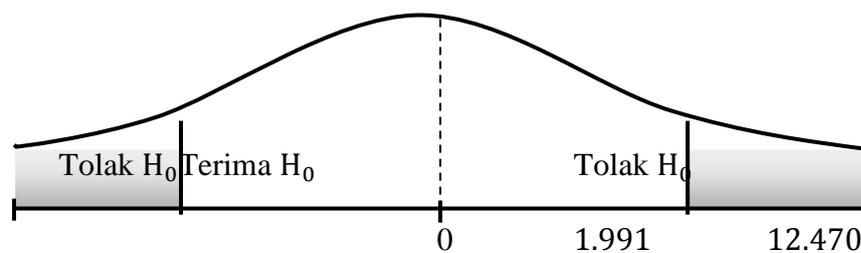
H_0 ditolak jika : $t_{hitung} > 1,991$ atau $-t_{hitung} < -1,991$

Nilai t_{hitung} untuk variabel kepemimpinan transformasional adalah 3.201 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 1.991 dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikan kepemimpinan transformasional sebesar $0.002 < 0.05$ artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak (H_a

diterima) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai apada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan.

2. Pengaruh Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh secara individual (parsial) mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap kinerja. Untuk kriteria uji t dilakukan pada tingkat $\alpha = 0,05$ dengan nilai t untuk $n = 80 - 2 = 78$ adalah 1.991 $t_{hitung} = 12.470$ dan $t_{tabel} = 1.991$



Gambar 4.4 Kriteria Pengujian Uji t

H_0 diterima jika : $-1,991 \leq t_{hitung} \leq 1,991$ pada $\alpha = 5\%$

H_0 ditolak jika : $t_{hitung} > 1,991$ atau $-t_{hitung} < -1,991$

Nilai t_{hitung} untuk variabel motivasi kerja adalah 12.470 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 1.991 dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikan motivasi kerja sebesar $0.000 < 0.05$ artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak (H_a diterima) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai apada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan.

4.2.3.2 Uji F (Uji Signifikan Simultan)

Uji statistik F dilakukan untuk menguji apakah variable bebas (X) secara simultan mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variable terikat (Y). Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program SPSS versi 24 maka diperoleh hasil sebagai berikut:

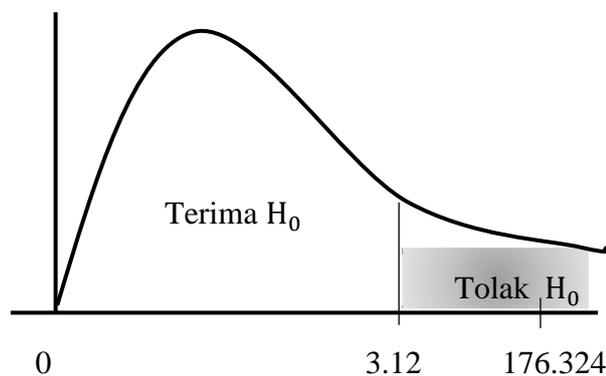
Tabel 4.10 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1665.205	2	832.603	176.324	.000 ^b
	Residual	363.595	77	4.722		
	Total	2028.800	79			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Motivasi, Kepemimpinan Transformasional						

Sumber : SPSS versi 24.00

$$F_{\text{tabel}} = 80 - 2 - 1 = 77$$

$$F_{\text{hitung}} = 176.324 \text{ dan } F_{\text{tabel}} = 3.12$$



Gambar 4.5 Kurva Uji F

Dari hasil diatas dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} sebesar 176.324 dengan tingkat signifikan sebesar 0.000. Sedangkan nilai F_{tabel} diketahui sebesar 3.12 berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa $f_{\text{hitung}} > f_{\text{tabel}}$ ($176.324 > 3.12$) artinya H_0 ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan.

4.2.4 Uji Koefisien Determinasi (*R-square*)

Nilai R-square dari koefisien determinasi digunakan untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh nilai variabel bebas. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Apabila nilai R-square semakin mendekati satu maka semakin besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut hasil pengujian statistiknya :

Tabel 4.11 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.906 ^a	.821	.816	2.17302
a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kepemimpinan Transformasional				
b. Dependent Variable: Kinerja				

Sumber: SPSS versi 24

$$D = R^2 \times 100\%$$

$$D = 0.821 \times 100\%$$

$$= 82.1\%$$

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai dari R square sebesar 0.821 yang berarti 82.1% dan hal ini menyatakan bahwa variabel kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja sebesar 82.1% untuk mempengaruhi variabel kinerja. Selanjutnya selisih $100\% - 82.1\% = 17.9\%$. hal ini menunjukkan 17.9% tersebut adalah variabel lain yang tidak berkontribusi terhadap penelitian kinerja.

