

## **Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi terhadap kinerja karyawan di cv. mandiri pestimax pradipa**

Kamajaya Putra Pamungkas, Agus Surya Bharmawan  
Program Studi Manajemen, Fakultas Ilmu Ekonomi, Universitas Dr. Soetomo  
Agus.surya@unitomo.ac.id

**ABSTRAK** Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang tidak bisa dipisahkan dari sebuah organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan kunci perkembangan perusahaan, manusia dipekerjakan di perusahaan sebagai penggerak untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut. CV. Mandiri Pestimax Pradipa adalah perusahaan yang bergerak pada bidang layanan meliputi bidang pekerjaan, *Fumgation & Pest control service, Freight forwarder & EMKL, Customs Clearance (Export & Import), Logistics Expert, Transportation*. Penelitian ini berkeinginan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan Cv. Mandiri Pestimax Pradipa dan Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Cv. Mandiri Pestimax Pradipa. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh divisi operasional di Cv. Mandiri Pestimax Pradipa yang berjumlah 39 orang. Penelitian ini bermetode kuantitatif dan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Data Primer yang diperoleh langsung dari responden. Teknik pengumpulan data adalah primer, metode pengumpulan data primer dalam penelitian ini dengan menyebarkan kuesioner. Analisis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu metode *Partial Least Square (PLS)*. Terdapat pengaruh positif dan signifikan yaitu gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Cv. Mandiri Pestimax Pradipa dengan T-statistic sebesar 2,075 yang lebih besar dari T tabel 1,96 serta nilai original sample estimate adalah positif yaitu sebesar 0,346 dan ada pengaruh yang positif serta signifikan, motivasi terhadap kinerja karyawan pada Cv. Mandiri Pestimax Pradipa dengan T-statistic sebesar 3,639 yang lebih besar dari T tabel 1,96 serta nilai original sample estimate adalah positif yaitu sebesar 0,568. Dari hasil di atas menunjukkan keduanya memiliki pengaruh yang signifikan dan positif.

**Kata Kunci:** Gaya Kepemimpinan Transformasional; Motivasi; Kinerja Karyawan; CV. Mandiri Pestimax Pradipa.

**ABSTRACT** *Human resources is one of the factors that cannot be separated from an organization or company. Human resources are also the key to the development of the company, people are employed in the company as a driving force to achieve the company's goals. CV. Mandiri Pestimax Pradipa is a company engaged in the field of services including the field of work, Fumgation & Pest control services, Freight forwarders & EMKL, Customs Clearance (Export & import), Logistics Expert, Transportation. This study intends to find out how much influence the transformational leadership style has on the performance of Cv employees. Mandiri Pestimax Pradipa and To find out the influence of motivation on the performance of Cv employees. Mandiri Pestimax Pradipa. The population in this study are all operational divisions in Cv. Mandiri Pestimax Pradipa, amounting to 39 people. This research is a quantitative method and the data used in this study are Primary Data obtained directly from respondents. Data collection techniques are primary, primary data collection methods in this study by distributing questionnaires. Analysis of the data used in this study is the Partial Least Square (PLS) method. There is a positive and significant influence that is the leadership style on employee performance in Cv. Mandiri Pestimax Pradipa with a T-statistic of 2.075 which is greater than T table*

1.96 and the original sample estimate value is positive that is equal to 0.346 and there is a positive and significant effect, motivation on employee performance at Cv. Mandiri Pestimax Pradipa with a T-statistic of 3,639 which is greater than the T table of 1.96 and the value of the original sample estimate is positive that is equal to 0.568. From the results above show both have a significant and positive influence.

**Keywords:** Transformational Leadership Style; Motivation; Employee performance; CV. Mandiri Pestimax Pradipa.

## PENGANTAR

Sumber daya manusia adalah merupakan salah satu faktor yang tidak bisa dipisahkan dari sebuah organisasi atau perusahaan (Indrasari, 2017). Sumber daya manusia juga merupakan kunci perkembangan perusahaan, manusia dipekerjakan di perusahaan sebagai penggerak untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut. Sumber daya manusia yang terpilih tidak lepas dari peran pemimpin, dan setiap pemimpin memiliki gayanya masing masing dalam kepemimpinan (Indrasari et al., 2015). Akan tetapi, ketika perilaku pemimpin ini dihubungkan dengan upayanya mempengaruhi perilaku pengikutnya, maka kita dengan mudah mengidentifikasi gaya-gaya kepemimpinannya sebagaimana indikasi atau standart yang ditetapkan oleh para ahli tentang gaya-gaya kepemimpinan.

