

**HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. VAJIRO
MULIA GEMILANG**

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi persyaratan akademik guna memperoleh gelar sarjana ekonomi (S.M) Pada
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Kristen Indonesia.

Oleh

EDO JONANES PAHALA S

1731150034



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS KRISTEN INDONESIA
JAKARTA
2021**



PERNYATAAN KEASLIAN KARYA TUGAS AKHIR

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Edo Johannes Pahala S

NIM : 1731150034

Program Studi : S1 Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Dengan ini menyatakan bahwa karya tulis tugas akhir yang berjudul

“HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. VAJIRO
MULIA GEMILANG” adalah:

1. Dibuat dan diselesaikan sendiri dengan menggunakan hasil kuliah, tinjauan lapangan, buku-buku dan jurnal acuan yang tertera di dalam referensi pada karya tugas akhir saya.
2. Bukan merupakan duplikasi karya tulis yang sudah dipublikasikan atau yang pernah dipakai untuk mendapatkan gelar sarjana di universitas lain, kecuali pada bagian-bagian sumber informasi yang dicantumkan dengan cara referensi yang semestinya.
3. Bukan merupakan karya terjemahan dari kumpulan buku atau jurnal acuan yang tertera di dalam referensi pada tugas.

Kalau terbukti saya tidak memenuhi apa yang dinyatakan di atas, maka karya tugas akhir ini dianggap batal.



2 Agustus 2021

(Edo Johannes Pahala S)



**UNIVERSITAS KRISTEN INDONESIA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING TUGAS AKHIR
HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

Oleh :

Nama : Edo Johannes Pahala S

NIM : 1731150034

Program Studi : Manajemen

Peminatan : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dan dipertahankan dalam Sidang Tugas Akhir guna mencapai gelar Sarjana satu/ pada Program Studi (Manajemen), Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Kristen Indonesia.

Jakarta, 02 - 08 - 2021

Menyetujui,

Pembimbing I

(Dr. Hotner Tampubolon, S.E.,M.M)

NIDN : 310105505

Pembimbing II

(Juaniva Sidharta,S.E., Msi)

NIDN : 0326067006

Ketua Program Studi Manajemen

(Jonny Siagian, S.E., M.MA.)



Dekan

(Juaniva Sidharta,S.E., MSi)



**UNIVERSITAS KRISTEN INDONESIA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

PERSETUJUAN TIM PENGUJI TUGAS AKHIR

Pada Tanggal 2 Agustus 2021 telah diselenggarakan Sidang Tugas Akhir untuk memenuhi Sebagian persyaratan akademik guna memperoleh gelar Sarjana Strata Satu pada Program Studi (Manajemen), Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Univesitas Kristen Indonesia, atas nama :

Nama : Edo Johannes Pahala S


NIM : 1731150034

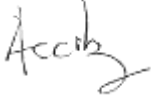
Program Studi : Manajemen

Fakultas : Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

termasuk ujian Tugas Akhir yang berjudul “HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. VAJIRO MULIA GEMILANG” oleh tim penguji yang terdiri dari :

Nama Penguji	Jabatan dalam Tim Penguji	TandaTangan
--------------	---------------------------	-------------

1.(Christina Natalia, SE.,MM), Sebagai Ketua		
--	--	---

2.(Dr. Hotner Tampubolon, S.E.,M.M), Sebagai Anggota		
--	--	---

3.(Nenny Anggraini,SE.M.Psi), Sebagai Anggota		
---	--	---

Jakarta, 02 – 08 – 2021



UNIVERSITAS KRISTEN INDONESIA

Pernyataan dan Persetujuan Publikasi Tugas Akhir

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Edo Johannes Pahala S
NIM : 1731150034
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : S1 Manajemen
Jenis Tugas Akhir : Skripsi
Judul : HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. VAJIRO MULIA GEMILANG

Menyatakan bahwa:

1. Tugas akhir tersebut adalah benar karya saya dengan arahan dari dosen pembimbing dan bukan merupakan duplikasi karya tulis yang sudah dipublikasikan atau yang pernah dipakai untuk mendapatkan gelar akademik di perguruan tinggi manapun;
2. Tugas akhir tersebut bukan merupakan plagiat dari hasil karya pihak lain, dan apabila saya/kami mengutip dari karya orang lain maka akan dicantumkan sebagai referensi sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
3. Saya memberikan Hak Noneksklusif Tanpa Royalti kepada Universitas Kristen Indonesia yang berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilih hak cipta.