4.2.5 Pembahasan

Hasil temuan dalam penelitian ini adalah mengenai hasil temuan penelitian ini terhadap kesesuaian teori, pendapat maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan hasil penelitian sebelumnya serta pola perilaku yang harus dilakukan untuk mengatasi hal-hal tersebut. Berikut ini ada tiga bagian utama

yang akan dibahas dalam analisis hasil temuan penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja

Berdasarkan penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel kepemimpinan transformasional adalah 3.201 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 1.991 dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikan kepemimpinan transformasional sebesar $0.002 < 0.05$ artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak (H_a diterima) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai apada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan.

Hal ini menunjukkan bahwa dengan semakin baiknya kepemimpinan transformasional maka kinerja pegawai PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) akan semakin meningkat. Dimana pemimpin memberi semangat kerja, pemberian nasehat, memotivasi pengembangan kemampuan, pendekatan pada aturan dan prosedur kerja serta memberikan teguran dan pujian kepada anggota organisasi sehingga pegawai akan lebih giat dalam melakukan pekerjaanya sehingga kinerja pegawai tersebut akan semakin meningkat.

Dalam sebuah organisasi sifat dan sikap kepemimpinan seorang pemimpin untuk mempengaruhi orang lain sangat menentukan didalam pencapaian tujuan organisasi. Kepemimpinan merupakan bagian penting dari manajemen, tetapi bukan semuanya. Sehingga dalam hal ini para manajer harus merencanakan dan

mengorganisasikan, tetapi peran utama pemimpin adalah mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan baik.

Pimpinan adalah sosok panutan yang secara sepakat dijadikan sebagai orang terdepan dari kegiatan hidup. Sosok ini mempunyai tugas dan kewajiban untuk memberikan perlindungan dan bantuan secara pribadi dan mengelola kegiatan agar dapat mencapai tujuan yang sudah diprogramkan. Dan selanjutnya hal tersebut dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Cahyono, Maarif, & Suharjono, 2014), (Tucunan, Suprtha, & Riana, 2014), (Amri, Suharmono, & Rahardja, 2016), (Nasution, 2018), (Jufrizen, 2017), dan (Jufrizen & Lubis, 2020) membuktikan bahwa Kepemimpinan Transformasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel motivasi kerja adalah 12.470 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 1.991 dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikan motivasi kerja sebesar $0.000 < 0.05$ artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak (H_a diterima) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan.

Hal tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja mampu meningkatkan kinerja pegawai PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan, dimana

pemimpin PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan memberikan arahan serta mudah berbaur dengan pegawai dalam memberikan perhatian terhadap pegawai maka pegawai tersebut akan lebih semangat dalam melakukan pekerjaannya serta akan menjalin kerja sama yang baik dengan rekan kerja sehingga pekerjaan pegawai akan selesai tepat pada waktunya.

Motivasi dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan pada khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Pentingnya motivasi kerja karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal. Perusahaan bukan hanya mengharapkan pegawai mampu, cakap dan terampil, tetapi yang penting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai produktifitas kerja yang optimal.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Astika & Yasa, 2018) (Jufrizen & Hadi, 2021) (Prayogi & Nursidin, 2018) (Farisi, Irnawati, & Fahmi, 2020) dan (Susanti, 2017) menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

3. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan hasil uji hipotesis secara simultan

menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 176.324 dengan tingkat signifikan sebesar 0.000. Sedangkan nilai F_{tabel} diketahui sebesar 3.12 berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($176.324 > 3.12$) artinya H_0 ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan.

Hal ini menunjukkan bahwa dengan semakin baiknya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja maka kinerja pegawai PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) akan semakin meningkat. Dimana pemimpin memberikan motivasi secara langsung terhadap pegawainya dalam melakukan pekerjaan, pemimpin dengan tinggi dalam memberikan arahan terhadap setiap pegawai dalam melakukan pekerjaan sehingga pegawai akan merasa puas atas apa yang dia rasakan, dengan demikian maka pekerjaan pegawai akan semakin cepat selesai sehingga kinerja pegawai akan semakin meningkat.

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja ini adalah gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seseorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja (Muis et al., 2018).

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan adalah sebagai berikut.

1. Secara parsial kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan.
2. Secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan.
3. Secara simultan kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dalam hal ini penulis dapat menyarankan hal-hal sebagai berikut :

1. Pemimpin PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) agar lebih memperhatikan pegawainya dalam melakukan pekerjaan.
2. Pemimpin PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) agar lebih memberikan motivasi serta arahan secara langsung kepada pegawai..

