

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPEMIMPINAN  
TRANFORMASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PT. CAHAYA SUKSES MANDIRI WISATA  
TANJUNG MORAWA**

**SKRIPSI**

**Diajukan Untuk Memenuhi Syarat Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi  
Pada Program Sarjana Ekonomi (S1) Fakultas Ekonomi  
Universitas Islam Sumatera Utara**

**NAMA MAHASISWA : JUHANI LIZA WARDHANA  
NPM : 71180312127  
PROGRAM PENDIDIKAN : STRATA (S1)  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN  
KONSENTRASI : MSDM**



**UNIVERSITAS ISLAM SUMATERA UTARA  
FAKULTAS EKONOMI  
M E D A N  
2 0 2 2**

**LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI**

**JUDUL :    PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPEMIMPINAN  
          TRANFORMASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
          PT. CSM WISATA TANJUNG MORAWA**

**DIAJUKAN OLEH:**

**NAMA MAHASISWA        : JUHANI LIZA WARDHANA  
NPM                        : 71180312127  
PROGRAM PENDIDIKAN   : STRATA SATU (S1)  
PROGRAM STUDI         : MANAJEMEN  
KONSENTRASI             : MSDM**

**DISETUJUI OLEH:**

**Pembimbing I**

**Pembimbing II**

**Dr. Supriadi., S.E., M.M., M.Si**

**Julkarnain., S.Ag., S.E., M.M**

**Ketua Program Studi**

**Dr. Supriadi., S.E., M.M., M.Si**

**TANGGAL SIDANG MEJA HIJAU :**

**UNIVERSITAS ISLAM SUMATERA UTARA  
FAKULTAS EKONOMI  
MEDAN  
2022**

**Bismillahirrahmannirrahiim**

**PENGESAHAN SKRIPSI**

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sumatera Utara, dalam ujian sidang meja hijau yang diselenggarakan pada hari Kamis, tanggal 30 Juni 2022, Pkl 09.00 WIB, sampai dengan selesai, setelah mendengar melihat memperhatikan dan seterusnya.

**MEMUTUSKAN**

Nama : Juhani Liza Wardhana  
NPM : 71180312127  
Jenjang Program : Strata (S1)  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : MSDM  
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan  
Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cahaya  
Sukses Mandiri Wisata Tanjung Morawa  
Dinyatakan : Lulus dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh  
Gelar Sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomi  
Universitas Islam Sumatera Utara

Diketahui Oleh,  
Panitia Ujian

Ketua

Sekretaris

(Dr. Safrida.,S.E.,M.Si)

(Dr. Supriadi.,S.E.,M.M.,M.Si)

Disetujui Oleh  
Ketua Sidang

(Dr. Safrida.,S.E.,M.Si)

Pembimbing I

Pembimbing II

(Dr. Supriadi.,S.E.,M.M.,M.Si)

(Julkarnain., S.Ag., S.E., M.M)

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Allah SWT yang telah melimpahkan karunia, barokah, rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik, serta salam bagi Rasulullah Muhammad SAW sebagai suri teladan hidup buat saya.

Skripsi ini berjudul **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cahaya Sukses Mandiri Wisata Tanjung Morawa”**, dimaksudkan sebagai syarat untuk menyelesaikan program pendidikan sarjana (Strata 1) prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sumatera Utara.

Skripsi ini dibuat sebagai bagian persyaratan dalam menyelesaikan tugas akhir sarjana (Strata 1) di Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sumatera Utara.

Penulis menyadari banyak pihak yang membantu dan berkontribusi dalam terselesaikannya skripsi ini. Segala bentuk bantuan, baik berupa dukungan moril dan materil sangat membantu penulis dalam mengumpulkan semangat dan keinginan untuk menyelesaikan studi. Dengan demikian penulis ucapkan terima kasih dengan ketulusan hati kepada pihak-pihak terkait yang telah membantu dan membimbing penulis selama menyusun skripsi ini. Pihak-pihak yang terkait diantaranya sebagai berikut:

1. Bapak Dr. H. Yanhar Jamaluddin, M.A.P selaku Rektor Universitas Islam Sumatera Utara

2. Ibu Dr. Hj. Safrida, SE, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sumatera Utara
3. Bapak Supriadi, SE, MM, M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sumatera Utara sekaligus dosen Pembimbing I Skripsi yang telah memberikan bimbingan dan nasehat-nasehat dalam penyelesaian skripsi ini.
4. Bapak Syafrizal, SE, MM selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sumatera
5. Bapak Julkarnain, S.Ag, SE, MM selaku dosen Pembimbing II Skripsi yang telah memberikan bimbingan dan nasehat-nasehat dalam penyelesaian skripsi ini
6. Para dosen dan staf Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sumatera Utara khususnya Program Studi Manajemen yang telah memberikan pengetahuan dan luang waktunya untuk membantu menyelesaikan administrasi pengajuan skripsi saya
7. Keluarga tercinta yang telah memberi kasih sayang, perhatian, semangat, motivasi dan dukungan baik moral maupun materi yang tidak ternilai dan tidak terbalaskan
8. Sahabat dan semua rekan-rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sumatera Utara khususnya Prodi Manajemen yang telah banyak membantu dan memberikan banyak motivasi kepada penulis dalam pelaksanaan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih banyak hal yang kurang sempurna, baik dalam pemilihan kata-kata yang disampaikan maupun penyusunannya. Untuk hal ini kritik dan saran sangat dibutuhkan untuk memperbaiki segala yang kurang dari penulisan skripsi ini. Akhir kata penulis berharap, semoga skripsi ini dapat memberi manfaat bagi penulis dan pembaca. Amin.

