

SKRIPSI

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* PADA KARYAWAN ALKES PT. MULTI PILAR AGUNG SIDOARJO



Oleh :
Hedy Prastiyan Ramadhan

NBI : 1211700054

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 SURABAYA**

2021

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL
DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN
KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING*
PADA KARYAWAN ALKES PT. MULTI PILAR AGUNG SIDOARJO**

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi persyaratan guna

mendapatkan Gelar Sarjana Ekonomi

Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Oleh:

Hedy Prastiyan Ramadhan

NBI: 1211700054

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 SURABAYA**

2021

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

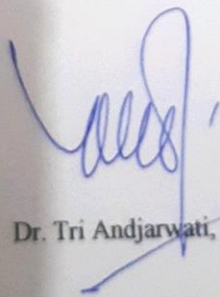
Nama : Hedy Prastiyan Ramadhan
NBI : 1211700054
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi :

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN
MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KOMITMEN
ORGANIASI SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* PADA PT. MULTI PILAR
AGUNG

Surabaya, 31 Mei 2021

Mengetahui/ Menyetujui

Pembimbing,

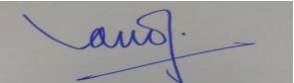


Dr. Tri Andjarwati, MM

LEMBAR PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Dipertahankan didepan Sidang Dewan Penguji Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya dan dinyatakan diterima untuk memenuhi syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada tanggal 21 Juni 2021 :

TIM PENGUJI :

- | | | |
|---------------------------------|-----------|--|
| 1. Dr. Tri Andjarwati, MM | - Ketua |  |
| 2. Drs. Kridho Hery Gunawan, MM | - Anggota |  |
| 3. Dra. Sri Budi Kasiyanti, MM | - Anggota |  |

Mengesahkan

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Dekan,

Dr. H. Slamet Riyadi, M.Si., Ak., CA.

SURAT PERNYATAAN ANTI PLAGIAT

Saya, yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama Lengkap : Hedy Prastiyan Ramadhan (L)
NBI : 1211700054
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
NIK : 3515082612980003
Alamat Rumah : Perum Blukid residence blok B-1 Kec. Sidoarjo
Kab. Sidoarjo

Dengan ini menyatakan Skripsi yang berjudul : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KOMITMEN ORGANIASI SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* PADA KARYAWAN ALKES PT. MULTI PILAR AGUNG SIDOARJO” Adalah benar-benar hasil tulisan dan pemikiran saya sendiri, dan bukan merupakan hasil plagiat atau menyalin dari karya tulis ilmiah orang lain baik berupa Artikel, Skripsi, Tesis maupun Disertasi.

Demikian Surat Pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, jika dikemudian hari ternyata terbukti bahwa Skripsi yang saya tulis adalah hasil Plagiat maka saya bersedia menerima sanksi apapun atas perbuatan saya dan bertanggung jawab secara mandiri tanpa ada sangkut pautnya dengan Dosen Pembimbing dan Kelembagaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Untag Surabaya.

Surabaya 31 Mei 2021



(Hedy Prastiyan Ramadhan)



UNIVERSITAS
17 AGUSTUS 1945
SURABAYA

BADAN PERPUSTAKAAN
Jl. Semolowaru 45 Surabaya
Tlp. 031 593 1800 (ex.311)
Email: perpus@untag-sby.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Hedy Prastiyan Ramadhan

NBI : 1211700054

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program Studi : Manajemen

Jenis Karya : Tugas Akhir/Skripsi/Tesis/Disertasi/Laporan Penelitian/Makalah

Demi perkembangan ilmu pengetahuan, saya menyetujui untuk memberikan kepada Badan Perpustakaan Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Nonexclusive Royalty-Free Right), atas karya saya yang berjudul:

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel *Intervening* Pada Karyawan Alkes PT. Multi Pilar Agung Sidoarjo.

Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Nonexclusive Royalty-Free Right), Badan Perpustakaan Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya berhak menyimpan, mengalihkan media atau memformatkan, mengolah dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, mempublikasikan karya ilmiah saya selama tetap tercantum nama saya sebagai penulis.

Dibuat di : Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Pada Tanggal : 18 Juni 2021

Yang Menyatakan,



Hedy Prastiyan Ramadhan

MOTTO

“Sukses adalah guru yang buruk. Sukses menggoda orang yang tekun ke dalam pemikiran bahwa mereka tidak dapat gagal

(Bill Gates)”

“Nilai akhir dari proses pendidikan, sejatinya terekapitulasi dari keberhasilannya menciptakan perubahan pada dirinya dan lingkungan. Itulah fungsi daripada pendidikan yang sesungguhnya.

