

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN GAYA
KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. Tri Tunggal Putra (Studi kasus pada
Security Universitas Wijaya Kusuma Surabaya)**



DISUSUN OLEH :

**CIPTA RAHAYU
21420164**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS WIJAYA KUSUMA SURABAYA**

2025

SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : CIPTA RAHAYU

NPM : 21420164

Alamat : Sumbul Klampok, RT 5/RW 8
Kec. Singosari
Kab. Malang

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Dengan ini menyatakan skripsi dengan judul **“PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. Tri Tunggal Putra ” (Studi Kasus Pada Scurity Universitas Wijaya Kusuma Surabaya)**” adalah benar-benar karya saya sendiri dan bebas dari plagiat, dan apabila pernyataan ini terbukti tidak benar maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Surabaya, 26 Januari 2025



(Cipta Rahayu)

NPM : 21420164

HALAMAN PENGESAHAN

SKRIPSI

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN

PT. Tri Tunggal Putra

(Studi Kasus Pada Scurity Universitas Wijaya Kusuma Surabaya)

Diajukan oleh:

CIPTA RAHAYU

NPM 21420164

TELAH DISETUJUI DAN DITERIMA DENGAN BAIK OLEH

DOSEN PEMBIMBING



Wiwik Herawati, SE, MM

Tanggal, 20 Januari 2025

KETUA PROGRAM STUDI



Dr. Adrianto Trimarjono, SE, MM

Tanggal, 20 Januari 2025

HALAMAN PENGESAHAN DEWAN PENGUJI
SKRIPSI
PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. Tri Tunggal Putra
(Studi Kasus Pada Scurity Universitas Wijaya Kusuma Surabaya)

Dipersiapkan dan disusun oleh:

CIPTA RAHAYU

NPM 21420164

Susunan Dewan Penguji

Pembimbing Utama



Wiwik Herawati, SE., MM

Ketua Dewan Penguji Lain



Dwi Indah Mustikorini, SE., MM, CRA

Anggota Dewan Penguji



Matheous Tamonsang, SE., M.Si

Skripsi ini telah diterima sebagai satu persyaratan

Untuk memperoleh gelar sarjana Manajemen

Tanggal... 20 Januari 2025



Dr Adrianto Trimarjono, SE, MM

Ketua Program Studi Manajemen

KATA PENGANTAR

Dengan segala puji dan syukur penulis panjatkan atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, atas berkat dan rahmat-Nya penyusun skripsi yang berjudul **“PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. Tri Tunggal Putra (Studi Kasus Pada Scurity Universitas Wijaya Kusuma Surabaya)”** dapat terselesaikan dengan baik guna memenuhi salah satu persyaratan dalam memperoleh gelar sarjana Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Wijaya Kusuma Surabaya.

Pada penyusunan skripsi ini banyak hambatan dan rintangan yang dihadapi oleh penulis, namun berkat kehendak-Nyalah penulis berhasil menyelesaikan penyusunan skripsi dengan baik. Selain itu penulis menyadari bahwa penulisan ini tidak dapat terselesaikan tanpa dukungan dari berbagai pihak baik moril maupun materil. Oleh karena itu, dengan penuh kerendahan hati patutlah kiranya penulis mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Widodo Ario Kentjono, dr., Sp.T.H.T.K.L. (K) selaku Rektor Universitas Wijaya Kusuma Surabaya
2. Bapak Drs. Ec. Gimanto Gunawan, MM, M.Ak selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Wijaya Kusuma Surabaya
3. Ibu Dr. Kristiningsih, SE., M.Si selaku Wakil Dekan Bidang Akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Wijaya Kusuma Surabaya
4. Ibu Siti Asiah Murni selaku Wakil Dekan Bidang Administrasi Umum Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Wijaya Kusuma Surabaya
5. Bapak James Tumewu selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Wijaya Kusuma Surabaya
6. Bapak Adrianto Trimarjono, SE., MM selaku Kepala Program Studi Manajemen yang telah banyak meluangkan waktu serta dengan sabar membimbing, memberikan arahan, serta bantuan saran bagi penulis selama skripsi ini dibuat sehingga dapat terselesaikan dengan baik
7. Ibu Wiwik Herawati, SE.MM selaku Dosen Wali dan Dosen Pembimbing yang telah banyak meluangkan waktu serta dengan sabar membimbing, memberikan arahan, serta bantuan saran bagi penulis selama skripsi ini dibuat sehingga dapat terselesaikan dengan baik
8. Bapak dan Ibu Dosen yang telah memberikan ilmu dan pengajaran selama studi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Wijaya Kusuma Surabaya.