Medan, Mei 2022

**JUHANI LIZA WARDHANA**

**NPM: 71180312127**

## DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	
ABSTRACT	
KATA PENGANTAR .....	i
DAFTAR ISI .....	iv
DAFTAR GAMBAR .....	vi
DAFTAR TABEL .....	vii
BAB I PENDAHULUAN .....	1
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Identifikasi Masalah .....	6
1.3 Batasan dan Rumusan Masalah .....	7
1.3.1 Batasan Masalah .....	7
1.3.2 Rumusan Masalah .....	7
1.4 Tujuan Penelitian .....	7
1.5 Manfaat Penelitian .....	8
BAB II LANDASAN TEORI .....	10
2.1 Uraian Teoritis .....	10
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia .....	10
2.1.2 Kinerja Karyawan .....	13
2.1.3 Motivasi Kerja .....	16
2.1.4 Kepemimpinan Transformasional .....	19
2.2 Penelitian Terdahulu .....	26

	Halaman
2.3 Kerangka Konseptual .....	28
2.4 Hipotesis .....	30
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>31</b>
3.1 Lokasi, Objek dan Waktu Penelitian .....	31
3.1.1 Lokasi Penelitian .....	31
3.1.2 Objek Penelitian .....	31
3.1.3 Waktu Penelitian .....	31
3.2 Populasi dan Sampel .....	32
3.2.1 Populasi .....	32
3.2.2 Sampel .....	32
3.3 Operasional Variabel .....	33
3.4 Teknik Pengumpulan Data .....	34
3.5 Teknik Analisis Data .....	35
3.5.1 Uji Statistik Deskriptif .....	35
3.5.2 Uji Validitas dan Reliabilitas Data .....	36
3.5.3 Metode Analisis Regresi Linear Berganda .....	37
3.5.4 Pengujian Hipotesis Penelitian .....	37
<b>BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN .....</b>	<b>39</b>
4.1 Profil PT. CSM Wisata Tanjung Morawa .....	39
4.2 Motto, Visi, Misi dan Keistimewaan PT. CSM Wisata Tanjung Morawa .....	41
4.2.1 Motto PT. CSM Wisata Tanjung Morawa .....	41



	Halaman
4.2.2 Visi PT. CSM Wisata Tanjung Morawa .....	41
4.2.3 Misi PT. CSM Wisata Tanjung Morawa .....	41
4.2.4 Keistimewaan PT. CSM Wisata Tanjung Morawa .....	42
4.3 Manajemen PT. CSM Wisata Tanjung Morawa .....	42
4.4 Struktur Organisasi PT. CSM Wisata Tanjung Morawa .....	42
4.5 Deskripsi Tugas di PT. CSM Wisata Tanjung Morawa .....	43
<b>BAB V ANALISIS DAN EVALUASI .....</b>	<b>48</b>
5.1 Analisis Karakteristik Responden .....	48
5.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	48
5.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	49
5.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	50
5.2 Analisis Deskripsi Variabel Penelitian .....	51
5.2.1 Analisis Deskripsi Kinerja Karyawan .....	51
5.2.2 Analisis Deskripsi Motivasi Kerja .....	52
5.2.3 Analisis Deskripsi Kepemimpinan Transformasional .....	54
5.3 Analisis Data .....	56
5.3.1 Uji Statistik Deskriptif .....	56
5.3.2 Uji Validitas dan Reliabilitas Data .....	57
5.3.3 Analisis Regresi Linear Berganda .....	60
5.3.4 Pengujian Hipotesis Penelitian .....	62
5.4 Evaluasi .....	64
5.4.1 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	64

	Halaman
5.4.2 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan .....	65
5.4.3 Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan .....	65
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN .....	67
6.1 Kesimpulan .....	67
6.2 Saran .....	68
DAFTAR PUSTAKA .....	70
LAMPIRAN	

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual .....	29
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. CSM Wisata Tanjung Morawa .....	43
Gambar 5.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	48
Gambar 5.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	49
Gambar 5.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	50

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	27
Tabel 3.1 Perencanaan Waktu Penelitian .....	31
Tabel 3.2 Kerangka Populasi Karyawan PT. CSM Wisata Tanjung Morawa .	32
Tabel 3.3 Defenisi Operasional Variabel .....	34
Tabel 4.1 Daftar Harga Paket Umroh PT. CSM Wisata Tanjung Morawa .....	40
Tabel 5.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	48
Tabel 5.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	49
Tabel 5.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	50
Tabel 5.4 Jawaban Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y) .....	52
Tabel 5.5 Jawaban Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja (X1) .....	53
Tabel 5.6 Jawaban Responden Terhadap Variabel Kepemimpinan Transformasional (X2) .....	55
Tabel 5.7 Uji Statistik Deskriptif .....	56
Tabel 5.8 Uji Validitas Kuesioner Pada Variabel Kinerja Karyawan (Y) .....	58
Tabel 5.9 Uji Validitas Kuesioner Pada Variabel Motivasi Kerja (X1) .....	58
Tabel 5.10 Uji Validitas Kuesioner Pada Variabel Kepemimpinan Transformasional (X2) .....	59
Tabel 5.11 Uji Reliabilitas .....	60
Tabel 5.12 Analisis Regresi Linier Berganda .....	61
Tabel 5.13 Uji t .....	63
Tabel 5.14 Uji F .....	64

## DAFTAR PUSTAKA

- Affandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing, h. 15.
- Ananto, Y. A. (2013). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi Dan Kependudukan Provinsi Jawa Tengah*. (Skripsi. Universitas Negeri Semarang, h. 25-30).
- Ardiaz, dkk. (2017), *Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Kepuasan Kerja (Studi pada PT. BRI Kantor Cabang Malang Marthadinata)*, (Jurnal Bisnis dan Manajemen, Vol. 4, No. 1).
- Edward, Ronny. (2016), *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Waruna Nusa Sentana*, (Jurnal Analitika Magister Psikologi UMA, Vol. 8, No. 1, hal. 63-71).
- Fahmi, (2013). *Manajemen Kinerja*. Bandung: CV. Alfabeta, h.11.
- Hartina, Intan. (2019), *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pada Karyawan di PT. TELKOM Indonesia Cabang Makasar*, (Skripsi: Universitas Muhammadiyah Makasar).
- Hasibuan, Malayu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara, hlm.143-157.
- Lasmaya, S. M. (2016). *Pengaruh Sistem Informasi SDM, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. (Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship, 10(1), 25-43).
- Mangkunegara, Anwar P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, h. 32.
- Maulana, F. (2020), *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja dan Pemberdayaan Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada PDAM Lawu Tirta Magetan*, (Skripsi: UIN Maulana Malik Ibrahim Malang).
- Morissan, M. (2017). *Metode Penelitian Survei* (Riefmanto (ed.), h. 19).

