

PENGARUH MOTIVASI DAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI PERPUSTAKAAN UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA

Tri Yuniwati

Alumni Fakultas Ekonomi UST

Email: tyuniw@gmail.com

Abstract

The purpose of the study: to determine the effect of motivation on employee performance, to know the effect of transformational leadership on employee performance, to know the influence of motivation and transformational leadership on the performance of employees.

Descriptive quantitative research method with Likert Scale. There are two independent variables: motivation (X1) and transformational leadership (X2), dependent variable of employee performance (Y). Population: all library staff of UIN Sunan Kalijaga. The sample used census technique as many as 30 respondents. Data collection using questionnaire technique with data analysis of multiple linear regression analysis use SPSS 17.

Result of research: sig 0,020 < 0,05 showed motivation have significant influence to employee performance, sig 0,039 < 0,05 show transformational leadership have significant effect to employee performance, sig 0,000 < 0,05 show motivation and transformational leadership to employee performance.

Keywords; motivation, transformational leadership, performance

PENDAHULUAN

Abad 21 adalah era keterbukaan yang sarat dengan persaingan di segala bidang kehidupan. Sehingga keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan *output* optimal.

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama dalam sebuah organisasi. Upaya untuk mengembangkan dan memberdayakan sumber daya manusia, diperlukan motivasi kerja. Seperti yang dikemukakan oleh As'ad (2008:57) bahwa *performance* (kinerja) adalah hasil interaksi antara motivasi dan *ability* (kemampuan). Oleh karena itu dengan memberikan motivasi kerja kepada karyawan, berarti akan memberikan kepada karyawan dorongan untuk mengerahkan kemampuan, keahlian dan ketrampilannya dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya.

Motivasi kerja merupakan suatu dorongan untuk melakukan suatu pekerjaan. Motivasi kerja erat hubungannya dengan kinerja atau performansi seseorang. Pada dasarnya motivasi kerja seseorang itu berbeda-beda. Ada motifasi kerjanya tinggi dan ada juga motivasi kerjanya rendah, bila motivasi kerjanya tinggi maka akan berpengaruh pada kinerjanya yang tinggi dan begitu pula sebaliknya.

Disamping motivasi, pimpinan memainkan peranan yang amat penting, bahkan dapat dikatakan amat menentukan, dalam usaha pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kepemimpinan merupakan masalah yang bersifat unik. Seorang pemimpin dituntut untuk bersikap secara tegas, adil dan partisipatif. Pandangan seperti ini sangat sesuai dengan pandangan modern yang lebih mengutamakan gaya kepemimpinan dimana dalam proses pemecahan suatu permasalahan atau persoalan selalu mengikutsertakan para pengikutnya (bawahannya). Gaya kepemimpinan seperti itu disebut gaya kepemimpinan transformasional.

Bertitik tolak dari uraian-uraian dan permasalahan di atas yang mengungkapkan betapa pentingnya peran motivasi dan kepemimpinan transformasional dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai perpustakaan di UIN Sunan Kalijaga, maka penulis memandang perlu mengadakan penelitian yang berkaitan dengan permasalahan di atas. Adapun judul penelitian yang diambil adalah "PENGARUH MOTIVASI DAN

KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI PERPUSTAKAAN UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA”

TINJAUAN PUSTAKA DAN PEMBAHASAN

Kinerja

Kinerja adalah segala sesuatu yang dikerjakan seseorang dan hasilnya dalam melaksanakan fungsi suatu pekerjaan (Nawawi, 2005:62). Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan karyawan. Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Rivai, 2009:97). Berdasarkan pendapat di atas, kinerja adalah hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu selama kurun waktu tertentu.

Kinerja pegawai dapat dibagi menjadi 2 (dua) bagian, yaitu (Prawirosentono, 2009: 242):

1. Penilaian umum terdiri dari : jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, pengetahuan atas tugas, kerjasama, tanggung jawab, sikap, dan inisiatif.
2. Penilaian atas ketrampilan terdiri dari : ketrampilan teknis, kemampuan mengambil keputusan atau penyelesaian masalah, kepemimpinan, administrasi dan kreatifitas.

Motivasi

Motivasi adalah keadaan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan (Handoko, 2008:252). Faktor yang mempengaruhi motivasi kerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal (Siagian, 2006: 24).

- a. Faktor internal meliputi persepsi seseorang mengenai diri sendiri, prestasi kerja, harga diri, harapan pribadi, keinginan dan kebutuhan.
- b. Faktor eksternal meliputi jenis dan sifat pekerjaan, organisasi tempat kerja, situasi lingkungan, dan sistem imbalan yang berlaku.