9. Bapak Sulistyoyo yang telah membantu dan membimbing mengarahkan selama studi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Wijaya Kusuma Surabaya.
10. Istri saya tercinta Tiasih yang telah mendukung dan sabar selama saya sekolah.
11. Orangtua tercinta Darminto dan Ibu Warini yang telah menyayangi dan mencintai dengan tulus serta memberikan banyak dukungan dalam penyelesaian penulisan skripsi.
12. Rekan Staf (Agus, Riyan, Andre, Roni, Winarto, Winda, Fatimah, Supardi) yang telah memberikan semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.
13. Rekan mahasiswa Program Studi Manajemen Angkatan 21 semuanya terutama Mahasiswa Pagi yang telah memberikan semangat dalam menyelesaikan skripsi ini walaupun kita sama-sama skripsian tapi kalian tetap saling menyemangati.

Penulis sangat berterimakasih kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih memiliki banyak kekurangan. Oleh karena itu penulis mengharapkan segala bentuk saran dan kritik serta masukan yang membangun dari berbagai pihak. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca dan semua pihak khususnya dalam bidang sumber daya manusia.

Surabaya, 26 Januari 2025

Penulis

TTD

Cipta Rahayu

DAFTAR ISI

COVER	i
SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	ii
LEMBAR PENGESAHAN.....	iii
LEMBAR PERSETUJUAN.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
ABSTRAK	xii
ABSTRACT	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Manfaat Penelitian	9
1.5 Sistematika Penulisan.....	9
BAB II TELAAH PUSTAKA	11
2.1 Landasan Teori.....	11
2.1.1 Sumber Daya Manusia.....	11
2.1.1.1 Pengertian Sumber Daya Manusia	11
2.1.1.2 Komponen Manajemen Sumber Daya Manusia.....	13
2.1.1.3 Tujuan dan Fungsi Sumber Daya Manusia	15
2.1.1.4 Peran Manajemen Sumber Daya Manusia	21
2.1.1.5 Aktivitas Manajemen Sumber Daya Manusia.....	22
2.1.2 Motivasi Kerja.....	24
2.1.2.1 Pengertian Motivasi Kerja	24
2.1.2.2 Teori Motivasi Kerja.....	25
2.1.2.3 Indikator-Indikator Motivasi Kerja	28
2.1.3 Gaya Kepemimpinan Transformasional	29
2.1.3.1 Pengertian Kepemimpinan	29

2.1.3.2	Definisi Gaya Kepemimpinan.....	31
2.1.3.3	Pengertian Gaya Kepemimpinan Transformasional.....	32
2.1.3.4	Karakteristik Gaya Kepemimpinan Transformasional.....	35
2.1.3.5	Indikator Gaya Kepemimpinan Transformasional.....	36
2.1.4	Kinerja Karyawan.....	37
2.1.4.1	Pengertian Kinerja Karyawan.....	37
2.1.4.2	Faktor Yang Perlu Diamati Dalam Kinerja.....	38
2.1.4.3	Tujuan Penilaian Kinerja.....	38
2.1.4.4	Sejumlah Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	39
2.1.4.5	Indikator Kinerja.....	41
2.1.4.6	Kriteria Pengukuran Kinerja.....	42
2.2	Hubungan Antar Variabel.....	43
2.2.1	Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	43
2.2.1	Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan.....	45
2.3	Penelitian Terdahulu.....	47
2.4	Hipotesis dan Model.....	48
2.4.1	Hipotesis.....	48
2.4.2	Model Analisis.....	49
BAB III METODELOGI PENELITIAN.....		50
3.1	Pendekatan Penelitian.....	50
3.2	Populasi dan Sampel.....	50
3.2.1	Populasi.....	50
3.2.2	Sampel.....	51
3.3	Identifikasi Variabel.....	51
3.4	Definisi Operasional Variabel.....	52
3.4.1	Definisi Operasional Variabel Motivasi Kerja.....	52
3.4.2	Definisi Operasional Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional.....	53
3.4.3	Definisi Operasional Variabel Kinerja Karyawan.....	53
3.5	Jenis dan Sumber Data.....	54