- Nurhadian, A. F. (2017), *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Jasa Keuangan*, (Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Entrepreneurship Vol. 11, No. 1, hal. 59-74).
- Northouse, P. G. (2021). *Leadership: Theory and practice*. Sage publications, Hlm:331.
- Pasaribu, Gorgor. (2021). *Pengaruh Knowledge Management, Skills, Ability dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada Pt. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru*. (Skripsi: Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau).
- Rita, M., Randa Payangan, O., Rante, Y., Tuhumena, R., & Erari, A. (2018). Moderating effect of organizational citizenship behavior on the effect of organizational commitment, transformational leadership and work motivation on employee performance. *International Journal of Law and Management*, 60(4), 953–964. <https://doi.org/10.1108/IJLMA-03-2017-0026>.
- Rivai, A. (2015). *Pengaruh Pengawasan, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru*. (Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 4(1), 607-612).
- Siagian, N. F., Enre, A., & Panjaitan, R. E. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan dan Sistem Penghargaan terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Media*. (Jesya: Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah), 2(2), 453-461.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. (Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 1(1), 59-70).
- Simarmata, H. M. P., Hidayatulloh, A. N., Revida, E., Hasibuan, A., Komariyah, I., Kuswandi, S., ... & Sudarmanto, E. (2021). *Organisasi: Manajemen dan Kepemimpinan*. Yayasan Kita Menulis, h. 144.
- Soetrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana, h. 5.
- Sugiyono. (2015). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta, h. 115.
- Sunyoto, D. (2013). *Teori, kuesioner, dan analisis data Sumber Daya Manusia*, Jogjakarta:CAPS, hlm. 11-15.
- Wibawa, D. A., & SIP, M. (2014). *Kepemimpinan transaksional dan kepemimpinan transformasional*, h. 4.

- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers, h. 6.
- Wirawan. (2013). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat, h. 7.
- Yafiuddin, Yajid. (2014), *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Bank Tabungan Negara Cabang Yogyakarta*, (Skripsi: Universitas Negeri Yogyakarta, 1-52).

# PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. CSM WISATA TANJUNG MORAWA

Dengan hormat, Bapak /Ibu/Saudara/i sekalian.

Bersama ini saya memohon kesediaannya untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi yang diberikan sebagai data penelitian dalam rangka penyusunan skripsi pada program studi S1 Manajemen Fakultas

Ekonomi Universitas Islam Sumatera Utara.

Atas bantuan dan kesediaan bapak/ibu/Saudara/i untuk mengisi kuesioner ini saya ucapkan terima kasih.

---

\* Wajib

## I. IDENTITAS RESPONDEN

### 1. Usia \*

*Centang semua yang sesuai.*

- 20 - 29 tahun
- 30 – 39 tahun
- 40 tahun keatas

### 2. Jenis Kelamin \*

*Centang semua yang sesuai.*

- Laki-Laki
- Perempuan

### 3. Pendidikan Terakhir \*

*Centang semua yang sesuai.*

- SMA (Sederajat)
- Diploma (D3)
- Sarjana (S1/S2)

## II. TANGGAPAN RESPONDEN

Para responden yang saya hormati, mohon memberikan jawaban dengan memberi tanda benar (✓) pada jawaban yang menurut anda paling sesuai.

SS : Sangat Setuju (Bernilai 5)

S : Setuju (Bernilai 4)

KS : Kurang Setuju (Bernilai 3)

TS : Tidak Setuju (Bernilai 2)

STS: Sangat Tidak Setuju (Bernilai 1)

### A. KINERJA KARYAWAN (Y)

Berikut adalah pernyataan tentang kinerja karyawan



4. Saya dapat mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan. \*

*Centang semua yang sesuai.*

- Sangat Setuju (SS)
- Setuju (S)
- Kurang Setuju (KS)
- Tidak Setuju (TS)
- Sangat Tidak Setuju (STS)

5. Saya dapat menyelesaikan pekerjaan setiap harinya \*

*Centang semua yang sesuai.*

- Sangat Setuju (SS)
- Setuju (S)
- Kurang Setuju (KS)
- Tidak Setuju (TS)
- Sangat Tidak Setuju (STS)

6. Saya memiliki pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilan untuk menyelesaikan pekerjaan \*

*Centang semua yang sesuai.*

- Sangat Setuju (SS)
- Setuju (S)
- Kurang Setuju (KS)
- Tidak Setuju (TS)
- Sangat Tidak Setuju (STS)

7. Saya memiliki kesadaran akan kewajiban untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan \*

*Centang semua yang sesuai.*

- Sangat Setuju (SS)
- Setuju (S)
- Kurang Setuju (KS)
- Tidak Setuju (TS)
- Sangat Tidak Setuju (STS)

## B. MOTIVASI KERJA (X1)

Berikut adalah pernyataan tentang motivasi kerja karyawan

8. Saya bekerja untuk memenuhi kebutuhan fisik (kebutuhan untuk hidup, seperti makanan, perumahan, pakaian dan sebagainya) \*

*Centang semua yang sesuai.*

- Sangat Setuju (SS)  
 Setuju (S)  
 Kurang Setuju (KS)  
 Tidak Setuju (TS)  
 Sangat Tidak Setuju (STS)

9. Saya bekerja untuk memenuhi kebutuhan keamanan dan keselamatan (merasa aman dari setiap jenis ancaman fisik atau kehilangan, serta merasa terjamin) \*

