

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Putri Novitasari

Putrinovitasari717@yahoo.co.id

Budhi Satriyo

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

This research is meant to find out the influence of transformational leadership style and work motivation to the performance of the employees at KSP Mitra Sejahtera. The samples are 35 employees who have been selected as respondents. The data is the primary and the secondary data. The analysis technique has been done by using multiple linear regressions. The result of the first hypothesis test shows that the transformational leadership style has significant influence to the performance of the employees; it shows that when the leadership style is right, the performance of the employees will increase. In the second hypothesis test, it shows that work motivation has significant influence to the performance of the employees; it shows that work motivation is sufficient to increase of performance of the employees. Based on the result analysis, it can be concluded that in order to improve work in the future, it is related to motivation, transformational leadership style, and the performance of the employees. The next researcher is suggested to do the research outside the variables which have been applied in this research such as organization commitment, labor discipline, job satisfaction, individual characteristic and job environment.

Keywords: Transformational Leadership Style, Work Motivation, The Performance Of The Employees.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan KSP Mitra Sejahtera. Pengaruh pemimpin transformasional diperlukan agar gagasan dari kebijakan atau program kerja yang dibuat dapat diterima, selain itu untuk memotivasi karyawan supaya mendukung dan melaksanakan keputusan yang dibuat Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan sebesar 35 responden. Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer dengan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan semakin tepat gaya kepemimpinan, maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Pada pengujian hipotesis kedua menunjukkan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan motivasi kerja yang cukup akan meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis diatas dapat disimpulkan untuk memperbaiki pekerjaan di masa depan yang berkaitan dengan motivasi, gaya kepemimpinan transformasional, dan kinerja karyawan. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk melakukan penelitian di luar variabel yang digunakan dalam penelitian ini seperti komitmen organisasi, disiplin kerja, kepuasan kerja, karakteristik individu dan lingkungan kerja

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Pada dasarnya perusahaan tidak hanya mengharapkan sumber daya manusia yang cakap dan terampil, tetapi lebih penting lagi, perusahaan mengharapkan karyawannya mau bekerja dengan giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kinerja yang optimal. Hal ini disebabkan karena keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan akan ditentukan oleh faktor manusia dan karyawan dalam mencapai tujuannya. Diantara sumber daya tersebut, sumber daya yang terpenting ialah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang paling penting, dan membuat sumber daya organisasi

lainnya menjadi bekerja (Simamora, 2006). Menurut Munawaroh (2011), mengemukakan bahwa kepemimpinan transformasional digambarkan sebagai gaya kepemimpinan yang dapat membangkitkan atau memotivasi karyawan, sehingga dapat berkembang dan mencapai kinerja pada tingkat yang tinggi, melebihi dari apa yang mereka pikirkan sebelumnya. Kepemimpinan menyangkut proses pengaruh sosial yang disengaja dijalankan oleh seseorang terhadap orang lain untuk menstruktur aktivitas dan pengaruh didalam kelompok atau organisasi (Robbins, 2006). Rivai, (2004:64), berpendapat bahwa gaya kepemimpinan adalah pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya. Pemimpin yang transformasional harus mampu mengajak bawahannya untuk melakukan perubahan dimana perubahan tersebut berpengaruh terhadap kinerja dari aryaawan itu sendiri.

Motivasi merupakan pendorong seseorang untuk melakukan aktivitas dan merupakan kekuatan yang ada pada diri orang tersebut. Motivasi kerja pegawai dalam suatu organisasi dapat dianggap sederhana dan dapat pula menjadi masalah yang kompleks, karena pada dasarnya manusia mudah untuk dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya. Robbins (2006), berpendapat bahwa motivasi sebagai proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran. Sementara itu Hasibuan (2006), berpendapat bahwa motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat, dan antusias mencapai hasil yang optimal. Listianto dan Setiaji (2007) yang hasilnya bahwahubungan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan hasil yang positif dan signifikan. Dari penelitian tersebut dapat dikatakan bahwa hubungan antara motivasi dan kinerja berbanding lurus yang berarti semakin tinggi motivasi pegawai dalam bekerja maka kinerja yang dihasilkan juga tinggi.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam organisasi (Hariandja, 2007:194). Maulizar (2012) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam upaya mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Dampak positif akan dirasakan dengan meningkatnya kinerja karyawan, oleh sebab itu manajemen harus mampu mempelajari bagaimana sikap serta perilaku karyawan dalam perusahaan untuk dapat mencapai tujuan dengan maksimal. Menurut penelitian Tampi, (2014), dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia,Tbk (Regional Sales Manado), mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan, untuk itu disarankan perusahaan memberikan pelatihan khusus bagi para pemimpin agar dalam memimpin perusahaan dapat mengaplikasikan gaya kepemimpinan dan motivasi kepada bawahannya sehingga kinerja karyawan, tujuan dan target BNI dapat tercapai. Sedangkan menurut penelitian dari Suranto dan Lestari (2014), dengan judul Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada KPPN Percontohan Jambi, Bangko, mengindikasikan bahwa motivasi, gaya kepemimpinan dan disiplin kerja baik secara parsial maupun secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai, karena kinerja dari pegawai KPPN Percontohan Jambi, Bangko dan Muara Bungo memerlukan kinerja yang tinggi untuk memberikan pelayanan yang prima kepada stakeholder di wilayah kerjanya.

Penelitian Suranto (2014), memilih kepemimpinan transformasional sebagai variabel yang akan diteliti, gaya kepemimpinan transformasional dapat mengubah kesadaran para pengikut akan persoalan-persoalan dengan membantu mereka memandang masalah lama dengan cara-cara baru, dan mereka mampu menggairahkan, membangkitkan, dan mengilhami para pengikut untuk mengeluarkan upaya ekstra demi mencapai sasaran

kelompok, dan motivasi kehidupan berorganisasi. Pemberian dorongan sebagai bentuk motivasi kerja kepada bawahan penting dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah dikemukakan, maka rumusan masalah yaitu: (1) Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Mitra Sejahtera? (2) Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Mitra Sejahtera? (3) Apakah motivasi kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Mitra Sejahtera? Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan penelitian yaitu: (1) Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Mitra Sejahtera. (2) Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Mitra Sejahtera. (3) Untuk mengetahui motivasi kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Mitra Sejahtera.

TINJAUAN TEORETIS

Kinerja Karyawan

Kinerja dalam bahasa Inggris disebut dengan *performance*, yang juga memiliki arti prestasi. Maka jika dilihat secara harfiah arti dari kinerja adalah hasil/prestasi kerja/usaha seseorang. Dalam organisasi, kinerja dapat diartikan sebagai pencapaian tujuan yang telah ditetapkan dalam organisasi. Kinerja karyawan dalam perhotelan diasumsikan dengan kepuasan tamu terhadap pelayanan, semakin tinggi kepuasan tamu maka kinerja karyawan dianggap semakin baik. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas/pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan. Kinerja juga dinyatakan sebagai kualitas dan kuantitas dari pencapaian tugas-tugas, baik yang dilakukan oleh individu, kelompok maupun perusahaan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu.