3. Pegawai PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan agar lebih meningkatkan kinerjanya.
4. Untuk peneliti selanjutnya agar menambah jumlah variabel yang mempengaruhi kinerja serta menambah jumlah sampel.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu:

1. Dalam faktor mempengaruhi kinerja hanya menggunakan kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja sedangkan masih banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja.
2. Adanya keterbatasan peneliti dalam memperoleh sampel yang peneliti gunakan hanya 80 orang responden sedangkan masih banyak pegawai PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan.
3. Adanya keterbatasan peneliti dalam penyebaran angket mengingat saat ini dalam masa pandemi covid 19

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad, R. R. (2016). *Gaya Kepemimpinan: Pendekatan Bakakt Situasional*. Bandung: Armico.
- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management*. Yogyakarta: Deepublish.
- Amri, R. F., Suharmono, & Rahardja, E. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Yang Berdampak Pada Kinerja Karyawan Di Perusahaan (Studi Pada PT . Kimia Farma Plant Manufacturing Semarang). *Jurnal Bisnis Strategi*, 25(1), 36–48.
- Arianty, N. (2015). Pengaruh Pelimpahan Wewenang dan Koordinasi Kerja Terhadap Pengambilan Keputusan di Perusahaan Asuransi Di Kota Medan. *Jurnal Manajemen Tools*, 4(2), 80–91.
- Astika, I. B. P., & Yasa, G. W. (2018). Kemampuan Komitmen Organisasi Memoderasi Kompetensi Pejabat Penatausahaan Keuangan dan SPI Pada Kualitas Laporan Keuangan Kota Denpasar. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 22(1), 301–325.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Bryman, A. (2012). *Social Research Methodh Fourthg Editon*. Oxford: Oxford Univery Press.
- Cahyono, U. T., Maarif, M. S., & Suharjono. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Daerah Perkebunan Jember. *Jurnal Manajemen & Agribisnis*, 11(2), 68–76.
- Darmadi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi dan Hukum*, 4(1), 15–33.
- Ghozali, I. (2016). *Desain Penelitian*. Semarang: Universitas Diponogoro.
- Handoko, T. H. (2013). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.

- Jufrizen, J., & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, 7(1), 35–54.
- Jufrizen, J., & Lubis, A. S. P. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Locus Of Control Sebagai Variabel Moderating. *Manggeio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 41–59.
- Jufrizen, J. (2017). Efek Moderasi Etika Kerja Pada Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Mabis : Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis*, 18(2), 145–158.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2015). *Metodelogi Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi*. Medan: UMSU PRESS.
- Kartini, K. (2010). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kartono, K. (2015). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A. A. (2014). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25.
- Nasution, M. I. (2018). Peran Kepuasan Kerja Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding The National Conferences Management and Business (NCMAB)*, 425–439.
- Noor, A. (2013). *Management Event*. Bandung: Alfabeta.
- Nothouse, P. G. (2013). *Leadership: Theory and Practicfe*. Caliornia: Sage Publication Inc.
- Pianda, D. (2018). *Kinerja Guru: Kompetensi Guru, Motivasi Kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Bandung: CV Jejak.
- Prayogi, M. A., & Nursidin, M. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu Universitas Asahan 2018*, 216–222.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* (6th ed.). Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

- Sartika, D. (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Keinginan Keluar Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus Di CV. Putra Tama Jaya). *Management Analysis Journal*, 3(2).
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Center For Academic Publishing Services.
- Susanti, I. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja, Pengawasan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. MMW di Sidoarjo. *Jurnal Penelitian Ekonomi dan Akuntansi*, 2(2), 425–437.
- Susanty, A., & Baskoro, S. W. (2012). Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. PLN (Persero) APD Semarang). *Jurnal TI Undip*, 7(2), 77–84.
- Sutrisno, E. (2010a). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Sutrisno, E. (2010b). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Tucunan, R. J. A., Suprtha, W. G., & Riana, I. G. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Pandawa). *E - Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 3(9), 533–550.
- Wahab, A., & Umiarso. (2011). *Kepemimpinan Pendidikan dan Kecerdasan Spiritual*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Yukl, G. (2010). *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.

KUESIONER PENELITIAN

Responden yang terhormat,

Bersama ini saya Didis Kusnadi Sinaga memohon kesediaan Bapak / Ibu untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi yang diberikan sebagai data penelitian dalam rangka penyusunan skripsi pada program Sarjana Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan”**.

Informasi ini merupakan bantuan yang sangat berarti dalam penyelesaian data penelitian. Atas bantuan Bapak / Ibu saya ucapkan terima kasih.

A. Petunjuk Pengisian

1. Jawablah pertanyaan ini sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu
2. Pilihlah jawaban dari tabel daftar pertanyaan dengan memberi **tanda checklist** (√) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu.