*Centang semua yang sesuai.*

- Sangat Setuju (SS)  
 Setuju (S)  
 Kurang Setuju (KS)  
 Tidak Setuju (TS)  
 Sangat Tidak Setuju (STS)

10. Saya bekerja untuk memenuhi kebutuhan sosial (kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain, perasaan dihormati, perasaan maju atau berprestasi dan kebutuhan akan perasaan ikut serta) \*

*Centang semua yang sesuai.*

- Sangat Setuju (SS)  
 Setuju (S)  
 Kurang Setuju (KS)  
 Tidak Setuju (TS)  
 Sangat Tidak Setuju (STS)

11. Saya bekerja untuk memenuhi kebutuhan penghargaan diri dan pengakuan (kebutuhan akan harga diri maupun kebutuhan akan pengakuan dari orang lain) \*

*Centang semua yang sesuai.*

- Sangat Setuju (SS)  
 Setuju (S)  
 Kurang Setuju (KS)  
 Tidak Setuju (TS)  
 Sangat Tidak Setuju (STS)

12. Saya bekerja untuk memenuhi kebutuhan aktualisasi diri (kebutuhan untuk mewujudkan diri “yaitu kebutuhan mengenai nilai dan kepuasan yang didapat dari pekerjaan”) \*

*Centang semua yang sesuai.*

- Sangat Setuju (SS)  
 Setuju (S)  
 Kurang Setuju (KS)  
 Tidak Setuju (TS)  
 Sangat Tidak Setuju (STS)

C. KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL (X2)

Berikut adalah pernyataan tentang kepemimpinan transformasional

13. Pemimpin mempunyai power dan pengaruh (pemimpin membangkitkan dan menyenangkan karyawannya dengan meyakinkan bahwa mereka mampu menyelesaikan sesuatu yang lebih besar dengan usaha ekstra) \*

*Centang semua yang sesuai.*

- Sangat Setuju (SS)  
 Setuju (S)  
 Kurang Setuju (KS)  
 Tidak Setuju (TS)  
 Sangat Tidak Setuju (STS)

14. Pemimpin selalu memotivasi dan merangsang bawahannya dengan menyiapkan pekerjaan yang berarti dan menantang, antusiasme dan optimisme. \*

*Centang semua yang sesuai.*

- Sangat Setuju (SS)  
 Setuju (S)  
 Kurang Setuju (KS)  
 Tidak Setuju (TS)  
 Sangat Tidak Setuju (STS)

15. Pemimpin selalu menstimuli bawahannya secara intelektual, sehingga mereka menjadi inovatif dan kreatif dalam menyelesaikan masalah dengan cara-cara yang baru. \*

*Centang semua yang sesuai.*

- Sangat Setuju (SS)  
 Setuju (S)  
 Kurang Setuju (KS)  
 Tidak Setuju (TS)  
 Sangat Tidak Setuju (STS)

16. Pemimpin memberikan perhatian kepada karyawan secara individual, seperti: kebutuhan karyawan untuk berprestasi, memberikan gaji, memberi nasehat kepada karyawan sehingga karyawan dapat tumbuh dan berkembang. \*

*Centang semua yang sesuai.*

- Sangat Setuju (SS)
- Setuju (S)
- Kurang Setuju (KS)
- Tidak Setuju (TS)
- Sangat Tidak Setuju (STS)

---

Konten ini tidak dibuat atau didukung oleh Google.

Google Formulir

# PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. CSM WISATA TANJUNG MORAWA

30 jawaban

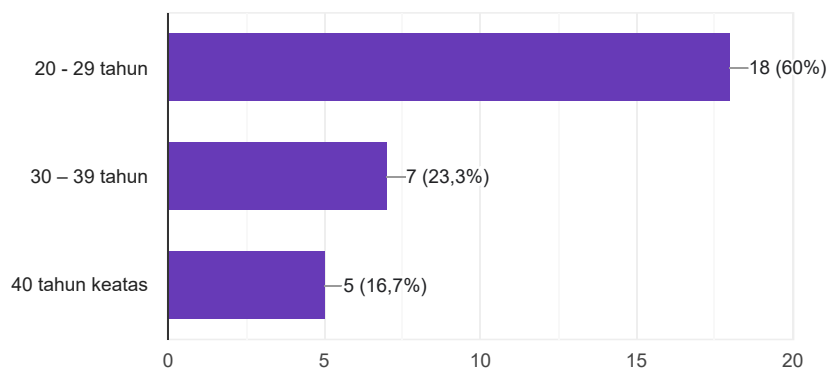
[Publikasikan analytics](#)

## I. IDENTITAS RESPONDEN

### Usia

30 jawaban

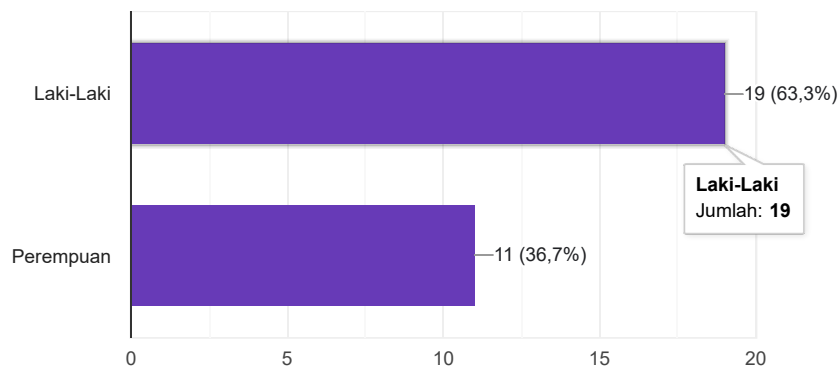
[Salin](#)