Menurut Mangkunegara (2010:9), adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber dayam manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Setiap karyawan dituntut untuk memberikan kontribusi positif melalui kinerja yang baik, mengingat kinerja organisasi tergantung pada kinerja karyawannya. Sedangkan menurut Dessler (2006:54) kinerja karyawan merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi. Kemudian Robbins (2008:31) mendefinisikan kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Berhasil tidaknya kinerja yang dicapai organisasi tersebut di pengaruhi kinerja karyawan secara individual maupun kelompok. Dengan asumsi semakin baik kinerja karyawan maka semakin baik kinerja organisasi.

Untuk mengukur tingkat kinerja karyawan biasanya menggunakan *performance system* yang dikembangkan melalui pengamatan yang dilakukan oleh atasan dari masing-masing unit kerja dengan beberapa alternatif cara penilaian maupun dengan cara wawancara langsung dengan karyawan yang bersangkutan. Informasi yang diperoleh dari penilaian kinerja tersebut dapat digunakan bagi penyelia atau manajer untuk mengelola kinerja karyawan, mengetahui apa penyebab kelemahan maupun keberhasilan dari kinerja karyawan sehingga dapat dipergunakan sebagai pertimbangan untuk menentukan target maupun langkah perbaikan selanjutnya dalam mencapai tujuan badan usaha.

Evaluasi Kinerja Karyawan

Kinerja yang telah dilaksanakan oleh seluruh sumber daya manusia harus dievaluasi apakah sudah sesuai dengan tingkat/ standar yang diharapkan. Hal ini harus selalu

dilakukan secara berkala mengingat bahwa produktivitas kerja setiap orang memiliki kemungkinan untuk menurun karena banyak faktor, oleh karena itu untuk menjaga stabilitas kerja SDM evaluasi kerja secara berkala akan sangat baik untuk dilakukan. Evaluasi atau penilaian kinerja menurut Suwatno dan Priansa (2011:197), merupakan suatu sistem formal yang secara berkala digunakan untuk mengevaluasi kinerja individu dalam menjalankan tugas-tugasnya. Evaluasi kerja bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kegiatan ini harus dilakukan pemimpin dengan cara menilai hasil kerja para karyawannya. Tujuan dari evaluasi atau penilaian prestasi kerja menurut Suwatno dan Priansa (2011:197), bahwa penilaian tersebut memiliki beberapa tujuan dan manfaat bagi perusahaan dan karyawan itu sendiri.

Kepemimpinan

Kepemimpinan diperlukan oleh perusahaan dalam upaya pencapaian tujuan suatu organisasi. Karyawan dituntut untuk dapat mengikuti arahan dari pimpinannya karena merekalah yang dianggap mampu menjadi *influence* bagi karyawan untuk dapat memiliki tujuan yang sama dengan perusahaan. Jika tujuan yang dituju tidaklah sama maka akan sulit bagi suatu organisasi menjalankan proses pencapaiannya. Dalam buku *The Art of Leadership*, Ordway Tead menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang agar mereka mau bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan. (Kartono, 2011:57). Sedangkan menurut Thoha (2012:59), menyampaikan kepemimpinan sebagai aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang agar diarahkan mencapai tujuan organisasi.

Ada beberapa gaya kepemimpinan yang dikemukakan oleh Robins (2006:21), yaitu: (1) Gaya kepemimpinan kharismatik, para pengikut terpacu kemampuan kepemimpinan yang heroik atau yang luar biasa ketika mereka mengamati perilaku-perilaku tertentu pemimpin mereka. (2) Gaya kepemimpinan transaksional, pemimpin transaksional merupakan pemimpin yang memandu atau memotivasi para pengikut mereka menuju sasaran yang ditetapkan dengan memperjelas persyaratan peran dan tugas. Gaya kepemimpinan transaksional lebih berfokus pada hubungan pemimpin-bawahan tanpa adanya usaha untuk menciptakan perubahan bagi bawahannya. (3) Gaya kepemimpinan transformasional, pemimpin transformasional mencurahkan perhatian pada hal-hal dan kebutuhan pengembangan masing-masing pengikut. Pemimpin transformasional mengubah kesadaran para pengikut akan persoalan-persoalan dengan membantu mereka memandang masalah lama dengan cara-cara baru, dan mereka mampu menggairahkan, membangkitkan, dan mengilhami para pengikut untuk mengeluarkan upaya ekstra demi mencapai sasaran kelompok. (4) Gaya kepemimpinan visioner, Kemampuan menciptakan dan mengartikulasikan visi yang realistis, kredibel, dan menarik mengenai masa depan organisasi yang tengah tumbuh dan membaik. Visi ini jika diseleksi dan diimplementasikan secara tepat, mempunyai kekuatan besar yang bisa mengakibatkan terjadinya lompatan awal ke masa depan dengan membangkitkan keterampilan, bakat, dan sumber daya untuk mewujudkannya.

Gaya Kepemimpinan Transformasional

Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang sedemikian rupa untuk mempengaruhi bawahannya agar dapat memaksimalkan kinerja yang dimiliki bawahannya sehingga kinerja organisasi dan tujuan organisasi dapat dimaksimalkan. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya (Waridin dan Guritno, 2005:49). Menurut Tjiptono (2006:61) gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Gaya pemimpin transformasional mencurahkan perhatian pada hal-hal dan kebutuhan

pengembangan masing-masing pengikut. Pemimpin transformasional mengubah kesadaran para pengikut akan persoalan-persoalan dengan membantu mereka memandang masalah lama dengan cara-cara baru, dan mereka mampu menggairahkan, membangkitkan, dan mengilhami para pengikut untuk mengeluarkan upaya ekstra demi mencapai sasaran kelompok.

Salah satu gaya kepemimpinan yang dianggap mampu meningkatkan kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan transformasional. Menurut Munawaroh (2011) mengemukakan bahwa kepemimpinan transformasional digambarkan sebagai gaya kepemimpinan yang dapat membangkitkan atau memotivasi karyawan, sehingga dapat berkembang dan mencapai kinerja pada tingkat yang tinggi, melebihi dari apa yang mereka perkirakan sebelumnya. Pengikut seorang pemimpin transformasional merasa adanya kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan hormat terhadap pemimpin tersebut, dan mereka termotivasi untuk melakukan lebih dari pada yang awalnya diharapkan terhadap mereka. Pemimpin yang transformasional harus mampu mengajak bawahannya untuk melakukan perubahan dimana perubahan tersebut berpengaruh terhadap kinerja dari karyawan itu sendiri. Komunikasi harus selalu dilakukan oleh pimpinan kepada bawahannya dalam pencapaian visi yang dikemukakan. Wijaya (2005) berpendapat bahwa gaya kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang mampu mendatangkan perubahan di dalam diri setiap individu yang terlibat dan/atau bagi seluruh organisasi untuk mencapai kinerja yang semakin tinggi. Menurut Mamik (2010) menyatakan bahwa indikator yang digunakan untuk mengukur gaya kepemimpinan transformasional antara lain: orientasi tugas, orientasi hubungan, dan kekuasaan jabatan.

