

SKRIPSI

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN MOTIVASI INTRINSIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. COLDAIR INDONESIA DI MAKASSAR



**FARADIBA MUZTIRA
1910421044**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU-ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS FAJAR
MAKASSAR
2023**

SKRIPSI

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN MOTIVASI INTRINSIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. COLDAIR INDONESIA DI MAKASSAR



Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
gelar sarjana pada Program Studi Manajemen

**FARADIBA MUZTIRA
1910421044**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU-ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS FAJAR
MAKASSAR
2023**

SKRIPSI

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN MOTIVASI INTRINSIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. COLDAIR INDONESIA DI MAKASSAR

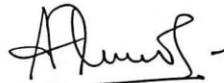
Disusun dan diajukan oleh

FARADIBA MUZTIRA
1910421044

Telah Dipertahankan Dihadapan Tim Penguji Seminar Hasil/Skripsi
Pada Tanggal 14 September 2023 Dan Dinyatakan Lulus

Makassar, 14 September 2023
Disetujui Oleh,

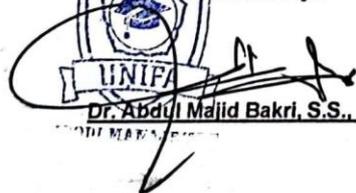
Pembimbing,



Prof. Dr. A. Nur Insan, M.Si.

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial
Universitas Fajar


Dr. Abdul Majid Bakri, S.S., M.E.

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial
Universitas Fajar


Dr. Yusmanizar, S.Sos., M.I.Kom.

SKRIPSI

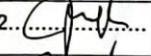
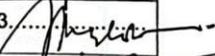
PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN MOTIVASI INTRINSIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. COLDAIR INDONESIA DI MAKASSAR

disusun dan diajukan oleh

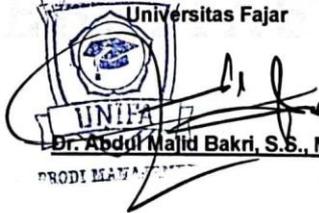
FARADIBA MUZTIRA
1910421044

telah dipertahankan dalam sidang Ujian Skripsi
Pada Tanggal 14 September 2023 dan
dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,
Dewan Penguji

No.	Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1.	Prof. Dr. A. Nur Insan, M.Si.	Ketua	1... 
2.	Virza Hadrianti, S.Sos., S.E., M.Si.	Anggota	2... 
3.	Dr. Jamaluddin Sawaji, S.E., MPM.	Anggota	3... 
4.	Syamsul Riyadi, S.M., M.M.	Anggota	4... 

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Ilmu-ilmu Sosial
Universitas Fajar


Dr. Abdul Malik Bakri, S.S., M.E.
PRODI MANAJEMEN

PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

NAMA : FARADIBA MUZTIRA
NIM : 1910421044
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN

Dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang berjudul **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN MOTIVASI INTRINSIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. COLDAIR INDONESIA DI MAKASSAR”** adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur plagiasi, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, Pasal 25 Ayat 2 dan Pasal 70).

Makassar, 14 September 2023

Yang Membuat Pernyataan,



Faradiba Muztira

PRAKATA

Puji syukur penulis panjatkan atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa karena berkat rahmat dan karunia-Nya, diiringi dengan usaha dan doa sehingga penulis dapat menyusun skripsi ini. Skripsi ini membahas mengenai “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Coldair Indonesia di Makassar”.

Dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya terkhusus kepada orang tua saya Bapak M. Zain dan Ibu Trisna Abdullah selaku bapak ibu dari penulis yang tidak berhenti berdoa, mendukung, menasehati serta memberikan arahan dengan penuh kasih sepanjang penyusunan skripsi. Penulis juga ingin menyampaikan terima kasih kepada pihak yang telah memberikan dukungan, bantuan serta bimbingan kepada:

1. Bapak Dr. Mulyadi Hamid, S.E., M.Si selaku Rektor Universitas Fajar Makassar.
2. Ibu Dr. Yusmanizar, S.Sos., M.I.Kom, selaku dekan Fakultas Ekonomi dan ilmu-ilmu Sosial Universitas Fajar Makassar.
3. Bapak Dr. Abdul Majid Bakri, S.S., M.E selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Fajar Makassar.
4. Ibu Prof. Dr. A. Nur Insan, M.Si selaku pembimbing yang telah meluangkan waktunya dan memberikan arahan, motivasi, dan bimbingan dari awal sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsil ini.
5. Ibu Virza Hadrianti, S.Sos., S.E., M.Si. Bapak Dr. Jamaluddin Sawaji, S.E., MPM. Dan Bapak Syamsul Riyadi, S.M., M.M selaku tim penguji.

6. Fatimah Usman, Alya Nurul yang telah setia menemani, membantu dan memberikan semangat dan motivasi.
7. Dan juga teman saya, Dita Dwi Aryanti Ukkas, Andi Fatimah, Andi Ghina Zahira, Andi Rifqa Aulia, Andi Sulfiana Eka Putri yang selalu mendukung saya.

Penulis menyadari skripsi ini masih banyak kekurangan dan masih jauh dari kata sempurna, sehingga penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari pembaca untuk menyempurnakan skripsi. Apabila terdapat kesalahan dalam hal ini sepenuhnya menjadi tanggung jawab penulis.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Makassar, 14 September 2023

Faradiba Muztira

ABSTRAK

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN MOTIVASI INTRINSIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. COLDAIR INDONESIA DI MAKASSAR

**FARADIBA MUZTIRA
A. NUR INSAN**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan pada CV. Coldair Indonesia di Makassar. Penelitian ini di laksanakan pada CV. Coldair Indonesia di Jl. Taman Gosyen Raya, Kota Makassar, Sulawesi Selatan. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif, pengolahan data menggunakan metode uji analisis regresi linear berganda dengan bantuan SPSS 22. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan hasil dari penyebaran kusioner yang diberikan kepada seluruh karyawan CV. Coldair Indonesia yang berjumlah 42 responden. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwasanya nilai dari koefisien regresi dari variabel gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan sebesar 0,774 dan t hitung 6,018 lebih besar dari nilai t tabel 1,681 dengan taraf signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil penelitian untuk variabel motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan memperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,771 dan t hitung 5,609 lebih besar dari nilai t tabel 1,681 dengan taraf signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Adapun hasil penelitian untuk variabel gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan memperoleh nilai F hitung 17,742 yang lebih besar dari F tabel 2,438, dengan taraf signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil penelitian ini membuktikan bahwasanya gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi intrinsik berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Coldair Indonesia di Makassar.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Intrinsik, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

THE EFFECT OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP STYLE AND INTRINSIC MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT CV. COLDAIR INDONESIA IN MAKASSAR

**FARADIBA MUZTIRA
A. NUR INSAN**

This study aims to determine the effect of transformational leadership style and intrinsic motivation on employee performance at CV. Coldair Indonesia. This research was carried out at CV. Coldair Indonesia on Jl. Raya Gosyen Park, Makassar City, South Sulawesi. The research method used is quantitative, data processing uses multiple linear regression analysis test methods with the help of SPSS 22. Data collection is carried out using the results of distributing questionnaires given to all employees of CV. Coldair Indonesia, totaling 42 respondents. Based on the results of this study, it shows that the value of the regression coefficient of the transformational leadership style variable on employee performance is 0.774 and t count 6.018 is greater than the t table value of 1.681 with a significant level of 0.000 <0.05. The results of the study for the variable intrinsic motivation on employee performance obtained a regression coefficient of 0.771 and t count 5.609 which is greater than the t table value of 1.681 with a significant level of 0.000 <0.05. As for the research results for the variable transformational leadership style and intrinsic motivation on employee performance obtained an F count of 17.742 which is greater than F table 2.438, with a significant level of 0.000 <0.05. The results of this study prove that the transformational leadership style and intrinsic motivation have a positive and significant effect on employee performance at CV. Coldair Indonesia.

Keywords: *Transformational Leadership Style, Intrinsic Motivation, Performance Employee*

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN LEMBAR PERSETUJUAN	iii
HALAMAN LEMBAR PENGESAHAN	iv
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	v
PRAKATA.....	vi
ABSTRAK.....	viii
ABSTRACT	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1 Definisi Manajemen	9
2.2 Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	10
2.3 Kepemimpinan.....	12
2.4 Gaya Kepemimpinan	14
2.5 Gaya Kepemimpinan Transformasional	17
2.6 Motivasi.....	21
2.7 Motivasi Intrinsik	23
2.8 Definisi Kinerja Karyawan	24
2.9 Tinjauan Empiris.....	28
2.10 Kerangka Konseptual	36
2.11 Definisi Operasional	38
BAB III METODE PENELITIAN	40
3.1 Rancangan Penelitian	40
3.2 Tempat dan Waktu Penelitian	40
3.3 Populasi dan Sampel	40
3.4 Jenis Dan Sumber Data	41
3.5 Teknik Pengumpulan Data	41
3.6 Variabel Penelitian.....	41
3.7 Instrumen Penelitian.....	42
3.8 Analisis Data.....	43
3.9 Uji Asumsi Klasik	44
3.10 Uji Hipotesis.....	45
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	47
4.1 Gambaran Umum Organisasi	47
4.2 Visi dan Misi Organisasi	48
4.3 Karakteristik Responden	51
4.4 Analisis Deskriptif	52
4.5 Analisis Statistik.....	55
BAB V PENUTUP	71
5.1 Kesimpulan	71
5.2 Saran	72
DAFTAR PUSTAKA	74
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Tinjauan Empiris.....	31
Tabel 4.1	Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	51
Tabel 4.2	Data Responden Berdasarkan Umur	51
Tabel 4.3	Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	52
Tabel 4.4	Tanggapan Responden Pada Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional	53
Tabel 4.5	Tanggapan Responden Pada Variabel Motivasi Intrinsik	54
Tabel 4.6	Tanggapan Responden pada Variabel Kinerja Karyawan	55
Tabel 4.7	Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan Transformasional	56
Tabel 4.8	Hasil Uji Validitas Motivasi Intinrisk	57
Tabel 4.9	Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan	58
Tabel 4.10	Hasil Uji Reliabilitas.....	59
Tabel 4.11	Hasil Uji Normalitas	61
Tabel 4.12	Pengujian Multikolineritas	62
Tabel 4.13	Hasil Uji Regresi Linear Berganda	63
Tabel 4.14	Hasil Uji Simultan.....	66
Tabel 4.15	Uji Determinan.....	66

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Konseptual	37
Gambar 4.1	Logo Perusahaan	50
Gambar 4.2	Struktur Organisasi	50
Gambar 4.3	Hasil Uji Normalitas	60
Gambar 4.4	Hasil Uji Heteroskedastisitas	63

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan kebutuhan utama untuk dapat menjalankan segala kegiatan yang ada di berbagai bidang organisasi dalam perusahaan. Salah satu faktor yang sangat memiliki peran untuk mempengaruhi perusahaan dalam mencapai target dalam berkompetisi adalah perusahaan diharapkan mempunyai sumber daya manusia memegang peranan yang penting untuk membantu perusahaan memperoleh sumber daya manusia yang tepat.

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, tetapi keberhasilan suatu perusahaan dalam mewujudkan keberhasilan perusahaan sangat dipengaruhi oleh peran pemimpin dalam mengelola organisasi tersebut yang akan sangat berdampak terhadap tumbuhnya motivasi kerja pada karyawan, demikian juga faktor kinerja karyawan akan mampu terbangun jika pimpinan sebuah perusahaan memiliki kemampuan dan kecerdasan dalam mengelola berbagai kegiatan yang dilaksanakan dengan baik dan terarah.

Kepemimpinan dalam usaha mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan sangat diperlukan seorang pemimpin yang mampu memotivasi individu dan kelompok untuk dapat bekerja sama mencapai tujuan yang telah ditentukan. Peran pemimpin yang sangat strategis cukup penting bagi perusahaan yang dimana merupakan salah satu motif yang mendorong manusia untuk selalu menyelidiki seluk-beluk yang terkait dengan kepemimpinan. Demikian juga pemimpin yang ideal adalah pemimpin yang ideal adalah pemimpin yang mengedepankan kepentingan umum dibandingkan dengan kepentingan pribadi.

Sebagai pengarah dalam perusahaan pemimpin adalah salah satu pemegang kunci dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut Rivai (2018), gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai. Jadi gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku atau tindakan seorang pemimpin dalam mengarahkan dan mempengaruhi bawahannya. Kemudian Thoha (2013), gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat.

Gaya kepemimpinan digunakan dalam berinteraksi dengan bawahannya, melalui berinteraksi ini diantara atasan dan bawahan masing-masing memiliki status yang berbeda. Berinteraksinya dua status yang berbede terjadi, apabila status pemimpin dapat mengerti keadaan bawahannya. Cara berinteraksi oleh pemimpin akan mempengaruhi tujuan organisasi. Pada umumnya bawahan merasa nyaman bekerja di suatu perusahaan apabila pimpinan dapat membimbing bawahan terhadap tugas yang dibebankan kepadanya dan mendengar saran-saran yang diberikan oleh bawahan untuk meningkatkan penjualan perusahaan, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja karyawan dan pendapatan perusahaan.

Kesuksesan suatu perusahaan pada dasarnya terletak pada pemimpinnya. Pemimpin perlu menggunakan gaya kepemimpinan yang baik secara efektif untuk mengelola karyawan karena pemimpin sangat berpengaruh atas keberhasilan perusahaan. Misalnya pemimpin mampu memotivasi untuk bekerja. Dimana kemampuan memotivasi karyawan adalah elemen kepemimpinan tertinggi. Dalam hal ini kepemimpinan yang dapat meningkatkan

kinerja karyawan adalah kepemimpinan transformasional.

Gaya kepemimpinan transformasional merupakan salah satu model kepemimpinan yang bertujuan mentransformasikan nilai-nilai yang dipercaya oleh bawahan guna untuk mendukung visi dan misi organisasi. Dengan transformasi nilai-nilai tersebut dapat memberikan manfaat sehingga terjalin hubungan yang baik antara anggota serta rasa saling percaya bagaimana yang diharapkan dalam sebuah organisasi. Kepemimpinan transformasional inilah yang yang diartikan sebagai kepemimpinan karena kepemimpinan ini bekerja untuk mencapai sasaran pada perilaku yang mengarahkan organisasi kepada suatu orientasi yang ingin dicapai. (Sarros dalam Ali, 2013). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Putri Novitasari (2016) telah membuktikan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan transformasional pada prinsipnya memotivasi karyawan untuk berbuat lebih baik dari apa yang biasa dilakukan, dengan kata lain dapat meningkatkan kepercayaan atau keyakinan diri bawahan yang akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Menurut Siagian dalam Fariz Anshar (2016) motivasi intrinsik bersumber dari dalam individu. Motivasi yang paling kuat adalah motivasi intrinsik karena tertanam langsung di dalam diri karyawan. Melalui motivasi intrinsik membuat karyawan sadar akan tanggung jawab dan pekerjaannya dan terdorong untuk semangat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Hasil kerja karena kesadaran menciptakan kinerja yang baik. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Fakhrian Harza Maulana (2015) yang menunjukkan motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasibuan (2017) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang

dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang di dasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Kinerja karyawan di definisikan sebagai kemampuan karyawan dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi. Sehingga perlu di upayakan usaha untuk meningkatkan kinerja. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan keberlangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang di dalamnya.