Adapun makna tanda jawaban tersebut sebagai berikut:

- | | | |
|--------|-----------------------|-----------------|
| a. SS | : Sangat Setuju | : dengan Skor 5 |
| b. S | : Setuju | : dengan Skor 4 |
| c. KS | : Kurang Setuju | : dengan Skor 3 |
| d. TS | : Tidak Setuju | : dengan Skor 2 |
| e. STS | : Sangat Tidak Setuju | : dengan Skor 1 |

B. Identitas Responden

No. Responden :

Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan

Pendidikan Terakhir : SMA D3 S1 S2

Kepemimpinan Transformasional (X₁)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Pimpinan selalu menjaga lingkungan kerja agar terjalin rasa persaudaraan diantara setiap karyawan					
2	Pimpinan mampu memerikan contoh yang baik kepada para karyawan					
3	Pimpinan memberikan penghargaan terhadap karyawan yang memiliki ide/gagasan demi pencapaian tujuan perusahaan					
4	Pimpinan selalu menghargai apapun saran/kritik yang diberikan oleh karyawan					
5	Terdapat rasa saling percaya antara pimpinan dengan karyawan					
6	Pimpinan memberikan hak penuh kepada karyawan untuk berinisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan					
7	Pimpinan mampu menjaga amarah ketika ada karyawan yang melakukan kesalahan dalam bekerja					
8	Pimpinan memberikan arahan yang baik dan mencontohkan sesuatu yang benar ketika karyawan melakukan kesalahan					

Motivasi Kerja (X₂)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya memiliki mental yang kuat dalam menghadapi setiap pekerjaan yang diberikan					
2	Pimpinan selalu memberikan perhatian atau motivasi kepada pegawai					
3	Saya diberi kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan					
4	Saya berusaha memenuhi target pekerjaan yang telah saya rencanakan					
5	Saya rela membantu pekerjaan kerabat kerja saya					
6	Saya bersedia kerja lembur					
7	Tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan pendidikan dan kemampuan saya					
8	Kinerja saya dihargai oleh atasan baik secara kualitas mampu kuantitas					
9	Keterampilan yang saya miliki dipandangan bagus oleh atasan					
10	Saya memiliki keterampilan melebihi pegawai lain					
11	Saya bertanggung jawab atas suatu tugas atau pekerjaan yang saya kerjakan					
12	Saya memiliki kesadaran menyelesaikan tugas secara maksial					
13	Saya menjalankan kewajiban, status atau kedudukan saya sesuai dengan posisi saya dikantor					
14	Saya termotivasi giat bekerja karena sudah menjadi kewajiban saya dalam melaksanakan pekerjaan					
15	Saya selalu berusaha agar pekerjaan yang saya terima dapat diselesaikan dengan target perusahaan					

16	Saya giat bekerja karena adanya kesempatan promosi yang diberikan perusahaan untuk menduduki posisi tertentu					
----	--	--	--	--	--	--

Kinerja (Y)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditentukan perusahaan					
2	Saya mampu memperoleh hasil kerja yang sesuai dengan keinginan perusahaan					
3	Saya diberi kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan					
4	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat kesulitan yang tinggi					
5	Keterampilan dan pengetahuan kerja saya dapat membantu menyelesaikan pekerjaan dengan cepa					
6	Saya mampu mengaplikasikan pengetahuan kerja saya kedalam pekerjaan yang saya lakukan sehari-hari					
7	Saya sering memberikan motivasi kepada rekan kerja dan membantu menciptakan hubungan yang baik antar sesama pegawai					
8	Saya selalu berusaha menjadi orang yang dapat diandalkan oleh orang lain (kelompok/ tim)					

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja	33.2000	5.06764	80
Kepemimpinan Transformatif	34.6250	4.88960	80
Motivasi	67.8250	9.70029	80

Correlations

		Kinerja	Kepemimpinan Transformatif	Motivasi
Pearson Correlation	Kinerja	1.000	.677	.893
	Kepemimpinan Transformatif	.677	1.000	.850
	Motivasi	.893	.850	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja	.	.000	.000
	Kepemimpinan Transformatif	.000	.	.000
	Motivasi	.000	.000	.
N	Kinerja	80	80	80
	Kepemimpinan Transformatif	80	80	80
	Motivasi	80	80	80

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi, Kepemimpinan Transformatif ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change	Durbin-Watson
						F Change	df1	df2		
1	.906 ^a	.821	.816	2.17302	.821	176.324	2	77	.000	1.077

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

b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1665.205	2	832.603	176.324	.000 ^b
	Residual	363.595	77	4.722		
	Total	2028.800	79			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Kepemimpinan Transformatif