Pada Teori kebutuhan McClelland (*McClelland's theory of needs*) dikembangkan oleh David McClelland dan rekan-rekannya (Robbins and Judge, 2013:207). Teori tersebut berfokus pada tiga kebutuhan pencapaian, kekuatan, dan hubungan dengan demikian pengukuran motivasi kerja melalui : kebutuhan akan prestasi (*need for achievement*), kebutuhan akan kekuatan (*need for power*), kebutuhan akan kelompok pertemanan/persahabatan (*need for affiliation*).

Kepemimpinan Transformasi

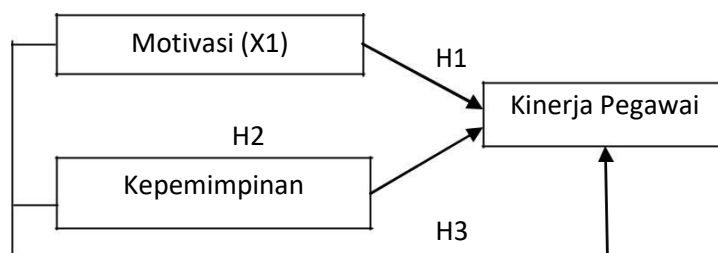
Model kepemimpinan transformasional merupakan model yang relatif baru dalam studi-studi kepemimpinan. Konsep kepemimpinan transformasional mengintegrasikan ide-ide yang dikembangkan dalam pendekatan watak, gaya, dan kontingensi. Kepemimpinan transformasional sering didefinisikan melalui dampaknya terhadap bagaimana pemimpin memperkuat sikap saling kerjasama dan mempercayai, kemandirian diri secara kolektif, dan pembelajaran tim (Yukl, 2010:315). Kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang berlangsung melebihi dari sekedar pertukaran atau imbalan bagi kinerja yang ditampilkan oleh pengikut tetapi lebih didasarkan pada kepercayaan dan komitmen.

Tipe kepemimpinan transformasional mengarahkan atau memotivasi para pengikutnya pada tujuan yang telah ditetapkan dengan cara memperjelas peran dan tugas mereka. Robbins (2006: 91) memaparkan bahwa pemimpin transformasional memiliki karakteristik: kharisma, inspirasi, rangsangan intelektual, pertimbangan yang diindividualkan. Hakekat kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi pihak lain, maka keberhasilan seorang pemimpin tergantung pada kemampuannya untuk mempengaruhi itu.

Kajian hasil penelitian yang relevan untuk mendukung penyusunan kerangka pikir antara lain :

1. Penelitian yang dilakukan oleh Jaya tahun 2012 dengan judul “Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Tanjung Jabung Barat”. Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengkaji pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Tanjung Jabung Barat. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dari 44 orang pegawai dan dianalisis dengan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kerja dan motivasi pegawai secara bersama-sama memberikan kontribusi 73,4% terhadap Kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Tanjung Jabung Barat.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Mubarak dan Darmanato tahun 2016 yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening (Studi pada PNS di Kecamatan Watukumpul Kabupaten Pemalang)”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi dan kinerja pegawai kantor Kecamatan Watukumpul. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dari 140 orang pegawai dan dianalisis dengan analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai kantor Kecamatan Watukumpul baik secara langsung maupun melalui komitmen organisasi.

Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karena kinerja yang tinggi dapat tercapai apabila pegawai dapat bekerja dengan baik. Semakin baik motivasi kerja maka akan semakin tinggi kinerja karyawan tersebut. Praktik gaya kepemimpinan transformasional mampu membawa perubahan-perubahan yang lebih mendasar seperti nilai-nilai, tujuan, dan kebutuhan pegawai dan perubahan-perubahan tersebut berdampak pada meningkatnya kinerja pegawai karena terpenuhinya kebutuhan yang lebih tinggi. Gambaran mengenai kerangka pikir dalam penelitian ini, dijelaskan dengan gambar :



Gambar Kerangka Pikir

Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dengan jawaban tersebut merupakan kebenaran yang sifatnya sementara yang akan diuji kebenarannya melalui data yang dikumpulkan melalui penelitian. Hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

1. H1 : Ada pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai perpustakaan UIN Sunan Kalijaga.
2. H2 : Ada pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai perpustakaan UIN Sunan Kalijaga.
3. H3 : Ada pengaruh motivasi dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai perpustakaan UIN Sunan Kalijaga.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan tipe deskriptif yang bermaksud menggambarkan suatu keadaan obyek tertentu yang memiliki suatu hubungan atau pengaruh oleh faktor lain dan penarikan kesimpulannya didasarkan pada angka yang diolah secara statistik. Penelitian ini menggunakan 2 jenis variabel yaitu : variabel bebas (independent) yaitu Motivasi (X1) dan Kepemimpinan Transformasional (X2), sedangkan variabel terikatnya (dependent) yaitu Kinerja Pegawai perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta (Y).