Apabila di kemudian hari ditemukan pelanggaran Hak Cipta dan Kekayaan Intelektual atau Peraturan Perundangan-undangan Republik Indonesia lainnya dan integritas akademik dalam karya saya tersebut, maka saya bersedia menanggung secara pribadi segala bentuk tuntutan hukum dan sanksi akademis yang timbul serta membebaskan Universitas Kristen Indonesia dari segala tuntutan hukum yang berlaku.

Jakarta, 2 Agustus 2021



Edo Johannes Pahala S

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkat, kasih dan karunia-Nya maka penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Vajiro Mulia Gemilang”.

Penelitian ini dibuat dan disusun sebagai tugas akhir penulis, serta sebagai syarat yang dipenuhi guna menempuh sSidag Ujian Sarjana serta untuk mendapatkan gelar Sarjana Manajemen (S,M) pada program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Kristen Indonesia (FEB UKI).

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis juga menyadari tidak sedikit kendala dan halangan yang dihadapi penulis. Penulis juga menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna dan masih terdapat kekurangan yang disebabkan keterbatasan kemampuan yang dimiliki oleh penulis. Namun berkat bantuan dan kontribusi dari berbagai pihak maka penulisan dan penyusunan skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik dan tepat pada waktunya.

Selama belajar di program Manajemen, FEB UKI, penulis mendapat banyak ilmu dan pelajaran yang bermanfaat bagi kehidupan serta wawasan penulis. Dalam proses pembuatan skripsi ini,, penulis banyak dibantu, dan diberi arahan, dukungan serta semangat oleh orang-orang disekitar penulis.

Pada kesempatan ini dengan segala kerendahan dan ketulusan hati, penulis ingin mengucapkan rasa terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Kepada Orang tuaku dan saudaraku: Gohan Piter Sitinjak, Bonita Aulina Sitinjak, Cristianty Sitinjak, yang selalu memberikan doa, semangat, mengingatkan untuk mengerjakan skripsi, serta dukungan dalam bentuk material untuk keberhasilan penulis.
2. Dr. Dhaniswara K. Hardjono,S.H., M.H., M.B.A selaku Rektor Universitas Kristen Indonesia.

3. Ibu Juaniva Sidharta, SE, Msi selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Kristen Indonesia.
4. Ibu Fenny BNL Tobing, S.E., M.Si, Selku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Kristen Indonesia.
5. Bapak Johnny Siagian, SE., MMA selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Kristen Indonesia.
6. Bapak Dr. Hotner Tampubolon, SE., MM selaku dosen pembimbing yang bersedia meluangkan waktu, tenaga, pikiran untuk memberikan bimbingan, perhatian, kritik dan saran yang sangat berharga dengan penuh kesabaran dan kesungguhan hati sehingga skripsi ini terselesaikan dengan baik.
7. Ibu Juaniva Sidharta, SE, Msi selaku Dosen Teknisi Skripsi yang telah bersedia meluangkan waktu untuk berdiskusi, memberikan pengarahan dan bimbingan skripsi ini dapat selesai dengan baik.
8. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Kristen Indonesia yang telah memberikan banyak ilmu dan pengalaman hidup.
9. Bapak Jonny Siagian, SE., MMA. selaku dosen pembimbing akademik.
10. Kepada PT Vajiro Mulia Gemilang, selaku perusahaan yang telah memberikan izin kepada peneliti untuk melakukan penelitian di perusahaan tersebut.
11. Sahabat-sahabat seperjuangan dari semester awal sampai peneliti menyelesaikan skripsi ini, THE O NEGATIF di Fakultas Ekonomi: Ruth Devi Sihaloho, Chrisnauli Erlita Simaremare, Junita Ria Elisabeth

Marbun, K seljuna, Miryam Sisilia, Yosafat Sitompul, Agnes Kristina Tinambunan, Meilan Alvionita Manalu, Eyvandro Likuajang. yang selalu memberikan dorongan dan dukungan semangat sehingga skripsi ini terselesaikan dengan baik. Semoga kelak kita sukses selalu dan menjadi pribadi yang semakin baik kedepannya dan dapat memanfaatkan ilmu yang di dapat agar kelak menjadi kebanggaan keluarga dan almamater kita.

12. Teman-teman satu bimbingan yang selalu mendukung dan mengingatkan terus untuk menyelesaikan skripsi ini: Dian Esterlita, Deni, semoga kita sukses selalu dimasa depan dan selalu menjaga tali persaudaraan dengan baik

13. Kepada Nabilla Vanadis, Terimakasih atas semangat dan dukungan dalam penulis dalam Menyusun skripsi sampai selesai.

14. Teman – teman Angkatan 2017 yang sudah membantu serta memberikan semangat kepada penulis dalam meyelesaikan skripsi ini.

Kiranya penelitian ini dapat bermanfaat, serta memberikan ilmu yang baru dan lebih lagi bagi pembaca. Akhir kata, dngan segala rasa syukur penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak. Tuhan Mmberikati.

Jakarta, Agustus 2021

DAFTAR ISI

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	i
HALAMAN PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING	ii
HALAMAN PERSETUJUAN TIM PENGUJI	iii
HALAMAN PERNYATAAN PUBLIKASI	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xi
DATAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
ABSTRAK	xvii
ABSTRACT	xviii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	7
E. Ruang Lingkup Penelitian	8
F. Sistematika Penulisan	8
BAB II LANDASAN TEORI	
A. MANAJEMEM SUMBER DAYA MANUSIA	10
1. Pengertian Sdm	10
2. Fungsi Sdm	11
B. INSENTIF	15
1. Pengertian Kepemimpinan Transformasional	15
2. Prinsip – Prinsip Kepemimpinan Transformasional	17
3. Karakteristik Kepemimpinan Transformasional	19
4. Indikator – Indikator Kepemimpinan Transformasional	20
C. LINGKUNGAN KERJA	22
1. Pengertian Motivasi	22
2. Sumber Motivasi	23
3. Tujuan Motivasi	25
4. Indikator – Indikator Motivasi	27
D. KINERJA	30
1. Pengertian Kinerja	30
2. Prinsip - Prinsip Kinerja	30
3. Proses Penilaian Kinerja	31

4. Tujuan Kinerja	32
5. Indikator- Indikator Kinerja	33
E. PENELITIAN TERDAHULU	34
F. KERANGKA BERPIKIR	37
G. HIPOTESIS PENELITIAN	38

BAB III METODE PENELITIAN

A. PROSEDUR PENGUMPULAN DATA	41
B. DEFINIS OPERASIONAL VARIABEL DAN PENGUKURAN	39
1. Kepemimpinan Transformasional	39
2. Motivasi	39
3. Kinerja	39
C. POPULASI DAN SAMPEL	41
D. JENIS PENELITIAN	43
E. JENIS DAN SUMBER DATA	43
1. Jenis Data	43
2. Sumber Data	44
F. METODE PENGUMPULAN DATA	44
1. Kuesioner	44
2. Studi kepustakaan	45
G. METODE PENGOLAHAN DATA	45
1. Editing	45
2. Pemeriksaan Skor atau Nilai	45
3. Tabulasi	46
4. Analisis SPSS	46
H. UJI INSTRUMEN PENELITIAN	46
1. Uji Validitas	46
2. Uji Realibilitas	48
I. METODE ANALISIS DATA	49
1. Uji Korelasi Rank Spearman Dan Uji Signifkan	49
J. TRANFORMASI DATA	54

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

A. Gambara Umum	55
1. Sejarah PT.Victory Offset Prima	59
2. Visi Dan Misi	59
B. Karakteristik Responden	59
C. Analsis Jawaban Responden Pada Kuesioner	62
D. Pengujian Instrumen.....	92
1. Uji Validitas	92
2. Uji Reliabilitas	95
E. Pengujian Hipotesis	96

1. Pengujian Hipotesis I	98
2. Pengujian Hipotesis II	100
3. Pengujian Hipotesis III	102
BAB V PENUTUP DAN SARAN	
A. Kesimpulan	105
B. Saran	106
DAFTAR PUSTAKA	107
LAMPIRAN	110
RIWAYAT HIDUP.....	112



DAFTAR TABEL

Tabel II-1 Penelitian Terdahulu	6
Tabel III-1 Variabel dan Skala Pengukuran.....	35
Tabel III-2 Pengukuran Skala Likert	44
Tabel III-3 Interpretasi Koefisien Korelasi Nilai	50
Tabel IV-1 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Usia	60
Tabel IV-2 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	60
Tabel IV-3 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan	61
Tabel IV-4 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Lama Bekerja	61
Tabel IV-5 Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional	93
Tabel IV-6 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi	94
Tabel IV-7 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan.....	94
Tabel IV-8 Hasil Reliabilitas masing-masing variable.....	95
Tabel IV-9 Pemimpin merupakan role mode dalam tempat saya	63
Tabel IV-6 Pemimpin memberikan petunjuk kepada saya bagaimana menyelesaikan suatu Pekerjaan.....	63
Tabel IV-7 Pemimpin memberikan motivasi kepada saya untuk bekerja lebih baik...	64
Tabel IV-8 Pemimpin menumbuhkan rasa percaya diri saya dalam melakukan pekerjaan	64
Tabel IV-9 Pemimpin mendorong saya untuk selalu inovatif dalam menyelesaikan pekerjaan	65

Tabel IV-10	Pemimpin saya bersemangat untuk mendnegarkan/ide gagasan saya ...	65
Tabel IV-11	Pemimpinn menyelesaikan masalah dari berbagai sudut pandang.....	66
Tabel IV-12	Pemimpin bersedia mendengarkan kesulitan dan keluhan yang saya alami.	67
Tabel IV-13	Pemimpin bersedia mendengarkan kesulitan dan keluhan yang saya alami	67
Tabel IV-14	Pemimpin saya memperlakukan pegawai sebagai individu dan masing-masing memiliki kebutuhan, kemampuan, dan aspirasi yang berbeda	68
Tabel IV-15	Rekapitulasi Gaya Kepemimpinan Transformasional.....	68
Tabel IV-16	Kantor memberikan penghargaan dengan melihat prestasi kerja pegawai	69
Tabel IV-17	Saya cenderung membangun hubungan yang erat dengan para rekan kerja.....	69
Tabel IV-18	Saya lebih menikmati bekerja sama dengan orang lain daripada bekerja sendiri	70
Tabel IV-19	Kantor memberikan kegiatan-kegiatan di luar jam kerja dengan tujuan mempererat hubungan antar pegawai	71
Tabel IV-20	Kemampuan dalam mempengaruhi pihak lain sangat dibutuhkan untuk pencapaian tujuan organisasi	72
Tabel IV-21	Dalam bekerja pegawai perlu menunjukkan tingkah laku yang baik kepada pimpinan	74
Tabel IV-22	Membuka kerja sama perlu dilakukan kepada semua pihak	74
Tabel IV-23	Rekapitulasi Motivasi.....	75

Tabel IV-24 Saya teliti dalam melaksanakan pekerjaan	76
Tabel IV-25 Hasil pekerjaan karyawan berupa jumlah produksi sesuai dengan target perusahaan	76
Tabel IV-26 Karyawan berhati-hati dalam bekerja untuk meminimalisir kesalahan dalam hasil bekerja	77
Tabel IV-27 Karyawan selalu menghasilkan volume pekerjaan yang sesuai dengan target yang ditetapkan kantor.....	77
Tabel IV-28 saya mematuhi peraturan yang ditetapkan di kantor	78
Tabel IV-29 Saya selalu bersungguh-sungguh dalam pencapaian target kerja	79
Tabel IV-30 Saya selalu hadir tepat waktu	79
Tabel IV-31 Saya bertanggung jawab atas pekerjaan yang saya kerjakan	80
Tabel IV-32 Rekapitulasi Kinerja Karyawan.....	81
Tabel IV-33 Korelasi Rank Spearman	83

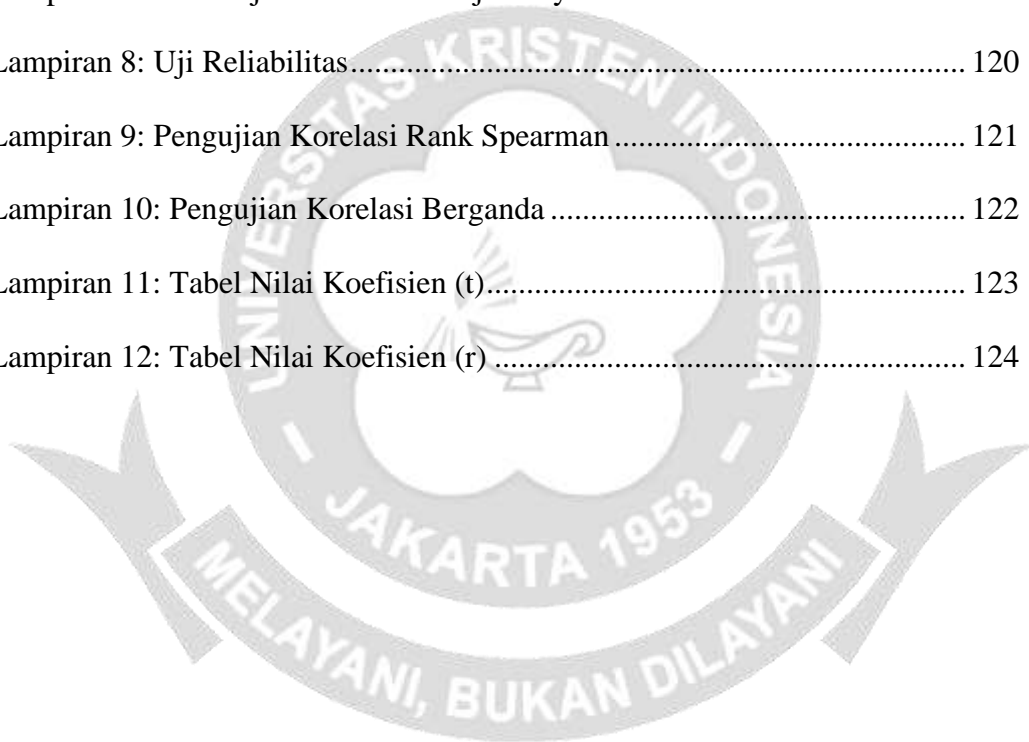
DAFTAR GAMBAR

Tabel II-2 Kerangka Teoritis	37
------------------------------------	----



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Kuesioner	
Lampiran 5: Hasil Uji Validitas Insentif.....	117
Lampiran 6: Hasil Uji Validitas Lingkungan kerja.....	118
Lampiran 7: Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan.....	119
Lampiran 8: Uji Reliabilitas.....	120
Lampiran 9: Pengujian Korelasi Rank Spearman	121
Lampiran 10: Pengujian Korelasi Berganda	122
Lampiran 11: Tabel Nilai Koefisien (t).....	123
Lampiran 12: Tabel Nilai Koefisien (r)	124



ABSTRAK

EDO JOHANNES PAHALA S, Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Gaya Kepemimpinan Transformasional adalah seseorang pemimpin yang memiliki interaksi antara pemimpin dan karyawan untuk dapat menyatukan persepsi, pola berpikir yang sama untuk mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan transformasional ini juga dapat mengubah kesadaran karyawan untuk terus bergerak memberikan perubahan inspiratif.

Motivasi Kerja adalah suatu dorongan yang dimiliki setiap individu untuk memberikan kontribusi yang dimiliki tanpa paksaan dan memiliki tanggung jawab sehingga dapat berjalan dengan baik dan tujuan perusahaan tersebut dapat tercapai.

Penelitian ini bertujuan untuk melihat bagaimana hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Vajiro Mulia Gemilang.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, jumlah sampel didalam penelitian adalah 64 karyawan PT. Vajiro Mulia Gemilang. Data diperoleh dengan cara membagikan kuesioner kepada karyawan PT. Vajiro Mulia Gemilang dengan skala hitung menggunakan skala likert terhadap pernyataan yang terdapat didalam kuesioner. Untuk mengolah data penulis menggunakan alat bantu computer berupa SPSS18.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada PT. Vajiro Mulia Gemilang Hal ini ditunjukkan dengan koefisien korelasi rank spearman sebesar (0,479) dan diperoleh uji t hitung (4,891) lebih besar dari t tabel (0,2461) maka H_0 ditolak H_a diterima yang berarti terdapat hubungan yang signifikan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Vajiro Mulia Gemilang Hal ini ditunjukkan dengan koefisien korelasi rank spearman sebesar (0,401) dan diperoleh uji t hitung (3,763) lebih besar dari t tabel (0,2461) maka H_0 ditolak H_a diterima yang berarti terdapat hubungan yang signifikan.

ABSTRACT

EDO JOHANNES PAHALA S, Relationship between Transformational Leadership Style and Work Motivation on Employee Performance.

Transformational Leadership Style is a leader who has interaction between leaders and employees to be able to unite perceptions, the same pattern of thinking to achieve common goals. This transformational leadership can also change employee awareness to keep moving to provide inspiring change.

Work motivation is an encouragement that every individual has to contribute without coercion and has responsibility so that it can run well and the company's goals can be achieved.

This study aims to see how the relationship between transformational leadership style and work motivation on employee performance at PT Vajiro Mulia Gemilang.

The type of data used in this study is quantitative data, the number of samples in the study were 64 employees of PT. Vajiro Glorious Glorious. Data obtained by distributing questionnaires to employees of PT. Vajiro Mulia Gemilang with a calculation scale using a Likert scale for the statements contained in the questionnaire. To process the data the author uses a computer tool in the form of SPSS18.

The results of this study indicate that there is a significant relationship between transformational leadership style on employee performance at PT. Vajiro Mulia Gemilang This is indicated by the spearman rank correlation coefficient of (0.479) and the t-test (4.891) is greater than t table (0.2461), then H_0 is rejected, H_a is accepted, which means there is a significant relationship.

The results of this study indicate that there is a significant relationship between work motivation and employee performance at PT. Vajiro Mulia Gemilang This is indicated by the rank spearman correlation coefficient of (0.401) and the t-test (3.763) is greater than t table (0.2461), then H_0 is rejected, H_a is accepted, which means there is a significant relationship.