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95.0% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Beta	Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance
1	(Constant)	3.259	1.806		1.805	.075	-.336	6.855					
	Kepemimpinan Transformasional	.304	.095	.293	3.201	.002	.493	.115	.677	.343	.154	.278	3.602
	Motivasi	.597	.048	1.142	12.470	.000	.501	.692	.893	.818	.602	.278	3.602

a. Dependent Variable: Kinerja

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Kepemimpinan Transformasional	Motivasi
1	1	2.985	1.000	.00	.00	.00
	2	.012	15.692	1.00	.07	.08
	3	.003	31.898	.00	.93	.92

a. Dependent Variable: Kinerja

Casewise Diagnostics^a

Case Number	Std. Residual	Kinerja	Predicted Value	Residual
63	4.087	40.00	31.1192	8.88078

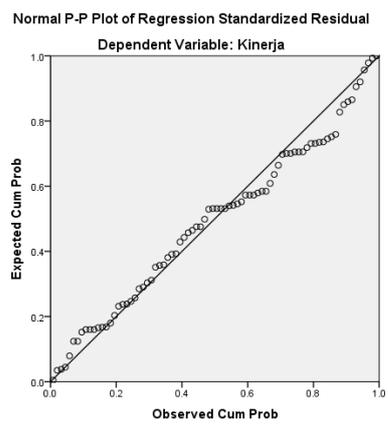
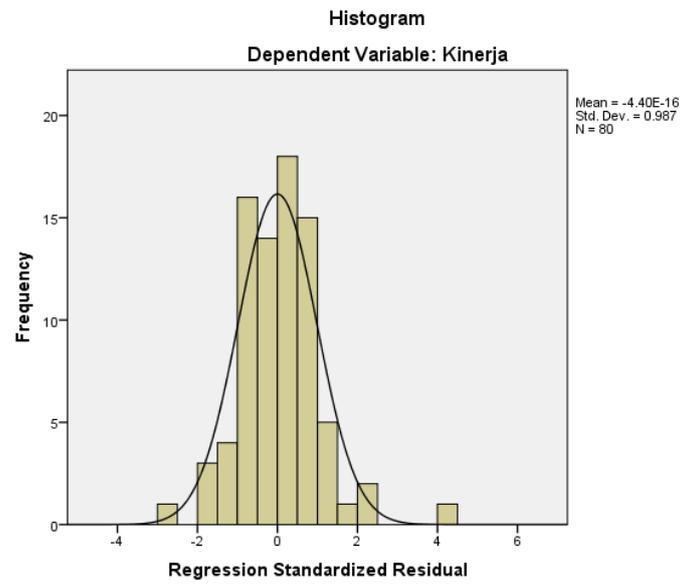
a. Dependent Variable: Kinerja

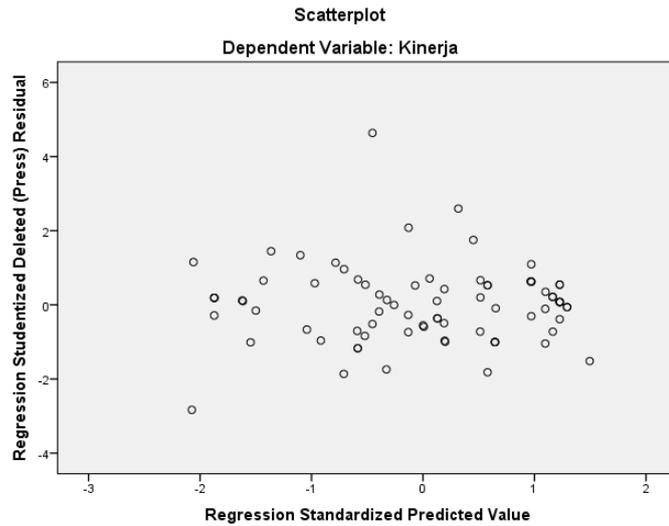
Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	23.6793	40.0671	33.2000	4.59114	80
Std. Predicted Value	-2.074	1.496	.000	1.000	80
Standard Error of Predicted Value	.245	.944	.398	.138	80
Adjusted Predicted Value	23.2216	40.4832	33.2046	4.60095	80
Residual	-5.67925	8.88078	.00000	2.14534	80
Std. Residual	-2.614	4.087	.000	.987	80
Stud. Residual	-2.712	4.120	-.001	1.005	80
Deleted Residual	-6.11679	9.02725	-.00456	2.22594	80
Stud. Deleted Residual	-2.833	4.637	.005	1.044	80
Mahal. Distance	.017	13.910	1.975	2.372	80
Cook's Distance	.000	.189	.013	.029	80
Centered Leverage Value	.000	.176	.025	.030	80