### Jenis Kelamin

30 jawaban

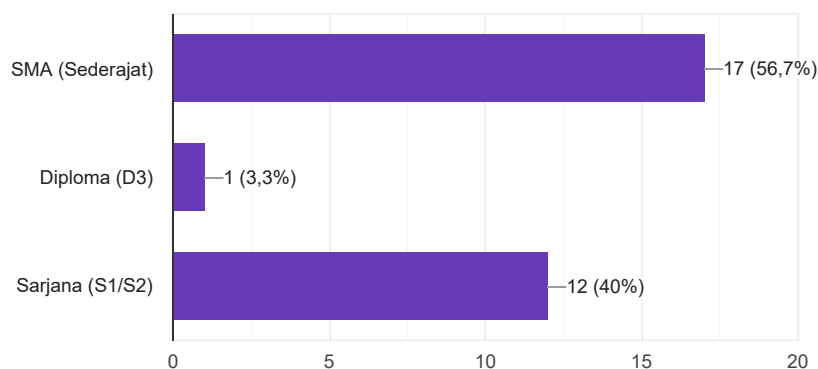
[Salin](#)



### Pendidikan Terakhir

30 jawaban

[Salin](#)



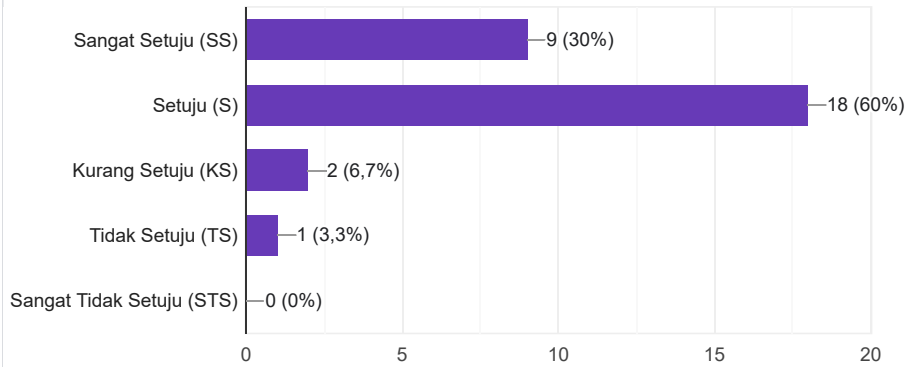
## II. TANGGAPAN RESPONDEN

### A. KINERJA KARYAWAN (Y)

Saya dapat mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

[Salin](#)

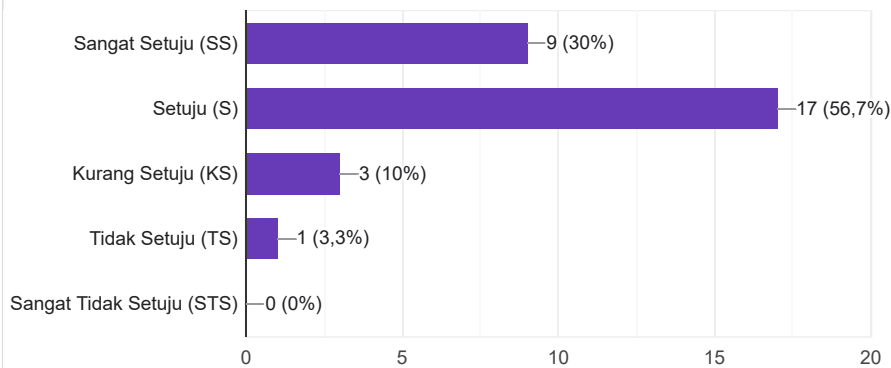
30 jawaban



Saya dapat menyelesaikan pekerjaan setiap harinya

[Salin](#)

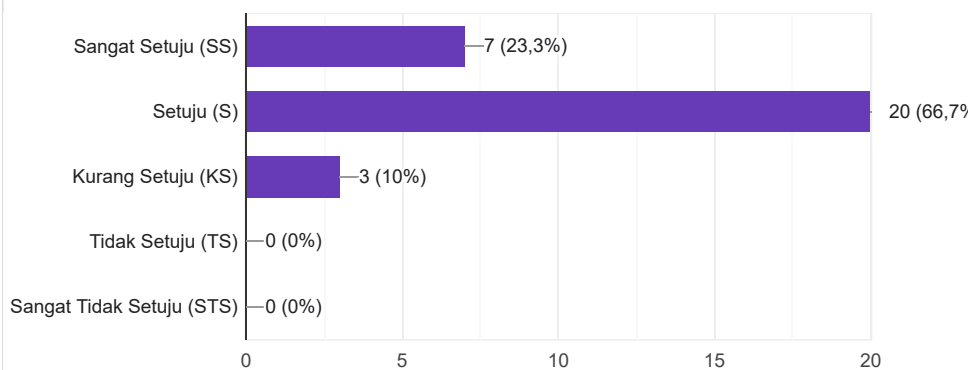
30 jawaban



Saya memiliki pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilan untuk menyelesaikan pekerjaan

[Salin](#)

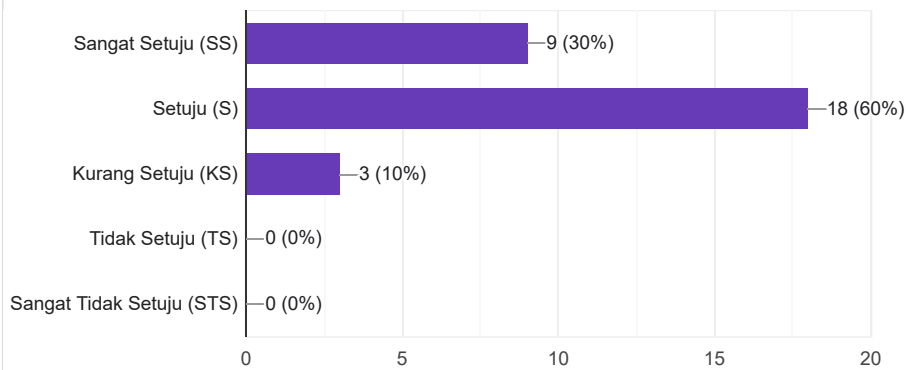
30 jawaban



Saya memiliki kesadaran akan kewajiban untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan

[Salin](#)

30 jawaban

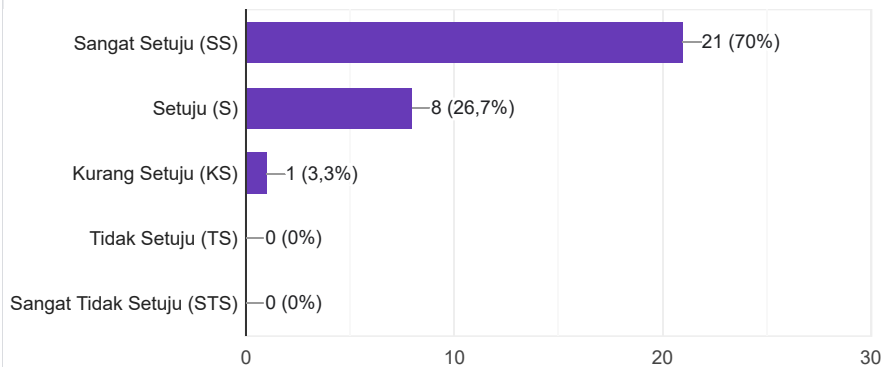


## B. MOTIVASI KERJA (X1)

Saya bekerja untuk memenuhi kebutuhan fisik (kebutuhan untuk hidup, seperti makanan, perumahan, pakaian dan sebagainya)

[Salin](#)

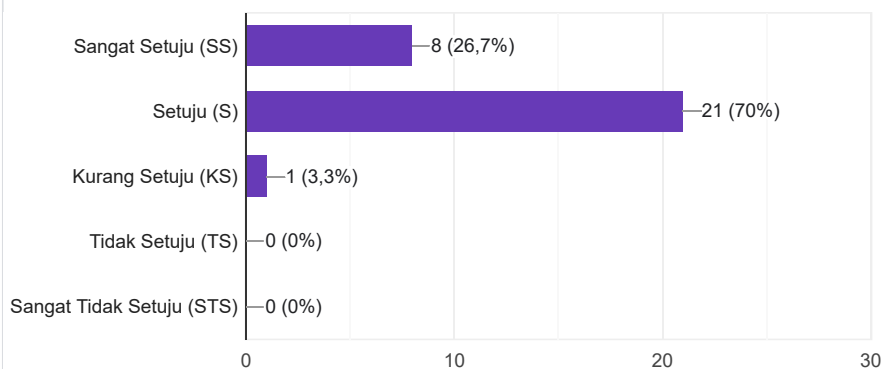
30 jawaban



Saya bekerja untuk memenuhi kebutuhan keamanan dan keselamatan (merasa aman dari setiap jenis ancaman fisik atau kehilangan, serta merasa terjamin)

[Salin](#)

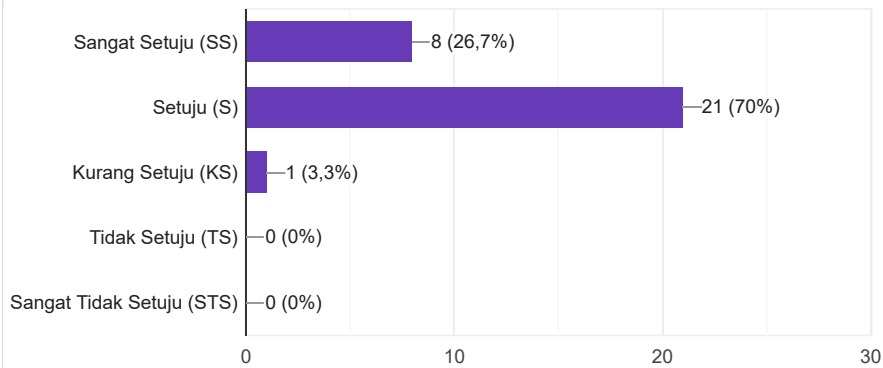
30 jawaban



Saya bekerja untuk memenuhi kebutuhan sosial (kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain, perasaan dihormati, perasaan maju atau berprestasi dan kebutuhan akan perasaan ikut serta)

[Salin](#)

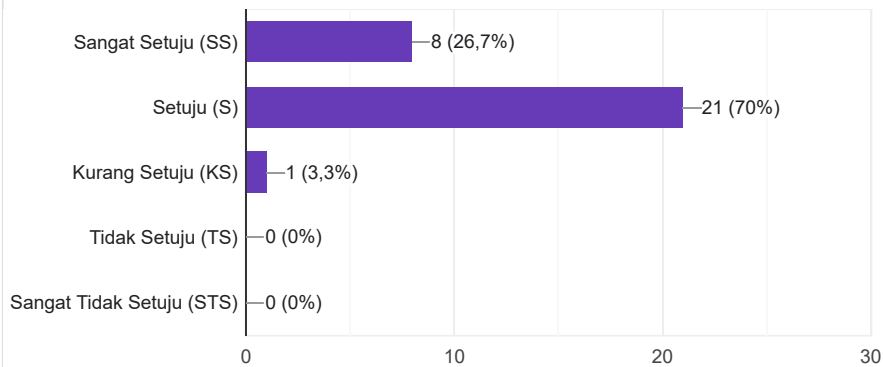
30 jawaban



Saya bekerja untuk memenuhi kebutuhan penghargaan diri dan pengakuan (kebutuhan akan harga diri maupun kebutuhan akan pengakuan dari orang lain)

[Salin](#)