Gaya kepemimpinan adalah cara pemimpin bertindak bagaimana ia mempengaruhi anggotanya untuk mencapai tujuan tujuan tertentu. Gaya kepemimpinan juga memiliki peran penting untuk sumber daya manusia di dalam organisasi atau karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan tersebut yang dapat berdampak pada prestasi karyawan tersebut. Semakin banyak prestasi yang dilampai oleh karyawan semakin bertingkat kemampuannya. Namun semua terkadang tidak sesuai yang diharapkan oleh perusahaan. Seperti karyawan yang bermalas malasan, tidak produktif, dan tidak termotivasi. Disinilah peran kepemimpinan untuk menyikapi masalah tersebut (Edison & Imas, 2016).

Bila seorang karyawan yang sudah tidak nyaman lagi dengan atasan dan bahkan tidak lagi termotivasi maka, ini akan berpengaruh pada kinerja karyawan untuk perusahaan. Hasil pekerjaan yang tidak maksimal karena kinerja menurun dan akan berdampak pada perusahaan itu sendiri. Kinerja yaitu hasil dari suatu proses yang mangacu dan diukur selama periode tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Edison & Imas, 2016).

Dengan demikian, dapat dimaknai bahwa kinerja yang optimal dan stabil, bukanlah sesuatu yang kebetulan. Tentu melalui tahapan dengan manajemen kinerja yang baik, dan usaha maksimal untuk mencapainya (Indrasari, n.d.). Dan tentunya semua terlibat dari mulai diri sendiri, kepemimpinan, motivasi, dan lainnya. Untuk mencapai tujuan visi misi bersama dan perusahaan.

CV. Mandiri Pestimax Pradipa adalah perusahaan yang bergerak pada bidang layanan meliputi bidang pekerjaan, *Fumigation & Pest control service, Freight forwarder & EMKL, Customs Clearance (Export & Import), Logistics Expert, Transportation*. Perusahaan ini beralamat di Jl. Dukuh kupang 31/45, Surabaya. Penelitian ini mengerucut pada dua devisi Fumigasi dan EMKL EXIM (Expedisi Muatan Kapal Laut Eport & Import) karena di divisi ini sangat rawan pada kinerja karyawan yang bila terjadi keteledoran mengakibatkan kerugian yang sangat tinggi. Sehingga dapat mengakibatkan tidak ada keuntungan untuk perusahaan, karena pemodalannya yang sangat tinggi dan tingkat resiko yang sangat besar.

Perusahaan ini berdiri sejak tahun 2011, sudah 8 tahun CV. MANDIRI PESTIMAX PRADIPA, namun dalam 2 tahun ini terjadi penurunan kinerja karyawan dari sisi ketelitian dan sikap kehati-hatian dalam memilih *container* untuk *pick up* barang *customer*, bila terjadi kesalahan dan tidak sesuai keinginan *customer* yang mengakibatkan penurunannya pendapatan perusahaan. Kinerja karyawan ini diduga kurangnya motivasi atau atasan yang kurang peduli untuk memberikan dorongan pada karyawan sehingga karyawan kinerja mengalami penurunan. Penelitian ini mencari penyebab dari penurunan kinerja pada perusahaan CV. MANDIRI PESTIMAX PRADIPA.

## **METODE PENELITIAN**

### **Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh divisi operasional di CV. MANDIRI PESTIMAX PRADIPA yang berjumlah 39 orang. Jumlah sampel yang diambil sebanyak 39 dari keseluruhan populasi, berdasarkan metode sample jenuh. Dimana jumlah populasi yang kurang dari 100 maka diambil keseluruhan untuk sampel. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2016).

### **Jenis dan Sumber Data**

#### **Jenis penelitian**

Penelitian ini jenisnya menggunakan metode asosiatif yaitu untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dengan menggunakan analisis kuantitatif. Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Data Kuantitatif, dimana data yang diperoleh dalam bentuk angka-angka yang dapat dihitung, yang diperoleh dari kuesioner yang dibagikan dan berhubungan dengan masalah yang diteliti.

#### **Sumber Data**

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Data Primer yang diperoleh langsung dari responden, dalam hal ini untuk seluruh divisi karyawan dari objek penelitian CV. MANDIRI PESTIMAX PRADIPA.

#### **Teknik dan Pengumpulan Data**

Pengumpulan data merupakan salah satu kegiatan yang dilakukan dalam proses penelitian. Dalam suatu penelitian ilmiah, metode pengumpulan data dimaksudkan untuk memperoleh bahan-bahan yang relevan, akurat dan terpercaya (Supranto, 2004). Teknik pengumpulan data adalah primer, metode pengumpulan data primer dalam penelitian ini dengan menyebarkan kuesioner.