Definisi Operasional Variabel

Kinerja

Kinerja adalah hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu selama kurun waktu tertentu. Pengukuran variabel kinerja melalui (Prawirosentono, 2009: 242):

- a. Penilaian Umum : Penilaian umum merupakan penilaian terhadap kinerja pegawai yang meliputi jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, pengetahuan atas tugas, kerjasama, tanggung jawab, sikap dan inisiatif.
- b. Penilaian Atas Ketrampilan : Penilaian ketrampilan terdiri dari ketrampilan teknis, kemampuan mengambil keputusan, kepemimpinan, administrasi dan kreatifitas.

Motivasi

Motivasi adalah dorongan atau kehendak yang menyebabkan seseorang bertindak atau berbuat sesuatu. Pengukuran variabel motivasi melalui teori kebutuhan McClelland (Robbins and Judge, 2013:207):

- a. Kebutuhan akan prestasi (*need for achievement*) : Kebutuhan akan prestasi adalah merupakan kebutuhan untuk mencapai sukses (keberhasilan) dalam hidupnya, termasuk dalam pekerjaannya.
- b. Kebutuhan akan kekuatan (*need for power*) : Kebutuhan akan kekuatan adalah kebutuhan untuk menguasai dan mempengaruhi orang lain.
- c. Kebutuhan akan kelompok pertemanan/persahabatan (*need for affiliation*) : Kebutuhan akan kelompok pertemanan adalah kebutuhan akan situasi persahabatan dan kehangatan dalam interaksi dengan orang lain dalam organisasi, baik orang lain itu merupakan teman sekerja, bawahan maupun atasannya.

Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang berlangsung melebihi dari sekedar pertukaran atau imbalan bagi kinerja yang ditampilkan oleh pengikut tetapi lebih didasarkan pada kepercayaan dan komitmen. Kepemimpinan transformasional diukur dengan indikator (Robbins, 2006: 91): Kharisma, Inspirasi, Rangsangan intelektual, Pertimbangan yang diindividualkan.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/ subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2014:61). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang berjumlah 30 orang. Metode pengumpulan data pada penelitian ini adalah kuesioner (angket). Merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2014). Pengumpulan data dengan menggunakan kombinasi pertanyaan tertutup, yang diberikan kepada responden secara langsung sehingga disebut data primer. Data yang dikumpulkan meliputi identitas responden serta tanggapan pegawai terhadap motivasi, kepemimpinan transformasional dan kinerja.

Pertanyaan-pertanyaan pada angket tertutup dibuat dengan skala Likert dengan skor 1-5. Skor 1-5 digunakan peneliti karena lebih sederhana dan memiliki nilai tengah yang digunakan untuk menjelaskan keragu-raguan atau netral dalam memilih jawaban. Skala Likert ini lazim digunakan di Indonesia untuk yang mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2014: 56). Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *sensus* atau sampel total yaitu seluruh pegawai perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Variabel Penelitian

Analisis deskriptif Variabel

Tujuan dari analisis deskriptif yaitu agar mendapatkan suatu gambaran tentang variabel penelitian atas dasar penilaian yang diperoleh dari responden. Nilai pengelompokan ini dilakukan dengan cara membagi selisih skala likert yang dipakai pada kuesioner yaitu dengan rumusan $5+1$ dibagi dengan 5 kategori, hasilnya adalah 0,8. Maka hasil nilai rentang dari setiap kategori adalah 0,8.

Tabel Analisis Deskriptif Kategori Skor Responden

Nilai	Kategori
1,00 – 1,80	Sangat rendah
1,81 – 2,60	Rendah
2,61 – 3,40	Sedang
3,41 – 4,20	Tinggi
4,21 – 5,00	Sangat tinggi

Nilai rata-rata atas penilaian yang dilakukan responden terhadap variabel motivasi adalah 3,04 menunjukkan persepsi sedang. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi pegawai saat bekerja tergolong kurang sehingga kinerja kurang optimal.

Nilai rata-rata atas penilaian yang dilakukan responden terhadap variabel kepemimpinan transformasional adalah 2,77 menunjukkan persepsi sedang. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional masih belum maksimal memberikan kepercayaan dan komitmen terhadap pegawai sehingga kinerja kurang optimal.

Nilai rata-rata atas penilaian yang dilakukan responden terhadap variabel kinerja adalah 2,95. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai melaksanakan pekerjaannya hanya sebagai penggugur kewajiban bekerja sehingga hasil kerja kurang optimal.

Hasil Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan alat pengukur dapat mengungkapkan konsep gejala/kejadian yang diukur. Item kuesioner dinyatakan valid apabila nilai r hitung $>$ r tabel.