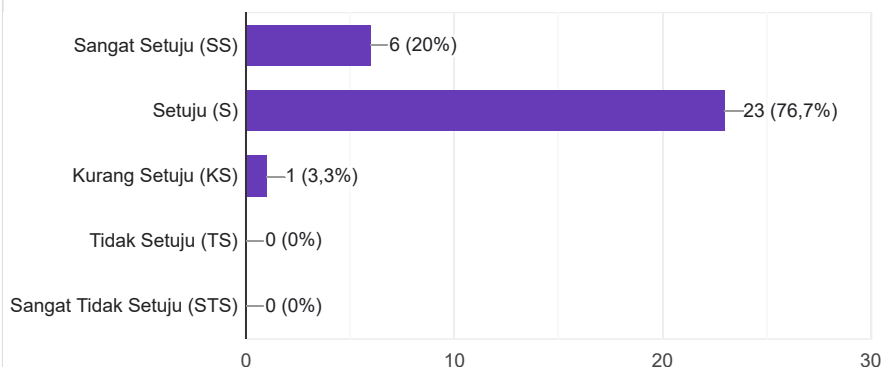
30 jawaban



Saya bekerja untuk memenuhi kebutuhan aktualisasi diri (kebutuhan untuk mewujudkan diri "yaitu kebutuhan mengenai nilai dan kepuasan yang didapat dari pekerjaan")

[Salin](#)

30 jawaban



### C. KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL (X2)

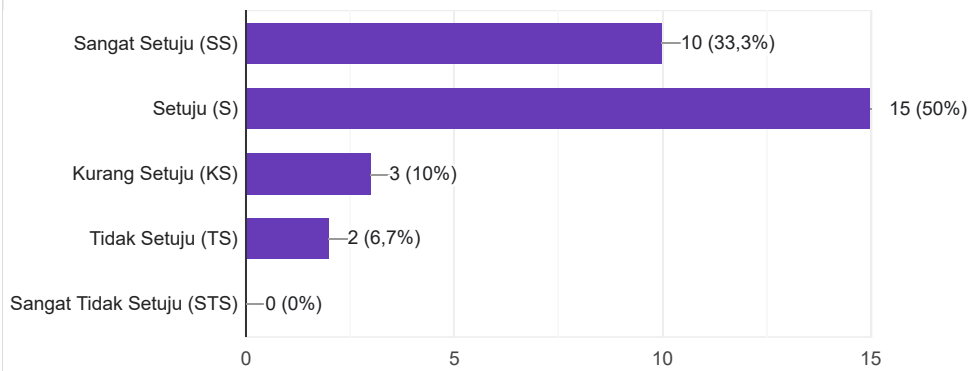




Pemimpin mempunyai power dan pengaruh (pemimpin membangkitkan dan menyenangkan bawahannya dengan meyakinkan bahwa mereka mampu menyelesaikan sesuatu yang lebih besar dengan usaha ekstra)

 Salin

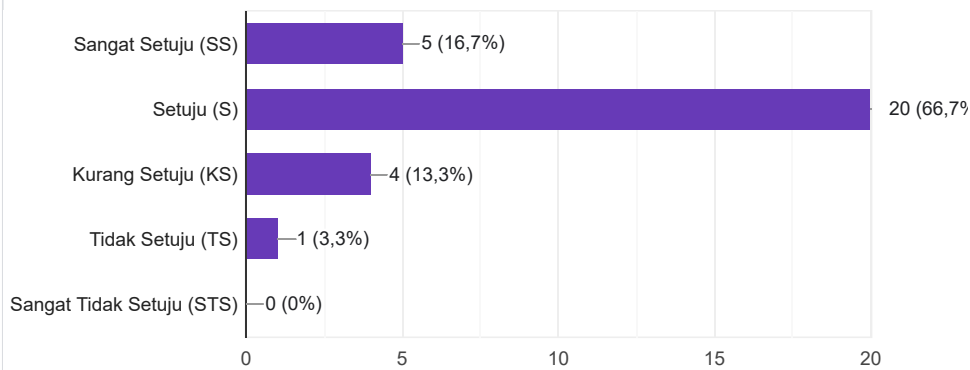
30 jawaban



Pemimpin selalu memotivasi dan merangsang bawahannya dengan menyiapkan pekerjaan yang berarti dan menantang, antusiasme dan optimisme.

 Salin

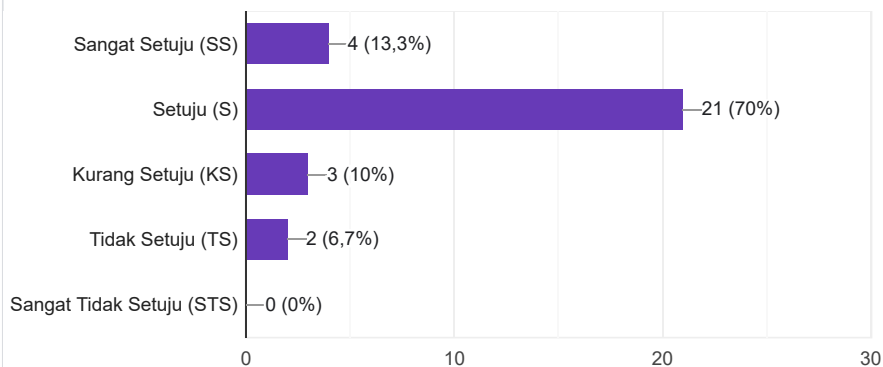
30 jawaban



Pemimpin selalu menstimuli bawahannya secara intelektual, sehingga mereka menjadi inovatif dan kreatif dalam menyelesaikan masalah dengan cara-cara yang baru.