#### **Metode Analisis**

Analisis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu metode *Partial Least Square* (PLS). PLS digunakan untuk mengetahui kompleksitas hubungan suatu konstruk dan konstruk yang lain, serta hubungan suatu konstruk dan indikator-indikatornya. PLS didefinisikan oleh dua persamaan, yaitu *inner model* dan *outer model*. *Inner model* menentukan spesifikasi hubungan antara konstruk dan indikator-indikatornya. Konstruk terbagi menjadi dua yaitu konstruk eksogen dan konstruk endogen. Konstruk eksogen merupakan konstruk penyebab, konstruk yang tidak dipengaruhi oleh konstruk lainnya. Konstruk eksogen memberikan efek kepada konstruk lainnya, sedangkan konstruk endogen merupakan konstruk yang dijelaskan oleh konstruk eksogen. Konstruk endogen adalah efek dari konstruk eksogen (Yamin & Kurniawan, 2009).

Terdapat empat tahap yang dilakukan dalam pengolahan PLS. Berikut penjelasan keempat tahap tersebut:

1. Tahap pertama merancang model struktural (*inner model*).
2. Tahap kedua merancang model pengukuran (*outer model*).
3. Tahap ketiga yaitu melakukan pengujian evaluasi model pengukuran atau *outer model*. Dalam tahap pada hakekatnya adalah menguji validitas dan reliabilitas. Uji validitas terdapat dua macam yaitu *convergent validity* dan *discriminant validity*. *Uji convergent validity* meliputi *loading factor* (*outer loading*). Indikator dikatakan valid apabila mempunyai nilai *loading factor* lebih besar atau sama dengan 0,5. Uji reliabilitas terdapat dua macam, yaitu cronbach's alpha dan *composite reliability*. Indikator dikatakan reliabel apabila mempunyai nilai lebih besar atau sama dengan 0,6 (Solimun, 2002).

4. Tahap keempat yaitu melakukan pengujian model struktural atau inner model. Pada tahap ini bertujuan mengetahui ada tidaknya pengaruh antar variabel. Adapun di dalam evaluasi *inner model* terdapat beberapa hal yang perlu diperhatikan yaitu R<sup>2</sup> (R-Square). Kemudian estimasi koefisien jalur yaitu estimasi hubungan jalur dalam *inner model* yang diperoleh dari prosedur bootstrapping dengan melihat t-statistik (untuk uji hipotesis).

## PEMBAHASAN

### Analisis Data

#### 1. Karakteristik Responden

##### a. Responden Menurut Jenis Kelamin

Profil responden pada penelitian ini meliputi jenis kelamin, usia dan pendidikan. Tentang jenis kelamin responden disajikan pada tabel 1.

Tabel 1. Jenis Kelamin Responden

Keterangan	Jumlah	Persentase
Laki - laki	30	76.92%
Perempuan	9	23.08%
Total	39	100.00%

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Jenis kelamin responden terdiri dari 30 orang laki-laki dan 9 orang perempuan, dengan presentase pria sebesar 76.92% dan presentase perempuan sebesar 23.08%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini berjenis kelamin laki-laki.

##### b. Responden Menurut Usia

Tabel 2. Usia Responden

Keterangan	Jumlah	Persentase
<25 Tahun	3	7,69
26 - 34 Tahun	25	64,10
35 - 45 Tahun	11	28,21
Total	39	100,00

Sumber: Data Primer Diolah

Responden yang berusia dibawah atau sama dengan 25 tahun sebanyak 3 orang (7,69%), antara rentang 26 tahun sampai 34 tahun sebanyak 25 orang (64,10%), dan antara rentang 35 tahun sampai 45 tahun sebanyak 11 orang (28,21%).

### c. Responden Menurut Tingkat Pendidikan

Tabel 3. Tingkat Pendidikan Responden

Keterangan	Jumlah	Persentase
SMA / SMK Sederajat	33	84,62%
DIPLOMA Sederajat	0	0,00%
S1 / D4	6	15,38%
S2 / S3	0	0,00%
Total	39	100,00%

Sumber : Data Primer Diolah

Tingkat pendidikan tertinggi responden terdiri dari 6 orang yang berpendidikan S1/D4 (15,38%), lalu 33 orang berpendidikan SMA/SMK/Sederajat (84,62%), 0 orang berpendidikan Diploma/Sederajat (0,00%), dan yang memiliki tingkat pendidikan S2/S3 sebanyak 0 orang (0,00%).

## 2. Analisis Deskriptif Responden

Analisis statistik deskriptif dimaksud untuk mengetahui distribusi frekuensi dari jawaban responden terhadap hasil angket (kuesioner) yang disebarkan. Selain dengan memperhatikan frekuensi jawaban penelitian ini juga melihat mean dari skor jawaban dan dibandingkan dengan interval penilaian. Skala interval penilaian ialah sebagai berikut:

**Interval skala penelitian = (skor tertinggi – skor terendah)/jumlah kategori.**

$$= (5-3)/5$$

$$= 0,4$$

Dengan hasil 0,4 maka kategori penilaian untuk setiap variabel dibuat berdasarkan interval skala penilaian tersebut dan disajikan dalam tabel 4.