a. Dependent Variable: Kinerja

Charts





Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	Kepemimpinan Transformasional
X1.1	Pearson Correlation	1	.776**	.728**	.629**	.254	.423**	.499**	.179	.736**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.023	.000	.000	.112	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80
X1.2	Pearson Correlation	.776**	1	.740**	.640**	.108	.353**	.550**	.386**	.748**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.340	.001	.000	.000	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80
X1.3	Pearson Correlation	.728**	.740**	1	.893**	.233	.461**	.505**	.238	.793**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.037	.000	.000	.034	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80
X1.4	Pearson Correlation	.629**	.640**	.893**	1	.318	.511**	.542**	.338	.825**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.004	.000	.000	.002	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80
X1.5	Pearson Correlation	.254	.108	.233	.318	1	.361**	.377**	.150	.543**
	Sig. (2-tailed)	.023	.340	.037	.004		.001	.001	.183	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80
X1.6	Pearson Correlation	.423**	.353**	.461**	.511**	.361**	1	.619**	.332	.717**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.001		.000	.003	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80
X1.7	Pearson Correlation	.499**	.550**	.505**	.542**	.377**	.619**	1	.439	.802**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.001	.000		.000	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80
X1.8	Pearson Correlation	.179	.386**	.238	.338	.150	.332	.439	1	.568**
	Sig. (2-tailed)	.112	.000	.034	.002	.183	.003	.000		.000

	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Y1.7	Pearson Correlation	.566**	.636**	.719**	.733**	.622**	.641**	1	.183	.821**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.104	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Y1.8	Pearson Correlation	.059	.100	.289**	.221*	.054	.215	.183	1	.267*
	Sig. (2-tailed)	.604	.375	.009	.049	.633	.055	.104		.017
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Kinerja	Pearson Correlation	.805**	.866**	.905**	.867**	.856**	.873**	.821**	.267*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.017	
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80

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

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

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	80	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	80	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.921	8

Statistics

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8
N	Valid	80	80	80	80	80	80	80	80
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0

Frequency Table

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	9	11.3	11.3	11.3
	S	25	31.3	31.3	42.5
	SS	46	57.5	57.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	9	11.3	11.3	11.3
	S	24	30.0	30.0	41.3

	SS	47	58.8	58.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.3	1.3	1.3
	KS	8	10.0	10.0	11.3
	S	20	25.0	25.0	36.3
	SS	51	63.8	63.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.3	1.3	1.3
	KS	11	13.8	13.8	15.0
	S	16	20.0	20.0	35.0
	SS	52	65.0	65.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	4	5.0	5.0	5.0
	TS	3	3.8	3.8	8.8
	KS	14	17.5	17.5	26.3
	S	16	20.0	20.0	46.3
	SS	43	53.8	53.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	21	26.3	26.3	26.3
	S	16	20.0	20.0	46.3
	SS	43	53.8	53.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

X1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.3	1.3	1.3
	TS	4	5.0	5.0	6.3
	KS	9	11.3	11.3	17.5
	S	20	25.0	25.0	42.5
	SS	46	57.5	57.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

X1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
--	--	-----------	---------	---------------	--------------------

Valid	STS	3	3.8	3.8	3.8
	TS	2	2.5	2.5	6.3
	KS	22	27.5	27.5	33.8
	S	21	26.3	26.3	60.0
	SS	32	40.0	40.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Statistics

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2.13	X2.14	X2.15	X2.16
N	Valid	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Frequency Table

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	17	21.3	21.3	21.3
	S	20	25.0	25.0	46.3
	SS	43	53.8	53.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	3.8	3.8	3.8
	KS	21	26.3	26.3	30.0
	S	18	22.5	22.5	52.5
	SS	38	47.5	47.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	9	11.3	11.3	11.3
	TS	3	3.8	3.8	15.0
	KS	18	22.5	22.5	37.5
	S	21	26.3	26.3	63.8
	SS	29	36.3	36.3	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	2.5	2.5	2.5
	KS	17	21.3	21.3	23.8
	S	18	22.5	22.5	46.3
	SS	43	53.8	53.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.3	1.3	1.3
	KS	11	13.8	13.8	15.0
	S	20	25.0	25.0	40.0
	SS	48	60.0	60.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	2.5	2.5	2.5
	TS	3	3.8	3.8	6.3
	KS	25	31.3	31.3	37.5
	S	21	26.3	26.3	63.8
	SS	29	36.3	36.3	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

X2.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	3.8	3.8	3.8
	KS	22	27.5	27.5	31.3
	S	17	21.3	21.3	52.5
	SS	38	47.5	47.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

X2.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.3	1.3	1.3
	KS	15	18.8	18.8	20.0
	S	21	26.3	26.3	46.3
	SS	43	53.8	53.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

X2.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.3	1.3	1.3
	TS	1	1.3	1.3	2.5
	KS	14	17.5	17.5	20.0
	S	31	38.8	38.8	58.8
	SS	33	41.3	41.3	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

X2.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.3	1.3	1.3
	KS	18	22.5	22.5	23.8
	S	22	27.5	27.5	51.3
	SS	39	48.8	48.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