(Socrates)”

HALAMAN PERSEMBAHAN

Dengan penuh rasa syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa, skripsi ini aku persembahkan untuk:

Bapak dan Ibuku tercinta, terimakasih atas limpahan doa, motivasi, semangat yang tinggi, kasih sayang dan perhatian serta dukungan yang telah diberikan selama ini.

Sahabat-sahabat dan orang tersayang terima kasih atas support dan doanya.

Dan untuk almamaterku jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945, tempat ku mencari ilmu pengetahuan serta belajar banyak tentang perjalanan hidup.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas segala limpahan karunia dan nikmat sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel *Intervening* Pada Karyawan Alkes PT. Multi Pilar Agung Sidoarjo**”. Penulisan skripsi ini diajukan untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.

Dalam penelitian ini penulis menyadari bahwa tanpa adanya bantuan, dukungan, bimbingan dari berbagai pihak skripsi ini tidak dapat terselesaikan dengan baik. Oleh sebab itu, dalam kesempatan ini penulis secara khusus menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Dr. Mulyanto Nugroho, MM., CMA., CPAI. selaku Rektor Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, yang telah memberikan kesempatan kepada saya untuk menuntut ilmu dan menyelesaikan pendidikan Program Sarjana Ekonomi Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas 17 Agustus 1945.
2. Dr. H. Slamet Riyadi, M.Si., Ak., CA. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, atas kesempatan dan fasilitas serta bimbingan yang telah diberikan kepada saya selama menempuh proses perkuliahan pada pendidikan Program Sarjana Ekonomi dan Bisnis, Universitas 17 Agustus 1945.
3. Dra. Ec. Ulfi Pristiana, M.Si. selaku Kepala Program Studi Manajemen, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, yang telah memberikan kesempatan kepada saya untuk diperbolehkan melakukan penelitian. Terima kasih juga saya ucapkan karena telah banyak membantu kelancaran proses perkuliahan saya.
4. Dr. Tri Andjarwati, 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.
5. Drs. Kridho Hery Gunawan, MM dan Dra. Sri Budi Kasiyanti, MM selaku penguji yang telah memberikan waktu untuk pengarahan dan menambah wawasan keilmuan saya serta memberikan saran yang terbaik selama pelaksanaan penelitian hingga sidang skripsi.
6. Seluruh dosen dan staf Sekretariat Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 yang telah membantu dan mendukung penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

7. Kedua orang tua saya tercinta. Terima kasih atas semua pengorbanan, kesabaran, doa dan semangat yang terus mengalir tanpa henti dari awal perkuliahan hingga akhirnya tugas akhir ini terselesaikan.
8. Keluarga BONSAI. Terima kasih atas semua perhatian, doa dan support yang luar biasa sehingga skripsi ini bisa terselesaikan dengan baik.
9. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, yang memberikan bantuan, semangat dan doa kepada penulis sehingga skripsi dapat terselesaikan dengan baik.

Penulis menyadari, masih banyak kekurangan dalam skripsi ini. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan. Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat bagi banyak pihak.

Surabaya, 31 Mei 2021

Penulis

RINGKASAN

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* PADA KARYAWAN ALKES PT. MULTI PILAR AGUNG SIDOARJO

PT. Multi Pilar Agung merupakan perusahaan jasa yang bergerak di bidang jasa pelatihan ketenagakerjaan serta pengelola dan penyedia jasa pekerja yang berkomitmen pada norma-norma ketenagakerjaan, sesuai dengan Undang-Undang ketenagakerjaan No.13 tahun 2003. PT. Multi Pilar Agung terletak di di Jl. Monginsidi Kavling DPRD Blok A2 – 11B, Sidoklumpuk, Sidoarjo, Jawa Timur. Permasalahan yang dikaji adalah apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel *intervening*. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan membuktikan apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel *intervening*.

Menurut Yukl (2009:290) kepemimpinan transformasional menyerukan nilai-nilai moral dari pengikut dalam upayanya untuk meningkatkan kesadaran mereka tentang masalah etis dan untuk memobilisasi energi dan sumber daya mereka untuk mereformasi institusi. Menurut (Hasibuan, 2016:141) motivasi sebagai hal yang dapat menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, agar mau untuk bekerja giat dan antusias dalam mencapai hasil yang optimal. Menurut Meyer dan Allen (2009) komitmen organisasi adalah suatu keadaan seorang anggota organisasi yang mempunyai keterkaitan oleh organisasinya.