Tabel 4. Katagori Penilaian dari Skor Interval

Interval	Katagori
$4.6 < x < 5.0$	Sangat Tinggi
$4.2 < x < 4.6$	Tinggi
$3.8 < x < 4.2$	Cukup Tinggi
$3.4 < x < 3.8$	Rendah
$3 < x < 3.4$	Sangat Rendah

a. Penilaian Responden Terhadap Variabel Gaya Kepemimpinan

Deskripsi penilaian responden terhadap variabel gaya kepemimpinan quotient akan ditunjukkan dalam tabel 5.

Tabel 5. Penilaian Responden Terhadap Variabel Gaya Kepemimpinan

Kode	GAYA KEPEMIMPINAN	SKOR JAWABAN					MEAN	KATAGORI
		1	2	3	4	5		
X1.1	Pemimpin memiliki strategi yang jelas dan realistis	0	0	2	31	6	4,103	Cukup Tinggi
X1.2	Pimpinan selalu memberikan perhatian secara personal dan sangat memotivasi kerja saya	0	0	2	32	5	4,077	Cukup Tinggi
X1.3	Pimpinan merangsang anggotanya untuk membekali diri dengan pengetahuan dan keahlian dalam usaha meningkatkan kompetensi	0	0	2	32	5	4,077	Cukup Tinggi
X1.4	Pimpinan selalu mengajak anggota untuk bekerja dalam tim yang solid dan harmonis	0	0	3	25	11	4,205	Tinggi
X1.5	Pimpinan selalu menghargai setiap perbedaan pendapat untuk tujuan ke arah yang lebih baik	0	0	4	22	13	4,231	Tinggi

Sumber : Data Primer Diolah

Dari tabel 5 dapat disimpulkan bahwa skor jawaban tertinggi ada pada indikator X1.5 dengan 13 jawaban sangat setuju dan sekaligus memiliki tingkat mean sebesar 4,231 hal ini menunjukkan pemimpin selalu menerima setiap perbedaan pendapat untuk tujuan ke arah yang lebih baik.

b. Penilaian Responden Terhadap Variabel Motivasi

Deskripsi penilaian jawaban responden terhadap variabel Motivasi berdasarkan hasil kuesioner ditunjukkan dalam tabel 6.

Tabel 6. Penilaian Responden Terhadap Variabel Motivasi

Kode	MOTIVASI	SKOR JAWABAN					MEAN	KATAGORI
		1	2	3	4	5		
X2.1	Saya termotivasi dalam bekerja karena kebutuhan hidup terpenuhi	0	0	3	32	4	4,026	Cukup Tinggi
X2.2	Saya termotivasi dalam bekerja karena pemimpin saya sangat menyenangkan	0	0	3	23	13	4,256	Tinggi
X2.3	Pemimpin saya selalu memberikan perhatian secara personal tentang persoalan pribadi yang saya hadapi	0	0	3	29	7	4,103	Cukup Tinggi
X2.4	Pemimpin sangat memperhatikan dan menghargai prestasi yang di dapatkan karyawannya	0	0	4	25	10	4,154	Cukup Tinggi
X2.5	Pemimpin saya selalu memberikan dukungan penuh kepada karyawannya untuk pengembangan diri	0	0	3	22	14	4,282	Tinggi

Sumber: Data Primer Diolah

Dari tabel 6 dapat disimpulkan bahwa skor jawaban tertinggi ada pada indikator X2.5 dengan 14 jawaban sangat setuju dan sekaligus memiliki tingkat mean sebesar 4,282 hal ini menunjukkan bahwa pimpinan selalu memberikan dukungan penuh kepada karyawan untuk pengembangan diri.

c. Penilaian Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan

Deskripsi penilaian jawaban responden terhadap variabel Motivasi berdasarkan hasil kuesioner ditunjukkan dalam tabel 7.

Tabel 7. Penilaian Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan

Kode	KINERJA KARYAWAN	SKOR JAWABAN					MEAN	KATAGORI
		1	2	3	4	5		
Y1	Target yang saya terima, sangat menantang namun realistis	0	0	2	23	14	4,308	Tinggi
Y2	Kualitas yang saya hasilkn sesuai dengan standart yang sudah di tetapkan	0	0	3	27	9	4,179	Cukup Tinggi
Y3	Pelanggan internal atau eksternal puas atas kualitas yang saya hasilkan	0	0	6	29	4	3,949	Cukup Tinggi
Y4	Bagi saya, penyelesaian kerja tepat waktu itu penting dan harus dicapai	0	0	5	28	6	4,026	Cukup Tinggi
Y5	Proses yang saya lakukan transparan dan dapat di pertanggungjawabkan	0	0	4	27	8	4,103	Cukup Tinggi