X2.11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.3	1.3	1.3
	KS	18	22.5	22.5	23.8
	S	29	36.3	36.3	60.0
	SS	32	40.0	40.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

X2.12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.3	1.3	1.3
	KS	17	21.3	21.3	22.5
	S	31	38.8	38.8	61.3
	SS	31	38.8	38.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

X2.13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	9	11.3	11.3	11.3
	S	25	31.3	31.3	42.5
	SS	46	57.5	57.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

X2.14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	9	11.3	11.3	11.3
	S	24	30.0	30.0	41.3
	SS	47	58.8	58.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

X2.15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.3	1.3	1.3
	KS	8	10.0	10.0	11.3
	S	20	25.0	25.0	36.3
	SS	51	63.8	63.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

X2.16

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.3	1.3	1.3
	KS	11	13.8	13.8	15.0
	S	16	20.0	20.0	35.0
	SS	52	65.0	65.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Statistics

		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8
N	Valid	80	80	80	80	80	80	80	80
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0

Frequency Table**Y1.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.3	1.3	1.3
	TS	1	1.3	1.3	2.5
	KS	14	17.5	17.5	20.0
	S	31	38.8	38.8	58.8
	SS	33	41.3	41.3	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Y1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.3	1.3	1.3
	KS	18	22.5	22.5	23.8
	S	22	27.5	27.5	51.3
	SS	39	48.8	48.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Y1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.3	1.3	1.3
	KS	18	22.5	22.5	23.8
	S	29	36.3	36.3	60.0
	SS	32	40.0	40.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Y1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.3	1.3	1.3
	KS	17	21.3	21.3	22.5

S	31	38.8	38.8	61.3
SS	31	38.8	38.8	100.0
Total	80	100.0	100.0	

Y1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	2.5	2.5	2.5
	KS	17	21.3	21.3	23.8
	S	31	38.8	38.8	62.5
	SS	30	37.5	37.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Y1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.3	1.3	1.3
	KS	15	18.8	18.8	20.0
	S	33	41.3	41.3	61.3
	SS	31	38.8	38.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Y1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	3.8	3.8	3.8
	KS	20	25.0	25.0	28.8
	S	28	35.0	35.0	63.8
	SS	29	36.3	36.3	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Y1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	2.5	2.5	2.5
	S	63	78.8	78.8	81.3
	SS	15	18.8	18.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

No	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	JLM
1	4	4	4	4	4	4	5	3	32
2	4	5	5	4	3	4	4	3	32
3	4	4	3	3	3	4	4	3	28
4	4	4	5	5	5	5	5	4	37
5	5	5	5	5	5	4	4	3	36
6	5	5	5	5	5	5	5	4	39
7	3	3	3	3	5	3	3	3	26
8	5	5	5	5	5	4	5	4	38

9	5	5	5	5	4	5	5	5	39
10	5	5	5	5	5	5	5	5	40
11	5	5	5	5	5	5	5	4	39
12	4	4	4	3	5	5	5	4	34
13	5	5	5	5	5	5	5	1	36
14	5	5	5	5	4	5	5	3	37
15	4	4	4	4	4	3	4	4	31
16	5	4	5	5	5	3	5	3	35
17	4	4	4	4	4	3	4	3	30
18	4	4	4	4	3	4	4	4	31
19	5	5	5	5	5	5	5	4	39
20	4	4	4	4	5	4	4	4	33
21	5	5	5	5	4	5	5	5	39
22	5	5	5	5	5	5	5	5	40
23	5	5	5	5	5	5	5	3	38
24	5	5	5	5	5	5	5	5	40
25	4	4	5	5	5	5	5	5	38
26	5	5	5	5	5	5	5	4	39
27	5	5	5	5	3	5	5	5	38
28	4	4	5	5	5	5	4	3	35
29	5	5	5	5	5	5	5	5	40
30	5	5	5	5	5	5	5	1	36
31	5	5	5	5	3	5	5	3	36
32	4	4	5	5	5	5	5	4	37
33	5	4	4	3	4	4	5	3	32
34	5	3	5	5	5	5	5	3	36
35	3	3	2	1	1	3	2	2	17
36	5	4	5	5	5	5	3	3	35
37	5	5	5	5	5	5	5	5	40
38	5	5	5	5	4	4	5	5	38
39	3	3	3	3	3	3	3	3	24
40	4	4	4	4	5	5	4	4	34
41	4	4	4	4	5	5	4	4	34
42	5	5	5	5	5	5	5	5	40
43	4	5	3	3	5	3	5	5	33
44	3	3	3	3	3	3	3	3	24
45	5	5	4	4	3	3	4	5	33
46	5	5	4	4	2	5	5	5	35
47	4	4	4	5	5	5	5	5	37
48	4	4	4	5	5	5	5	5	37
49	4	4	4	5	5	5	5	5	37
50	5	5	5	5	3	5	5	4	37
51	5	5	5	5	4	4	5	5	38

5	5	5	1	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	72
6	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	79
7	3	5	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51	
8	3	4	1	4	4	3	3	3	4	3	3	3	5	5	5	5	58
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
11	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	79
12	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	69
13	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	76
14	3	5	5	3	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	73
15	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62
16	3	4	2	5	5	3	3	5	3	5	3	4	5	4	5	5	64
17	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	57
18	5	4	4	5	5	3	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	71
19	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	74
20	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	65
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	79
23	4	5	1	5	4	3	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	65
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
25	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	69
26	5	4	1	3	5	1	5	5	5	3	3	3	5	5	5	5	63
27	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	79
28	4	5	1	5	5	3	4	4	3	5	3	5	4	4	5	5	65
29	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	79
30	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	76
31	3	3	3	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	70
32	5	5	3	4	5	4	2	5	4	4	3	4	4	4	5	5	66
33	3	4	2	4	4	2	2	3	4	4	4	4	5	4	4	3	56
34	4	5	5	5	5	5	5	1	3	3	3	4	5	3	5	5	66
35	3	3	1	2	1	3	4	3	5	3	3	3	3	3	2	1	43
36	4	5	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	5	4	5	5	60
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
38	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	78
39	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
40	4	5	3	5	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	63
41	4	5	3	5	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	63
42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
43	3	5	3	5	5	1	4	5	5	5	5	5	4	5	3	3	66
44	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
45	3	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	68
46	5	5	4	4	3	3	5	4	4	5	4	3	5	5	4	4	67
47	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	74
48	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	74

49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	74
50	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	78
51	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	74	
52	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80	
53	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48	
54	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	58	
55	3	4	4	5	5	4	3	4	5	5	4	4	5	5	5	70	
56	4	3	5	5	4	3	3	3	1	2	2	2	3	3	3	49	
57	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64	
58	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80	
59	5	3	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	74	
60	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	73	
61	5	3	3	3	3	5	3	5	3	3	3	3	5	5	5	60	
62	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	78	
63	5	1	1	3	3	3	4	5	5	5	5	5	3	5	5	63	
64	5	3	4	4	3	4	4	5	3	3	4	3	4	4	5	63	
65	5	5	5	5	5	4	5	4	4	3	4	4	5	5	4	71	
66	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80	
67	5	3	5	5	5	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	73	
68	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48	
69	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62	
70	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	67	
71	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	67	
72	5	4	4	4	3	3	3	5	4	4	4	4	5	4	4	64	
73	5	3	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	74	
74	4	3	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	67	
75	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	50	
76	5	4	4	4	5	3	3	5	4	4	4	4	5	5	5	69	
77	5	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	4	5	5	5	70	
78	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	76	
79	5	1	4	2	5	2	2	3	2	3	4	4	5	5	5	57	
80	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	76	

43	5	5	5	5	4	5	4	4	37
44	3	3	3	3	3	3	3	4	25
45	4	5	4	4	4	4	4	4	33
46	4	5	4	3	4	3	4	4	31
47	4	5	4	4	4	5	4	4	34
48	4	5	4	4	4	5	4	4	34
49	4	5	4	4	4	5	4	4	34
50	4	5	5	5	4	5	5	4	37
51	5	4	4	5	5	5	5	4	37
52	5	5	5	5	5	5	5	4	39
53	3	3	3	3	3	3	3	4	25
54	4	4	4	3	4	4	3	4	30
55	5	5	4	4	4	4	5	4	35
56	1	2	2	2	2	2	3	4	18
57	4	4	4	4	4	4	4	4	32
58	5	5	5	5	5	5	5	5	40
59	3	3	5	5	3	3	5	5	32
60	5	4	5	4	5	4	5	4	36
61	3	3	3	3	3	3	3	5	26
62	5	5	5	5	5	5	4	5	39
63	5	5	5	5	5	5	5	5	40
64	3	3	4	3	4	4	4	5	30
65	4	3	4	4	5	4	5	4	33
66	5	5	5	5	5	5	5	5	40
67	5	5	5	5	5	5	5	5	40
68	3	3	3	3	3	3	3	3	24
69	4	4	4	4	4	4	3	5	32
70	4	4	4	4	4	4	4	4	32
71	4	4	4	4	4	4	4	4	32
72	4	4	4	4	4	4	4	4	32
73	4	5	5	5	3	5	5	5	37
74	4	4	4	4	3	4	4	5	32
75	3	3	3	3	3	3	3	3	24
76	4	4	4	4	4	4	4	5	33
77	4	4	4	4	4	5	5	4	34
78	5	5	5	5	5	5	5	5	40
79	2	3	4	4	3	4	3	5	28
80	5	5	5	4	4	5	4	5	37