Populasi yang digunakan penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Muti Pilar Agung sebanyak 50 karyawan alkes. Teknik sampling yang digunakan adalah teknik sampel jenuh yang dimana dalam penelitian keseluruhan populasi digunakan keseluruhan dalam sampel 50 karyawan. Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah penyebaran kuesioner. Uji instrumen dalam penelitian ini menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Sedangkan untuk analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi sederhana dan analisis jalur (*path analysis*).

Hasil analisis regresi model 1 yang dimana dalam pengujian Uji t menunjukkan variabel gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi dapat dilihat dari nilai $\text{sig } 0,000 < 0,05$. Motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi dapat dilihat

dari nilai sig $0,003 < 0,05$. Hasil analisis regresi model 2 yang dimana dalam pengujian Uji t menunjukan variabel gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari nilai sig $0,021 < 0,05$. Motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari nilai sig $0,001 < 0,05$. Komitmen organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari nilai sig $0,022 < 0,05$. Hasil analisis jalur yang dimana gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi sebesar $0,466 >$ pengaruh langsung gaya kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi sebesar $- 0,516$, dengan demikian komitmen organisasi dapat dijadikan sebagai variabel intervening. Motivasi terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi sebesar $- 0,205 <$ pengaruh langsung motivasi terhadap komitmen organisasi sebesar $0,799$, dengan demikian komitmen organisasi tidak dapat dijadikan sebagai variabel intervening. Rata – rata karyawan yang menjadi responden penelitian ini menilai bahwa gaya kepemimpinan transformasional yang diberikan PT. Multi Pilar Agung adalah sangat tepat. Sedangkan rata – rata karyawan yang menjadi responden penelitian ini menilai motivasi adalah tepat. Dan rata – rata karyawan yang menjadi responden penelitian ini menilai bahwa komitmen organisasi adalah “Sangat Tepat”.

Simpulan dalam penelitian ini menunjukan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hasil penelitian ini mendukung penelitian I Dewa Gede Agung Putra Widyatmika, dan I Gede Riana (2020). Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Anak Agung Gde, Mantra Suarjana, I Komang Mahayana Putra, Ni Luh Nyoman Ayu Suda Susilawati (2016). Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sama dengan penelitian Imam Soetopo, Amiartuti Kusmaningtyas, Tri Andjarwati (2018). Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sama dengan penelitian Yoshi Tania (2017). Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sama dengan penelitian Sumiati, I Dewa ketut Raka Ardiana, Auliya Ika Pratiwi (2018).

SUMMARY

EFFECT OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH ORGANIZATIONAL COMMITMENT AS INTERVENING VARIABLE ON EMPLOYEES OF ALKES PT. MULTI PILAR AGUNG SIDOARJO

PT. Multi Pilar Agung is a service company engaged in the field of employment training services as well as managers and service providers of workers who are committed to labor norms, in accordance with the Manpower Act No. 13 of 2003. PT. Multi Pilar Agung is located on Jl. Monginsidi Lot of DPRD Block A2 – 11B, Sidoklumpuk, Sidoarjo, East Java. The problem studied is whether there is an influence of transformational leadership style and motivation on employee performance with organizational commitment as an intervening variable. This study aims to analyze and prove whether there is an influence of transformational leadership style and motivation on employee performance with organizational commitment as an intervening variable.

According to Yukl (2009: 290) transformational leadership calls for moral values from followers in its efforts to increase their awareness of ethical issues and to mobilize their energy and resources to reform institutions. According to (Hasibuan, 2016:141) motivation is something that can cause, channel, and support human behavior, so that they are willing to work hard and enthusiastically in achieving optimal results. According to Meyer and Allen (2009) organizational commitment is a state of an organization member who has a relationship with his organization.

The population used in this study were all employees of PT. Muti Pilar Agung as many as 50 medical equipment employees. The sampling technique used is a saturated sample technique which in the study the entire population is used as a whole in a sample of 50 employees. In this study using a quantitative approach. The data collection method used is the distribution of questionnaires. The instrument test in this study used validity and reliability tests. Meanwhile, the data analysis was carried out using simple regression analysis and path analysis.