Sumber : Data Primer Diolah

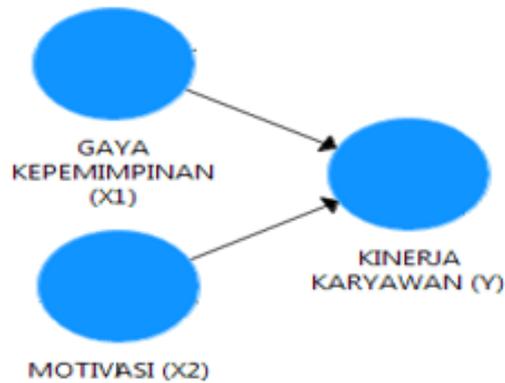
Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa skor jawaban tertinggi ada pada indikator Y5 dengan 14 jawaban sangat setuju dan sekaligus memiliki tingkat mean sebesar 4,308 hal ini menunjukkan bahwa target yang ditentukan dan yang diterima sangat menantang namun realistis.

### 3. Pengujian Kualitas

Data Dalam pengujian kualitas data menggunakan metode Partial Least Square (PLS) terdapat beberapa tahapan yang dilakukan secara bertahap dan berurutan.

a. Merancang Model Struktural (*Inner Model*)

Perancangan model struktural disesuaikan dengan dugaan hubungan antar variabel yang telah di jelaskan sebelumnya pada metodologi penelitian.

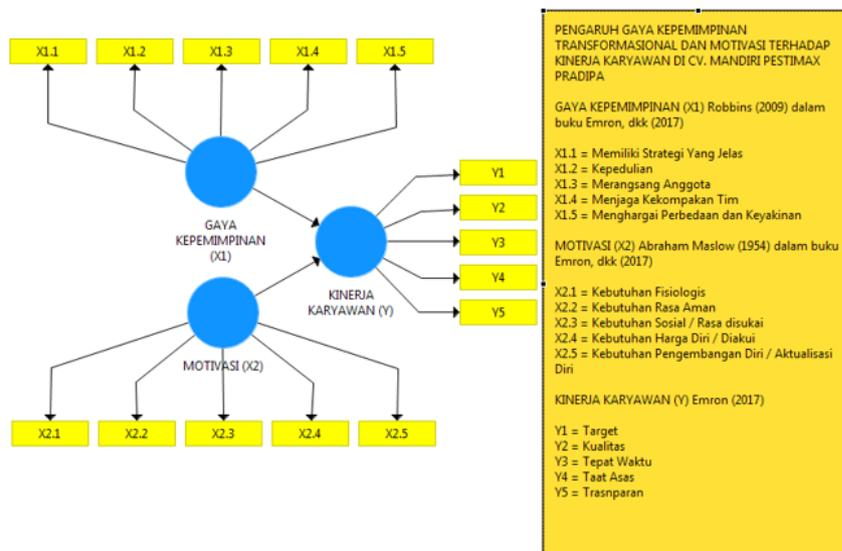


Gambar 1. Diagram Jalur Model Struktural (*Inner Model*)

Sumber: SmartPLS

b. Merancang Model Pengukuran (*Outer Model*)

Variabel X1 (Gaya Kepemimpinan) dijelaskan oleh 5 Indikator, terdiri dari X1.1 sampai X1.5. Variabel X2 (Motivasi) dijelaskan oleh 5 indikator, terdiri dari X2.1 sampai X2.5. Variabel Y (Kinerja Karyawan) dijelaskan oleh 5 indikator, terdiri dari Y1 sampai Y5.



Gambar 2. Diagram Jalur Model Pengukuran (*Outer Model*)

Sumber : Output SmartPLS

c. Pengujian Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Evaluasi model pengukuran ini untuk menspesifikasi bagaimana setiap indikator berhubungan dengan variabel latennya. Dilakukan uji validitas dengan validitas konvergen dan validitas diskriminan, lalu uji realibilitas dengan melihat nilai *composite reliability* dan *croanbach alpha*.

### Uji Validitas Dengan Validitas Konvergen

Validitas Konvergen adalah validitas yang terbukti jika skor yang diperoleh tiap indikator memiliki korelasi yang tinggi. Pada PLS dapat diketahui dengan melihat nilai *loading factor / outer loading* setiap indikator terhadap variabel latennya. Standar nilai yang diharapkan untuk validitas konvergen adalah 0,7 keatas, sehingga dalam penelitian ini indikator yang memiliki nilai *outer loading* di bawah 0,7 dianggap tidak valid dan akan dieliminasi. Data disajikan pada tabel 4.8.