 Salin

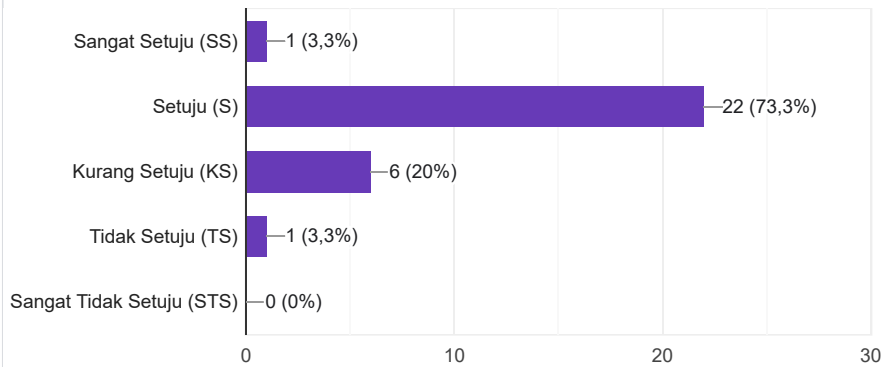
30 jawaban



Pemimpin memberikan perhatian kepada karyawan secara individual, seperti: kebutuhan karyawan untuk berprestasi, memberikan gaji, memberi nasehat kepada karyawan sehingga karyawan dapat tumbuh dan berkembang.



30 jawaban



Konten ini tidak dibuat atau didukung oleh Google. [Laporkan Penyalahgunaan](#) - [Persyaratan Layanan](#) - [Kebijakan Privasi](#)

Google Formulir



```
DESCRIPTIVES VARIABLES=Total_Y Total_X1 Total_X2
  /STATISTICS=MEAN SUM STDDEV MIN MAX.
```

## Descriptives

### Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation
Kinerja Karyawan	30	10.00	20.00	499.00	16.6333	2.53912
Motivasi Kerja	30	15.00	25.00	646.00	21.5333	2.12916
Kepemimpinan Transformasional	30	8.00	20.00	472.00	15.7333	2.51798
Valid N (listwise)	30					

```

CORRELATIONS
/VARIABLES=Y1 Y2 Y3 Y4 Total_Y
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

## Correlations

		Correlations				
		Pernyataan 1	Pernyataan 2	Pernyataan 3	Pernyataan 4	Total
Pernyataan 1	Pearson Correlation	1	.968**	.892**	.970**	.988**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30
Pernyataan 2	Pearson Correlation	.968**	1	.865**	.944**	.976**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30
Pernyataan 3	Pearson Correlation	.892**	.865**	1	.910**	.938**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	30	30	30	30	30
Pernyataan 4	Pearson Correlation	.970**	.944**	.910**	1	.984**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	30	30	30	30	30
Total	Pearson Correlation	.988**	.976**	.938**	.984**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30

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

```

RELIABILITY
/VARIABLES=Y1 Y2 Y3 Y4
/SCALE ('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=TOTAL.

```

## Reliability

### Scale: ALL VARIABLES

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.977	4

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan 1	12.4667	3.430	.977	.961
Pernyataan 2	12.5000	3.362	.953	.970
Pernyataan 3	12.5000	4.052	.900	.984
Pernyataan 4	12.4333	3.771	.972	.964

```

CORRELATIONS
/VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5 Total_X1
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

## Correlations

		Correlations					
		Pernyataan 1	Pernyataan 2	Pernyataan 3	Pernyataan 4	Pernyataan 5	Total
Pernyataan 1	Pearson Correlation	1	.292	.292	.292	.502**	.573**
	Sig. (2-tailed)		.117	.117	.117	.005	.001
	N	30	30	30	30	30	30
Pernyataan 2	Pearson Correlation	.292	1	.864**	.864**	.865**	.908**
	Sig. (2-tailed)	.117		.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30
Pernyataan 3	Pearson Correlation	.292	.864**	1	.864**	.865**	.908**
	Sig. (2-tailed)	.117	.000		.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30
Pernyataan 4	Pearson Correlation	.292	.864**	.864**	1	.865**	.908**
	Sig. (2-tailed)	.117	.000	.000		.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30
Pernyataan 5	Pearson Correlation	.502**	.865**	.865**	.865**	1	.960**
	Sig. (2-tailed)	.005	.000	.000	.000		.000
	N	30	30	30	30	30	30
Total	Pearson Correlation	.573**	.908**	.908**	.908**	.960**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30

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

```

RELIABILITY
/VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=TOTAL.

```

## Reliability

### Scale: ALL VARIABLES

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.899	5

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan 1	16.8667	3.499	.360	.962
Pernyataan 2	17.3000	2.838	.849	.854
Pernyataan 3	17.3000	2.838	.849	.854
Pernyataan 4	17.3000	2.838	.849	.854
Pernyataan 5	17.3667	2.861	.936	.839

```

CORRELATIONS
/VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 Total_X2
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

## Correlations

		Correlations				
		Pernyataan 1	Pernyataan 2	Pernyataan 3	Pernyataan 4	Total
Pernyataan 1	Pearson Correlation	1	.861**	.877**	.409*	.904**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.025	.000
	N	30	30	30	30	30
Pernyataan 2	Pearson Correlation	.861**	1	.934**	.705**	.978**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30
Pernyataan 3	Pearson Correlation	.877**	.934**	1	.622**	.966**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	30	30	30	30	30
Pernyataan 4	Pearson Correlation	.409*	.705**	.622**	1	.726**
	Sig. (2-tailed)	.025	.000	.000		.000
	N	30	30	30	30	30
Total	Pearson Correlation	.904**	.978**	.966**	.726**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30

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

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



```

RELIABILITY
/VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=TOTAL.

```

## Reliability

### Scale: ALL VARIABLES

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.915	4

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan 1	11.6333	3.206	.800	.902
Pernyataan 2	11.7667	3.495	.959	.838
Pernyataan 3	11.8333	3.385	.935	.842
Pernyataan 4	11.9667	4.585	.588	.954

```

REGRESSION
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Y
/METHOD=ENTER X1 X2.

```

## Regression

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables	Method
		Removed	
1	Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja <sup>b</sup>	.	Enter

- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
b. All requested variables entered.

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.697 <sup>a</sup>	.486	.448	1.88718

- a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	90.807	2	45.404	12.749	.000 <sup>b</sup>
	Residual	96.159	27	3.561		
	Total	186.967	29			

- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	4.910	3.578		1.373	.181
Motivasi Kerja	.047	.195	.040	.242	.811
Kepemimpinan Transformasional	.681	.165	.675	4.130	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan