

## BAB 4

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### A. Gambaran Umum Objek Penelitian

##### 1. Profil D'paragon Condong Catur Yogyakarta

D'paragon adalah sebuah bisnis perusahaan properti yang terletak pada jl. Merpati no. 98 Condong Catur, Depok, Sleman Yogyakarta, D'paragon Yogyakarta merupakan bisnis properti yang khususnya bergerak dalam bidang penyewaan kost eksklusif dengan salah satu kantornya yaitu di Yogyakarta, selain di Yogyakarta D'paragon juga mengembangkan bisnisnya di berbagai kota yaitu Jakarta, Malang, Palembang, Semarang, Solo dan Surabaya.

D'paragon menawarkan hunian sementara maupun jangka panjang yang nyaman dengan berbagai fasilitas yang disediakan serta *housekeeper* yang ramah dengan biaya yang terjangkau, dengan mengusung konsep hunian “*stay with style*” D'paragon ingin menyampaikan gaya hidup modern masyarakat urban dengan design interior dan eksterior yang *up to date*.

Nilai-nilai tersebutlah yang memudahkan serta memberikan jaminan kenyamanan yang terciptanya hunian di D'paragon yang akhirnya mampu menjadi salah satu brand utama dalam pemilihan hunian eksklusif kost terutama di kota Yogyakarta.

## 2. Visi, Misi D'paragon Condong Catur Yogyakarta

Dalam membangun sebuah perusahaan properti D'paragon mempunyai visi dan misi di dalam perusahaan sebagai berikut :

Visi :

Menjadi perusahaan operator jaringan kost eksklusif dan *guest house* terbesar di Indonesia yang didukung oleh manajemen profesional, sehingga dapat memberi kontribusi finansial yang optimal kepada para *skateholder*

Misi :

- a. Memberikan pelayanan dan solusi yang berniali tambah kepada seluruh pelanggan, insvestor dan vendor selaku mitra utama
- b. Terus meningkatkan nilai keuntungan dari insvestasi yang dilakukan para insvestor
- c. Menciptakan dan menjaga kondisi terbaik sebagai tempat tinggal sementara (*home away from home*) yang nyaman bagi para tamu
- d. Menjaga kepedulian dan tanggung jawab terhadap lingkungan sosial sekitar

## B. Gambaran Umum Subjek Penelitian

### 1. Hasil Penyebaran Kuesioner

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan cara menyebar kuesioner untuk mendapatkan data-data penilaian karyawan D'Paragon Condong Catur Yogyakarta mengenai kepemimpinan transformasioanal, motivasi kerja dan kinerja. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 50 orang. Karakteristik responden yang diamati dalam penelitian ini adalah jenis kelamin dan usia. Adapun hasil penelitian yang diperoleh dari lapangan disajikan sebagai berikut:

a. Jenis kelamin

Tabel 4. 3  
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase (%)
1	Laki-laki	32	64,8%
2	Perempuan	18	36,2%
Total		50	100%

Berdasarkan tabel menunjukkan bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 32 orang (64,8%) dan karyawan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 18 orang (36,2%). Seperti yang dapat kita lihat pada table di atas karyawan D'Paragon Condong Catur Yogyakarta didominasi oleh laki-laki, hal ini dikarenakan untuk operasional tenaga laki-laki sangat dibutuhkan. Operasional hotel yang terus berjalan dan dengan tuntutan waktu maka peran karyawan laki-laki sangat dibutuhkan.

Beberapa karyawan perempuan ditempatkan pada posisi yang sering berkomunikasi dengan tamu. Karyawan perempuan dinilai lebih ramah dalam menyambut tamu, seperti pada bagian *front office and sales marketing*. Resepsionis front office merupakan yang terdepan ketika ada tamu yang masuk ke hotel. Jadi dibutuhkan karyawan perempuan yang lebih sabra dan ramah ketika menyambut tamu yang datang. Sales marketing juga memiliki karyawan perempuan yang mendominasi, dibutuhkan seseorang dengan komunikasi yang baik dan ramah agar promo atau tujuan dari perusahaan dapat tersampaikan dengan baik.

b. Usia

Tabel 4. 4  
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Umur	Frekuensi	Presentase (%)
1	20-25 tahun	7	14%
2	26-30 tahun	38	76%
3	31-35 tahun	5	10%
4	36-40 tahun	0	0%
Total		50	100%

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa mayoritas responden berumur antara 26-30 tahun sebanyak 38 orang (76%) dan paling sedikit berumur antara 31-35 tahun sebanyak 5 orang (10%). Dapat dilihat dalam tabel di atas karyawan yang berusia dibawah 30 tahun lebih banyak. Hal ini terjadi dikarenakan operasional hotel yang padat dan tuntutan waktu yang harus serba cepat maka diperlukan tenaga dengan usia muda.

Beberapa karyawan yang berusia di atas 30 tahun sudah menempati posisi yang tinggi, jadi hanya melakukan *controlling* sehingga tidak memerlukan tenaga banyak untuk terjun langsung ke lapangan. Jadi bisa dikatakan karyawan yang berusia 30 tahun ke atas merupakan senior. Harapannya seorang senior ditempatkan disetiap departemen agar dapat memberikan bimbingan kepada karyawan D'Paragon Condong Catur Yogyakarta.

### C. Uji Kualitas Instrumen

#### 1. Hasil Uji Validitas

Melalui Uji Validitas Instrumen data dapat disimpulkan bahwa tidak adanya terdapat instrumen yang gugur. Kriteria yang diterapkan untuk mengukur valid tidaknya suatu data jika nilai signifikansi  $< 0,05$  ( $\alpha = 5\%$ ), maka pernyataan dinyatakan valid. Jika nilai signifikansi  $> 0,05$  ( $\alpha = 5\%$ ), maka pernyataan dinyatakan tidak valid. Untuk lebih jelasnya validitas instrumen penelitian dirangkum dalam tabel berikut ini:

Tabel 4. 5

#### Rangkuman Hasil Uji Validitas

Variabel	Jumlah butir semula	Jumlah butir gugur	Jumlah butir valid
Kinerja	11	0	11
Kepemimpinan transformasional	8	0	8
Motivasi	5	0	5

Hasil uji validitas instrumen menunjukkan bahwa untuk kuesioner kinerja memiliki 11 item pernyataan yang valid dan tidak memiliki pertanyaan yang gugur. Kepemimpinan transformasional memiliki 8 item pernyataan yang valid dan tidak memiliki item pertanyaan yang gugur. Motivasi memiliki 5 item pernyataan yang valid dan tidak memiliki item pertanyaan yang gugur. Setelah dilakukan uji validitas instrumen pada tahap tersebut didapatkan maka pada tahap penyelesaian instrumen dapat digunakan untuk penelitian lebih lanjut.

## 2. Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan terhadap item pertanyaan yang dinyatakan valid. Suatu variabel dikatakan reliabel atau bagus jika jawaban terhadap pertanyaan selalu konsisten. Suatu instrumen dikatakan reliabel jika mempunyai nilai *alpha* positif dan lebih besar dari 0,7. Dimana semakin besar nilai *alpha*, maka alat pengukur yang digunakan semakin bagus atau handal (reliabel). Berikut adalah hasil dari uji reliabilitas yang sudah diolah:

Tabel 4. 6

Hasil Uji Realibilitas Instrumen

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Keterangan
Kinerja	0,702	Reliabel
Kepemimpinan transformasional	0,703	Reliabel
Motivasi kerja	0,718	Reliabel

Koefisien reliabilitas instrumen dimaksudkan untuk melihat konsistensi jawaban butir-butir pernyataan yang diberikan oleh responden. Berdasarkan tabel tersebut uji reliabilitas dilakukan terhadap item pernyataan yang dinyatakan valid. Suatu variabel dikatakan reliabel atau handal jika jawaban terhadap pernyataan selalu konsisten. Jadi hasil reliabilitas instrument kinerja adalah sebesar 0,702. Hasil reliabilitas instrumen kepemimpinan transformasional menunjukkan nilai 0,703. Instrumen motivasi kerja menunjukkan hasil sebesar 0,718. Seluruh instrumen memiliki nilai *alpha* di atas 0,7. Jadi semua item pernyataan tiga variabel yang diteliti adalah reliabel karena mempunyai nilai *Cronbach Alpha* > 0,70, yang artinya ketiga instrumen kepemimpinan transformasional, motivasi dan kinerja dinyatakan reliabel atau memenuhi syarat.

### 3. Hasil Uji Statistik Deskriptif

Kategori tingkat jawaban :

Tabel 4. 7

#### Kategori Tingkat Jawaban

Kategori	Batas
Rendah	1 – 2,33
Sedang	2,34 – 3,67
Tinggi	3,68 – 5

Statistik deskriptif variabel kinerja :

Tabel 4. 8

Statistik Deskriptif Variabel Kinerja

Pertanyaan Kuesioner	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
k1	50	2	5	3.72	.536
k2	50	2	5	3.32	.653
k3	50	2	5	3.70	.614
k4	50	2	5	3.72	.784
k5	50	2	5	3.68	.713
k6	50	2	5	3.68	.621
k7	50	2	5	3.84	.766
k8	50	2	5	3.68	.683
k9	50	2	5	3.28	.730
k10	50	2	5	3.76	.797
k11	50	2	5	4.00	.904
Valid N (listwise)	50				

Pada tabel di atas dapat diketahui bahwa statistik deskriptif responden dalam memberikan penilaian variabel kinerja. Variabel kinerja menunjukkan jumlah rata-rata 3,68 dengan skor minimum 2 dan maksimum di angka 5, hal ini menunjukkan bahwa kinerja yang dimiliki karyawan D'Pargon Condong Catur Yogyakarta masuk ke dalam kategori cenderung tinggi. Karyawan D'Pargon Condong Catur Yogyakarta cenderung merasakan kinerja yang tinggi dikarenakan adanya semangat dan arahan yang memotivasi dari atasan yang sering terjadi,



wewenang yang dijelaskan dengan baik, kadang mempengaruhi seseorang karyawan dalam bekerja lebih giat serta bersemangat.

Statistik deskriptif variabel kepemimpinan transformasional :

Tabel 4. 9

Statistik Deskriptif Variabel Kepemimpinan Transformasional

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
kt1	50	2	5	3.52	.677
kt2	50	2	5	3.34	.593
kt3	50	2	5	3.58	.859
kt4	50	2	5	3.72	1.011
kt5	50	2	5	3.66	.895
kt6	50	2	5	3.04	.781
kt7	50	2	5	3.78	.815
kt8	50	2	5	3.98	.915
Valid N (listwise)	50				

Pada tabel di atas dapat diketahui bahwa statistik deskriptif responden dalam memberikan penilaian variabel kepemimpinan transformasional. Variabel kepemimpinan transformasional menunjukkan jumlah rata-rata 3,67 dengan skor

minimum 2 dan maksimum di angka 5, hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional yang dimiliki oleh kepala pimpinan D'Paragon Condong Catur Yogyakarta masuk ke dalam sedang cenderung tinggi. Kepemimpinan transformasional yang tinggi dapat dilihat dari karyawan merasa puas dengan arahan serta perilaku sesuai yang menimbulkan rasa nyaman dalam bekerja. Karyawan D'Paragon Condong Catur Yogyakarta juga memiliki atasan yang bersedia memberikan bantuan dalam menyelesaikan pekerjaan. Atasan pada D'Paragon Condong Catur Yogyakarta memberikan kesempatan karyawan untuk berinovatif dan mandiri dalam menyelesaikan pekerjaannya, serta memberika kesempatan untuk menyampaikan ide-ide yang berguna untuk perusahaan. Hal ini menciptakan kondisi yang positif dan memberikan dampak terhadap lingkungan pekerjaan, sehingga karyawan nyaman dalam bekerja.

Statistik deskriptif variabel motivasi :

Tabel 4. 10

Statistik Deskriptif Variabel Motivasi

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
mk1	50	2	5	3.50	.789
mk2	50	1	5	3.44	.733
mk3	50	2	5	3.46	.930
mk4	50	2	5	3.38	.901
mk5	50	2	5	3.96	.947
Valid N (listwise)	50				

Pada tabel di atas dapat diketahui bahwa statistik deskriptif responden dalam memberikan penilaian variabel motivasi. Variabel motivasi menunjukkan jumlah rata-rata 3,68 dengan skor minimum 1 dan maksimum di angka 5, hal ini menunjukkan bahwa motivasi yang dimiliki karyawan D'Paragon Condong Catur Yogyakarta masuk ke dalam kategori cenderung tinggi. Karyawan D'Paragon Condong Catur Yogyakarta memiliki kecenderungan terhadap motivasi dalam menyelesaikan pekerjaan. Karyawan cenderung memikirkan untuk membangkitkan semangat dari motivasi yang diterima. Karyawan cenderung ingin memahami pekerjaan yang lebih baik untuk saat ini. Hal ini menyebabkan karyawan termotivasi dan bersemangat dalam bekerja di perusahaan.

Kategori tingkat jawaban :

Tabel 4. 11

Kategori Tingkat Jawaban

Kategori	Batas	Keterangan per Variabel		
		Kinerja	Kepemimpinan Transformasional	Motivasi Kerja
Rendah	1 – 2,33			
Sedang	2,34 – 3,67		✓	
Tinggi	3,68 – 5	✓		✓

Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa karakteristik responden dalam menjawab pernyataan yang diajukan dalam kuesioner menunjukkan rata-rata di atas 2,34 dan 3,68, sehingga dalam tingkat rata-rata ini jawaban dapat dikatakan baik. Karyawan D'Paragon Condong Catur Yogyakarta memiliki tingkat kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan kinerja yang sedang cenderung tinggi. Kepemimpinan transformasional yang tinggi tentunya merupakan hal yang bagus untuk perusahaan, tetapi motivasi kerja dan kinerja karyawan untuk bekerja lebih semangat dan baik serta kinerja yang tinggi harus diperhatikan oleh perusahaan.

#### D. Hasil penelitian (uji hipotesis)

Pengujian hipotesis dalam penelitian bertujuan untuk membuktikan hipotesis yang telah diajukan apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja dengan di mediasi variabel motivasi kerja pada karyawan D'Paragon Condong Catur Yogyakarta. Analisis data yang digunakan untuk pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah analisis regresi sederhana dan berganda. Peneliti telah merumuskan beberapa hipotesis berdasarkan dengan penelitian terdahulu, ada pun hipotesis yang sudah dirumuskan sebagai berikut:

1. H1: kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.
2. H2: kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja.

3. H3: motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.
4. H4: motivasi kerja memediasi pengaruh antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja.

Dengan disebutkan hipotesis di atas, maka selanjutnya akan dilakukan pengujian terhadap hipotesis yang sudah dirumuskan. Di bawah ini melalui dibaawah akan dibahas hasil analisis regresi sederhana dan berganda yang dilakukan dengan menggunakan program *SPSS 16.00 for Windows*.

Rangkuman hasil analisis regresi kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan kinerja :

Tabel 4. 12

Rangkuman Hasil Analisis Regresi

	Kepemimpinan transformasional- motivasi	Kepemimpinan transformasional – kinerja	Motivasi – kinerja
B	0,612	0,252	0,567
Signifikansi	0,000	0,045	0,000

1. Hipotesis 1

Berdasarkan tabel diatas rangkuman hasil analisis regresi kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan kinerja dapat dilihat pada nilai signifikansi kepemimpinan transformasional terhadap kinerja adalah 0,045 yang artinya lebih kecil dari 0,05. Jadi kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap motivasi kerja. Dari tabel di atas diketahui kepemimpinan transformasional

berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dengan nilai  $\beta=0,252$ . Maka hipotesis yang menyatakan “gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja” diterima.

## 2. Hipotesis 2

Berdasarkan tabel diatas rangkuman hasil analisis regresi kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan kinerja dapat dilihat pada nilai signifikansi kepemimpinan transformasional terhadap motivasi adalah 0,000 yang artinya lebih kecil dari 0,05. Jadi kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Dari tabel di atas diketahui kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja dengan nilai  $\beta= 0,612$ . Maka hipotesis yang menyatakan “gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh secara positif signifikan terhadap motivasi kerja” diterima.

## 3. Hipotesis 3

Berdasarkan tabel diatas rangkuman hasil analisis regresi kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan kinerja dapat dilihat pada nilai signifikansi motivasi kerja terhadap kinerja adalah 0,000 yang artinya lebih kecil dari 0,05. Jadi motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dari tabel di atas diketahui motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja dengan nilai  $\beta=0,567$ . Maka hipotesis yang menyatakan “motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja” diterima.

#### 4. Hipotesis 4

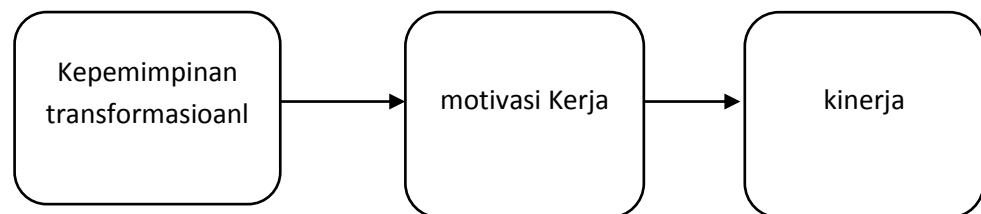
Pada uji hipotesis 4 ini berbeda dengan uji ketiga hipotesis di atas. Hipotesis ke 4 akan menguji nilai mediasi dari motivasi kerja. Jadi diperlukan langkah diagram jalur atau path analysis. Dalam tahapan path analysis diperlukan beberapa langkah yaitu:

##### a. Membuat diagram jalur

Dalam diagram jalur disusun berdasarkan kerangka pemikiran yang dikembangkan dari teori yang digunakan. Dalam penelitian ini diagram jalur yang digunakan adalah sebagai berikut:

Gambar 4. 1

Diagram jalur



##### b. Menghitung koefisien jalur

Berdasarkan data pada tabel diatas dapat dilihat hasil dari analisis regresi. Variabel dikatakan mediasi apabila pengaruh tidak langsung memiliki nilai lebih besar dari pada pengaruh langsung. Pada tahap ini pengaruh langsung menunjukkan pada variabel kepemimpinan transformasional terhadap kinerja. Sedangkan pengaruh tidak langsung adalah kepemimpinan transformasional terhadap kinerja melalui motivasi kerja.

Dari data pada tabel diatas pengaruh langsung penelitian ini adalah kepemimpinan transformasional terhadap kinerja yang memiliki nilai  $\beta = 0,252$ . Pengaruh tidak langsung yaitu kepemimpinan transformasional terhadap kinerja melalui motivasi kerja, dapat dilihat dari tabel di atas kepemimpinan transformasional terhadap motivasi adalah  $\beta = 0,612$  dan motivasi kerja terhadap kinerja adalah  $\beta = 0,567$ . Untuk menghitung pengaruh tidak langsung dapat dengan mengkalikan nilai *coefficient beta* ( $\beta$ ) kepemimpinan transformasional terhadap kinerja dan motivasi kerja terhadap kinerja. Hasil perkalian *coefficient beta* ( $\beta$ ) tersebut adalah  $\beta = 0,612 \times 0,567 = 0.347$

Hasil perkalian pengaruh langsung dan tidak langsung di atas dapat disimpulkan pengaruh langsung sebesar 0,252 dan pengaruh tidak langsung 0,347. Jadi artinya motivasi kerja menjadi variabel mediasi, karena pengaruh langsung lebih kecil dari pada pengaruh tidak langsung. Untuk mengetahui nilai mediasi bisa juga menggunakan *sobel test*. Cara untuk menggunakan *sobel test* yaitu dengan menggunakan kalkulator sobel.

Dari hasil perhitungan *sobel test* nilai mediasi variabel motivasi kerja adalah 3,462. Variabel dikatakan mediasi apabila nilai yang diperoleh melalui *sobel test* lebih besar dari 1,98 dengan signifikansi 5%. Hasil dari penelitian ini motivasi kerja memiliki nilai mediasi 3,462 yang artinya lebih besar dari 1,98. Jadi motivasi kerja memediasi pengaruh antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja.



### c. Pengujian hipotesis

Untuk mediasi apabila nilai pengaruh tidak langsung lebih besar dari pengaruh langsung maka dapat dikatakan sebagai variabel mediasi. Pada hipotesis ke 4 ini yang menyatakan “motivasi kerja memediasi pengaruh antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja” diterima. Dikarenakan nilai pengaruh langsung lebih kecil dari pengaruh tidak langsung.

## E. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional, terhadap kinerja dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan D'Paragon Condong Catur Yogyakarta. Pembahasan berdasarkan tujuan dalam penelitian ini disajikan sebagai berikut.

### 1. Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja

Hasil pengujian hipotesis ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan dengan taraf signifikansi 0,045 dan dengan nilai  $\beta = 0,252$  antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja. Hal ini berarti semakin tinggi gaya kepemimpinan transformasional yang dimiliki seseorang pemimpin maka akan mempengaruhi tingkat kinerja atau keinginan karyawan untuk melakukan kinerja yang terbaik. Hal ini menunjukkan hipotesis yang menyatakan kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja diterima atau terbukti.

Kepemimpinan transformasional berpengaruh dengan kinerja, hal ini ditunjukkan dengan adanya gaya kepemimpinan yang berbeda pada pimpinan D'Paragon Condong Catur Yogyakarta yang berupa menginspirasi serta memberi arahan nyata dalam menyelesaikan pekerjaan, yang berimbas terhadap karyawan semakin merasakan kenyamanan dan kedekatan dalam bekerja. Hal ini signifikan dengan kinerja yang memiliki indikator kecenderungan untuk giat dalam bekerja untuk mendapatkan *effort* serta *job knowledge* yang mungkin belum diterima sebelumnya oleh karyawan tersebut.

Menurut beberapa penelitian terdahulu kepemimpinan transformasional dapat mempengaruhi kinerja atau keinginan karyawan untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik di dalam perusahaan. Kepemimpinan transformasional memberikan pengaruh positif terhadap kepada keinginan karyawan untuk mencapai kinerja yang maksimal. Seseorang pemimpin dengan kepemimpinan transformasional yang tinggi akan menaikkan keinginan karyawan untuk melakukan perubahan karena adanya rangsangan inspirasi yang di dapat dari seorang pemimpin. Kepemimpinan transformasional yang dimiliki pemimpin D'Paragon Condong Catur Yogyakarta sedang tetapi cenderung tinggi, hal ini terlihat pada hasil kuesioner yang menyatakan pada indikator kepemimpinan transformasional. Karyawan merasa memiliki pemimpin yang cenderung menginspirasi, sehingga karyawan menimbulkan rasa percaya diri dalam bekerja.

## 2. Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap motivasi

Hasil pengujian hipotesis ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan dengan taraf signifikansi 0,000 dan dengan nilai  $\beta = 0,612$  antara kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja. Hal ini berarti semakin tinggi kepemimpinan transformasional yang dimiliki seseorang pemimpin maka akan mempengaruhi tingkat motivasi kerja karyawan. Hal ini menunjukkan hipotesis yang menyatakan kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja di terima atau terbukti.

Kepemimpinan transformasional berpengaruh dengan motivasi kerja, pengaruh ditunjukkan dengan adanya motivasi kerja yang diperoleh oleh karyawan di D'Paragon Condong Catur Yogyakarta yang berupa semangat kerja yang berlebih dan cenderung menyukai apa yang dikerjakan, serta tanggung jawab besar yang harus dijalankan oleh karyawan. Penyebab motivasi kerja di atas berhubungan dengan menguatnya atau tingginya gaya kepemimpinan pada D'Paragon Condong Catur Yogyakarta. Hal ini signifikan terhadap motivasi kerja yang memiliki indikator pengembangan diri dan *reward* seorang karyawan.

Menurut beberapa penelitian terdahulu kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif terhadap motivasi kerja. Hal ini terjadi karena semakin karyawan merasa nyaman dengan pekerjaannya maka akan menimbulkan motivasi kerja yang tinggi, ditambah lagi dengan tanggung jawab yang dimiliki di perusahaan. Kepemimpinan transformasional yang tinggi akan memberikan dampak pada kualitas pekerjaannya dan akan sangat mempengaruhi lingkungannya. Pada karyawan D'Paragon Condong Catur Yogyakarta kepemimpinan transformasional menjadi berpengaruh positif terhadap motivasi

kerja, yang artinya ketika seseorang pemimpin memiliki gaya kepemimpinan transformasional yang tinggi akan memberikan dampak motivasi kerja yang tinggi juga.

### 3. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja

Hasil pengujian hipotesis ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan dengan taraf signifikansi 0,000 dan dengan nilai  $\beta = 0,567$  antara motivasi kerja terhadap kinerja. Hal ini berarti semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki seseorang karyawan maka akan mempengaruhi tingkat kinerja atau keinginan karyawan untuk mencapai dan mengerjakan sesuatu di dalam perusahaan. Hal ini menunjukkan hipotesis yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja diterima atau terbukti.

Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja, hal ini ditunjukkan dengan adanya motivasi kerja yang cenderung tinggi pada karyawan D'Paragon Condong Catur Yogyakarta yang berupa dorongan dan dukungan yang tercipta karena kesadaran maupun motivasi yang diberikan oleh rekan kerja maupun atasan, bimbingan dan bantuan yang diberikan oleh atasan, kondisi lingkungan kerja yang kondusif, kreatifitas yang dapat dilakukan dalam menjalankan pekerjaan. Hal ini signifikan terhadap kinerja yang memiliki indikator kecenderungan untuk pencapaian target serta pemahaman terhadap tugas yang diberikan dan ada kemungkinan untuk menjaga tanggung jawab, dengan adanya motivasi kerja yang tinggi maka kecenderungan karyawan untuk melakukan kinerja yang terbaik untuk perusahaan akan muncul.

Menurut beberapa penelitian terdahulu motivasi kerja memberikan efek positif kepada kinerja. Seseorang dengan motivasi kerja yang tinggi akan memberikan hal – hal yang positif serta baik ke dalam perusahaan yang disebut kinerja. Motivasi kerja yang dimiliki karyawan D'Paragon Condong Catur Yogyakarta cukup tinggi, terlihat pada hasil kuesioner yang menyatakan bahwa banyaknya karyawan yang memberikan nilai tinggi pada masing-masing indikator motivasi kerja. Karyawan puas dengan tanggung jawab yang diberikan perusahaan, serta dukungan rekan kerja dan atasan yang selalu memberikan bimbingan ketika mengalami kesulitan.

#### 4. Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi

Hasil pengujian hipotesis ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh mediasi dengan nilai pengaruh tidak langsung sebesar  $\beta = 0,567$  dan pengaruh langsung dengan nilai  $\beta = 0,252$ . Hal ini berarti kinerja karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan baik di dalam perusahaan dipengaruhi langsung oleh kepemimpinan transformasional dan di mediasi oleh motivasi yang tinggi. Semakin tinggi kepemimpinan transformasional yang dimiliki oleh seorang pemimpin maka akan mempengaruhi tingkat kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Hal ini menunjukkan hipotesis yang menyatakan motivasi kerja memediasi pengaruh antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja diterima atau terbukti.

Kepemimpinan transformasional berpengaruh dengan kinerja, hal ini ditunjukkan dengan adanya kepemimpinan transformasional yang ada pada pimpinan D'Paragon Condong Catur Yogyakarta yang berupa inspirasi serta arahan yang cenderung berbeda dalam menyelesaikan pekerjaan, perbedaan arahan terhadap pegawai, perlakuan adil dan cenderung ambisius yang diciptakan sehingga membuat karyawan semakin merasakan rasa nyaman atau percaya diri dalam bekerja. Hal ini signifikan dengan kinerja yang memiliki indikator kecenderungan untuk memikirkan pekerjaan dengan mudah dan tidak merasa adanya tekanan. Artinya adalah pemimpin yang mempunyai gaya kepemimpinan transformasional yang tinggi cenderung dapat bisa mengendalikan karyawan lebih maksimal, dalam hal ini ditunjukkan melalui kenyamanan dalam bekerja maka akan membuat karyawan cenderung termotivasi dan mendorong karyawan melakukan kinerja yang lebih baik

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu, motivasi kerja dapat menjadi mediasi antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja. Jika karyawan mengalami motivasi kerja yang di baik dengan arahan kepemimpinan transformasional yang diberikan oleh pemimpin maka akan membuat pekerjaan yang dijalani maksimal. Hal ini akan memberikan dampak kepada motivasi yang tinggi dalam hal ini bisa dikaitkan dengan indikator atas pekerjaannya. Karyawan yang kurang termotivasi dalam bekerja akan menyebabkan rasa yang tidak nyaman dan kurang semangat yang diterima juga rendah dan tentunya tidak mendapat respon yang baik dari rekan kerja maupun atasan.