The results of the regression analysis model 1 which in the t test test shows that the transformational leadership style variable has a significant influence on organizational commitment, it can be seen from the value of sig 0.000 <0.05. Motivation has a significant influence on organizational commitment can be seen from the value of sig 0.003 <0.05. The results of the regression analysis model 2 which in the t test test shows that the transformational leadership style variable has a significant influence on employee performance, it can be seen from the sig value of

0.021 < 0.05. Motivation has a significant influence on employee performance, it can be seen from the value of sig 0.001 < 0.05. Organizational commitment has a significant effect on employee performance, it can be seen from the sig value of 0.022 < 0.05. The results of the path analysis where transformational leadership style on employee performance through organizational commitment is 0.466 > the direct effect of transformational leadership style on organizational commitment is - 0.516, thus organizational commitment can be used as an intervening variable. Motivation on employee performance through organizational commitment is - 0.205 < the direct effect of motivation on organizational commitment is 0.799, thus organizational commitment cannot be used as an intervening variable. The average employee who became the respondent of this study considered that the transformational leadership style provided by PT. The Great Multi Pillar is very precise. While the average employee who became the respondent of this study assessed that motivation was appropriate. And the average employee who is the respondent of this study assesses that organizational commitment is "Very Appropriate".

The conclusions in this study indicate that the transformational leadership style has a positive and significant effect on organizational commitment. The results of this study support the research of I Dewa Gede Agung Putra Widyatmika, and I Gede Riana (2020). Motivation has a positive and significant effect on organizational commitment. The results of this study support the research of Anak Agung Gde, Mantra Suarjana, I Komang Mahayana Putra, Ni Luh Nyoman Ayu Suda Susilawati (2016). Leadership style has a positive and significant effect on employee performance. The results of this study are the same as those of Imam Soetopo, Amiartuti Kusmaningtyas, Tri Andjarwati (2018). Motivation has a positive and significant effect on employee performance. The results of this study are the same as those of Yoshi Tania (2017). Organizational commitment has a positive and significant effect on employee performance. The results of this study are the same as those of Sumiati, I Dewa Ketut Raka Ardiana, Auliya Ika Pratiwi (2018).

ABSTRAK

PENGARUH GAYA KPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KARYAWAN ALKES PT. MULTI PILAR AGUNG SIDOARJO

Organisasi merupakan wadah bagi individu untuk mencapai tujuan, baik tujuan pribadi maupun tujuan organisasi. Dalam menjalankan kegiatan operasionalnya, setiap organisasi/instansi membutuhkan faktor pendukung agar dapat dicapai kinerja yang baik dan produktivitas yang tinggi. Faktor pendukung kinerja yang baik antara lain gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja. Faktor-faktor ini membuat karyawan merasa sangat berkomitmen. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi terhadap komitmen organisasi dan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai.

Jenis penelitian ini adalah data kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Multi Pilar Agung dengan 400 karyawan. Sampel dihitung dengan menggunakan rumus slovin dan diperoleh sebanyak 50 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, dan uji koefisien determinasi. Uji hipotesis yang digunakan adalah regresi linier sederhana dan analisis jalur. Penelitian ini dilakukan di Kabupaten Sidoarjo dengan sampel penelitian PT. Multi Pilar Agung.

Kesimpulan dari penelitian ini adalah jika gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi diterapkan dengan baik dan benar maka kinerja pegawai juga akan meningkat. Saran bagi peneliti selanjutnya untuk tetap mempertimbangkan variabel gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi sebagai faktor pendukung kinerja pegawai.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, Komitmen Organisasi, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

THE EFFECT OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP STYLE AND MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH ORGANIZATIONAL COMMITMENT AS AN INTERVENING VARIABLE AT EMPLOYEE ALKES PT. MULTI PILAR AGUNG SIDOARJO

by

Hedy Prastiyan Ramadhan

Organization is a place for individuals to achieve goals, both personal goals and organizational goals. In carrying out its operational activities, every organization/agency needs a supporting factor so that good performance and high productivity can be achieved. Supporting factors for good performance include transformational leadership style and work motivation. These factors make employees feel highly committed. The purpose of this study was to determine the direct and indirect effect of transformational leadership style and motivation on organizational commitment and to determine the effect of organizational commitment on employee performance.

This type of research is quantitative data. The population in this study were all employees of PT. Multi Pilar Agung with 400 employees. The sample is calculated using the slovin formula and obtained as many as 50 respondents. The data analysis technique used is validity test, reliability test, and coefficient of determination test. The hypothesis test used is simple linear regression and path analysis. This research was conducted in Sidoarjo Regency with the research sample of PT. Multi Pilar Agung.

The conclusion of this study is that if the transformational leadership style and motivation are applied properly and correctly, the employee's performance will also increase. Suggestions for further researchers to continue to consider the variables of transformational leadership style and motivation as factors supporting employee performance.

Keywords: *Transformational Leadership Style, Motivation, Organizational Commitment, Employee Performance*

DAFTAR ISI

Cover Luar	i
Cover Dalam	ii
Lembar Pengesahan Skripsi	iii
Lembar Pengujian Ujian Skripsi	iv
Lembar Surat Pernyataan Anti Plagiat	v
Pernyataan Persetujuan Publikasi	vi
Motto	vii
Halaman Persembahan	viii
Kata Pengantar	ix
Ringkasan	xi
Summary	xiii
Abstrak	xv
Abstract	xvi
Daftar Isi	xvii
Daftar Gambar.....	xxii
Daftar Tabel	xxiii
Daftar Lampiran.....	xxiv
BAB 1 : PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian	4
1.4 Manfaat Penelitian	4
BAB II : TINJAUAN PUSTAKA.....	9
2.1 Perilaku Organisasi	9
2.2 Kinerja Karyawan.....	9
2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan	10
2.2.2 Tujuan Kinerja Karyawan	11
2.2.3 Manfaat Kinerja Karyawan	12
2.2.4 Dimensi Kinerja Karyawan.....	12
2.3 Gaya Kepemimpinan Transaksional	13
2.3.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan Transformasional	13
2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Efektivitas Gaya Kepemimpinan Transaksional	14
2.3.3 Dimensi Gaya Kepemimpinan Transaksional	14

2.4	Motivasi	16
2.4.1	Pengertian Motivasi	16
2.4.2	Tujuan Motivasi	17
2.4.3	Manfaat Motivasi	18
2.4.4	Metode Motivasi	18
2.4.5	Dimensi Motivasi	19
2.5	Komitmen Organisasi	19
2.5.1	Pengertian Komitmen Organisasi	19
2.5.2	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi	20
2.5.3	Faktor-Faktor Yang Dipengaruhi Komitmen Organisasi	21
2.5.4	Dimensi Komitmen Organisasi	22
2.6	Hubungan Antar Variabel	23
2.6.1	Hubungan Gaya Kepemimpinan Transaksional Terhadap Komitmen Organisasi	23
2.6.2	Hubungan Motivasi Terhadap Komitmen Organisasi	24
2.6.3	Hubungan Gaya Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan	24
2.6.4	Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	25
2.6.5	Hubungan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	25
2.6.6	Hubungan Gaya Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel <i>Intervening</i>	26
2.6.7	Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel <i>Intervening</i>	27
2.7	Penelitian Terdahulu	28
2.8	Kerangka Konseptual	34
2.9	Hipotesis	35
BAB III : METODE PENELITIAN		36

3.1	Desain Penelitian	36
3.2	Tempat dan Waktu Penelitian	35
3.3	Jenis dan Sumber Data.....	37
3.3.1	Jenis Data.....	37
3.3.2	Sumber Data	37
3.4	Populai dan Sampel	37
3.4.1	Populasi Penelitian.....	37
3.4.2	Sampel Penelitian.....	38
3.5	Teknik Pengumpulan Data.....	38
3.6	Definisi Variabel dan Definisi Operasional Variabel.....	39
3.6.1	Definisi Variabel.....	40
3.6.2	Definisi Operasional	40
3.7	Proses Pengolahan Data.....	43
3.8	Metode Analisis Data dan Analisis Data.....	44
3.8.1	Metode Analisis Data.....	44
3.8.2	Data Analisis Data	44
3.8.2.1	Uji Validitas.....	44
3.8.2.2	Uji Reliabilitas	45
3.9	Teknik Pengujian Hipotesis dan Analisis Data.....	46
3.9.1	Uji Asumsi Klasik	46
3.9.1.1	Uji Normalitas	46
3.9.1.2	Uji Multikolinearitas	46
3.9.1.3	Uji Heteroskedastisitas	47
3.9.2	Analisis Regresi Sederhana	47
3.9.3	Uji Signifikasi Parsial (Uji T).....	49
3.9.4	Analisis Koefisien Determinan.....	49
3.9.5	Analisis Jalur	50
BAB IV :	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	53
4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian	53
4.1.1	Sejarah Berdiri Perusahaan	53
4.1.2	Visi dan Misi Perusahaan.....	54
4.1.2.1	Visi Perusahaan	54
4.1.2.2	Misi Perusahaan.....	54
4.1.3	Struktur Organisasi	55
4.2	Deskripsi Hasil Penelitian.....	56

4.2.1	Deskripsi Karakteristik Responden	56
4.2.1.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Umur/Usia.....	56
4.2.1.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	56
4.2.1.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	58
4.2.2	Deskripsi Variabel Penelitian	58
4.2.2.1	Hasil Analisis Deskriptif Variabel Gaya Kepemimpinan Transaksional.....	59
4.2.2.2	Hasil Analisis Deskriptif Variabel Motivasi	61
4.2.2.3	Hasil Analisis Deskriptif Variabel Komitmen Organisasi	63
4.2.2.3	Hasil Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan	65
4.3	Hasil Uji Instrumen.....	66
4.3.1	Uji Validitas	66
4.3.2	Uji Reliabilitas.....	68
4.4	Analisa Data	69
4.4.1	Uji Asumsi Klasik.....	69
4.4.2	Uji Multikolinearitas	70
4.4.3	Uji Heteroskedastisitas.....	71
4.5	Pengujian Hipotesis	73
4.5.1	Analisis Regresi Model 1	73
4.5.2	Analisis Regresi Model 2	76
4.5.3	Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>).....	80
4.6	Pembahasan Hasil Temuan Penelitian	86
4.6.1	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional Terhadap Komitmen Organisasi	86
4.6.2	Pengaruh Motivasi Terhadap Komitmen Organisasi	87
4.6.3	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan	87
4.6.4	Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja	

Karyawan.....	88
4.6.5 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	88
4.6.6 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening	89
4.6.7 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening	89
BAB V : PENUTUP	90
5.1 Kesimpulan	90
5.2 Saran	92
DAFTAR PUSTAKA	94
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	100

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	34
Gambar 3.1 Model Struktur Analisis Jalur Hipotesis 6	51
Gambar 3.2 Model Struktur Analisis Jalur Hipotesis 7	51
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	55
Gambar 4.2 Scatterplot.....	72
Gambar 4.3 Diagram Alur Gaya Kepemimpinan Transaksional, Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	83

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Hasil Produksi PT Multi Pilar Agung di Sidoarjo Tahun 2020.....	4
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	28
Tabel 4.1 Usia/umur Responden	56
Tabel 4.2 Jenis Kelamin Responden.....	57
Tabel 4.3 Pendidikan Terakhir Responden.....	58
Tabel 4.4 Hasil Analisis Deskriptif Gaya Kepemimpinan Transaksional.....	59
Tabel 4.5 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Motivasi.....	61
Tabel 4.6 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Komitmen Organisasi	63
Tabel 4.7 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan.....	65
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas	67
Tabel 4.9 Hasil Uji Reabilitas	68
Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas.....	69
Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinearitas	70
Table 4.12 Hasil Koefisien Determinasi.....	76
Tabel 4.13 Uji t.....	77
Tabel 4.14 Hasil Koefisien Determinasi.....	80
Tabel 4.15 Ringkasan Hasil Estimasi Parameter Model.....	83
Tabel 4.16 Hasil Analisis Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung.....	85

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1: Karakteristik Responden
- Lampiran 2: Tabulasi
- Lampiran 3: Kuesioner
- Lampiran 4: Hasil Uji Validitas
- Lampiran 5: Hasil Uji Reliabilitas
- Lampiran 6: Hasil Uji Normalitas
- Lampiran 7: Hasil Uji Multikolinieritas
- Lampiran 8: Hasil Uji Heteroskedastisitas
- Lampiran 9: Hasil Uji Regresi Linear Model 1 dan Model 2
- Lampiran 10: Hasil Koefisien Determinasi
- Lampiran 11: Hasil Uji Analisis Jalur
- Lampiran 12: Data Statistik Uji t
- Lampiran 13: Data Statistik Uji R
- Lampiran 14: Surat Izin Penelitian
- Lampiran 15: Kartu Bimbingan
- Lampiran 16: Hasil Turnitin