Tabel 8. Nilai *Outer Loading*

Kode	Gaya Kepemimpinan (X1)	Kinerja Karyawan (Y)	Motivasi (X2)	Keterangan
X1.1	0,849			Valid
X1.2	0,866			Valid
X1.3	0,773			Valid
X1.4	0,824			Valid
X1.5	0,723			Valid
X2.1			0,824	Valid
X2.2			0,777	Valid
X2.3			0,917	Valid
X2.4			0,774	Valid
X2.5			0,847	Valid
Y1		0,714		Valid
Y2		0,830		Valid
Y3		0,868		Valid
Y4		0,802		Valid
Y5		0,843		Valid

Sumber: Data Primer Diolah

### Uji Validitas Dengan Validitas Diskriminan

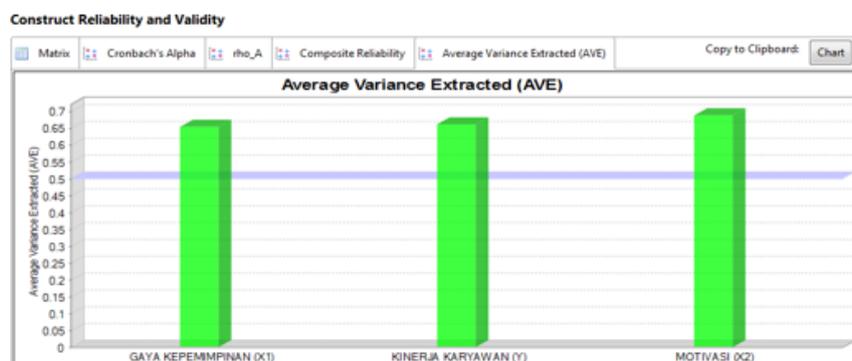
Validitas diskriminan dihitung dengan membandingkan nilai rata-rata varian diekstrak / *square root of average varians extracted (AVE)*. Apabila nilai AVE lebih tinggi daripada nilai korelasi diantara variabel laten, maka validitas diskriminan dapat di anggap tercapai. Validitas diskriminan dapat dikatakan tercapai apabila nilai AVE lebih besar dari 0,5 hasil analisis pada tabel 9 dan gambar 3.

Tabel 9. *Discriminant Validity Cross Loading*

	Gaya Kepemimpinan (X1)	Motivasi (X2)	Kinerja Karyawan (Y)
X1.1	0,849	0,775	0,768
X1.2	0,866	0,694	0,793
X1.3	0,773	0,666	0,606
X1.4	0,824	0,648	0,713
X1.5	0,723	0,629	0,680
X2.1	0,759	0,713	0,824
X2.2	0,655	0,713	0,777
X2.3	0,843	0,827	0,917
X2.4	0,680	0,609	0,774
X2.5	0,713	0,741	0,847
Y1	0,523	0,714	0,647
Y2	0,810	0,830	0,811
Y3	0,696	0,868	0,723
Y4	0,602	0,802	0,615
Y5	0,769	0,843	0,729

Sumber : Data Primer Diolah

Suatu indikator dinyatakan valid jika mempunyai *loading factor* tertinggi kepada konstruk yang dituju dibandingkan *loading factor* kepada konstruk lain. Tabel diatas menunjukkan bahwa *loading factor* untuk indikator X1 (X1.1 sampai X1.3) mempunyai *loading factor* kepada konstruk X1 lebih tinggi dari pada dengan konstruk lainnya.



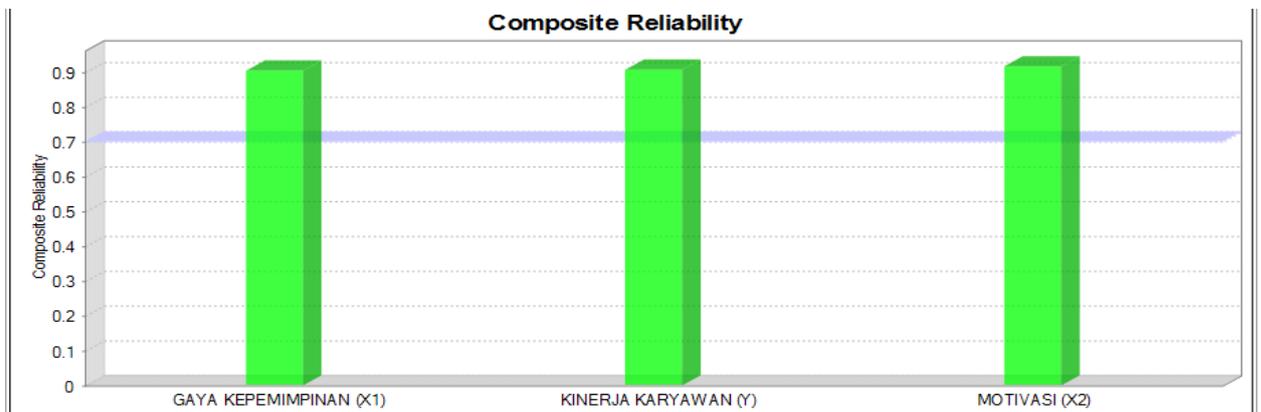
Gambar 3. Diagram AVE Output PLS

Sumber: Data Primer Diolah

Dari gambar 3 dapat menunjukkan bahwa nilai AVE seluruh variabel sudah lebih dari 0,5 , jadi dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator dalam penelitian ini sudah valid.