Motivasi

Dalam kehidupan berorganisasi, pemberian dorongan sebagai bentuk motivasi kerja kepada bawahan penting dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Malayu (2007:43), motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi merupakan factor yang kehadirannya dapat menimbulkan kepuasan kerja, dan meningkatkan kinerja karyawan. Kemudian Siagian (2011) mengatakan bahwa dalam kehidupan berorganisasi, termasuk kehidupan berkarya dalam organisasi, aspek motivasi kerja mutlak mendapat perhatian serius dari para pemimpin yang setiap hari berkontak langsung dengan bawahan di tempat kerja. Motivasi sendiri adalah reaksi yang timbul dari dalam diri seseorang sebagai dorongan karena adanya rangsangan dari luar yang mempengaruhi untuk memenuhi tujuan tertentu (Suranta, 2005:41).

Berdasarkan pengertian tentang motivasi diatas, disimpulkan bahwa motivasi kinerja adalah dorongan atau semangat yang timbul dalam diri seseorang atau karyawan untuk melakukan sesuatu atau bekerja, karena adanya rangsangan dari luar baik itu dari atasan serta adanya dasar untuk memenuhi kebutuhan dan rasa puas, serta memenuhi tanggung jawab atas tugas-tugas yang diberikan dan dilakukan dalam organisasi. Motivasi kerja dapat dipengaruhi oleh faktor intrinsik dan ekstrinsik seseorang. Di bawah ini akan dijelaskan mengenai faktor-faktor tersebut: (1) Motivasi intrinsik adalah motivasi yang dipengaruhi oleh faktor instrinsik atau faktor dari dalam diri seseorang. Faktor yang dimaksud dapat berupa keinginan untuk maju, sikap positif, dan juga kebutuhan hidup. (2) Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang dipengaruhi oleh faktor dari luar diri seseorang. Faktor ekstrinsik antara lain lingkungan sekitar, keluarga, dan bisa juga berasal dari pendapat orang lain.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan

Mamik (2010), menyatakan bahwa pemimpin perusahaan perlu memperhatikan gaya kepemimpinan yang digunakannya dalam mendorong dan mengarahkan bawahannya agar mereka dapat meningkatkan kinerja mereka lebih baik lagi, sehingga mutu produk yang dihasilkan karyawan juga lebih berkualitas. Setiap perusahaan selalu mengharapkan tercapainya tujuan organisasi, dimana untuk mencapainya dibutuhkan peranan penting bagi pegawai. Pegawai yang mampu dan cakap menjalankan pekerjaannya dengan hasil yang sesuai dengan harapan perusahaan sangat menguntungkan. Agar pegawai lebih bersemangat dalam menjalankan pekerjaannya, maka sudah selayaknya apabila perusahaan memperhatikan sikap pimpinannya. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya (Waridin dan Guritno, 2005:49). Menurut Tjiptono (2006:61) gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya.

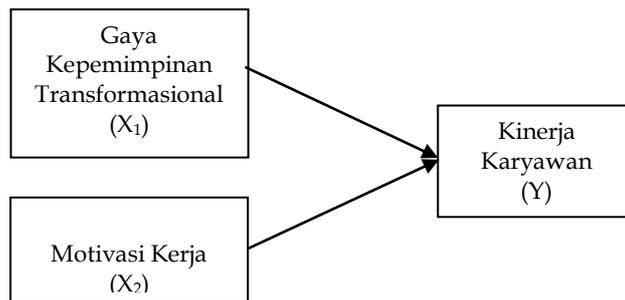
Salah satu gaya kepemimpinan yang dianggap mampu meningkatkan kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan transformasional. Menurut Munawaroh (2011) mengemukakan bahwa kepemimpinan transformasional digambarkan sebagai gaya kepemimpinan yang dapat membangkitkan atau memotivasi karyawan, sehingga dapat berkembang dan mencapai kinerja pada tingkat yang tinggi, melebihi dari apa yang mereka perkirakan sebelumnya. Wijaya (2005) berpendapat bahwa gaya kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang mampu mendatangkan perubahan di dalam diri setiap individu yang terlibat dan/atau bagi seluruh organisasi untuk mencapai kinerja yang semakin tinggi.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Malayu (2007:43), motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Mamik (2010), menyatakan bahwa kinerja atau prestasi kerja seseorang tergantung pada motivasi orang tersebut pada pekerjaan yang dilakukan. Semakin tinggi motivasi seseorang untuk melakukan pekerjaan tersebut semakin tinggi pula tingkat kinerjanya. Sebaliknya, semakin rendah motivasi seseorang melakukan suatu pekerjaan maka semakin rendah pula tingkat kinerjanya. Motivasi kerja yang cukup akan menjadikan seseorang karyawan lebih semangat bekerja yang akhirnya akan menciptakan kinerja pegawai yang semakin meningkat. Sebaliknya motivasi kerja yang rendah menimbulkan turunya kinerja karyawan akibatnya tujuan perusahaan sulit dicapai. Motivasi memang secara langsung sangat berpengaruh dengan kinerja pegawai.

Rerangka Konseptual

Berdasarkan tinjauan teori penelitian terdahulu dan landasan teori serta permasalahan telah dikemukakan, sebagai dasar untuk merumuskan hipotesis, berikut ini digambarkan model rerangka pemikiran pengaruh antar variabel penelitian dan landasan teori serta hasil penelitian terdahulu. Penelitian ini hendak mencari pengaruh antara variabel-variabel *independent* (bebas) dengan variabel *dependent* (terikat), dimana yang menjadi variabel *independent* (bebas) adalah gaya kepemimpinan transformasional (GKT) dengan indikator yang digunakan dalam penelitian yaitu pengaruh, informasi dan pengambilan keputusan, dan variabel motivasi (M) dengan indikator yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kebutuhan prestasi, kebutuhan afiliasi dan kebutuhan kekuasaan. Serta yang menjadi variabel *dependent* (terikat) adalah kinerja karyawan (KK) dengan indikator yang digunakan dalam penelitian ini yaitu jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, pengetahuan atas tugas, tanggung jawab dan kreatifitas. Rerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat digambarkan dalam suatu bagan yang tersaji pada Gambar 1.



Gambar 1
Rerangka Konseptual
Sumber: diolah peneliti

Perumusan Hipotesis

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H₁ : Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Mitra Sejahtera.
- H₂ : Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Mitra Sejahtera.
- H₃ : Motivasi kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Mitra Sejahtera.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode kuantitatif. Penelitian ini digunakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel independen dan variabel dependen. Dalam penelitian ini melihat seberapa jauh pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini tergolong penelitian kausal komparatif. Menurut Sangadji dan Sopiah (2010:22), penelitian kausal komparatif adalah penelitian yang menunjukkan arah pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat. Sehingga tujuan dari penelitian ini yaitu untuk melihat bagaimana pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. (Sugiyono, 2009:80). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Koperasi Mitra Sejahtera, yang seluruhnya berjumlah 35 orang.