Pemimpin mempunyai tanggungjawab untuk memberikan motivasi dan dorongan yang positif kepada karyawan untuk bekerja. Menurut Handoko dalam Lee dan Hidayat (2018) motivasi yang ada pada seseorang adalah kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan diri. Motivasi dapat datang dari diri sendiri atau dari luar seseorang. Gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan dengan baik serta pemberian motivasi yang benar akan sangat berdampak baik bagi keberlangsungan perusahaan, ketika para karyawan mendapatkan tugas atau tanggungjawab yang berat pimpinan harus bisa datang dan memberikan masukan yang baik, memotivasi karyawan, memberikan dorongan dan dukungan serta menaruh kepercayaan dan keyakinan yang tinggi bagi karyawan.

CV. Coldair Indonesia adalah perusahaan yang bergerak dibidang industri pertanian, kehutanan serta perikanan, pengadaan Listrik, Gas, Uap/Air Panas dan Udara Dingin, Kontruksi Teknisi sipil perdagangan umum, termasuk Impor dan Ekspor atas barang-barang Elektrikal, Mekanikal, Komputer dan alat Elektronika.

Dengan menekankan pada laju perkembangan yang berkepanjangan dan membangun kualitas melalui pengembangan sumber daya manusia, manajemen teknologi dan tata kelola perusahaan yang baik.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, terdapat beberapa fenomena yang sering terjadi di CV. Coldair Indonesia. Salah satu bentuk perilaku karyawan tersebut adalah yang berkaitan dengan kinerja karyawan. Kinerja karyawan menggambarkan bagaimana seorang karyawan mampu menyelesaikan segala tugas yang telah diberikan kepada seorang karyawan. Permasalahan yang sering terjadi di CV. Coldair Indonesia di makassar berkaitan dengan kinerja karyawan, yaitu karyawan tidak mampu memaksimalkan waktu dan potensi dalam dirinya untuk menyelesaikan segala tugas yang telah diberikan. Dalam hal ini, dilihat dari beberapa karyawan yang memperlama waktu jam istirahatnya, sehingga terdapat beberapa karyawan yang terlambat masuk setelah jam istirahat yang telah ditentukan dan kurangnya kesadaran mengenai kepatuhan terhadap peraturan jam kerja yang berakibat pada efisiensi waktu terabaikan.

Adapun masalah yang menyangkut dengan gaya kepemimpinan transformasional pada CV. Coldair Indonesia di makassar yaitu dimana kepemimpinannya masih kurang efektif dan kurang tegas. Contohnya dalam hal memberi arahan serta mengontrol kinerja karyawan yang belum berjalan dengan baik. Sehingga hasil kerja yang dihasilkan tidak mampu memenuhi target yang telah ditetapkan.

Permasalahan tersebut yang dialami CV. Coldair Indonesia tentu dapat berakibat terhadap menurunnya kinerja perusahaan secara menyeluruh. Dalam hal ini, peneliti melakukan penelitian untuk melihat bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan, pengaruh motivasi

intrinsik terhadap kinerja karyawan. Agar karyawan dapat optimal dalam mencapai kinerja yang diharapkan perusahaan.

Faktor gaya kepemimpinan transformasional, motivasi intrinsik dan kinerja karyawan sangat berperan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Lebih dari itu seorang pimpinan/direktur pada CV. Coldair Indonesia perlu meningkatkan kemampuan kepemimpinan transformasionalnya agar mampu mengubah perilaku buruk karyawan sehingga kinerja karyawan dapat menjadi lebih baik guna menjaga keberhasilan perusahaan dalam mencapai target yang telah ditetapkan.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Coldair Indonesia di Makassar”**.

1.2 Rumusan Masalah

Sesuai dengan pemaparan latar belakang sebelumnya, maka dapat ditetapkan rumusan masalahnya yakni:

1. Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Coldair Indonesia di Makassar?
2. Apakah motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Coldair Indonesia di Makassar?
3. Apakah gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Coldair Indonesia di Makassar?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada CV. Coldair Indonesia di Makassar.
2. Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan pada CV. Coldair Indonesia di Makassar.
3. Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan pada CV. Coldair Indonesia di Makassar.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Adapun kegunaan teoritis dalam penelitian ini adalah penulis mengharapkan bahwa hasil dari penelitian ini dapat menjadi tambahan kajian ilmu serta referensi tambahan bagi penelitian-penelitian selanjutnya baik itu yang menyangkut dengan variabel-variabelnya maupun objek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Bagi penulis
 - a. Dapat memberikan manfaat yang besar yaitu, memperluas pengetahuan dan cara berfikir mengenai gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan pada CV. Coldair Indonesia.
 - b. Untuk memenuhi salah satu syarat dalam meraih gelar sarjana program studi manajemen Universitas Fajar.

2. Bagi pembaca
 - a. Sebagai masukan bagi pihak-pihak yang ingin memperoleh gambaran tentang bagaimana melakukan penelitian gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan pada CV. Coldair Indonesia.
 - b. Dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi penelitian selanjutnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Definisi Manajemen

Manajemen meliputi segala kegiatan yang berkaitan dengan pelaksanaan kerja dengan menggunakan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan. Menggunakan sumber daya organisasi (manusia, uang, material, mesin, dan metode) mencapai tujuan secara efektif dan efisien organisasi dikenal sebagai manajemen (Abdullah.2014).

Menurut Robbins dan Coulter (2012) manajemen sebagai ilmu koordinasi dan mengawasi pekerjaan dilakukan dengan sukses dan efisien dengan melalui orang lain. Manajemen juga didefinisikan sebagai titik fokus administrasi karena manajemen berfungsi sebagai alat untuk melaksanakan administrasi dan mempunyai kapasitas untuk mencapai hasil melalui upaya orang lain (Feriyanto dan Triana, 2015).

Menurut Hasibuan (2016) istilah “manajemen” berasal dari kata kerja “mengelola” yang berarti mengendalikan. Apa yang diatur, mengapa diatur, mengapa harus diatur, siapa yang diatur, dan mengapa dikendalikan adalah pertanyaan-pertanyaan yang perlu dijawab. Memanfaatkan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan merupakan ilmu dan seni manajemen. (Firmansyah & Mahardika, 2018).

Adapun pandangan lainnya oleh (Afandi, 2018) pelaksanaan kegiatan pengorganisasian, penyiapan staf atau pegawai, memimpin, mengatur, dan mengarahkan, yang dikelola oleh orang-orang didalam organisasi demi mencapai tujuan.

Berdasarkan berbagai definisi-definisi manajemen diatas, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah sebuah seni yang dilakukan dengan proses pemanfaatan sumber daya manusia lainnya, untuk memenuhi tujuan organisasi yang ditentukan, melibatkan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan.

2.2 Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen SDM adalah metode strategis untuk mengelola organisasi sumber daya dan mengatasi keterampilan, motivasi, dan pertumbuhan. (Arif Yusuf Hamali 2018).

Prasadja Ricardianto (2018) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau metode untuk mengelola hubungan dan tanggung jawab sumber daya (tenaga kerja) secara efisien dan efektif yang dipegang oleh orang-orang sehingga (tujuan) berada pada kepentingan terbaik bisnis, karyawan, dan masyarakat.

Adapun Manajemen sumber daya manusia menurut Dessler (2015) adalah suatu prosedur untuk merekrut, melatih, mengevaluasi, dan memberi penghargaan kepada orang-orang serta untuk mengelola hubungan kerja, kesehatan dan keselamatan, serta masalah hukum.

Kesimpulan manajemen sumber daya manusia adalah tindakan mengendalikan penggunaan sumber daya untuk mempekerjakan sejumlah orang secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan suatu bisnis atau organisasi.

2.2.1 Tujuan dan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Pada dasarnya praktik kehidupan organisasi, sering kali tidak dinyatakan dengan jelas dan spesifik, seperti apa sebenarnya tujuan dari organisasi yang

mengurusi manajemen SDM tersebut, walaupun kegagalan dalam mengatur kinerjanya sendiri maupun kelangsungan hidup perusahaan, sumber daya manusia dapat menimbulkan permasalahan dalam mencapai tujuan organisasi.

Samsudin (2010) tujuan manajemen sumber daya manusia adalah untuk memaksimalkan kontribusi tenaga kerja produktif atau masyarakat perusahaan atau organisasi dengan cara yang strategis, bermoral, dan bertanggung jawab secara sosial. Tujuan pengelolaan sumber daya dapat dibagi menjadi empat kategori berikut:

1. Tujuan Sosial

Bertujuan sosial yaitu, guna adanya pertanggung jawaban dari organisasi atau perusahaan secara sosial dan etis atas kehendak masyarakat untuk meminimalisir pengaruh negatif.

2. Tujuan Organisasional

Tujuan organisasional merupakan suatu tujuan yang dimaksudkan untuk dapat memahami bagaimana keberhasilan manajemen sumber daya manusia mempengaruhi kemampuan perusahaan untuk sukses.

3. Tujuan fungsional

Tujuan fungsional bertujuan untuk menjaga keterlibatan atau partisipasi pembagian sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

4. Tujuan Individual

Tujuan yang difokuskan untuk menolong setiap anggota organisasi atau karyawan dalam mencapai suatu tujuan organisasi.

Bangun (2012) menyarankan peran berikut sebagai fungsi MSDM:

1. Fungsi Pengadaan

Pengadaan yaitu tindakan msdm yang diadakan untuk memperoleh atau merekrut sejumlah orang yang berkualitas yang tepat sesuai kebutuhan organisasi.

2. Fungsi Pengembangan

Pengembangan yaitu fungsi yang dilakukan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan.

3. Pemberian Kompensasi

Pemberian kompensasi di mana pekerja diberi kompensasi atas nilai yang telah mereka berikan kepada perusahaan.

4. Pengintegrasian

Dengan kata lain, ini tentang memastikan bahwa persyaratan perusahaan terpenuhi, juga memuaskan keinginan personelnnya.

5. Pemeliharaan

Yaitu menjaga dan meningkatkan kondisi fisik serta mentalitas sdm agar tetap berkontribusi baik.

2.3 Kepemimpinan

Kepemimpinan bisa didefinisikan sebagai usaha mempengaruhi orang lain atau bawahan yang dilakukan oleh seorang pemimpin kepada bawahannya dalam usaha mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan ialah pola mempengaruhi kegiatan anggota dalam strategi merumuskan dan mencapai tujuan.

Kepemimpinan menurut Hasibuan (2017) mengatakan bahwasanya Kepemimpinan adalah proses yang melaluinya seseorang membentuk perilaku

pengikutnya sedemikian rupa sehingga mereka berkeinginan untuk berkolaborasi dan berkontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Adapun menurut Handoko (2017), kepemimpinan adalah suatu proses pengarahan dan pemberian pengaruh pada kegiatan-kegiatan dari sekelompok anggota yang saling berhubungan tugasnya..

Seseorang yang mempunyai pengaruh terhadap orang lain adalah seorang pemimpin dan memiliki sifat tersebut agar bekerja sama melaksanakan tugas tertentu guna mencapai satu atau lebih tujuan.

Berdasarkan beberapa definisi yang dikemukakan kepemimpinan yaitu suatu proses mengatur dan mengarahkan yang diberikan seorang pemimpin yang bisa memberikan dampak baik atau buruk terhadap bawahan atau karyawannya dalam melakukan pekerjaan dan hasil kinerja untuk memenuhi tujuan organisasi.

2.3.1 Peran Kepemimpinan

Beberapa peran kepemimpinan yang harus dimiliki (Sughanda 2001) :

1. *Integration*, khususnya tindakan yang meningkatkan kerjasama.
2. *Commucation*, yaitu tindakan yang meningkatkan komunikasi dan pemahaman antara pemimpin dan bawahan.
3. *Product Emphasis*, yaitu yang bergerak mengarah pada jumlah aktivitas yang dilakukan.
4. *Persaudaraan/fraternization*, yaitu dimana para karyawan merasakan keberadaan pimpinan dan merupakan komponen suatu kelompok.
5. *Organisasi/Organization*, yaitu aksi yang bertujuan pada penyesuaian perbedaan dari pada tugas juga tanggung jawab.

6. Evaluasi/*Evaluation* bermaksud untuk pemberian atau pendistribusian ganjaran-ganjaran atau hukuman.
7. Inisiasi/*Initiation*, yaitu tindakan yang membuahkan hasil atas perubahan kegiatan organisasi.
8. Mendominasi/*Domination*, yaitu tindakan berupa penolakan gagasan pada anggota kelompok.

2.4 Gaya Kepemimpinan

Kunci utama tercapainya lingkungan kerja yang baik yaitu gaya kepemimpinan yang digunakan oleh seorang pemimpin adalah sikap positif di tempat kerja.

Seorang pemimpin menggunakan gaya kepemimpinannya untuk membujuk bawahannya agar bekerja menuju tujuan organisasi (Rivai, 2018). Kemudian menurut (Thoha), 2013) Gaya kepemimpinan dibentuk oleh kepribadian seseorang dan digunakan untuk mengontrol/mempengaruhi kepribadian individu lain berdasarkan apa yang dilihatnya.

Dalam berkomunikasi dengan bawahan diterapkan gaya kepemimpinan, dan setiap jabatan ditentukan oleh cara kedua pihak berkomunikasi. Ketika posisi seorang pemimpin memungkinkan dia untuk memahami keadaan bawahannya, dua status terpisah bersatu. Bagi karyawan dengan adanya kepemimpinan yang baik dalam perusahaan akan membuat mereka terdorong dan termotivasi untuk menvapai tujuan perusahaan.

Taryaman (2016) menegaskan bahwa pengaruh terhadap orang lain adalah komponen kunci kepemimpinan berperilaku dengan cara tertentu untuk membawa hasil yang diinginkan. Itulah pentingnya para pemimpin memiliki kemampuan untuk menginspirasi tim mereka untuk bekerja tanpa lelah menuju tujuan bersama.

Jadi dapat didefinisikan, gaya kepemimpinan ialah tindakan seorang pemimpin ketika mencoba mempengaruhi perilaku orang lain untuk mencapai tujuan.

Ada 5 tipe gaya kepemimpinan menurut Sudaryono (2014), diantaranya sebagai berikut:

1. Tipe Otoriter
 - a. Menjadikan organisasi milik sepenuhnya.
 - b. Mengedepankan misi individual dari misi organisasi.
 - c. Beranggapan kalau karyawan/bawahan hanya alat belaka.
 - d. Memiliki sikap yang menolak terima saran, komentar maupun argument.
 - e. Selalu bergantung atas otoritas formalnya.
 - f. Tindakan yang sesekali menggunakan pendekatan seperti bersifat *punishment*, atau memaksakan sesuatu yang pada akhirnya seperti menghukum bawahan.
2. Tipe Militeristik
 - a. Menggerakkan para karyawan/bawahan dengan system yang sering memerintah.
 - b. Ketergantungan dengan pangkat/jabatan dalam memperdaya bawahan.
 - c. Suka dengan kondisi formalitas yang berlebihan.
 - d. Menginginkan seluruh bawahannya untuk disiplin penuh serta kaku pada bawahan.
 - e. Menyukai pengadaan perayaan diberagam kegiatan.

3. Tipe Paternalistis

Tipe pemimpin ini dianggap sebagai seorang ayah layaknya keluarga, memiliki sikap melindungi memberikan saran dan arahan, seperti yang dijelaskan dibawah ini:

- a. Menjadikan mereka terlalu melindungi bawahannya karena mereka menganggapnya sebagai orang yang belum dewasa.
- b. Jarang memberikan bawahan kesempatan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan.
- c. Minimnya pemberian kesempatan pada karyawan atau bawahannya dalam mengambil inisiatif.
- d. Jarang memberikan kesempatan kepada pekerja untuk mengekspresikan kreativitasnya.
- e. Sering menunjukkan kesombongan.

4. Tipe Karismatik

Pemimpin seperti itu sangat menarik, dan sebagai hasilnya, mereka biasanya memiliki jumlah pengikut yang sangat tinggi, meskipun para pengikut tersebut sering kali tidak dapat membuktikan kesetiaan mereka kepada pemimpin tersebut. Kekayaan, usia, kesehatan, dan profil tidak dapat dijadikan kriteria untuk menjadi pemimpin yang karismatik karena tidak diketahui bagaimana seseorang berkembang menjadi pemimpin yang karismatik.

5. Tipe Demokratis

- a. Dalam proses pengerahan bawahannya, mereka selalu menganggap percaya bahwa manusia adalah makhluk paling terhormat di muka bumi.
- b. Senantiasa berupaya untuk menyelaraskan tujuan dan ambisi organisasi dengan kepentingan dan aspirasi individu bawahannya.

- c. Terbuka untuk mendengarkan saran, pandangan, bahkan jika bawahannya mengkritiknya.
- d. Usahakan untuk selalu mengedepankan kerja sama dan kerjasama tim dalam upaya mencapai tujuan.
- e. Dengan tulus membiarkan karyawannya melakukan kesalahan, mereka belajar dari kesalahan tersebut dan berusaha sebaik mungkin untuk tidak mengulangnya lagi.
- f. Selalu berusaha agar bawahannya maju dan lebih baik darinya.
- g. Berusaha meningkatkan potensi kepemimpinannya. Secara implisit terlihat sulitnya menjadi pemimpin yang demokratis. Namun karena pemimpin demokratis adalah yang terbaik, akan bermanfaat jika setiap orang berusaha untuk menjadi pemimpin yang sempurna.

2.5 Gaya Kepemimpinan Transformasional

Pendekatan komunikasi seorang pemimpin dengan anggota timnya disebut sebagai gaya kepemimpinannya. Permasalahan dan kebutuhan perkembangan setiap pengikut dipertimbangkan oleh gaya kepemimpinan transformasional. Pemimpin transformasional mampu memotivasi pengikutnya untuk melakukan upaya ekstra dalam mencapai tujuan kolektif dengan membantu orang memikirkan kembali isu-isu lama, para pemimpin dapat membantu pengikutnya menjadi lebih sadar akan tantangan. (Tjiptono 2014).

Salah satu filosofi kepemimpinan yang dinilai mampu meningkatkan kinerja adalah gaya kepemimpinan transformasional. Munawaroh (2011) berpendapat bahwa kepemimpinan transformasional didefinisikan sebagai gaya kepemimpinan yang dapat menginspirasi atau mendorong pekerja untuk tumbuh dan menghasilkan kinerja tinggi. Pemimpin transformasional membuat pengikutnya untuk melampaui apa yang mereka rencanakan pada awalnya

karena mereka memiliki kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan rasa hormat. Ketika melakukan perubahan yang berdampak pada kinerja karyawan itu sendiri, pemimpin transformasional harus bisa mengajak stafnya untuk berpartisipasi.

Adapun menurut Bryan (2014), pemimpin transformasional fokus pada pertumbuhan individu pengikut mereka. Sebagai hasil dari pengaruh pemimpin transformasional, pengikut mereka menjadi lebih sadar diri dan proaktif dalam pendekatan mereka untuk memecahkan masalah. Mereka juga lebih cenderung menerima nasihat pemimpin dan bekerja lebih keras untuk mencapai tujuan.

Sederhanya dapat dikatakan, kepemimpinan transformasional adalah bagaimana pemimpin melakukan perubahan serta meningkatkan motivasi dan moral bagi pemimpin dan pengikut untuk hasil kinerja yang lebih baik. Dimana pemimpin lebih aktif dalam pemenuhan kebutuhan pengembangan moral dan penekanan motivasi pada bawahan.

2.5.1 Indikator Gaya Kepemimpinan Transformasional

Robbins dan Judge (2015), indikator faktor kepemimpinan transformasional sebagai berikut:

1. Pengaruh ideal

Pengaruh ideal, ditandai dengan tindakan yang menginspirasi kepercayaan dan kekaguman diantara pengikutnya. Pengaruh dalam bentuk idealnya memerlukan pengambilan risiko orang lain, menempatkan kepentingan orang lain diatas kepentingannya sendiri, dan bertindak dengan cara etis dan bermoral. Berkenan dengan tujuan bersama yang mendorong dan menginspirasi pekerja untuk mengesampingkan kepentingan pribadi demi mengejar kebaikan yang lebih besar.

2. Motivasi Inspirasional

Motivasi inspirasional yaitu peran pemimpin dalam memotivasi pekerja dengan menawarkan pemahaman dan tantangan terhadap pekerjaan mereka dipresentasikan dalam perilaku mereka yang secara konsisten menghadirkan tantangan, inspirasi, dan tujuan bagi pekerjaan orang-orang yang dipimpinnya. Dari hal ini dapat meningkatkan moral ditempat kerja, lebih banyak energy dan pekerja lebih optimis. Pemimpin lebih membuka jalur komunikasi dan menunjukkan dedikasi terhadap kesuksesan tim dengan bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama.

3. Stimulasi Intelektual

Stimulasi intelektual, para pemimpin dengan sifat ini sering meminta masukan dari pengikut mereka tentang cara memecahkan masalah dan saran tentang meningkatkan proses, juga secara konsisten mendukung metode operasi baru. Pemimpin bertanggung jawab untuk menginspirasi tim untuk berpikir diluar kotak atau lebih luas.

4. Pertimbangan Individual

Pertimbangan individual, yaitu terlihat pada seorang pemimpin yang peka terhadap tujuan dan keinginan pengikutnya dan mendengarkan dengan seksama apa yang mereka katakana. Setiap karyawan diberi perhatian individual yang mereka butuhkan untuk mencapai potensi mereka.

2.5.2 Ciri-ciri Gaya Kepemimpinan Transformasional

Diana (2019) mengatakan bahwa, pemimpin transformasional ialah seseorang yang terus menerus merangkul semua kesulitan dan hambatan di tempat kerja, termasuk sebagai berikut:

1. Seorang pemimpin yang tidak keberatan menyerahkan sebagian wewenangnya kepada pengikut atau bawahannya.
2. Mempromosikan pengembangan organisasi dengan menawarkan panduan dan membuka pintu untuk sesuatu yang baru.

3. Berusaha memberikan landasan bagi perilaku yang lebih bertanggung jawab dari bawahan dan mereka yang mengikutinya.

2.5.3 Karakteristik Gaya Kepemimpinan Transformasional

Asiingily dan Mesino (2019) berpendapat bahwa, gaya kepemimpinan transformasional memiliki ciri/karakteristik sebagai berikut:

1. Pemimpin yang tidak membutuhkan orang lain untuk membantu mewujudkan misi organisasi dan kepribadian mereka sendiri.
2. Sebagai bawahan, mereka bertanggung jawab untuk memahami pentingnya kerja tim dalam mencapai tujuan, dengan tambahan intensif dan dukungan dari atasan.
3. Anggota organisasi dengan kepemimpinan transformasional tidak boleh mementingkan diri sendiri, menyerahkan prioritas mereka sendiri untuk kepentingan kelompok.

2.5.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Gaya kepemimpinan Transformasional

Setiawan (2013) menyatakan bahwa sejumlah faktor mempengaruhi kepemimpinan. adalah sebagai berikut:

1. Faktor Kemampuan Individu

Proses kepemimpinan sangat dipengaruhi oleh serangkaian karakteristik pribadi pemimpin yang unik, seperti tingkat pengalaman dan keahlian mereka dibidang yang berbeda, masuk akal bahwa seluruh gagasan kepemimpinan didasarkan pada atribut pribadi ini.

2. Faktor Jabatan

Seorang pemimpin selalu menyadari posisinya dan bagaimana tindakannya mempengaruhi orang lain. Setiap pemimpin berbeda sesuai

dengan standar yang ditetapkan oleh masing-masing entitas, contohnya seperti cara seorang kepala dinas memberi instruksi beda dengan seorang perwira tinggi.

3. Faktor Situasi dan Kondisi

Seorang pemimpin memiliki kemampuan untuk beradaptasi dengan banyak situasi dan kondisi.

2.6 Motivasi

Hasibuan (2012) berpendapat bahwa, Istilah “motivasi” berasal dari kata kerja bahasa latin *movere* yang berarti “mendorong” atau “memberikan suatu daya penggerak yang menimbulkan semangat kerja seseorang sehingga bersedia bekerja secara efektif dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. ”

Handoko (2012), disebutkan bahwa motif dapat dianggap sebagai dorongan yang memotivasi seseorang untuk bertindak. Motif dapat dianggap sebagai dorongan internal yang mendorong orang untuk terlibat dalam perilaku tertentu untuk mencapai suatu tujuan.

2.6.1 Teori Motivasi

a. Teori McClelland

Menurut hipotesis yang diberikan oleh McClelland dalam Fakhrian Harza (2015), orang memiliki 3 kebutuhan primer.

- 1). Kebutuhan akan kinerja
- 2). Keinginan untuk menjalin hubungan sosial dan rasa memiliki
- 3). Kebutuhan akan kekuasaan.

b. Teori Maslow

Teori motivasi Maslow dalam Fakhrian Harza (2015). Hirarki persyaratan Maslow adalah kerangka kerja yang mengklasifikasikan motivasi manusia

menjadi lima tingkatan, dari kebutuhan yang paling mendasar yaitu (fisiologis) hingga yang paling esoteris yaitu (psikologis), yang pada akhirnya tidak relevan sampai tiga yang pertama terpenuhi. Sebelum persyaratan ditingkat yang lebih tinggi beroperasi, persyaratan di tingkat yang lebih rendah harus dipenuhi:

- 1). Kebutuhan yang bersifat fisiologis (lapar, haus, dll)
- 2). Kekhawatiran yang wajar untuk keamanan pribadi (merasa aman dan terlindungi, dan jauh dari bahaya)
- 3). Kebutuhan untuk dicintai dan diterima
- 4). Mendorong kekaguman (prestasi, kompetensi dan mendapatkan dukungan dan pengakuan)
- 5). Mendapatkan kepuasan diri dan mencapai potensi diri adalah contoh keinginan aktualisasi diri.

2.6.2 Tujuan Motivasi

Tujuan motivasi dijelaskan oleh Saydam dalam Jacklyn (2022) sebagai berikut:

1. Meningkatkan hasil di tempat kerja
2. Meningkatkan etos kerja
3. Meningkatkan produktivitas dan efektivitas
4. Meningkatkan motivasi dan semangat
5. Meningkatkan loyalitas staf terhadap bisnis
6. Mengembangkan rasa akuntabilitas yang lebih kuat
7. Menyesuaikan perilaku karyawan untuk mencerminkan preferensi karyawan.

2.7 Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik adalah dorongan yang berasal dari dalam diri seseorang. Motivasi intrinsik adalah motivasi yang mendorong individu untuk melakukan tugas atau serangkaian tugas daripada untuk mengantisipasi penguatan eksternal, seperti uang atau pujian. Yang dimaksud dengan “motivasi intrinsik” adalah jenis inspirasi yang muncul secara alami di dalam diri seseorang sebagai hasil dari lingkungan kerja yang memenuhi kebutuhan dan ambisi pribadi mereka. Motivasi murni mengacu pada inspirasi yang datang dari dalam diri seseorang (Frederick dalam Luthnas, 2013).

Hernowo (2014) mendeskripsikan pandangan Nawawi bahwa “Motivasi intrinsik adalah kekuatan pendorong di balik pekerjaan yang bersumber dari kesadaran individu pekerja akan pentingnya pekerjaan yang dilakukan.”

Beberapa deskripsi diatas menyebutkan bahwa motivasi intrinsik sebagai pendorong dari dalam diri seseorang, tanpa dorongan dari orang lain, melakukan tindakan atau pekerjaan sesuai dengan keinginannya sendiri dan merasa bangga dengan pekerjaannya.

2.7.1 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Intrinsik

Robbins (2008) menyatakan, motivasi intrinsik dapat dipengaruhi oleh hal-hal berikut:

1. Tanggung jawab, berat tugas yang diberikan kepada seorang karyawan
2. Kemajuan, prospek pertumbuhan profesional untuk anggota staff saat ini.
3. Pekerjaan itu sendiri, besarnya kesulitan yang dihadapi pekerja ditempat kerja.
4. Pencapaian,
5. Pengakuan, besarnya imbalan yang diberikan kepada pekerja untuk pekerjaan yang dilakukan dengan baik.

2.7.2 Indikator Motivasi Intrinsik

Indikator faktor intrinsik Herzberg, seperti yang disajikan dalam Ardana (2012), adalah sebagai berikut:

1. Tanggung jawab, menunjukkan seberapa besar otoritas yang dimiliki seseorang untuk menyelesaikan tugas tertentu,
2. Prestasi, menghargai hasil lebih dari tindakan,
3. Pekerjaan itu sendiri, bersenang-senang sambil bekerja,
4. Pengakuan, adalah kritik terhadap seberapa baik upaya mereka membuahkan hasil,
5. Kesempatan berkembang, menetapkan tujuan yang tinggi dan sulit, dan menyelesaikan tugas dengan hasil yang pasti.

2.8 Definisi Kinerja Karyawan

Salah satu kunci keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan yaitu dari kemampuan pegawai/karyawan sebagaimana dengan kualitas dari kinerja hasil ketika seseorang melakukan pekerjaannya sesuai dengan persyaratan yang diberikan oleh pemberi kerja.

Karena adanya beberapa istilah yang digunakan, maka definisi kinerja pun beragam, tetapi secara garis besarnya pengertian kinerja dilihat dari dua pendekatan, yaitu pendekatan proses dan pendekatan hasil.

Kinerja menurut Hasibuan (2017) adalah hasil usaha individu dalam menyelesaikan tanggung jawab yang dilimpahkan kepadanya berdasarkan kemampuan, pengalaman, keikhlasan, dan waktu yang dimilikinya.

Suyadi Prawirosentono (2014) menyatakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dihasilkan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tugasnya masing-masing dalam rangka memenuhi tujuan organisasi secara etis dan sah.

Adapun Kinerja merupakan suatu keluarga yang diciptakan oleh fungsi atau indikasi suatu pekerjaan atau proses dalam kurun waktu tertentu, Wirawan (2015).

2.8.1 Indikator Kinerja

Indikator kinerja karyawan berdasarkan Hidayat (2018) adalah sebagai berikut :

1. Kualitas

Sejauh mana hasil kegiatan yang dilakukan hampir sempurna dalam arti mematuhi metode kinerja yang ideal atau mewujudkan tujuan kegiatan yang telah ditentukan.

2. Kuantitas

Jumlah total yang ditentukan oleh kuantitas unit dan siklus aktivitas yang diselesaikan

3. Ketepatan waktu

Sejauh mana suatu kegiatan selesai pada waktu mulai yang direncanakan dengan tetap mengoptimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan berikutnya dan berkoordinasi dengan hasil keluarannya.

4. Efektifitas

Organisasi memanfaatkan sumber daya manusianya sebaik-baiknya guna memaksimalkan pendapatan atau menghindari kerugian bagi setiap unit yang memanfaatkan sumber daya.

5. Kemandirian

Hasil yang tidak menguntungkan diakibatkan oleh kemampuan seorang karyawan untuk melaksanakan tugasnya tanpa berkonsultasi dengan manajernya atau meminta intervensi mereka.

2.8.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut Wirawan (2015), faktor-faktor berikut mempengaruhi kinerja karyawan:

1. Faktor internal karyawan, seperti variabel yang bersifat intrinsik sejak lahir dan yang diperoleh seiring dengan kedewasaan seseorang. Bakat, kualitas karakter, serta masalah kesehatan fisik dan mental merupakan faktor keturunan. faktor yang mungkin diperoleh, seperti keahlian, bakat, etos kerja, pengalaman, dan dorongan.
2. Faktor lingkungan internal organisasi, termasuk bantuan dari usaha tempatnya bekerja. Efektivitas tenaga kerja sangat dipengaruhi oleh bantuan ini. Lingkungan internal mungkin mencakup hal-hal seperti visi, tujuan, dan sasaran organisasi serta kebijakan organisasi, teknologi, strategi, sistem manajemen, kompetensi, kepemimpinan, budaya organisasi, dan rekan kerja.
3. Faktor lingkungan eksternal organisasi, termasuk kejadian, kejadian, atau kondisi yang berdampak pada kinerja pegawai. Lingkungan eksternal organisasi mencakup faktor-faktor termasuk ekonomi, politik, kehidupan sosial, budaya lokal, dan agama selain persaingan. Pegawai yang produktif dapat menciptakan pekerjaan yang bermutu tinggi sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya.

Mahmudi (2010) menyatakan bahwa kinerja bersifat multidimensi dan dipengaruhi oleh berbagai faktor. Faktor-faktor berikut dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan:

1. Faktor pribadi/individu, seperti pengetahuan, kemampuan, kompetensi, kepercayaan diri, disiplin, motivasi, dan dedikasi setiap orang.

2. Faktor kepemimpinan, seperti kualitas dukungan, motivasi, dan bimbingan yang diberikan oleh manajer dan pemimpin tim.
3. Faktor tim, seperti tingkat komitmen dan semangat yang ditunjukkan rekan satu tim, kepercayaan terhadap anggota tim, kekompakan tim, dan kendala finansial.
4. Faktor sistemis, seperti prosedur organisasi, infrastruktur organisasi, dan budaya kinerja organisasi, serta sistem kerja.
5. Faktor kontekstual, seperti kekuatan lingkungan dan perubahan di dalam dan di luar.

2.8.3 Efek Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan mempunyai pengaruh sebagai berikut, ujar Sedarmayanti (2013):

1. Meningkatkan pengetahuan dan kemampuan karyawan.
2. Meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan hasil kerja.
3. Pengembangan dan penggunaan potensi staf terbaik untuk memandu jalur/rencana karir, promosi, dan promosi.
4. Mendorong berkembangnya hubungan yang konstruktif dan saling menguntungkan antara atasan dan bawahan.
5. Karyawan, khususnya yang berprestasi di tempat kerja, sadar akan kesehatan perusahaan secara umum.
6. Karyawan menyadari bakat dan keterbatasannya sehingga dapat mendukung pertumbuhannya.
7. Atasan yang melakukan evaluasi akan lebih memperhatikan dirinya dan stafnya agar lebih memahami cara menginspirasi mereka.

2.9 Tinjauan Empiris

Beberapa penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan penelitian ini:

Putri Novitasari (2016) yang berjudul, pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi karyawan terhadap kinerja pekerja KSP Mitra Sejahtera. Berdasarkan temuan penelitian, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh yang baik dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Analisis regresi linier berganda merupakan teknik penelitian kuantitatif yang digunakan.

Fakhrian (2015) Pengaruh motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di kantor cabang Bank Malang menjadi topik penelitian. Temuan penelitian ini menunjukkan komitmen organisasi, motivasi ekstrinsik, dan motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap indikator kinerja pegawai. Metode penelitian kuantitatif menggunakan metode analisis data yang dikenal dengan analisis regresi linier berganda.

Wawan Prahiawan (2014) Pengaruh motivasi intrinsik dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. Intimas Lestari Nusantara. Temuan penelitian ini menunjukkan hubungan yang kuat antara motivasi intrinsik dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan di tempat kerja. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan regresi linier berganda sebagai pendekatan analisisnya.

Ita Ernawati (2011) yang berjudul pengaruh kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan lingkungan terhadap kinerja karyawan bagian manufaktur di CV Graha Indah Furniture Jepara. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 56.1% kinerja karyawan CV Graha Indah dipengaruhi

secara positif dan signifikan oleh kepemimpinan transformasional, motivasi, dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain sebesar 43,9%. Metode penelitian ini yaitu kuantitatif dan teknik analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda.

Amy Nurhuda, Sigit Sardjono, Wulan Purnamasari (2019) yang berjudul pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, disiplin kerja, lingkungan kerja terhadap motivasi dan kinerja karyawan rumah sakit anwar medika sidoarjo. Hasil penelitian menunjukkan gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi dan kinerja karyawan. Variabel disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap motivasi tetapi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi dan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Model penelitian Structural Equation Modeling (SEM), metode kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini.

Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan PT. Semen Padang menjadi topik kajian tahun 2019 oleh Edi dan Widia. Temuan menurut penelitian, budaya organisasi, insentif ekstrinsik, dan kepemimpinan transformasional mempunyai dampak positif dan besar terhadap kinerja pekerja. Metodologi kuantitatif penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda.

Irnowati (2018) berjudul Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik terhadap Produktivitas Kerja Pegawai DPRD Kab. Gowa. Temuan penelitian menunjukkan adanya hubungan positif antara motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik dengan produktivitas karyawan, menunjukkan hubungan searah antara perubahan motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik dengan perubahan

produktivitas karyawan. Analisis regresi linier berganda merupakan pendekatan analisis yang digunakan dalam metodologi penelitian kuantitatif ini.

Yudhanto Arif Darmawan (2020) penelitian bertajuk, “pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi intrinsik terhadap kinerja anggota DPR Papua.” Temuan penelitian menunjukkan bahwa motivasi intrinsik mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja anggota DPR Papua, sedangkan kepemimpinan transformasional saja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan dan baik terhadap kinerja. Regresi linier berganda adalah pendekatan analitis yang digunakan dalam metode penelitian kuantitatif.

Rohmat Hidayat, Roni Kambara, Lutfi (2018) yang berjudul pengaruh motivasi intrinsik, komunikasi interpersonal dan kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai (Kantor Kementerian Agama Kota Serang). Hasil penelitian menunjukkan motivasi intrinsik, komunikasi interpersonal dan kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. motivasi intrinsik dan kepemimpinan transformasional pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara ada satu hipotesis yang ditolak: komunikasi interpersonal berdampak positif tetapi tidak signifikan terhadap karyawan pertunjukan. Metode penelitian yang digunakan yaitu kuantitatif. Penelitian ini menggunakan teknik analisis Struktural Equation Modelling (SEM).

Fransisco Lana, Epsilandri Septyarini (2022) yang berjudul, pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, motivasi ekstrinsik dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada KSP CU Dharma Prima Kita Yogyakarta. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) Gaya kepemimpinan transformasional 2) motivasi ekstrinsik dan 3) lingkungan kerja berpengaruh

positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan yaitu kuantitatif dan teknik analisis menggunakan regresi linear berganda.

Tabel 2.1 Tinjauan Empiris

No	Penulis	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Putri Novitasari (2016)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan KSP Mitra Sejahtera.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan.	Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi dan kinerja Karyawan	Penelitian ini dilakukan di KSP Mitra Sejahtera
2.	Fakhrian Harza Maulana (2015)	Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Kantor Cabang Malang	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.	Motivasi Intrinsik, Kinerja Karyawan	Motivasi ekstrinsik dan Komitmen organisasi
3.	Wawan Prahiawan (2014)	Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Lingkungan	Prestasi kerja karyawan pada PT. Intimas Lestari	Motivasi Intrinsik	Lingkungan kerja, Prestasi Kerja

No	Penulis	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
		Kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Intimas Lestari Nusantara	Nusantara dipengaruhi secara signifikan oleh motivasi intrinsik dan lingkungan kerja.		
4.	Ita Ernawati (2011)	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan bagian produksi pada CV. Graha Indah Furniture Jepara	Dalam penelitian ini kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan lingkungan kerja, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV Graha Indah yakni 56,1%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain sebesar 43,9%.	Kepemimpinan Transformasional, motivasi, dan kinerja karyawan	Lingkungan Kerja
5.	Amy Nurhuda, Sigit Sardjono, Wulan Purnamasari (2019)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin kerja, Lingkungan kerja terhadap	Hasil penelitian menunjukkan gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan	Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi dan kinerja karyawan	Disiplin kerja, Lingkungan kerja

No	Penulis	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
		Motivasi dan Kinerja karyawan Rumah Sakit Anwar Medika Sidoarjo	terhadap motivasi dan kinerja karyawan. Variabel disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap motivasi tetapi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi dan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.		
6.	Edi Sugiono, Widia Rachmawati (2019)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan PT.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi, motivasi ekstrinsik, dan kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh yang baik dan	Gaya kepemimpinan transformasional, kinerja karyawan.	Budaya organisasi dan motivasi ekstrinsik

No	Penulis	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
		Semen Padang	signifikan terhadap kinerja karyawan.		
7.	Irmawati (2018)	Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor DPRD Kab.Gowa	Motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pegawai artinya perubahan motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik mempunyai pengaruh searah terhadap perubahan produktivitas kerja pegawai.	Motivasi Intrinsik	Motivasi Ekstrinsik dan Produktivitas Kerja
8.	Yudhanto Arif Darmawan (2020)	Pengaruh Kepemimpinan Transformatif dan Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Anggota DPR Papua	Hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan transformatif secara individual tidak berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja, dan	Kepemimpinan transformasional, motivasi intrinsik dan kinerja	Penelitian ini dilakukan pada anggota DPR Papua

No	Penulis	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
			motivasi intrinsik berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja anggota DPR Papua.		
9.	Rohmat Hidayat, Roni Kambara, Lutfi (2018)	Pengaruh Motivasi Intrinsik, Komunikasi Interpersonal dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja dalam meningkatkan Kinerja Pegawai (Kantor Kementrian Agama Kota Serang)	Hasil penelitian menunjukkan motivasi intrinsik, komunikasi interpersonal dan kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. motivasi intrinsik dan kepemimpinan transformasional pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Sementara ada satu hipotesis yang ditolak: komunikasi interpersonal	Motivasi Intrinsik, Kepemimpinan Transformasional, dan Kinerja	Komunikasi Interpersonal, kepuasan kerja

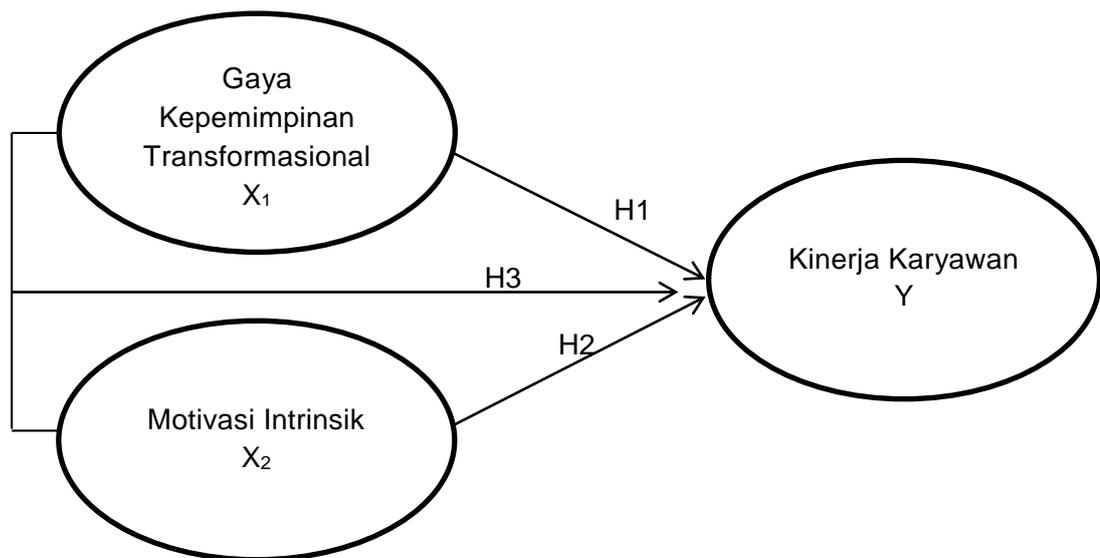
No	Penulis	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
			berdampak positif tetapi tidak signifikan terhadap karyawan pertunjukan.		
10.	Fransisco Lana, Epsilandri Septyarini (2022)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Ekstrinsik dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada KSP CU Dharma Prima Kita Yogyakarta	Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) gaya kepemimpinan transformasional 2) motivasi ekstrinsik dan 3) kepuasan kerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh lingkungan kerja.	Gaya kepemimpinan transformasional	Motivasi ekstrinsik, Lingkungan kerja dan Kepuasan kerja

2.10 Kerangka Konseptual

Pada penelitian ini akan dilihat bagaimana pengaruh dari gaya kepemimpinan transformasional (X_1) dan motivasi intrinsik (X_2) terhadap kinerja (Y). Teori kepemimpinan transformasional dikembangkan oleh Burns dan disempurnakan oleh Bass dalam Jackyln (2022), mendefinisikan sebagai kepemimpinan yang berorientasi pada perubahan yang mampu mengubah lingkungan kerja, motivasi kerja, nilai-nilai, dan pola kerja dianggap dapat meningkatkan kinerja dalam organisasi. Berdasarkan penelitian terdahulu oleh

Putri Novitasari (2016) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Robbins (2003) kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi dan kemampuan, bilamana kemampuan tidak memadai maka berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Motivasi intrinsik merupakan dorongan dari dalam diri seseorang yang tentunya memberikan semangat dan kemauan dalam melakukan pekerjaan dengan baik dan akan berdampak pada peningkatan hasil kinerja. Adapun hasil penelitian terdahulu oleh Fakhrian Harza Maulana (2015) yang menunjukkan pengaruh dari motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan. Untuk lebih menyederhanakan kerangka pemikiran tersebut maka dibuatlah gambaran sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Keterangan:

X₁ = Variabel Independen (bebas)

X₂ = Variabel Independen (bebas)

Y = Variabel Dependen (terikat)

2.11 Definisi Operasional

Dalam penelitian, variabel atau faktor penelitian memegang peranan yang sangat penting. Untuk memudahkan pengamatan yang cermat terhadap suatu objek penelitian oleh peneliti, variabel didefinisikan secara operasional berdasarkan sifat-sifat yang dapat diamati. Ada tiga variabel dalam penelitian ini:

1. Gaya Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional adalah bagaimana pemimpin melakukan perubahan serta meningkatkan motivasi dan moral bagi pengikut atau karyawan untuk hasil kinerja yang lebih baik. Dikarenakan kepemimpinan transformasional karakteristiknya yang populer, menempati posisi tinggi di antara semua teori kepemimpinan. Robbins dan Judge (2015) karakteristik pemimpin yang menggunakan pendekatan transformasional:

- a. Pengaruh yang Ideal
- b. Motivasi Inspirasional
- c. Stimulasi Intelektual
- d. Pertimbangan Individual

2. Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik adalah suatu dorongan yang berasal dari dalam diri seseorang guna untuk memberikan semangat dan kemauan dalam melakukan suatu pekerjaan dengan baik untuk mencapai suatu tujuan.

Motivasi intrinsik dapat diukur dengan sejumlah faktor, menurut Herzberg, seperti yang disajikan dalam Ardana (2012), adalah sebagai berikut:

- a. Tanggung jawab
- b. Prestasi
- c. Pekerjaan itu sendiri
- d. Pengakuan

- e. Kesempatan berkembang

3. Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil kerja atau tingkat keberhasilan yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan atau menjalankan suatu pekerjaan yang telah diberikan. Indikator kinerja karyawan menurut Hidayat (2018) adalah sebagai berikut:

- a. Kualitas
- b. Kuantitas
- c. Ketepatan waktu
- d. Efektivitas
- e. kemandirian

2.12 Hipotesis

Hipotesis adalah anggapan sementara mengenai hubungan sebab akibat yang dihasilkan dari variabel kinerja yang harus dibuktikan kebenarannya, menurut Abdul Hamid (2010). Dalam perusahaan, gaya kepemimpinan seorang pemimpin dan juga motivasi dari dalam diri seorang karyawan bisa menjadi tolak ukur keberhasilan kinerja karyawan. Keberhasilan karyawan tersebut berupa menjalankan tugasnya dengan baik dan benar. Apabila tugas-tugas yang diberikan dapat diselesaikan secara efisien dan tepat, maka kinerja karyawan akan meningkat dan tujuan perusahaan dapat tercapai.

Berdasarkan uraian di atas hipotesisnya sebagai berikut:

H1: Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2: Motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3: Gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif, karena dalam penelitian ini penulis mendeskripsikan pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan pada CV. Coldair Indonesia.

Menurut Sugiyono (2015), pendekatan kuantitatif adalah suatu metodologi penelitian berbasis positivis yang digunakan untuk menyelidiki populasi atau sampel tertentu, mengumpulkan data menggunakan alat penelitian, dan menganalisis hasilnya secara kuantitatif dan statistik untuk menilai hipotesis yang mendasarinya.

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di kota Makassar pada perusahaan CV. Coldair Indonesia, yang terletak di Jalan Taman Gosyen Raya. Penelitian ini dilakukan bulan Agustus 2023.

3.3 Populasi dan Sampel

1. Populasi

Sugiyono (2014) "Daerah generalisasi terdiri atas obyek-obyek atau subyek-subyek yang dipilih oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya sehubungan dengan besaran dan sifat-sifat tertentu." Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di kantor CV. Coldair Indonesia berjumlah 42 orang.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2014), sampel mewakili representasi jumlah dan susunan populasi.

Karena jumlah populasi kecil yang kecil maka metode pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh yaitu teknik pengambilan sampel dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Sehingga sampel penelitian ini berjumlah 42 orang responden.

3.4 Jenis Dan Sumber Data

1. Data primer pada penelitian ini adalah data yang diperoleh secara langsung melalui kuesioner yang dibagikan peneliti karyawan pada kantor CV. Coldair Indonesia.
2. Data sekunder pada penelitian ini adalah informasi atau data yang diperoleh melalui perantara.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

1. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2019) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

2. Observasi

Yaitu proses pengumpulan pengetahuan yang melibatkan mempelajari dokumen dan mengunjungi perusahaan terkait secara fisik untuk membuat catatan mengenai masalah yang akan diteliti.

3.6 Variabel Penelitian

1. Variabel Independen

Sugiyono (2014) mendefinisikan variabel independen sebagai unsur-unsur yang mempengaruhi, memberikan kontribusi, atau timbul dari perubahan

variabel dependen. Istilah "variabel bebas" sering digunakan untuk menggambarkan variabel ini.

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen yaitu:

- a. Gaya kepemimpinan transformasional (X_1)
- b. Motivasi Intrinsik (X_2)

2. Variabel Dependen

Menurut Sugiyono (2014) variabel dependen atau disebut variabel terikat yaitu variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel dependen dalam penelitian ini atau yang menjadi faktor yang akan menentukan hasil penelitian ini yakni kinerja karyawan (Y).

3.7 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian digunakan agar pengukuran data menghasilkan data kuantitatif yang sesuai dan akurat, sehingga digunakan skala disetiap instrumennya.

Pengukuran data pada penelitian ini akan dilakukan dengan skala likert Instrumen, sebagaimana didefinisikan oleh Sugiyono (2019) adalah alat untuk mengukur fenomena alam dan sosial. Kuesioner (daftar pertanyaan) yang digunakan dalam penelitian ini adalah instrumen penelitiann atau alat ukur yang meliputi variabel bebas (Gaya kepemimpinan transformasional dan Motivasi intrinsik) dan variabel terikat (Kinerja Karyawan).

- | | |
|------------------------------|-----|
| 1. Sangat Setuju (SS) | : 5 |
| 2. Setuju (S) | : 4 |
| 3. Netral (N) | : 3 |
| 4. Tidak Setuju (TS) | : 2 |
| 5. Sangat Tidak Setuju (STS) | : 1 |

3.8 Analisis Data

1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2015) uji validitas adalah ukuran yang memperlihatkan tingkat-tingkat kevalidan sebuah instrumen. Suatu kuesioner dinyatakan valid bila pernyataan dalam kuesioner bisa mengungkapkan hal yang bisa diukur dari kuesioner itu. Rumus korelasi ditemukan oleh Pearson. Yang dikenal dengan rumus korelasi *product momen*. Data dinyatakan valid jika r -hitung yang adalah nilai dari correct item correlation $> r$ tabel pada sig 0,05 (5%).

2. Uji Reabilitas

Uji reliabilitas menurut Ghazali (2011) sebenarnya adalah suatu teknik penilaian suatu kuesioner yang memuat indikasi variabel. Jika tanggapan seseorang terhadap suatu kuesioner dapat diandalkan sepanjang waktu, maka tanggapan tersebut harus konsisten. Semua pernyataan akan menjalani pengujian reliabilitas pada saat yang bersamaan.

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi pada dasarnya adalah studi mengenai ketergantungan variabel dependen (terikat) dengan satu atau lebih variabel independen (bebas), dengan tujuan untuk mengestimasi dan/atau memprediksi rata-rata populasi atau nilai-nilai variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui (Ghozali, 2005). Analisis ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan. Sedangkan rumus untuk analisis regresi linear berganda seperti dibawah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja

a = Konstanta

b1 = Koefisien regresi antara gaya kepemimpinan transformasional dengan kinerja karyawan

b2 = Koefisien regresi antara motivasi intrinsik dengan kinerja karyawan

X1 = Variabel gaya kepemimpinan transformasional

X2 = Variabel motivasi intrinsik

e = Error

3.9 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Merupakan pengujian yang memiliki tujuan untuk mengetahui apakah variabel independen dan dependen mempunyai distribusi yang normal atau tidak. Nilai standarisasi terdistribusi normal yaitu apabila nilai signifikan $>0,05$ (5%).

2. Uji Heteroskedostisitas

Menurut Ghozali (2013) Uji heteroskedostisitas tujuannya adalah untuk menentukan apakah model regresi bervariasi dari satu observasi ke observasi lainnya namun tetap konstan. Jika ya, maka hal ini disebut homoskedastisitas; jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang tidak menunjukkan heteroskedastisitas merupakan model yang baik.

3. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2017), tujuan multikolinearitas adalah untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen dalam suatu model regresi

mempunyai korelasi yang tinggi atau sempurna. Seharusnya tidak ada hubungan antar variabel dalam model regresi yang layak. Keterkaitan antara faktor independen dengan variabel dependen akan terhambat jika terdapat korelasi yang signifikan antar variabel independen.

3.10 Uji Hipotesis

1. Uji t

Menurut Ghozali (2011) Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa besar variasi dalam variabel terikat yang dapat dijelaskan oleh pengaruh satu variabel bebas atau penjelas. Uji T ini juga digunakan untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi intrinsik secara parsial. Dalam uji t ini derajat signifikan yang dipakai adalah 0,05 atau 5%. Kriteria pengujian yang digunakan dalam uji t adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai probabilitas signifikan $>0,05$, maka hipotesis ditolak. Hipotesis ditolak berarti bahwa variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- 2) Jika probabilitas signifikan $<0,05$, maka hipotesis diterima. Hipotesis diterima artinya variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen

2. Uji Simultan (Uji F)

Menurut Ghozali (2018) mengatakan bahwa uji F digunakan untuk menunjukkan apakah setiap variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara simultan. Cara uji F adalah dengan melihat hasil signifikan dimana probabilitas $<0,05$ maka hasil dari pengujian berpengaruh terhadap variabel dependen, jika probabilitas $>0,05$ maka

hasil dari pengujian tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

3. Uji Determinan (R^2)

Uji determinasi digunakan untuk melihat pengaruh antara gaya kepemimpinan transformasional (X_1) dan motivasi intrinsik (X_2) secara keseluruhan terhadap variabel kinerja (Y). jika nilai determinan (R^2) semakin besar atau mendekati satu, maka bisa dikatakan bahwasanya variabel bebas (X) memiliki pengaruh yang besar terhadap variabel terikat (Y). sebaliknya jika nilai determinan (R^2) lebih kecil atau mendekati nol maka pengaruh yang terjadi semakin kecil.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Organisasi

4.1.1 Sejarah Singkat Organisasi

CV. Coldair Indonesia merupakan perusahaan jasa di Indonesia yang didirikan pada tanggal 16 juli 2020 di Mamuju, Sulawesi Barat, dengan No. Akta Pendirian 01,-Notaris Khadija Chandra Mustafa, SH. CV. Coldair Indonesia hadir sebagai perusahaan yang bergerak di bidang industri pertanian, kehutanan dan perikanan, pengadaan listrik, gas, uap/air panas dan udara dingin, konstruksi, tenaga sipil perdagangan umum, termasuk import dan ekspor atas barang-barang elektrikal, mekanikal, computer dan alat elektronika.

Gagasan dan inovasi-inovasi baru dalam teknologi pembangunan menjadi modal untuk turut serta berkontribusi dan berperan dalam pembangunan daerah dan nasional. Sumber daya yang tersedia, pengalaman dan keahlian yang dimiliki, CV. Coldair Indonesia berekspansi membangun usaha kontraktor *Air Conditioning* (AC) serta jasa servis dan pemeliharaan *Air conditioning* profesional.

Dalam pelaksanaan CV. Coldair Indonesia bermitra dengan pihak-pihak profesional lain yang mendukung kinerja. Yakni penyuplai material, sub-kontraktor, pihak perbankan dan sumber daya lain yang memiliki kompetensi dan potensi tinggi. Wujud dari komitmen serta proses pembelajaran dan pengalaman perusahaan dalam bidang pembangunan maupun perdangan umum, CV. Coldair Indonesia siap untuk memberikan pelayanan jasa terbaik dan maksimal dalam menciptakan karya yang lebih nyata.

4.2 Visi dan Misi Organisasi

1. Visi

CV. Coldair Indonesia akan menjadi salah satu perusahaan general konstruksi terbaik di Indonesia dengan penekanan pada laju pertumbuhan yang berkelanjutan dan pembangunan kompetensi melalui pengembangan sumber daya manusia, manajemen teknologi dan tata kelola perusahaan yang baik.

Membangun perusahaan yang kuat dan tangguh dalam bidang konstruksi dan perdagangan umum, agar dapat berkontribusi dalam rangka membangun kemajuan negara.

2. Misi

a. Meningkatkan daya saing perusahaan di industry jasa konstruksi dengan membangun pelayanan dan teknologi terbaik kepada konsumen dalam memenuhi harapan pemangku kepentingan.

b. Meningkatkan pelatihan SDM untuk menghasilkan tenaga kerja yang berkualitas dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, serta menyediakan lapangan kerja yang luas.

4.2.1 Uraian Tugas dan Fungsi Jabatan

1. Tanggung jawab direktur termasuk mengarahkan bisnis dengan mengumumkan kebijakan institusi atau perusahaan. Tanggung jawab karyawan dan kepala departemen (manajer) dipilih, diberikan, dan diawasi. Menyetujui anggaran tahunan perusahaan.

2. Manajer merupakan orang yang memimpin sekelompok orang yang di bawah komandonya. Tugas seorang manajer selain memimpin adalah memastikan bahwa setiap langkah yang dilaksanakan oleh organisasi

atau perusahaan sudah sesuai dengan rencana atau tujuan awal organisasi.

3. Admin RA ialah membuat laporan berkala. Ia juga bertanggung jawab untuk entry data setiap harinya
4. Admin proyek ialah memastikan pelaksanaan proyek dapat berjalan dengan lancar dan juga membuat laporan berkala. Ia juga bertanggung jawab untuk entry data setiap harinya dan memastikan masalah biaya operasional.
5. Supervisor Administrasi diberi tanggung jawab untuk mengawasi, serta mengelola sebuah produksi dan pelayanan kepada konsumen, juga membimbing dan mengatur rekan kerja bawahannya guna mencapai tujuan perusahaan.
6. Supervisor Project Mengontrol pelaksanaan operasional proyek. Melaksanakan kegiatan operasional proyek. Merencanakan jadwal pekerjaan untuk mandor. Merencanakan dan menghitung kebutuhan.
7. Consultan Engineer bertanggung jawab mencari sebab-sebab dari sebuah masalah, lalu menganalisisnya. Setelah menganalisa dapat melihat apa yang harus dioptimalisasikan.
8. Project Manajer bertanggung jawab untuk keseluruhan arah koordinasi, implementasi, pelaksanaan, pengendalian dan penyelesaian proyek-proyek tertentu, serta memastikan konsistensinya dengan strategi, komitmen, dan tujuan perusahaan.
9. Teknisi membuat program kerja tentang perawatan/peralatan teknik, meneliti dan menilai peralatan sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

4.2.2 Logo Perusahaan

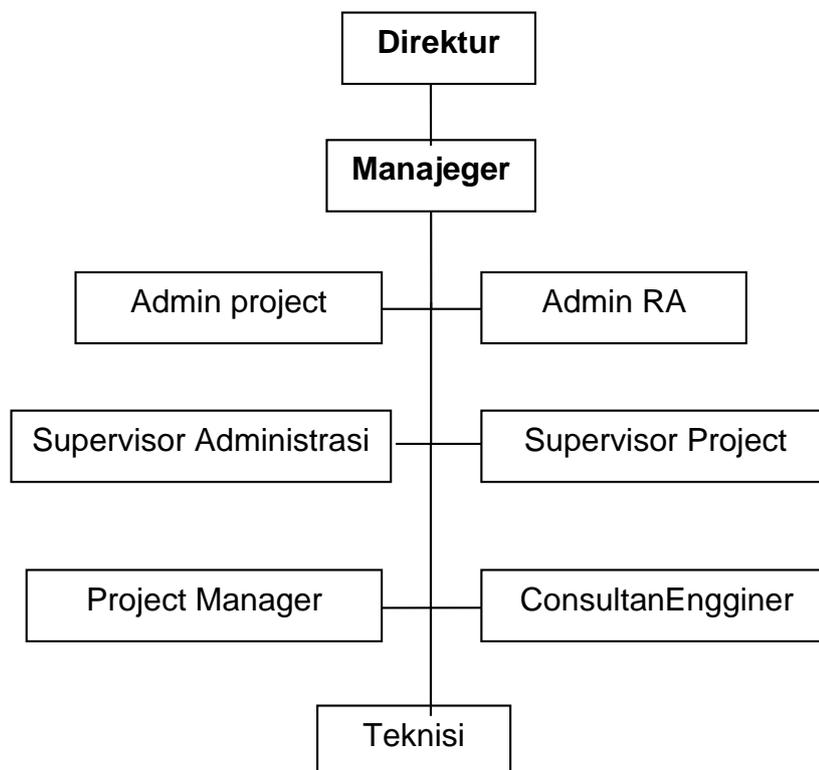
Logo perusahaan CV. Coldair Indonesia



Gambar 4.1 Logo Perusahaan

4.2.3 Struktur Organisasi

Struktur organisasi perusahaan CV. Coldair Indonesia



Gambar 4.2 Struktur Organisasi

4.3 Karakteristik Responden

- a. Karakteristik Responden Berdasarkan jenis kelamin

Tabel 4.1

Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-laki	34	80,6 %
Perempuan	8	19,4%
Total	42	100%

Sumber: Data Primer yang Diolah Peneliti (2023)

Berdasarkan Tabel 4.1 tersebut, terdapat 34 responden berjenis kelamin laki-laki (80,6%) serta terdapat 8 responden berjenis kelamin perempuan (19,4%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan di CV. Coldair Indonesia adalah laki-laki.

- b. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Tabel 4.2

Data Responden Berdasarkan Umur

Umur	Frekuensi	Persentase (%)
20 – 30 Tahun	33	78,6 %
31 – 40 Tahun	9	21,4 %
Total	42	100%

Sumber: Data Primer yang Diolah Peneliti (2023)

Berdasarkan Tabel 4.2 diatas, sebagian besar responden yang mengisi kuesioner peneliti memiliki umur 20 – 30 tahun yakni berjumlah 33 atau 78,6%, sisa nya ada 9 orang memiliki umur 31 – 40 tahun atau 21,4% dari total responden yang berjumlah 42 responden. Hal tersebut menyatakan

bahwa mayoritas karyawan di CV Coldair Indonesia merupakan kawula muda.

- c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhirnya

Tabel 4.3

Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase (%)
SMA	11	26,19 %
D3	15	35,71 %
S1	14	33,4%
S2	2	4,7 %
Total	42	100%

Sumber: Data Primer yang Diolah Peneliti (2023)

Terlihat dari tabel 4.3 bahwa responden memiliki latar belakang pendidikan yang berbeda-beda. 11 responden merupakan lulusan SMA yakni 26,19%, responden merupakan lulusan D3 yakni 15 mencapai 35,71 % yang dimana sebagian besar merupakan bagian teknisi, lulusan S1 terdapat 14 orang yakni berkisar 33,4 %, sedangkan 2 responden merupakan lulusan S2 yakni berkisar 4,17 %.

4.4 Analisis Deskriptif

Dalam penelitian ini penulis memperoleh data penelitian memakai kuesioner (angket) kepada responden sebagai sampel penelitian. Kuesioner (angket) yang digunakan penulis merupakan angket tertutup yakni angket yang berisi pilihan jawaban. Dalam angket tersebut, peneliti menggunakan pernyataan-pernyataan yang berkaitan dengan variabel gaya kepemimpinan dan juga kinerja karyawan.

Hasil kuesioner yang peneliti temukan digunakan untuk memperoleh jawaban rata-rata responden dari masing-masing variabel penelitian yakni sebagai berikut:

1. Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional

Pada variabel Gaya Kepemimpinan terbagi dalam 10 pertanyaan.

Tabel 4.4
Tanggapan Responden Pada Variabel
Gaya Kepemimpinan Transformasional

No.	Pernyataan	Skor				
		SS	S	N	TS	STS
1	X1.1	21	17	4	-	-
2	X1.2	21	19	2	-	-
3	X1.3	24	18	-	-	-
4	X1.4	22	19	1	-	-
5	X1.5	21	21	-	-	-
6	X1.6	22	20	-	-	-
7	X1.7	10	30	2	-	-
8	X1.8	21	17	4	-	-
9	X1.9	24	14	4	-	-
10	X1.10	21	20	1	-	-

Sumber: Data yang Diolah Peneliti (2023)

Berdasarkan Tabel 4.4, terlihat rata-rata responden memilih jawaban sangat setuju diikuti dengan jawaban setuju, hanya sebagian kecil dari semua responden memilih jawaban netral. Dengan demikian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan sangat mendukung efektifitas pada karyawan di CV. Coldair Indonesia di Makassar.

2. Variabel Motivasi Intrinsik

Pada variabel Motivasi Intrinsik terbagi dalam 10 pertanyaan.

Tabel 4.5

Tanggapan Responden Pada Variabel Motivasi Intrinsik

No.	Pernyataan	Skor				
		SS	S	N	TS	STS
1	X2.1	24	17	1	-	-
2	X2.2	21	19	2	-	-
3	X2.3	24	18	-	-	-
4	X2.4	22	19	1	-	-
5	X2.5	21	21	-	-	-
6	X2.6	22	20	-	-	-
7	X2.7	10	30	2	-	-
8	X2.8	21	17	4	-	-
9	X2.9	24	14	4	-	-
10	X2.10	21	20	1	-	-

Sumber: Data yang Diolah Peneliti (2023)

Berdasarkan Tabel 4.5, terlihat rata-rata responden memilih jawaban sangat setuju diikuti dengan jawaban setuju, hanya sebagian kecil dari semua responden memilih jawaban netral. Dengan demikian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan sangat mendukung efektifitas pada karyawan di CV. Coldair Indonesia di Makassar.

3. Variabel Kinerja Karyawan

Pada variabel Kinerja Karyawan terbagi dalam 10 pertanyaan.

Tabel 4. 6

Tanggapan Responden pada Variabel Kinerja Karyawan

No.	Pernyataan	Skor				
		SS	S	N	TS	STS
1	Y.1	26	11	5	-	-
2	Y.2	25	12	5	-	-
3	Y.3	23	17	2	-	-
4	Y.4	21	20	1	-	-
5	Y.5	23	16	3	-	-
6	Y.6	17	22	3	-	-
7	Y.7	17	21	4	-	-
8	Y.8	18	20	4	-	-
9	Y.9	23	14	5	-	-
10	Y.10	22	20	-	-	-

Sumber: Data yang Diolah Peneliti (2023)

Berdasarkan tabel 4.6, terlihat rata-rata responden memilih jawaban sangat setuju dan diikuti dengan jawaban setuju, hanya sebagian kecil dari semua responden memilih jawaban kurang setuju.

4.5 Analisis Statistik

1. Uji Validitas

Instrumen penelitian yang digunakan oleh penulis adalah 42 orang yang diberikan angket. Uji standar yang dilakukan penulis ialah membandingkan r hitung dan r tabel dengan uji satu sisi pada taraf yang signifikansi 0,05.

- Jika r hitung $>$ r tabel, maka dinyatakan valid.
- Jika r hitung $<$ r tabel, maka dinyatakan tidak valid.

Setelah memperoleh hasil perhitungan korelasi pada item dengan skor total, uji satu sisi dibandingkan dengan r tabel product moment pearson dengan taraf signifikansi 0,05, dan r tabel 0,304.

a. Gaya Kepemimpinan Transformatif

Tabel 4.7

Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan Transformatif

Nama Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
X1.1	0,708	0,304	Valid
X1.2	0,709	0,304	Valid
X1.3	0,681	0,304	Valid
X1.4	0,693	0,304	Valid
X1.5	0,693	0,304	Valid
X1.6	0,738	0,304	Valid
X1.7	0,450	0,304	Valid
X1.8	0,708	0,304	Valid
X1.9	0,621	0,304	Valid
X1.10	0,733	0,304	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 22

Berdasarkan Tabel 4.7, terlihat bahwa nilai r hitung $>$ 0,304, maka semua item yang terdapat pada angket gaya kepemimpinan transformatif adalah valid. Dengan begitu, maka item pernyataan angket dapat menjadi alat ukur variabel yang diteliti.

b. Motivasi Intrinsik

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Motivasi Intinrisk

Nama Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
X2.1	0,609	0,304	Valid
X2.2	0,792	0,304	Valid
X2.3	0,726	0,304	Valid
X2.4	0,776	0,304	Valid
X2.5	0,731	0,304	Valid
X2.6	0,775	0,304	Valid
X2.7	0,412	0,304	Valid
X2.8	0,552	0,304	Valid
X2.9	0,538	0,304	Valid
X2.10	0,785	0,304	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 22

Berdasarkan Tabel 4.8, terlihat bahwa nilai r hitung > 0,304, maka semua item yang terdapat pada angket motivasi intrinsik adalah valid. Dengan begitu, maka item pernyataan angket dapat menjadi alat ukur variabel yang diteliti.

c. Kinerja Karyawan

Tabel 4. 9

Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Nama Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Y.1	0,776	0,304	Valid
Y.2	0,843	0,304	Valid
Y.3	0,724	0,304	Valid
Y.4	0,641	0,304	Valid
Y.5	0,718	0,304	Valid
Y.6	0,709	0,304	Valid
Y.7	0,790	0,304	Valid
Y.8	0,771	0,304	Valid
Y.9	0,349	0,304	Valid
Y.10	0,514	0,304	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 22

Berdasarkan Tabel 4.9, terlihat bahwa nilai r hitung $> 0,304$, maka semua item yang terdapat pada angket kinerja karyawan adalah valid. Dengan begitu, maka item pernyataan angket dapat menjadi alat ukur variabel yang diteliti.

2. Uji Reliabilitas

Pengujian reabilitas yang dilakukan peneliti masing-masing berlaku disemua variabel (gaya kepemimpinan transformasional (X1), motivasi intrinsik (X2) dan kinerja karyawan (Y)). Uji reabilitas dilakukan guna mendapatkan jawaban yang koefisien ataupun tidak koefisien sebagai alat ukur variabel dalam setiap pernyataan dalam kuesioner tersebut. Uji statistik Alpha-Cronbach digunakan pada proses uji reabilitas di semua item pernyataan. Jika koefisien reabilitas (nilai Alpha-Cronbach) $\geq 0,6$ maka

kuesioner penelitian yang di buat peneliti merupakan reliable. Pengujian realibilitas pada masing masing kuesioner digunakan pada perangkat lunak SPSS Statistic 22 (Solusi Layanan Produk Statistik).

Tabel 4.10

Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
1	X1	0,793	Reliable
2	X2	0,857	Reliable
3	Y	0,873	Reliable

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 22

Berdasarkan pada Tabel 4.10 dari hasil uji reliable yang telah dilakukan diatas, maka dapat dikatakan bahwa setiap variabel penelitian adalah reliable karena telah memenuhi ketentuan yaitu *Cronbach's Alpha* > 0,6. Sehingga setiap item pada setiap variabel dinyatakan layak untuk dijadikan pengukuran penelitian.

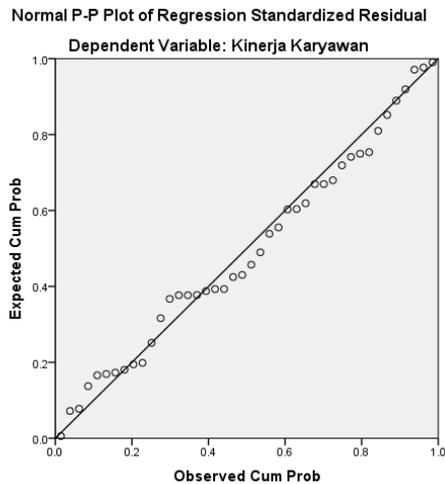
3. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian pada regresi linear berganda terhadap hipotesis penelitian, maka diperlukan suatu pengujian dari asumsi klasik yang digunakan yaitu uji normalitas, uji multikolinieritas dan heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dengan menggunakan P-Plot yaitu melihat sebaran – sebaran data (titik) pada sumbu diagonalnya. Dapat dikatakan berdistribusi secara normal, jika titik mendekati garis diagnosanya. Begitu pula sebaliknya, dapat dikatakan tidak berdistribusi secara

normal jika titik yang menyebar menjauh dari garis diagonalnya. Hasil uji normalitas menggunakan uji P-Plot dapat dilihat pada gambar sebagai berikut:



Gambar 4.3 Hasil Uji Normalitas
Sumber: Data Primer yang diolah SPSS 22 (2023)

Berdasarkan gambar, dapat dilihat bahwa letak titik – titik mendekati garis diagonal sehingga dapat dikatakan bahwa data yang dianalisis berdistribusi normal. Selain dengan menggunakan P-Plot, adapun dengan cara lain dalam meninjau data berdistribusi secara normal atau tidak yaitu dengan menggunakan Kolmogorov-Smirnov.

Tabel 4.11 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		42
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.13511944
Most Extreme Differences	Absolute	.108
	Positive	.088
	Negative	-.108
Test Statistic		.108
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 22, 2023

Hasil dari uji normalitas diatas menggunakan Kolmogorov-Smirnov yang menampilkan bahwa nilai Asymp. Sig yaitu 0,200, yang berarti dapat disimpulkan bahwa $0,200 > 0,05$ (tingkat signifikan), berarti bahwa data berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas memiliki tujuan untuk mengetahui dalam regresi didapatkan ada korelasi yang terjadi antara variabel bebas atau variabel independent. Model regresi yang baik yaitu seharusnya tidak ada korelasi antara variabel independent. Untuk mengetahui ada atau tidak multikolinieritas adalah dengan menggunakan Variance Inflation Factor (VIP). Adapun untuk menguji multikolinieritas dengan cara melihat nilai *tolerance value* $> 0,10$ atau $VIF < 10$ maka dalam model tidak terdapat multikolinieritas sehingga dapat digunakan dalam penelitian. Berikut merupakan uji multikolinieritas pada variabel independent.

Tabel 4.12 Pengujian Multikolineritas

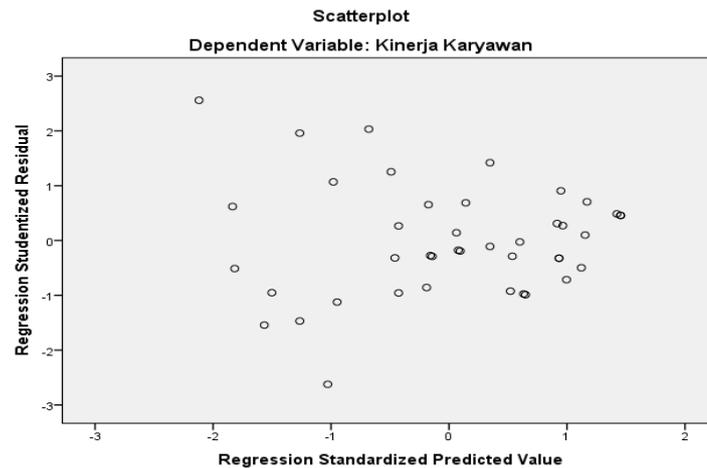
Collinearitas statistics		
constant	Tolerance	VIF
Gaya Kepemimpinan Tranformasional	0,997	1,003
Motivasi Instrinsik	0,997	1,003

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 22,2023

Berdasarkan gambar hasil dari uji multikolineritas dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* lebih dari 0,10. Untuk variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai *tolerance* 0,997 > 0,10 dan nilai VIF 1,003 < 10. Untuk variabel motivasi intrinsik nilai *tolerance* 0,997 > 0,10 dan nilai VIF 1,003 < 10. Karena angka *tolerance* tidak kurang dari 0.10 dan nilai VIF tidak lebih dari 10, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa setiap variabel tidak terjadi multikolineritas sehingga dapat dipakai dalam penelitian.

c. Uji Heteroskedastisitas

Pada uji heteroskedastisitas yaitu untuk melihat ada atau tidak adanya heteroskedstisitas. Untuk menemukan tidak adanya kesamaan dalam *variance* dan *residual* masing-masing pengamatan model regresi dengan nilai prediksi atau grafik *scatterplot* pada variabel dependen, yaitu ZPRED dan residualnya SRESID. Berikut merupakan uji heteroskedastisitas:



Gambar 4.4 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Data Primer yang diolah SPSS 22 (2023)

Jika dilihat dari gambar, titik menyebar dan tidak membentuk bentuk tertentu, sehingga peneliti dapat menyimpulkan juga tidak terdapat heteroskedastisitas.

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini yaitu dipakai agar mengetahui besar dari pengaruh variabel bebas atau independent terhadap variabel terikat atau dependent baik itu secara parsial ataupun simultan. Berikut merupakan hasil dari analisis regresi linear berganda.

Tabel 4.13 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients ^a				Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.420	6.041		1.725	.092
	Gaya Kepemimpinan Transformasional	.774	.129	.689	6.018	.000
	Motivasi Intrinsik	.771	.137	.664	5.609	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer yang diolah SPSS 22 (2023)

Pada tabel 4.13 di atas berdasarkan analisis data dengan menggunakan spss diperoleh hasil persamaan regresi sederhana yaitu :

$$Y = 10,420 + 0,774 X1 + 0,771 X2$$

Persamaan ini akan digunakan untuk menjelaskan bagaimana variabel independen (X) mempengaruhi variabel dependen (Y). Selanjutnya penjelasan dari persamaan di atas :

- a. Nilai konstanta sebesar 10,420 yang berarti jika variabel gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi intrinsik tidak mengalami perubahan (nilai $X = 0$) maka kinerja karyawan pada CV. Coldair Indonesia sebesar 10,420 unit.
- b. Nilai koefisien regresi variabel $X1 = 0,774$ yang artinya gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa jika $X1$ mengalami kenaikan sebesar satu-satuan, maka kinerja atau Y akan mengalami kenaikan sebesar 0,774.
- c. Nilai koefisien regresi variabel $X2 = 0,771$ yang artinya motivasi intrinsik berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa jika $X2$ mengalami kenaikan sebesar satu-satuan, maka kinerja atau Y akan mengalami kenaikan sebesar 0,771.

Berdasarkan hasil uji regresi dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Coldair Indonesia.

5. Uji hipotesis

a. Uji t

Uji t parsial bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen (X) secara parsial (sendiri) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y). Signifikan yang digunakan dalam pengujian adalah 0,05 dasar pengambilan keputusan untuk bagian uji t yaitu :

- a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_a diterima, dan H_0 ditolak
- b. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Adapun hasil uji t juga dapat dilihat pada tabel 4.13, sehingga dari hasil uji t atau uji signifikan parsial maka dapat dilihat bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional memiliki koefisien 0,774 dengan nilai t_{hitung} 6,018 $>$ 1,681 t_{tabel} dan nilai signifikan 0,000 $<$ 0,05. Dengan demikian, sehingga berdasarkan ketentuan yang ada maka H_1 diterima yaitu H_1 Gaya kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Coldair Indonesia.

Pada variabel motivasi intrinsik memiliki koefisien 0,771 dengan nilai t_{hitung} 5,609 $>$ 1,681 t_{tabel} dan nilai signifikan 0,000 $<$ 0,05. Dengan demikian, sehingga berdasarkan ketentuan yang ada maka H_2 diterima yaitu H_2 Motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Coldair Indonesia.

b. Uji F

Uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Apabila variabel independen berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen maka model persamaan regresi masuk kedalam kriteria cocok atau fit. Berikut hasil uji simultan yang dilakukan.

Tabel 4.14 Hasil Uji Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	366.655	2	183.327	17.742	.000 ^b
	Residual	402.988	39	10.333		
	Total	769.643	41			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi Intrinsik, Gaya Kepemimpinan Transformasional

Sumber: Data Primer yang diolah SPSS 22 (2023)

Pada tabel menunjukkan bahwa $F_{hitung} 17,742 > 2,438 F_{tabel}$ dan signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Yang berarti H3 diterima, H3: variabel gaya kepemimpinan tranformasional dan motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Coldair Indonesia.

c. Uji determinan

Uji determinan bertujuan untuk melihat pengaruh gaya kepemimpinan tranformasional dan motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara keseluruhan. Berikut merupakan hasil uji determinan yang dilakukan

Tabel 4. 15 Uji Determinan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.690 ^a	.476	.450	3.215

a. Predictors: (Constant), Motivasi Intrinsik, Gaya Kepemimpinan Transformasional

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b

sumber: Data Primer yang diolah SPSS 22 (2023)

Berdasarkan hasil uji determinan yang dilakukan diatas, maka dapat diuraikan bahwa nilai Adjusted R square sebesar 0,450 atau

45,0% yang berarti terdapat pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Coldair Indonesia sebesar 45,0% dan sisanya 55,0% dipengaruhi oleh faktor lain.

4.5.1 Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian pada CV. Coldair Indonesia melalui hasil data statistik SPSS 22 for windows dan hasil survey lapangan menggunakan kuesioner, maka hasil yang diperoleh penelitian yaitu :

- a. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja karyawan.

Berdasarkan uji parsial yang dilakukan atas variabel gaya kepemimpinan transformasional berdasarkan dengan indikator yakni pengaruh idealis, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual dan pertimbangan individual terhadap kinerja karyawan yang disusun dengan indikator kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian. Secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dapat dilihat bahwa indikator gaya kepemimpinan transformasional yang paling berpengaruh atau yang memiliki skor rata-rata angka 5 yaitu indikator pengaruh idealis. Seperti yang diketahui pengaruh idealis yaitu ditandai dengan tindakan yang menginspirasi kepercayaan dan kekaguman diantara pengikutnya/ menempatkan kepentingan orang lain diatas kepentingannya sendiri dan bertindak secara etis dan bermoral, mendorong dan menginspirasi pekerja untuk mengesampingkan kepentingan pribadi demi mengejar kebaikan yang lebih besar.

Berdasarkan dari hasil pengisian kuesioner dari responden, untuk setiap item pertanyaan mendapat skor rata-rata mendekati angka 5 yaitu angka maksimal untuk setiap pertanyaan menggunakan skala likert. Sehingga dapat dikatakan bahwa untuk variabel gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan CV. Coldair Indonesia. Hasil Uji linier berganda menunjukkan nilai signifikan 0,000 sehingga variabel gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan karena nilai signifikan lebih kecil dari 0,05

Gaya kepemimpinan ini bersifat memotivasi karyawan untuk berbuat lebih baik dari apa yang biasa dilakukan, dengan kata lain dapat meningkatkan kepercayaan atau keyakinan diri bawahan yang akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Teori kepemimpinan transformasional dikembangkan oleh Burns dan disempurnakan oleh Bass dalam Jackyln (2022), mendefinisikan sebagai kepemimpinan yang berorientasi pada perubahan yang mampu mengubah lingkungan kerja, motivasi kerja, nilai-nilai, dan pola kerja dianggap dapat meningkatkan kinerja dalam organisasi.

Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu oleh Putri Novitasari (2016) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji parsial yang dilakukan atas motivasi intrinsik berdasarkan dengan indikator yakni prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab dan kemungkinan berkembang terhadap kinerja karyawan yang disusun dengan indikator kualitas, kuantitas, ketepatan

waktu, efektivitas dan kemandirian. Secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dapat dilihat bahwa indikator motivasi intrinsik yang paling berpengaruh atau yang memiliki skor rata-rata angka 5 yaitu indikator prestasi. Prestasi yang dimaksud disini yaitu menghargai hasil kerja lebih dari tindakan, seperti mendapatkan dorongan dari dalam diri sendiri dari hasil kerja untuk tetap mencapai hasil yang baik, dan juga hasil pekerjaannya dijadikan rujukan evaluasi oleh rekan kerja atau karyawan lain.

Berdasarkan dari hasil pengisian kuesioner dari responden, untuk setiap item pertanyaan mendapat skor rata-rata mendekati angka 5 yaitu angka maksimal untuk setiap pertanyaan menggunakan skala likert. Sehingga dapat dikatakan bahwa untuk variabel motivasi intrinsik memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan CV. Coldair Indonesia. Hasil Uji linier berganda menunjukkan nilai signifikan 0,000 sehingga variabel motivasi intrinsik memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan karena nilai signifikan lebih kecil dari 0,05

Robbins (2003) kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi dan kemampuan, bilamana kemampuan tidak memadai maka berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Motivasi intrinsik merupakan dorongan dari dalam diri seseorang yang tentunya memberikan semangat dan kemauan dalam melakukan pekerjaan dengan baik dan akan berdampak positif pada hasil kinerja seperti yang terlihat pada CV. Coldair Indonesia.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Fakhrian Harza Maulana (2015) yang menunjukkan motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

c. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian dan uji hipotesis variabel gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi intrinsik yang telah diuji secara bersama-sama, dapat dikatakan simultan berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan demikian ketiga hipotesis ini diterima, gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi intrinsik berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada CV. Coldair Indonesia di Makassar.

Hasil analisis pada uji determinan didapatkan variabel gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan, memiliki nilai Adjusted R square sebesar 0,450 atau 45,0% yang berarti terdapat pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan sebesar 45,0% dan sisanya 55,0% dipengaruhi oleh faktor lain.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan pada CV. Coldair Indonesia. Berdasarkan hasil analisis menggunakan SPSS.22 dapat ditarik kesimpulan yaitu:

1. Hasil uji t menunjukkan bahwa secara parsial gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Coldair Indonesia di Makassar. Hal ini terlihat dari t hitung gaya kepemimpinan sebesar 6,018 dan t tabel sebesar 1,681, kemudian $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ($6,018 > 1,681$), dan diperoleh nilai signifikan 0,000 sehingga $0,000 < 0,05$ yaitu ($0,000 < 0,05$).
2. Hasil uji t menunjukkan bahwa secara parsial motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Coldair Indonesia di Makassar. Hal ini terlihat dari nilai t hitung pada motivasi intrinsik sebesar 5,609 dan t tabel sebesar 1,681, kemudian $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ($5,609 > 1,681$), dan diperoleh nilai signifikan 0,000 sehingga $0,000 < 0,05$ yaitu ($0,000 < 0,05$).
3. Hasil uji F menunjukkan bahwa secara simultan gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi intrinsik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Coldair Indonesia di Makassar. Hal ini terlihat dari nilai F hitung sebesar 17,742 dan F tabel sebesar 2,438, kemudian $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$ ($17,742 > 2,438$), dan diperoleh nilai signifikan 0,000 sehingga $0,000 < 0,05$ yaitu ($0,000 < 0,05$).

5.2 Saran

Berikut beberapa rekomendasi atau saran yang dibuat oleh penulis penelitian ini berdasarkan temuan penelitian yang dilakukan:

1. Bagi Perusahaan

Dari hasil penelitian yang telah peneliti lakukan yaitu pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan terdapat hasil yang positif serta signifikan, yang artinya berpengaruh baik terhadap kinerja karyawan pada CV. Coldair Indonesia di Makassar. Walaupun terdapat hasil yang positif, penulis memberikan saran bagi perusahaan CV. Coldair Indonesia di Makassar.

Berdasarkan hasil penilaian pada variabel gaya kepemimpinan transformasional indikator yang mendapat skor rendah atau pengaruh yang rendah yaitu indikator stimulasi intelektual. Dengan ini penulis memberikan saran yang berkaitan dengan stimulasi intelektual yaitu pemimpin/direktur pada CV. Coldair Indonesia perlu memberikan saran atau nasehat teknis yang berkaitan dengan pekerjaan dan juga memberikan pengarahan kepada karyawan dalam mengerjakan pekerjaan yang ditugaskan.

Berdasarkan hasil penilaian pada variabel motivasi intrinsik indikator yang mendapat skor rendah atau pengaruh yang rendah yaitu indikator tanggung jawab. Dengan ini penulis memberikan saran yang berkaitan dengan tanggung jawab yaitu karyawan pada CV. Coldair Indonesia sebaiknya tidak sering menunda tugas atau pekerjaan yang telah diberikan sebagai bentuk tanggung jawab yang baik.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan dapat mengembangkan hasil penelitian ini dengan menggunakan variabel yang berbeda agar dapat menjadi masukan yang dapat mengembangkan peneliti berikutnya dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Presindo
- Abdul Hamid. (2010). *Panduan Penulisan Skripsi Cetakan 1*. Jakarta: Feis Uin Pers
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsepsi, dan Indikator)*. Riau : Zanafa Publishing
- Amy Nurhuda, Sigit Sardjono, Wulan Purnamasari. (2019). *Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, disiplin kerja, lingkungan kerja terhadap motivasi dan kinerja karyawan Rumah sakit Anwar Sidoarjo*. Vol.1, No 1, Tahun 2019, ISSN: 2622-6367.
- Ardana, I Komang, Ni Wayan Mujianti, dan Ni Wayan Mudiarta Utama. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arif Yusuf Hamali. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru
- Assingkily, Muhammad Shaleh, and Mesiono Mesiono. (2019). "Karakteristik Kepemimpinan Transformasional Di Madrasah Ibtidaiyah (MI) Serta Manajemen Pendidikan Islam 4(1):147-68. doi: 10.14421/manageria.2019.41-09.
- Bangun, Wilson. (2012). "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta" Erlangga.
- Bryan Johannes Tampi, (2014). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia, TBK (Regional Sales Manado)*. Journal Internasional Education Studies Vol.9 No.1
- Dessler, Gary. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource Management)*. Jakarta Selatan: Salemba Empat.
- Diana, Putri. (2019). "Artikel Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah." 1- 13. Doi: 10.31227/osf.io/c8st6.
- Edi Sugiono, Widia Rachmawati. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Padang*. Jurnal Ilmu Manajemen
- Fakhrian Harza Maulana. (2015). *Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BTN Kantor Cabang Malang*. Jurnal Administrasi Bisnis. Vol.22. No.1
- Fariz Anshar. (2016). *Pengaruh motivasi intrinsik dan ekstrinsik terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Sari Tani Indonesia Group*. Jurnal Ekonomi. Vol. 16 (2).

- Feriyanto, andri dan Shyta, Endang Triana. (2015). *Pengantar Manajemen (3 in 1)*. Kebumen : Mediaterra.
- Firmansyah, M.A dan Mahardika, B.W. (2018). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta : Deepublish
- Fransisco Y M Lana, Epsilandri Septyarini. (2022). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Trnasformasional, Motivasi Ekstrinsik dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada KSP CU Dharma Prima Kita Yogyakarta*. Jurnal Pendidikan Dasar Sosial Humaniora. Vol.1, No.6
- Ghozali. I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program IBM SPSS*. Semarang : Universitas Diponegoro.
- Handoko, H., (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Personalia*. BPFE UGM: Yogyakarta.
- Handoko. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Jakarta Bumi Aksara. Metodologi Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis. Jakarta : P Gramedia Pustaka
- Hasibuan Malayu S.P. (2017). *Manajemen : Dasar, Pengertian, dan Masalah Edisi Revisi*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hernowo Mukti. (2014). *Pengaruh motivasi ekstrinsik, upah dan kepemimpinan transaksional terhadap kepuasan kerja*. Fakultas Ekonomi UMP
- Hidayat, A (2018). *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja*. Jakarta Timur, 1(1), 141-150
- Irmawati (2018). *Pengaruh Morivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor DPRD Kab.Gowa*. Skripsi: Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Ita Ernawati. (2011). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada CV. Graha Indah*. Skripsi: Ekonomi Universitas Negeri Semarang.
- Jacklyn Dinal. (2022). *Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Selatan*. Skripsi: Universitas Fajar Makassar.
- Lee, C. W., & Hidayat, N. 2018. *The Influence of Transformational Leadership and Intrinsik Motivation to Employee Performance*. Advances in Managemet & Applied Economics, Vol.8, No. 2, 1-12.
- Luthas, Fred. (2013). *Perilaku Organisasi. Edisi Indonesia*. Yogyakarta: Penerbit ANDI
- Mahmudi. (2010). *Manajemen Kinerja Sektor Public*, Edisi Kedua. Yogyakarta: UUP STIM. YKPN.
- Miftah, Thoha. (2013), *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Implikasinya*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada

- Munawaroh. (2011). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Terhadap Kinerja Guru*. Jurnal Ekonomi bisnis. Vol. 16 (2).
- Prasadja Ricardianto. (2018). *Human capital management*. Jakarta: In Media
- Prawirosentono. Suyadi. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Kebijakan Kinerja Karyawan : Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Era Perdagangan Bebas Dunia*. Rajawali Press : Jakarta
- Putri Novitasari. (2016). *Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen : Vol. 5. No.9
- Reksohadiprojo, S Dan Handoko, T. H. (2003). *Organisasi Perusahaan: Teori, Struktur Dan Perilaku*. Edisi 2. Cetakan 6. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Rivai, Veithzal. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Cetakan Pertama. Jakarta: Murai Kencana.
- Robbins, Stephen P. (2003). *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Buku 1, Jakarta: indeks
- Robbins, P. Stephen. (2008). *Organizational Behaviour, Tent Edition (Perilaku Organisasi Kesepuluh)* alih bahasa Drs. Benyamin Molan. Jakarta : Salemba Empat
- Robbins, Stephen. P dan Mary Coulter. (2012). *Manajemen*. Jakarta ; Gramedia.
- Robbins, S.P dan Judge T.A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Rohmat Hidayat, Roni Kambara, Lutfi. (2018). *Pengaruh Motivasi Intrinsik, Komunikasi Interpersonal dan Kepemimpinan Trnasformasional terhadap Kepuasan Kerja dalam meningkatkan Kinerja Pegawai (Kantor Kementerian Agama Kota Serang)*. Jurnal Riset dan Manajemen Tirtayasa.
- Samsudin, Sadili. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Pustaka Setia. Bandung.
- Sedarmayanti. (2013). *Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Di Maya Ubud Resort & Spa*. Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan, Vol.2, No.1.
- Setiawan, Agung. (2013). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang*. Jurnal Ilmu Manajemen, Volume 1 Nomor 4.
- Sudaryono. (2014). *Budaya dan Perilaku Organisasi*. Jakarta : Lentera Ilmu Cendekia
- Sughanda, Dann. (2001). *Kepemimpinan Di Dalam Organisasi Masyarakat*. Sinar Baru. Bandung.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.

Taryaman, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV Budi Utama.

Tjiptono, F. 2014, *Manajemen Pelayanan Jasa*. Penerbit Andi. Yogyakarta.

Wawan Prahirawan, Nopiyana Simbolon. (2014). *Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Intimas Lestari Nusantara*. Jurnal Ekonomi. Vol.5 No.1

Wirawan. (2015). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.

Yudhanto Arif Darmawan. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Anggota DPR Papua*. Skripsi: Bisnis dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

L

A

M

P

I

R

A

N

Lampiran 1**BIODATA PENELITI****Identitas Diri**

Nama : Faradiba Muztira
NIM : 1910421044
Tempat, Tanggal Lahir : Makassar, 01 Mei 2000
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Perguruan Tinggi : Universitas Fajar
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
No. Telepon : 087779601954
E-mail : fradbamztira09@gmail.com

**Riwayat Pendidikan**

SD : SD Negeri Manuruki
SMP : SMP Negeri 21 Makassar
SMA : SMA Negeri 8 Makassar

A. Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)						
No.	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
	Pengaruh Idealis (Idealised Influence)					
1.	Saya melaksanakan perintah pimpinan dengan sebaik-baiknya					
2.	Pimpinan menunjukkan sikap disiplin dalam bekerja					
3.	Pemimpin menghormati pendapat setiap bawahan					
	Motivasi Inspirasional (Inspirational Motivation)					
4.	Pimpinan memberikan motivasi kepada saya dalam bekerja					
5.	Pengawasan dari pemimpin yang membuat saya bersemangat dalam bekerja					
	Simulasi Intelektual (Intellectual Stimulation)					
6.	Pimpinan memberikan saran atau nasehat teknis yang berkaitan dengan pekerjaan					
7.	Pemimpin memberikan pengarahan kepada karyawan didalam mengerjakan pekerjaan yang ditugaskan					
	Pertimbangan Individual (Individualized Consideration)					
8.	Pimpinan mengadakan program-program baru untuk pengembangan karyawan					
9.	Pimpinan memberikan pelatihan kerja pada karyawan dalam program kerja yang akan dilaksanakan					
10.	Pimpinan selalu menjalin hubungan dan komunikasi yang baik terhadap karyawan					

Motivasi Intrinsik (X2)						
No.	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
	Prestasi					
1.	Hasil pekerjaan saya dijadikan rujukan evaluasi oleh rekan kerja saya					
2.	Mendapatkan dorongan dari hasil kerja saya untuk tetap mencapai hasil yang baik dalam pekerjaan					
	Pengakuan					
3.	Perusahaan lebih mempercayai saya setelah melakukan atau mencapai hasil kerja yang baik					
4.	Saya mendapatkan cukup pengakuan saat melakukan program kerja dengan baik					
	Pekerjaan Itu Sendiri					
5.	Saya senang dengan pekerjaan yang diberikan oleh atasan sehingga saya tidak merasa bosan dengan rutinitas pekerjaan saya					
6.	Saya memiliki kepuasan tersendiri manakala mampu menyelesaikan tugas program kerja yang sulit					
	Tanggung Jawab					
7.	Saya terdorong untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tuntas tanpa adanya penundaan					
8.	Dalam bekerja saya lebih menyukai bekerja sendiri dari pada dibantu orang lain					
	Kemungkinan Berkembang					
9.	Saya bangga bekerja di perusahaan ini karena saya dapat berkembang sebagai					

	seorang individu					
10.	Diberikan kesempatan oleh pimpinan dalam memberikan ide dan pendapat demi meningkatkan keterampilan kerja					

Kinerja Karyawan						
No.	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
	Kualitas					
1.	Saya selalu berinisiatif untuk meningkatkan kualitas kerja					
2.	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan teliti dan rapi					
	Kuantitas					
3.	Saya selalu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah di tetapkan					
4.	Saya bekerja sesuai dengan keinginan pemimpin					
	Ketepatan Waktu					
5.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu					
6.	Saya selalu masuk dan pulang kerja tepat waktu					
	Evektivitas					
7.	Saya mampu bekerja secara optimal untuk membantu meningkatkan kemajuan perusahaan					
8.	Saya sangat terbantu dengan fasilitas dan peralatan yang diberikan oleh perusahaan dalam menyelesaikan pekerjaan					
	Kemandirian					
9.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang saya miliki					
10.	Saya mengerjakan pekerjaan yang diberikan tanpa bantuan orang lain					

Lampiran 3

Tabulasi Data

Gaya Kepemimpinan Tranformasional

Responden	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	Total
1	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	46
2	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	46
3	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	43
4	3	5	5	5	5	5	4	3	3	5	43
5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	47
6	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	46
7	3	4	4	4	4	4	3	3	5	4	38
8	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	47
9	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	46
10	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	48
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
12	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	44
13	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	47
14	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	45
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
16	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	42
17	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
18	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	43
19	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
20	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
21	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	42
22	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	36
23	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	43
24	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
25	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
26	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	43
27	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	46
28	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
31	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	42
32	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	46
33	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	46
34	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
35	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
36	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
37	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	48
38	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	43
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
40	5	4	4	4	4	4	4	5	3	4	41
41	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	36
42	5	3	4	3	4	4	4	5	4	4	40

Tabulasi Data Motivasi Intrinsik

Responden	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	Total
1	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	47
2	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	47
3	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	44
4	5	5	5	5	5	5	4	3	3	5	45
5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	46
6	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	45
7	4	4	4	4	4	4	3	3	5	4	39
8	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	47
9	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	46
10	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	48
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
12	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	45
13	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	48
14	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	44
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
16	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	43
17	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
18	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	44
19	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	48
20	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	48
21	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	43
22	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	37
23	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	42
24	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
25	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
26	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	44
27	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	45
28	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	48
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
31	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	43
32	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	47
33	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	47
34	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
35	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
36	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
37	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	48
38	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	43
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
40	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	40
41	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	37
42	3	3	4	3	4	4	4	5	4	4	38

Tabulasi Data Kinerja Kerja

Responden	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Total
1	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	43
2	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	43
3	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	46
4	5	5	5	5	4	4	4	4	3	5	44
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
6	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	44
7	3	3	4	4	3	3	3	3	5	4	35
8	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	46
9	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	45
10	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	45
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
12	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	47
13	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	48
14	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	43
15	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	36
16	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	42
17	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	48
18	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	43
19	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	46
20	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	46
21	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	47
22	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	38
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
24	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	46
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
27	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	45
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
32	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	43
33	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	45
34	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4	33
35	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	45
36	4	4	4	4	4	3	3	3	5	4	38
37	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	48
38	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	44
39	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	37
40	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	47
41	5	5	5	5	5	4	5	5	3	4	46
42	3	3	3	5	4	5	5	5	4	4	41

X1.7	Pearson Correlation	.418**	.031	.427**	.087	.286	.077	1	.418**	.229	.104	.450**
	Sig. (2-tailed)	.006	.845	.005	.582	.066	.627		.006	.144	.512	.003
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X1.8	Pearson Correlation	1.000**	.267	.241	.166	.254	.297	.418**	1	.596**	.260	.708**
	Sig. (2-tailed)	.000	.088	.125	.293	.105	.056	.006		.000	.097	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X1.9	Pearson Correlation	.596**	.304	.259	.263	.215	.253	.229	.596**	1	.229	.621**
	Sig. (2-tailed)	.000	.051	.098	.092	.171	.106	.144	.000		.145	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X1.10	Pearson Correlation	.260	.593**	.492**	.641**	.612**	.921**	.104	.260	.229	1	.733**
	Sig. (2-tailed)	.097	.000	.001	.000	.000	.000	.512	.097	.145		.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Total	Pearson Correlation	.708**	.709**	.681**	.693**	.693**	.738**	.450**	.708**	.621**	.733**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.003	.000	.000	.000	
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42

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

X2.8	Pearson Correlation	-.021	.267	.241	.166	.254	.297	.418**	1	.596**	.260	.552**
	Sig. (2-tailed)	.897	.088	.125	.293	.105	.056	.006		.000	.097	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X2.9	Pearson Correlation	.003	.304	.259	.263	.215	.253	.229	.596**	1	.229	.538**
	Sig. (2-tailed)	.984	.051	.098	.092	.171	.106	.144	.000		.145	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X2.10	Pearson Correlation	.486**	.593**	.492**	.641**	.612**	.921**	.104	.260	.229	1	.785**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.001	.000	.000	.000	.512	.097	.145		.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Total	Pearson Correlation	.609**	.792**	.726**	.776**	.731**	.775**	.412**	.552**	.538**	.785**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.007	.000	.000	.000	
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42

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

Y8	Pearson Correlation	.424**	.495**	.442**	.431**	.493**	.573**	.972**	1	.107	.346*	.771**
	Sig. (2-tailed)	.005	.001	.003	.004	.001	.000	.000		.501	.025	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Y9	Pearson Correlation	.098	.217	.175	.027	.188	.113	.131	.107	1	.245	.349*
	Sig. (2-tailed)	.537	.167	.268	.866	.234	.475	.409	.501		.118	.024
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Y10	Pearson Correlation	.341*	.445**	.325*	.133	.192	.210	.389*	.346*	.245	1	.514**
	Sig. (2-tailed)	.027	.003	.036	.400	.223	.181	.011	.025	.118		.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Total	Pearson Correlation	.776**	.843**	.724**	.641**	.718**	.709**	.790**	.771**	.349*	.514**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.024	.000	
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42

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

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

b. Uji Reabilitas

XI

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.793	10

X2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.857	10

Y

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.873	10

c. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		42
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.13511944
Most Extreme Differences	Absolute	.108
	Positive	.088
	Negative	-.108
Test Statistic		.108
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

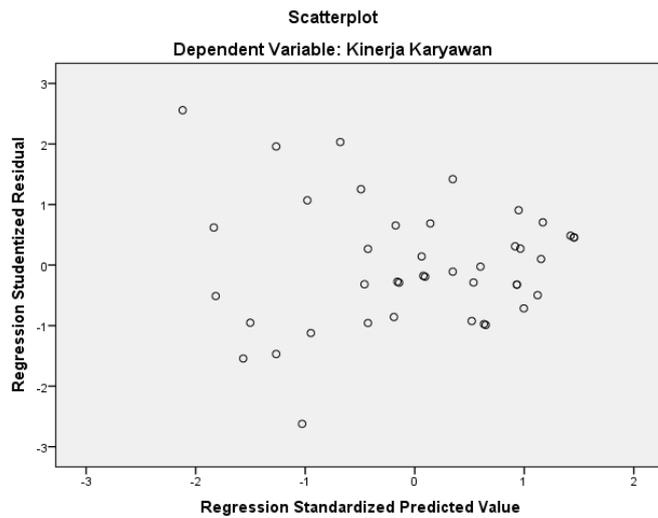
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

d. Uji Heteroskedastisitas



e. Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	11.779	8.728		1.350	.185		
Gaya Kepemimpinan Transformasional	-.046	.151	-.036	-.303	.763	.997	1.003
Motivasi Intrinsik	.774	.139	.666	5.554	.000	.997	1.003

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

f. Uji linier berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.420	6.041		1.725	.092
Gaya Kepemimpinan Transformasional	.774	.129	.689	6.018	.000
Motivasi Intrinsik	.771	.137	.664	5.609	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

g. Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.420	6.041		1.725	.092
Gaya Kepemimpinan Transformasional	.774	.129	.689	6.018	.000
Motivasi Intrinsik	.771	.137	.664	5.609	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

h. Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	366.655	2	183.327	17.742	.000 ^b
	Residual	402.988	39	10.333		
	Total	769.643	41			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi Intrinsik, Gaya Kepemimpinan Transformasional

i. Uji Determinan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.690 ^a	.476	.450	3.215

a. Predictors: (Constant), Motivasi Intrinsik, Gaya Kepemimpinan Transformasional

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Lampiran 4



COLDAIR INDONESIA
HVAC Contractor

Jl. Andi Pangeran Pettarani Komp. Ruko New Zamrud No. A26 - Kota Makassar
Email : coldair.pmw@gmail.com - Phone : 08114104409

PERMOHONAN IZIN PENELITIAN
Nomor: 408-B/API/BA/V/2023

Kepada
Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu-ilmu Sosial Universitas Fajar Makassar
Di
Tempat

Menindaklanjuti surat Nomor : 0963/DFEIS-UNIFA/VIII/2023, perihal permohonan izin Melaksanakan Penelitian, Program Studi Manajemen, maka dengan ini kami sampaikan Bahwa pada prinsipnya kami bersedia menerima mahasiswa (i) tersebut

Nama Mahasiswa	NIM
Faradiba Muztira	1910411044

Untuk melaksanakan penelitian mengenai "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformatif Dan Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Coldair Indonesia", sebagai salah satu syarat menyelesaikan studinya.

Demikian disampaikan , atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Makassar, 05 Agustus 2023
CV. Coldair Indonesia


adhitama
Akbar Sukhawijaya

Lampiran 5

Dokumentasi Penelitian



Keterangan Gambar 1 :
Penyerahan Kuesioner kepada perwakilan karyawan CV. COLDAIR INDONESIA
DI MAKASSAR



Keterangan Gambar 2 :
Pengisian Kuesioner oleh salahsatu karyawan CV.COLDAIR INDONESIA
DI MAKASSAR