### Uji Reliabilitas Dengan Composite Realibility

Composite reliability digunakan untuk mengukur konsistensi blok indikator dengan melihat data yang memiliki nilai composite reliability lebih dari standar umum yang ditentukan yaitu 0,7, hasil analisis disajikan pada gambar 4.



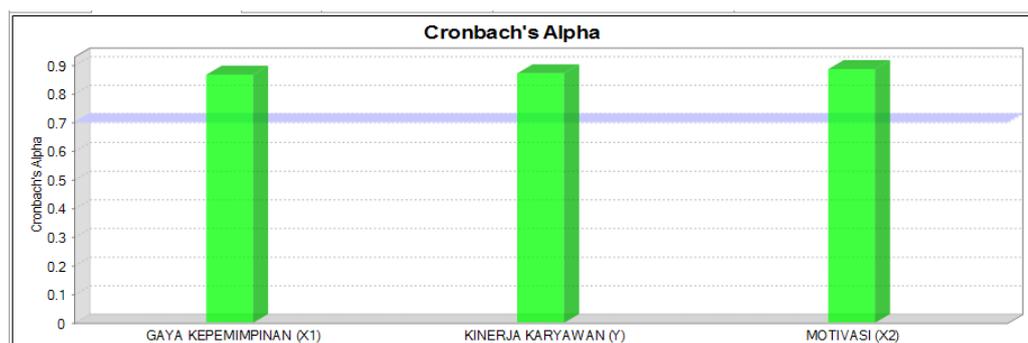
Gambar 4. Diagram *Composite Reliability*

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Composite reliability digunakan untuk mengukur konsistensi blok indikator dengan melihat data yang memiliki nilai *composite reliability* lebih dari standar umum yang ditentukan yaitu 0,7, maka model pengukuran dalam penelitian ini dapat dikatakan reliabel.

### Uji Reliabilitas Dengan Cronbach Alpha

Uji reliabilitas dapat juga dibuktikan dengan melihat nilai cronbach alpha. Nilai alpha yang diharapkan untuk dapat dikatakan reliabel adalah lebih dari 0,7. Data disajikan dalam gambar 5.



Gambar 5. Diagram *Cronbach Alpha*

Sumber: Data Primer Diolah

Dalam gambar 5 dapat dilihat bahwa seluruh variabel memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih dari 0,7. Dapat dikatakan bahwa model pengukuran ini sudah reliabel.

### Pengujian Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

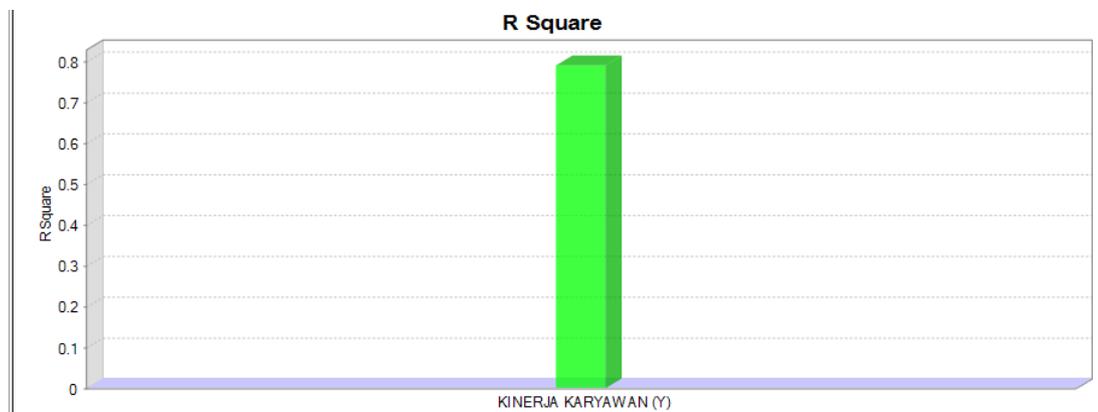
#### Evaluasi Nilai R Square

Menurut Chin (1998) nilai R Square lebih dari 0,67 mengindikasikan bahwa model baik, nilai lebih dari 0,33 mengindikasikan bahwa model moderat, sedangkan nilai lebih dari 0,19 mengindikasikan bahwa model lemah. Data disajikan dalam tabel 10 dan gambar 6.

Tabel 10. Nilai R Square

Variabel	R Square	Adjusted R Square
Kinerja Karyawan	0,790	0,778

Sumber: Data Primer Diolah



Gambar 6. Nilai R Square

Sumber: Data Primer Diolah

Berdasarkan nilai R Square pada tabel 10 dan gambar 6, dapat dilihat bahwa model untuk variabel Y memiliki nilai 0,790 yang berarti variabel X1, X2, dapat menjelaskan 79,0% variabel Y.

#### Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan cara melihat nilai P Values dan membandingkan nilai t-statistik dengan nilai t-tabel. Konstruk dikatakan signifikan jika memiliki nilai *P Values* di bawah 0,05 dan memiliki nilai t- statistik > t-tabel (2,04). Data disajikan dalam tabel 11.

Tabel 11. Koefisien Jalur (Mean, STDEV, T-Values, P-Values)

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standart Deviation (STDEV)	T Statistics ( O /STDEV)	P Value s
Gaya Kepemimpinan (X1) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,346	0,349	0,167	2,075	0,039
Motivasi (X2) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,568	0,569	0,156	3,639	0,000

Sumber: Data Primer Diolah

Tabel 11 menunjukkan bahwa hubungan antara X1 dengan Y adalah signifikan dengan P-Values sebesar 0,039 ( $<0,05$ ) dan t-statistik sebesar 2,075 ( $>2,04$ ). Dengan hasil tersebut hipotesis H1 dalam penelitian ini yang menyatakan “Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan” diterima. Tabel diatas menunjukkan bahwa hubungan antara X2 dengan Y adalah signifikan dengan P-Values sebesar 0,000 ( $<0,05$ ) dan t-statistik sebesar 3,639 ( $>2,04$ ). Dengan hasil tersebut hipotesis H2 dalam penelitian ini yang menyatakan “Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan” diterima.

### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja**

Berdasarkan hasil perhitungan model persamaan struktural (inner model) diketahui bahwa gaya kepemimpinan (X1) diperoleh t-statistik sebesar 2,075 yang lebih besar dari t tabel 1,96 serta nilai original sample estimate adalah positif yaitu sebesar 0,346 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja adalah positif dimana hal ini berarti bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Mandiri Pestimax Pradipa secara langsung. Selain itu, hal ini menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan transformasional yaitu pemimpin yang mampu mempengaruhi karyawan dan menginspirasi agar karyawan mampu menghasilkan kinerja yang baik dan mendorong untuk melakukan hal yang luar biasa.

### **Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja**

Berdasarkan hasil perhitungan model persamaan struktural (*inner model*) diketahui bahwa motivasi (X2) di peroleh t-statistik sebesar 3,639 yang lebih besar dari t tabel 1,96 serta nilai *original sample estimate* adalah positif yaitu sebesar 0,568 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara motivasi dengan kinerja adalah positif dimana hal ini berarti bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Mandiri Pestimax Pradipa secara langsung. Hal ini disebabkan karyawan kurangnya termotivasi sehingga perlu adanya peningkatan motivasi terhadap kinerja karyawan.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada CV. MANDIRI PESTIMAX PRADIPA. Dapat dilihat pada T-statistic sebesar 2,075 yang lebih besar dari T tabel 1,96 serta nilai *original sample estimate*

adalah positif yaitu sebesar 0,346 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan kinerja adalah positif, hal ini dapat disimpulkan bahwa berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada CV. MANDIRI PESTIMAX PRADIPA. Dapat dilihat pada T-statistik sebesar 3,639 yang lebih besar dari T tabel 1,96 serta nilai *original sample estimate* adalah positif yaitu sebesar 0,568 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara motivasi dengan kinerja adalah positif dimana hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Edison, Y., & Imas, K. (2016). *MSDM Strategi dan Perubahan Dalam rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Alfabeta.
- Indrasari, M. (n.d.). *AN IDEAL CLASSROOM IN AN IDEAL SCHOOL: Leaping Across Boundaries—Creating International Mindednes through Holistic Education*.
- Indrasari, M. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan: Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan*. Yogyakarta: Indomedia Pustaka.
- Indrasari, M., Newcombe, P., Eliyana, A., & Yunus, E. (2015). The Influence of Academic Climate and Individual Creativity on Lecturer Competence in Private University at Surabaya Indonesia. *International Journal of Business and Management*.  
<https://doi.org/10.5539/ijbm.v10n8p127>
- Solimun. (2002). *Metode Kuantitatif Untuk Ekonomi*. Malang: Fakultas MIPA Universitas Brawijaya.
- Sugiyono. (2016). *metodologi penelitian kuantitatif kualitatif dan R & D*. In Bandung: Alfabeta.  
<https://doi.org/10.1164/rccm.200409-1267OC>
- Supranto, J. (2004). *Analisis Multivariat Arti dan Interpretasi*. Rineka Cipta.
- Yamin, S., & Kurniawan, H. (2009). *Structural Equation Modeling: Belajar Lebih Mudah Teknik Analisis Data Kuesioner Dengan Lisrel-PLS*. Jakarta: Salemba Infotek.