Teknik Pengambilan Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang diharapkan mampu mewakili populasi dalam penelitian. Dalam penyusunan sampel perlu disusun kerangka sampling yaitu daftar dari semua unsur sampling dalam populasi sampling. Teknik pengambilan sampel merupakan sebagian dari populasi yang terdiri atas sejumlah anggota yang dipilih dari populasi.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan cara sampling jenuh yakni teknik pengambilan sampel yang tergolong *probability sampling* yang menggunakan semua anggota populasi tersebut. Alasan peneliti menggunakan seluruh anggota populasi karena jumlah dari populasi relatif sedikit dan mempunyai penggambaran atau penjelasan tentang karakteristik elemen populasi. Dengan kata lain

sampling jenuh adalah teknik menentukan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2009:27), penilaian jawaban responden tersebut akan diberi penilaian mengingat data-data dalam penelitian ini merupakan data kualitatif yang di kuantitatifkan maka menggunakan skala Likert dengan rentang skala 1-4 dengan kriteria nampak pada Tabel 1:

Tabel 1
Skala Likert

Skala interval	Kategori	Kode Jawaban
1	Sangat tidak Setuju	STS
2	Tidak Setuju	TS
3	Setuju	S
4	Sangat Setuju	SS

Sumber: Sugiyono (2009:90)

Teknik Pengumpulan Data

Berdasarkan sifatnya jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data fisik. Data fisik yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer yang berasal dari jawaban responden atas kuesioner yang dibagikan yang sebelumnya didahului dengan presentasi singkat mengenai tujuan pengisian kuesioner serta penjelasan lain jika terjadi kesulitan interpretasi untuk dapat ditanyakan kepada peneliti. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan teknik kuesioner yaitu suatu pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan/ Pernyataan kepada responden mengenai pelayanan.

Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini perlu diidentifikasi terlebih dahulu agar tidak terdapat perbedaan cara pandang terhadap variabel penelitian. Variabel penelitian ini terdiri dari variabel bebas (*independent*) dan variabel terikat (*dependent*) yang masing-masing memiliki hubungan sebab-akibat. Variabel bebas yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah Gaya Kepemimpinan Transformasional (GKT) dan Motivasi Kerja (MK). Sedangkan variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (KK).

Definisi operasional variabel-variabel yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah: (1) Gaya Kepemimpinan Transformasional (GKT), pemimpin perusahaan perlu memperhatikan gaya kepemimpinan yang digunakannya dalam mendorong dan mengarahkan bawahannya agar mereka dapat meningkatkan kinerja mereka lebih baik lagi, sehingga mutu produk yang dihasilkan karyawan juga lebih berkualitas. Menurut Mamik (2010), indikator untuk mengukur Gaya Kepemimpinan Transformasional (GKT) meliputi: (a) Pengaruh. (b) Informasi. (c) Pengambilan keputusan. (2) Motivasi Kerja (MK), suatu dorongan yang membuat seseorang bertindak atau berperilaku dengan cara-cara tertentu dengan kemungkinan terpenuhinya tujuan atau kebutuhan pribadi dalam bekerja. Menurut Mamik (2010) bahwa indikator untuk mengukur Motivasi Kerja (MK) meliputi: (a) Kebutuhan prestasi. (b) Kebutuhan afiliasi. (c) Kebutuhan kekuasaan. Kinerja Karyawan (KK), yaitu suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Berhasil tidaknya kinerja yang dicapai organisasi tersebut di pengaruhi kinerja karyawan secara individual maupun kelompok. Menurut Mamik (2010) bahwa indikator untuk mengukur Kinerja Karyawan (KK) meliputi: (a) Jumlah pekerjaan. (b) Kualitas pekerjaan. (c) Pengetahuan atas tugas. (d) Tanggung jawab. (e) Kreativitas.

Teknik Analisis Data

Uji Instrumen Data

Uji Validitas, menurut Santoso (2009:268), bahwa validitas dalam penelitian di artikan sebagai suatu derajat ketepatan alat ukur peneliti tentang isi atau arti sebenarnya yang diukur. Valid tidaknya suatu alat ukur tergantung pada kemampuan atau tidak alat ukur tersebut mencapai tujuan pengukuran yang dikehendaki. Jadi validitas merupakan kemampuan suatu alat ukur untuk mengukur apa yang seharusnya di ukur oleh sebab itu alat ukur yang valid akan memiliki varians kesalahan yang rendah sehingga diharapkan alat tersebut akan di percaya, bahwa angka yang dihasilkan merupakan angka yang sebenarnya. Menurut (Santoso, 2009:272), bahwa tujuan pengujian validitas adalah proses menguji butir-butir pertanyaan yang ada dalam sebuah angket, apakah isi dan butir pertanyaan tersebut sudah valid. Jika butir-butir sudah valid berarti butir tersebut sudah bisa untuk mengukur faktornya. Pengujian validitas menggunakan ketentuan jika signifikansi dari r hitung atau r hasil $>$ r tabel maka item variabel disimpulkan valid. **Uji Reliabilitas** dapat diartikan tentang sejauh mana suatu pengukuran dapat memberikan suatu hasil yang relatif sama, jika dilakukan pengukuran kembali pada subyek penelitian yang sama, relatif dsama berarti tetap adanya toleransi terhadap perbedaan-perbedaan kecil di anrtara hsail beberapa kali pengukuran, atau dengan kata lain jika jawaban responden terhadap pertabyaan adalah konsisiten dari waktu ke waktu. Menurut (Umar, 2009:7) menyatakan bahwa reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Pengukuran reliabilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan cara *one shot method* atau pengukuran sekali saja. Untuk mengukur reliabilitas dengan melihat *cronbach alpha*. Suatu konstruk atau variabel dapat dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* $>$ 0,60 (Ghozali, 2011:42).

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Penelitian ini menggunakan plot probabilitas normal (*Normal probability plot*) untuk menguji kenormalitasan jika penyebaran data (titik) disekitar sumbu diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi Normalitas. Uji multikoneiaritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Salah satu cara mendeteksi adanya multikoneiaritas adalah dengan melihat *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). *Tolerance* mengukur variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai *cut off* yang umum digunakan untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *Tolerance* $<$ 0.10 atau sama dengan nilai VIF $>$ 10. (Ghozali, 2011:91). Uji Heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi terdapat kesamaan varians dari residu dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain sama, maka disebut homoskedastisitas dan jika varians berbeda disebut heteroskedestisitas. Jika ada pola tertentu, seperti titik yang ada berbentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) maka telah terjadi heteroskedestisitas. Jika ada pola yang jelas, serta titik - titik menyebar diatas dan dibawah O pada Y, maka tidak terjadi heteroskedestisitas.

Uji Kelayakan Model

Ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual dapat diukur dari *goodness of fit*. Secara statistik, setidaknya *goodness of fit* dapat diukur dari nilai determinasi (R^2) dan Uji F. Uji kelayakan model dalam penelitian ini dilakukan dengan cara sebagai berikut: (1) Uji Koefisien Determinasi (R^2), koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat.

Nilai koefisien determinasi adalah diantara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel-variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi-variabel dependen. Secara umum koefisien determinasi untuk data silang tempat relatif rendah karena adanya variasi yang besar antara masing-masing pengamatan; sedangkan untuk data runtut waktu biasanya mempunyai nilai koefisien determinasi yang tinggi (Kuncoro, 2009:100). (2) Uji F, yaitu untuk menguji apakah model yang digunakan layak, digunakan Uji F dengan menggunakan taraf signifikan 5%. Adapun kriteria pengujian secara simultan dengan tingkat *level of signifikan* $\alpha = 5\%$ yaitu sebagai berikut: (a) Jika nilai signifikansi $F > 0,05$ maka model penelitian dapat dikatakan tidak layak. (b) Jika nilai signifikansi $F \leq 0,05$ maka model penelitian dapat dikatakan layak.

Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi pada dasarnya adalah studi mengenai ketergantungan variabel dependen (terikat) dengan satu atau lebih variabel independen (variabel penjelas/bebas), dengan tujuan untuk mengestimasi dan/atau memprediksi rata-rata populasi atau nilai-nilai variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui (Ghozali, 2011). Oleh karena variabel independen diatas mempunyai variabel yang lebih dari dua, maka regresi dalam penelitian ini disebut regresi berganda. Persamaan Regresi dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 2 (dua) variabel bebas yaitu, Gaya Kepemimpinan Transformasional (GKT), dan Motivasi Kerja (MK), dan 1 (satu) variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (KK) yang digunakan dalam penelitian ini, persamaan regresi yaitu:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e_1$$

Persamaan regresi dalam penelitian ini yaitu:

$$KK = \alpha + \beta_1 \text{GKT} + \beta_2 \text{MK} + e_1$$

Keterangan:

KK = Kinerja Karyawan

α = Konstanta

β_1, β_2 = Koefisien regresi variabel bebas

GKT = Gaya Kepemimpinan Transformasional

MK = Motivasi Kerja

e_i = Error item

Uji t

Pengujian ini pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi-variabel terikat (Kuncoro, 2009:97). Pengujian dilakukan dengan menggunakan *significance level* 0,05 ($\alpha \leq 5\%$). Penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria sebagai berikut: (1) Jika nilai signifikansi $t > 0,05$ maka hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan). Ini berarti bahwa secara parsial variabel independen tersebut tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. (2) Jika nilai signifikansi $t \leq 0,05$ maka hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan). Ini berarti secara parsial variabel independen tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

Uji Koefisien Determinasi Parsial

Koefisien determinasi parsial adalah koefisien untuk mengetahui besarnya kontribusi yang diberikan masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara terpisah. Hasil perhitungan r^2 digunakan untuk mengukur seberapa besar prosentase variasi variabel independen yang digunakan dalam model yang mampu menjelaskan variabel terikat,

apabila nilai r^2 mendekati 0 (nol) maka semakin lemah variasi variabel independen dalam menerangkan variabel dependen secara terpisah.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Menurut Santoso (2009:268), bahwa validitas dalam penelitian di artikan sebagai suatu derajat ketepatan alat ukur peneliti tentang isi atau arti sebenarnya yang diukur. Valid tidaknya suatu alat ukur tergantung pada kemampuan atau tidak alat ukur tersebut mencapai tujuan pengukuran yang dikehendaki. Jadi validitas merupakan kemampuan suatu alat ukur untuk mengukur apa yang seharusnya di ukur oleh sebab itu alat ukur yang valid akan memiliki varians kesalahan yang rendah sehingga diharapkan alat tersebut akan di percaya, bahwa angka yang dihasilkan merupakan angka yang sebenarnya. Menurut (Santoso, 2009:272), bahwa tujuan pengujian validitas adalah proses menguji butir-butir pertanyaan yang ada dalam sebuah angket, apakah isi dan butir pertanyaan tersebut sudah valid. Jika butir-butir sudah valid berarti butir tersebut sudah bisa untuk mengukur faktornya. Pengujian validitas menggunakan ketentuan jika signifikansi dari r hitung atau r hasil $>$ r tabel maka item variabel disimpulkan valid. Hasil uji validitas data yang nampak pada Tabel 2.

Tabel 2
Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Corrected Item-total Correlation (R_{Hitung})	r_{tabel}	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Transformasional (GKT)	X1.1	0,582	0,334	Valid
	X1.2	0,563		Valid
	X1.3	0,653		Valid
Motivasi Kerja (MK)	X2.1	0,868		Valid
	X2.2	0,856		Valid
	X2.3	0,658		Valid
Kinerja Karyawan (KK)	Y1.1	0,350		Valid
	Y1.2	0,710		Valid
	Y1.3	0,618		Valid
	Y1.2	0,691		Valid
	Y1.3	0,728		Valid

Sumber : Data Primer Diolah, 2016.

Berdasarkan pada Tabel 2, dapat diketahui bahwa seluruh item pertanyaan mengenai gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan kinerja karyawan yang berjumlah 11 item, mempunyai nilai $r_{hasil} >$ dari r_{tabel} , dan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan, maka hal ini berarti bahwa seluruh item pertanyaan tersebut seluruhnya valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas dapat diartikan tentang sejauh mana suatu pengukuran dapat memberikan suatu hasil yang relatif sama, jika dilakukan pengukuran kembali pada subyek penelitian yang sama, relatif sama berarti tetap adanya toleransi terhadap perbedaan-perbedaan kecil di antara hasil beberapa kali pengukuran, atau dengan kata lain jika jawaban responden terhadap pertanyaan adalah konsisiten dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan cara *one shot method* atau pengukuran sekali saja. Untuk mengukur reliabilitas dengan melihat *cronbach alpha*. Suatu konstruk atau variabel

dapat dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* > 0,60 (Ghozali, 2011:42) Dari hasil uji reliabilitas nilai *cronbach alpha* yang nampak pada Tabel 3.

Tabel 3
Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
1	Gaya Kepemimpinan Transformasional	0.691	3
2	Motivasi Kerja	0.824	3
3	Kinerja Karyawan	0,728	5

Sumber : Data Primer Diolah, 2016.

Dari Tabel 3 dapat diketahui bahwa semua variabel yaitu variabel gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan kinerja karyawan adalah reliabel karena *cronbach alphanya* lebih besar dari 0,6.

Uji Normalitas

Uji Normalitas merupakan suatu alat uji yang digunakan untuk menguji apakah dari variabel-variabel yang digunakan dalam model regresi mempunyai distribusi normal atau tidak. Untuk mengetahui apakah data tersebut berdistribusi normal, dapat diuji dengan metode Kolmogorov Smirnov maupun pendekatan grafik. Pendekatan Kolmogorov Smirnov, menurut Santoso, (2009 : 214) dasar pengambilan keputusan, yaitu sebagai berikut: (1) Nilai Probabilitas > 0,05, maka hal ini berarti bahwa data tersebut berdistribusi normal. (2) Nilai Probabilitas < 0,05, maka hal ini berarti bahwa data tersebut tidak berdistribusi normal. Hasil dari Uji Normalitas dengan menggunakan Pendekatan Kolmogorov Smirnov nampak pada Tabel 4.

Tabel 4
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^a	Mean	.000000
	Std. Deviation	1.11037035
Most Extreme Differences	Absolute	.157
	Positive	.123
	Negative	-.157
Kolmogorov-Smirnov Z		.927
Asymp. Sig. (2-tailed)		.356
a. Test distribution is Normal.		

Sumber : Data Primer Diolah, 2016.

Berdasarkan pada Tabel 4 dapat diketahui bahwa besarnya nilai *Asymp sig (2-tailed)* sebesar 0,356 > 0,050, hal ini sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal dan dapat digunakan dalam penelitian. Hal ini menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini telah berdistribusi normal. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa baik melalui pendekatan Kolmogorov Smirnov maupun pendekatan grafik model regresi telah memenuhi asumsi normalitas..

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Salah satu cara mendeteksi adanya multikolinieritas adalah dengan melihat *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*. *Tolerance* mengukur variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai *cut off* yang umum digunakan untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *Tolerance* < 0.10 atau sama dengan nilai *VIF* > 10. (Ghozali, 2011:91). Hasil dari Uji Multikolinieritas nampak pada Tabel 5.

Tabel 5
Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Collinearity Statistics		Keterangan
		Tolerance	VIF	
1	(Constant)			
	Gaya Kepemimpinan Transformatif	.836	1.195	Bebas Multikolinieritas
	Motivasi Kerja	.836	1.195	Bebas Multikolinieritas

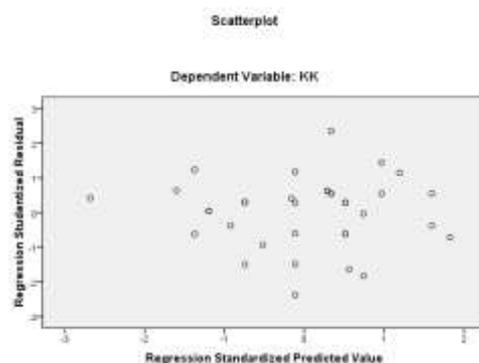
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer Diolah, 2016.

Berdasarkan pada Tabel 5 dapat diketahui bahwa besarnya nilai *Variance Influence Factor (VIF)* pada seluruh variabel gaya kepemimpinan transformatif, dan motivasi kerja lebih kecil dari 10, dan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan maka hal ini berarti model yang digunakan dalam penelitian tidak ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau bebas dari Multikolinieritas, sehingga variabel tersebut dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Heteroskedastisitas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi terdapat kesamaan varians dari residu dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain sama, maka disebut homoskedastisitas dan jika varians berbeda disebut heteroskedestisitas. Jika ada pola tertentu, seperti titik yang ada berbentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) maka telah terjadi heteroskedestisitas. Jika ada pola yang jelas, serta titik - titik menyebar diatas dan dibawah O pada Y, maka tidak terjadi heteroskedestisitas. Hasil dari Uji Heteroskedastisitas nampak pada Gambar 2.



Gambar 2
Hasil Pengujian Heteroskedastisitas
Sumber : Data Primer Diolah, 2016.

Berdasarkan Gambar 2 didapat hasil pengujian dengan tingkat probabilitas signifikansi variabel independen $< 0,05$ atau 5% pada gambar diatas menunjukkan tidak ada pola yang jelas atau menyebar, titik-titik penyebaran berada di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah diantara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel-variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi-variabel dependen. Secara umum koefisien determinasi untuk data silang tempat relatif rendah karena adanya variasi yang besar antara masing-masing pengamatan; sedangkan untuk data runtut waktu biasanya mempunyai nilai koefisien determinasi yang tinggi (Kuncoro, 2009:100). Hasil dari Koefisien Determinasi R Square nampak pada Tabel 6.

Tabel 6
Hasil dari Koefisien Determinasi Berganda

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.821 ^a	.673	.653	1.14454

a. Predictors: (Constant), MK, GKT
b. Dependent Variable: KK

Sumber : Data Primer Diolah, 2016.

Dari Tabel 6 diketahui R square (R^2) sebesar 0,673 atau 67,3% yang menunjukkan sumbangan atau kontribusi dari variabel gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan Koperasi Mitra Sejahtera adalah cukup besar. Sedangkan sisanya ($100\% - 67,3\% = 32,7\%$) dikontribusi oleh faktor lainnya diluar model penelitian. Koefisien korelasi berganda digunakan untuk mengukur keeratan hubungan secara simultan antara gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan Koperasi Mitra Sejahtera. Koefisien korelasi berganda ditunjukkan dengan (R) sebesar 0,821 atau 82,1 %. Hasil ini menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan antara variabel gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan Koperasi Mitra Sejahtera memiliki hubungan yang erat.

Uji F

Uji Kelayakan Model merupakan uji model yang menunjukkan apakah model regresi *fit* untuk diolah lebih lanjut. Pengujian dilakukan dengan menggunakan signifikan level 0,05 ($\alpha=5\%$). Ketentuan penerimaan atau penolakan hipotesis adalah sebagai berikut: (1) Jika nilai signifikansi $F < 0,05$ maka model dapat dikatakan layak. (2) Jika nilai signifikansi $F > 0,05$ maka model dapat dikatakan tidak layak. Hasil dari Uji Kelayakan Model nampak pada Tabel 7.

Tabel 7
Hasil Uji Kelayakan Model

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	86.366	2	43.183	32.965	.000 ^a
	Residual	41.919	32	1.310		
	Total	128.286	34			

a. Predictors: (Constant), MK, GKT

b. Dependent Variable: KK

Sumber : Data Primer Diolah, 2016.

Berdasarkan hasil dari Tabel 7 nilai signifikan F 0,000 (lebih kecil dari 0,05) sehingga model regresi yang dihasilkan layak dan dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh faktor yang digunakan dalam model penelitian yaitu gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Koperasi Mitra Sejahtera secara linier. Hasil dari analisis regresi linier berganda nampak pada Tabel 8.

Tabel 8
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.389	1.671		1.430	.162
	GKT	1.004	.169	.658	5.951	.000
	MK	.360	.136	.292	2.646	.013

a. Dependent Variable: KK

Sumber : Data Primer Diolah, 2016.

Dari data Tabel 8, maka persamaan regresi yang didapat adalah:

$$KK = 2,389 + 1,004 \text{ GKT} + 1,136 \text{ MK} + e_i$$

Berdasarkan pada model persamaan regresi di atas, dapat diinterpretasikan, yaitu sebagai berikut: (1) Konstanta, konstanta merupakan intersep variabel terikat jika variabel bebas = 0, hal ini menunjukkan bahwa variabel independen yang digunakan dalam model penelitian sebesar konstanta tersebut. Besarnya nilai konstanta adalah 1,205 menunjukkan bahwa jika variabel gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja = 0 atau konstan, maka variabel kinerja karyawan Koperasi Mitra Sejahtera akan sebesar 2,389. (2) Koefisien Regresi Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional, besarnya nilai koefisien regresi gaya kepemimpinan transformasional sebesar 1,004, nilai koefisien regresi ini bersifat positif yang menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel gaya kepemimpinan transformasional dengan kinerja karyawan Koperasi Mitra Sejahtera. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan transformasional pada perusahaan, maka kinerja karyawan Koperasi Mitra Sejahtera tersebut semakin meningkat. Dengan kata lain jika gaya kepemimpinan transformasional naik maka akan mendorong kinerja karyawan meningkat sebesar 1,004 satuan. (3) Koefisien Regresi Variabel Motivasi Kerja, besarnya nilai koefisien regresi motivasi kerja sebesar 1,136, nilai koefisien regresi ini bersifat positif yang menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel motivasi

kerja dengan kinerja karyawan Koperasi Mitra Sejahtera. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik motivasi kerja pada perusahaan, maka kinerja karyawan Koperasi Mitra Sejahtera semakin meningkat. Dengan kata lain jika motivasi kerja naik maka akan mendorong kinerja karyawan Koperasi Mitra Sejahtera meningkat sebesar 1,136 satuan.

Uji t

Pengujian ini pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi-variabel terikat (Kuncoro, 2009:97). Pengujian dilakukan dengan menggunakan *significance* level 0,05 ($\alpha=5\%$). Penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria sebagai berikut: (1) Jika nilai signifikansi $t > 0,05$ maka hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan). Ini berarti bahwa secara parsial variabel independen tersebut tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. (2) Jika nilai signifikansi $t \leq 0,05$ maka hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan). Ini berarti secara parsial variabel independen tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Hasil dari Uji t, nampak pada Tabel 9.

Tabel 9
Hasil Uji t

Coefficients ^a				
	Model	t	Sig.	Keterangan
1	(Constant)	1.430	.162	
	Gaya Kepemimpinan Transformasional	5.951	.000	Signifikan
	Motivasi Kerja	2.646	.013	Signifikan

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer Diolah, 2016.

Berdasarkan hasil pada Tabel 9, maka didapat hasil sebagai berikut: (1) Uji Parsial Pengaruh Variabel Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Mitra Sejahtera, dari Tabel 9 diperoleh tingkat signifikan variabel produk = $0,000 < \alpha = 0,050$ (*level of signifikan*), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap terhadap kinerja karyawan Koperasi Mitra Sejahtera adalah signifikan. (2) Uji Parsial Pengaruh Variabel Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Mitra Sejahtera, dari Ttabel 9 diperoleh tingkat signifikan variabel harga = $0,013 < \alpha = 0,050$ (*level of signifikan*), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Koperasi Mitra Sejahtera adalah signifikan.

Uji Koefisien Determinasi Parsial

Koefisien determinasi parsial adalah koefisien untuk mengetahui besarnya kontribusi yang diberikan masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara terpisah. Hasil perhitungan r^2 digunakan untuk mengukur seberapa besar prosentase variasi variabel independen yang digunakan dalam model yang mampu menjelaskan variabel terikat, apabila nilai r^2 mendekati 0 (nol) maka semakin lemah variasi variabel independen dalam menerangkan variabel dependen secara terpisah. Hasil dari Uji Koefisien Determinasi Parsial dapat dilihat pada Tabel 10.

Tabel 10
Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial

No.	Variabel	r	r ²
1	Gaya Kepemimpinan Transformasional	0.558	0.312
2	Motivasi Kerja	0.776	0.602

Sumber : Data Primer Diolah, 2016.

Untuk lebih jelasnya tingkat korelasi dari masing-masing variabel bebas tersebut adalah sebagai berikut: (1) Koefisien determinasi parsial variabel gaya kepemimpinan transformasional = 0,312 hal ini berarti sekitar 31,2% yang menunjukkan besarnya kontribusi gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan Koperasi Mitra Sejahtera. (2) Koefisien determinasi parsial variabel motivasi kerja = 0,602 hal ini berarti sekitar 60,2% yang menunjukkan besarnya kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Koperasi Mitra Sejahtera.

Pembahasan

Penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Koperasi Mitra Sejahtera. Berikut ini adalah pembahasan dari masing-masing variabel yang terkait dalam penelitian ini.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap kinerja karyawan

Gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Mitra Sejahtera dengan nilai *signifikan* $0,00 < 0,05$, yang berarti nilai *signifikan* $0,00$ lebih kecil dari $0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_1 yaitu gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Mitra Sejahtera. Hasil hipotesis ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Tampi, (2014) dengan hasil menunjukkan hasil bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan secara parsial gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga menunjukkan semakin tepat gaya kepemimpinan yang ditunjukkan oleh pimpinan/atasan, kinerja karyawan juga akan meningkat. Gaya kepemimpinan yang terdiri atas orientasi tugas, orientasi hubungan, dan kekuasaan jabatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Mamik, (2010) yang menyatakan bahwa pemimpin perusahaan perlu memperhatikan gaya kepemimpinan yang digunakannya dalam mendorong dan mengarahkan bawahannya agar mereka dapat meningkatkan kinerja mereka lebih baik lagi, sehingga mutu produk yang dihasilkan karyawan juga lebih berkualitas.

Salah satu gaya kepemimpinan yang dianggap mampu meningkatkan kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan transformasional. Menurut Munawaroh (2011) mengemukakan bahwa kepemimpinan transformasional digambarkan sebagai gaya kepemimpinan yang dapat membangkitkan atau memotivasi karyawan, sehingga dapat berkembang dan mencapai kinerja pada tingkat yang tinggi, melebihi dari apa yang mereka perkirakan sebelumnya. Gaya kepemimpinan berkaitan dengan cara yang digunakan oleh manajer untuk mengatur dan mempengaruhi karyawannya untuk meningkatkan kinerja mereka dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan. Pemimpin memiliki hubungan yang sangat erat dengan motivasi dan kinerja karyawan. Pemimpin mendorong, memelihara, mempertahankan, dan meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap kinerja karyawan

Motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Mitra Sejahtera dengan nilai *signifikan* $0,013 < 0,05$, yang berarti nilai *signifikan* $0,036$ lebih kecil dari $0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_2 yaitu motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Mitra Sejahtera. Hasil hipotesis ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Agustiningrum, *et al* (2012) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh baik secara simultan maupun secara parsial antara variabel gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja yang cukup akan menjadikan seseorang karyawan lebih semangat bekerja yang akhirnya akan menciptakan kinerja pegawai yang semakin meningkat. Sebaliknya motivasi kerja yang rendah menimbulkan turunnya kinerja karyawan akibatnya tujuan perusahaan sulit dicapai. Motivasi memang secara langsung sangat berpengaruh dengan kinerja pegawai.

Sesuatu yang dikerjakan karena ada motivasi akan membuat orang senang, bergairah dan bersemangat mengerjakannya. Selain itu, karyawan juga merasa dihargai atau diakui pekerjaannya sehingga mau bekerja keras, sehingga berdampak pada peningkatan kinerjanya. Upaya mencapai motivasi kerja karyawan yang maksimal, perusahaan dapat memberikan apa yang menjadi keinginan karyawan dalam bekerja. Semakin tinggi motivasi seseorang untuk melakukan pekerjaan tersebut semakin tinggi pula tingkat kinerjanya. Sebaliknya, semakin rendah motivasi seseorang melakukan suatu pekerjaan maka semakin rendah pula tingkat kinerjanya. Motivasi kerja yang cukup akan menjadikan seseorang karyawan lebih semangat bekerja yang akhirnya akan menciptakan kinerja pegawai yang semakin meningkat. Sebaliknya motivasi kerja yang rendah menimbulkan turunnya kinerja karyawan akibatnya tujuan perusahaan sulit dicapai. Motivasi memang secara langsung sangat berpengaruh dengan kinerja pegawai. Dari uraian di atas semua variabel bebas yang terdiri dari gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja, dan orang dan masing-masing menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Mitra Sejahtera, dan variabel motivasi kerja menunjukkan kontribusi yang lebih besar atau dominan terhadap kinerja karyawan Koperasi Mitra Sejahtera. Hasil ini diindikasikan dengan perolehan koefisien korelasi variabel tersebut sebesar $60,2\%$ lebih besar dari variabel lainnya yang dijadikan model penelitian

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Dari hasil penelitian pada Koperasi Mitra Sejahtera maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: (1) Hasil penelitian dengan menggunakan Uji kelayakan Model menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. (2) Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan gaya kepemimpinan transformasional dengan indikator pengaruh, informasi dan pengambilan keputusan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan, hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin tepat gaya kepemimpinan yang ditunjukkan oleh pimpinan/atasan, kinerja karyawan juga akan meningkat. (3) Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan motivasi kerja dengan indikator kebutuhan prestasi, kebutuhan afiliasi dan kebutuhan kekuasaan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan, hasil penelitian menunjukkan motivasi kerja yang cukup akan menjadikan seseorang karyawan lebih semangat bekerja yang akhirnya akan menciptakan kinerja pegawai yang semakin meningkat.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang ada maka penulis dapat memberikan saran- saran sebagai berikut: (1) Kepemimpinan Koperasi Mitra Sejahtera yang dijalankan hendaknya memperbaiki dalam perannya untuk menjelaskan dan mengingatkan target yang harus dicapai oleh karyawan, dan kurangnya pemberian motivasi kepada karyawan. Pemimpin Koperasi Mitra Sejahtera lebih memperhatikan untuk usaha-usaha peningkatan motivasi kerja karyawan, karena motivasi mempunyai andil yang besar terhadap kinerja karyawan. (2) Pemimpin Koperasi Mitra Sejahtera dapat meningkatkan motivasi dengan pemenuhan kebutuhan berprestasi, kebutuhan afiliasi dan kebutuhan kekuasaan. Koperasi Mitra Sejahtera perlu juga mencari inovasi-inovasi baru, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan sesuai dengan tujuan maupun target perusahaan. (3) Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk melakukan penelitian di luar variable gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja yang digunakan dalam penelitian ini ataupun menambahkan variabel dalam penelitian ini dengan variabel lain diluar variabel dalam penelitian ini, mengingat masih terdapat pengaruh sebesar 32,7% dari variabel lain di luar penelitian yaitu komitmen organisasi, disiplin kerja, kepuasan kerja, karakteristik individu dan lingkungan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustiningrum, A., D. S. Indrawati dan A. N. Rahmanto. 2012. *Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. Skripsi. Universitas Sebelas Maret. Surakarta.
- Dessler, G. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid 1. PT. Indeks. Jakarta.
- Ghozali, I. 2011. *Analisis Multivariat dan Percobaan Dengan SPSS*. Edisi Pertama. Penerbit PT Elek Media Komputindo. Jakarta.
- Hariandja, M. T. E. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Hasibuan, M. 2006. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Kartono. K. 2011. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. PT. Rajawali Grafindo Persada. Jakarta.
- Kuncoro, M. 2009. *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi: Bagaimana Meneliti dan Menulis Tesis*. Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Listianto, T. dan B. Setiaji. 2007. *Pengaruh Motivasi, Kepuasan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di Lingkungan Pegawai Kantor PDAM Kota Surakarta)*. Skripsi. Universitas Sebelas Maret. Surakarta.
- Malayu, S. P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesembilan. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Mamik. 2010. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Ekonomi*. Vol. XX (1).
- Mangkunegara, A. P. 2010. *Evaluasi Kerja SDM*. PT. Refika Aditama. Bandung.
- Maulizar, M. Y. 2012. *Pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Banda*. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol. 1 (1).
- Munawaroh. 2011. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Terhadap Kinerja Guru*. *Jurnal Ekonomi bisnis*. Vol. 16 (2).
- Rivai, V. 2004. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Edisi Kedua. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Robbins, S. P. 2006. *Perilaku organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia. PT. Indeks. Jakarta.
- _____. 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sembilan. PT. Indeks. Jakarta.
- Sangadji, E. M. dan Sopiah. 2010. *Metodologi Penelitian*. Andi. Yogyakarta.
- Santoso, S. 2009. *Statistik Multivariat*. Penerbit PT Elek Media Komputindo Kelompok Gramedia. Jakarta.

- Siagian, S. P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Simamora. H. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Penerbit Alfabeta. Bandung.
- Suranta, S. 2005. *Dampak Motivasi Karyawan Pada Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja Karyawan Perusahaan Bisnis*. Empirika. Jakarta.
- Suranto. 2014. Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada KPPN Percontohan Jambi, Bangko Dan Muara Bungo. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*, Vol. 10 (2).
- Suranto, A. dan Lestari . 2014. *Komunikasi Interpersonal*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Suwatno. dan D. J. Priansa. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi*. Alfabeta. Bandung.
- Tampi, B. J. 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BANK NEGARA INDONESIA, TBK (Regional Sales Manado). *Journal Acta Diurna*. Vol. III (4).
- Thoha, M. 2012. *Kepemimpinan dalam Manajemen Suatu Pendekatan Perilaku*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Tjiptono, F. 2006, *Manajemen Pelayanan Jasa*. Penerbit Andi. Yogyakarta.
- Umar, H. 2009. *Riset Sumber Daya Manusia*. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Waridin. dan B. Guritno. 2005. *Pengaruh Persepsi Karyawan mengenai Perilaku*. PT Rineka Cipta. Jakarta.
- Wijaya, M. 2005. Kepemimpinan Transformasional di Sekolah Dalam Meningkatkan Outcomes Peserta Didik. *Jurnal Pendidikan*. Vol. 4. (4).