3.5.1 Jenis Data	54
3.5.2 Sumber Data.....	54
3.6 Prosedur Pengumpulan Data.....	55
3.7 Teknik Analisis.....	56
3.7.1 Uji Kualitas Data	56
3.7.1.1 Uji Reliabilitas.....	56
3.7.2.2 Uji Validitas.....	56
3.7.2 Metode Analisis	57
3.7.2.1 Analisis Regresi Linier Berganda	57
3.7.3 Uji Hipotesis.....	57
3.7.3.1 Koefisien Determinasi	58
3.7.3.2 Uji t (Parsial)	58
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	60
4.1 Gambaran Umum.....	60
4.1.1 Profil Perusahaan.....	60
4.2 Deskripsi Hasil Penelitian	61
4.2.1 Karakteristik Responden	61
4.2.2 Deskripsi Jawaban Responden	63
4.3 Hasil Analisis Data.....	67
4.3.1 Hasil Uji Validitas.....	67
4.3.2 Hasil Uji Reliabilitas	69
4.3.3 Analisis Regresi Linier Berganda.....	70
4.3.4 Hasil Uji Hipotesis	72
4.3.5 Hasil Uji Koefisien Determinasi	73
4.4 Pembahasan Hasil Penelitian	74
4.4.1 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	74
4.4.2 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan.....	75
BAB V SIMPULAN, SARAN, KETERBATASAN PENELITIAN	77
5.1 Simpulan	77
5.2 Saran.....	77

5.3 Keterbatasan Penelitian	78
-----------------------------------	----

DAFTAR TABEL

Tabel 2.2 Penelitian Sebelumnya.....	47
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	61
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	62
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	62
Tabel 4.5 Kategori Jawaban Responden Berdasarkan Kelas Interval.....	64
Tabel 4.6 Frekuensi Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja.....	64
Tabel 4.7 Frekuensi Jawaban Responden Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional	65
Tabel 4.8 Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan.....	66
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja.....	68
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional	68
.....	68
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan.....	69
Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas.....	69
Tabel 4.13 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	70
Tabel 4.14 Hasil Uji t	72
Tabel 4.15 Hasil Uji Koefisien Determinasi	73

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kebutuhan Manusia Menurut Maslow	82
Gambar 2.2 Model Analisis.....	84

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian	26
Lampiran 2 Hasil Olah Data SPSS	49

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan, dengan fokus pada karyawan security Universitas Wijaya Kusuma Surabaya. Motivasi kerja dan gaya kepemimpinan transformasional dipandang sebagai faktor kunci dalam meningkatkan kinerja individu dalam organisasi, khususnya di sektor keamanan yang membutuhkan dedikasi, profesionalisme, dan tanggung jawab tinggi. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan survei kuesioner kepada 48 responden. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda untuk menguji pengaruh kedua variabel independen terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,665 ($0,001 < 0.05$). Gaya kepemimpinan transformasional juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,522 ($0,023 < 0.05$). Variabel motivasi kerja dan gaya kepemimpinan transformasional memberikan kontribusi sebesar 71,5% terhadap variabilitas kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kombinasi antara motivasi kerja yang tinggi dan penerapan gaya kepemimpinan transformasional yang efektif dapat mendorong karyawan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Penelitian ini memberikan implikasi praktis bagi manajemen untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui pengelolaan motivasi dan penerapan gaya kepemimpinan yang inspiratif. Penelitian lebih lanjut disarankan untuk mengeksplorasi variabel lain, seperti budaya organisasi atau lingkungan kerja, guna memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kinerja Karyawan, Security, Universitas Wijaya Kusuma Surabaya

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of work motivation and transformational leadership style on employee performance, focusing on security employees at Wijaya Kusuma University, Surabaya. Work motivation and transformational leadership style are seen as key factors in improving individual performance in organizations, especially in the security sector that requires high dedication, professionalism, and responsibility. The research method used is a quantitative approach with a questionnaire survey to 48 respondents. Data analysis was carried out using multiple linear regression to test the effect of both independent variables on employee performance as the dependent variable. The results showed that work motivation has a positive and significant effect on employee performance with a regression coefficient value of 0.665 ($0.001 < 0.05$). Transformational leadership style also has a positive and significant effect on employee performance with a regression coefficient value of 0.522 ($0.023 < 0.05$). The variables of work motivation and transformational leadership style contributed 71.5% to the variability of employee performance. This shows that the combination of high work motivation and the implementation of an effective transformational leadership style can encourage employees to achieve optimal work results. This study provides practical implications for management to improve employee performance through motivation management and the application of inspirational leadership styles. Further research is recommended to explore other variables, such as organizational culture or work environment, in order to gain a more comprehensive understanding.

Keywords: Work Motivation, Transformational Leadership Style, Employee Performance, Security, Wijaya Kusuma University Surabaya