Dari 12 indikator variabel motivasi didapatkan nilai hitung r semua indikator $>$ r tabel (0,361). Hal ini menunjukkan bahwa semua item pernyataan motivasi adalah valid.

Dari 16 indikator variabel kepemimpinan transformasional didapatkan nilai hitung r semua indikator $>$ r tabel (0,361). Hal ini menunjukkan bahwa semua item pernyataan kepemimpinan transformasional adalah valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Nilai kritis	Keterangan
Motivasi	0,826	0,361	reliabel
Kepemimpinan transformasional	0,698	0,361	reliabel
Kinerja	0,857	0,361	reliabel

Sumber : Data Primer yang diolah, 2017

Pada tabel di atas semua pernyataan pada kuesioner dinilai reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* pada setiap variabel lebih besar dari 0,6.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui hubungan yang sempurna antar variabel bebas dalam model regresi. Gejala multikolinieritas dapat dilihat dari nilai tolerance dan nilai *Varian Inflation*

Factor (VIF). Apabila nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai toleransinya di atas 0,1 atau 10 % maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut tidak terjadi multikolinieritas (Ghozali, 2005).

Tabel uji multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF
Motivasi	0,548	1,824
Kepemimpinan tranformasional	0,548	1,824

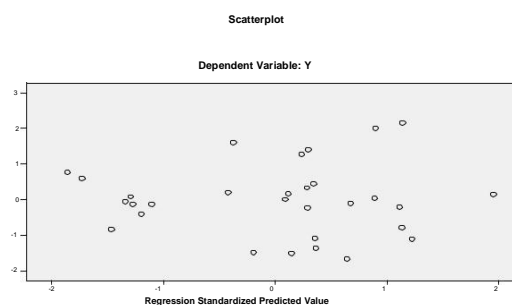
Sumber : Data Primer yang diolah, 2017

Pada tabel atas dapat dilihat bahwa model regresi tidak mengalami gangguan multikolinieritas. Hal ini tampak pada nilai tolerance masing- masing variabel > dari 10 persen (0,1).

Uji heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual, dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika varians berbeda, disebut yang heteroskedastisitas. Model regresi baik adalah model yang homoskedastisitas.

Hasil pengujian uji heteroskedastisitas

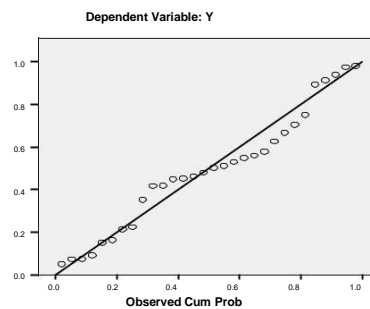


Berdasar gambar diatas terlihat titik-titik yang menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, hal ini berarti tidak terjadi penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas pada model regresi yang dibuat, dengan demikian dapat dikatakan bahwa menerima hipotesis homoskedastisitas.

Hasil uji normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel bebas dan variabel terikat, keduanya terdistribusikan secara normal atau tidak. Persyaratan dari uji normalitas adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Pada tabel diatas bahwa grafik normal probability plot menunjukkan pola grafik yang

normal. **Hasil analisis persamaan regresi linier berganda**

Analisis regresi linier berganda digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk membuktikan hipotesis mengenai pengaruh variabel motivasi dan kepemimpinan transformasional secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja.

Tabel Hasil analisis regresi linier berganda

a					
Coefficients					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	6,538	4,638		1,410
	X1	,384	,155	,432	2,472
	X2	,263	,121	,378	2,167

a. Dependent Variable: Y

Sumber : data primer yang diolah,2017

Model persamaan regresi yang dapat dituliskan dari hasil tersebut dalam bentuk persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 6,538 + 0,384 X_1 + 0,263 X_2 + e$$

Penjelasan persamaan regresi :

Nilai konstanta a sebesar 6,538 , berarti jika variabel motivasi dan kepemimpinan transformasional tidak ada, maka kinerja pegawai akan tetap sebesar 6,538. Nilai koefien regresi b_1 sebesar 0,384 pada variabel motivasi (X_1) adalah bernilai positif sehingga dapat dikatakan bahwa semakin tinggi motivasi maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawai. Nilai koefien regresi b_2 sebesar 0,263 pada variabel kepemimpinan transformasional (X_2) adalah bernilai positif sehingga dapat dikatakan bahwa semakin tinggi kepemimpinan transformasional maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawai.

Hasil pengujian hipotesis penelitian

Hasil uji t

Variabel motivasi : Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel motivasi menunjukkan nilai $t = 2,472$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,020 < 0,05$. Nilai signifikansi di bawah 0,05 menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti Hipotesis 1 (H_1) diterima.

Variabel kepemimpinan transformasional : Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel kepemimpinan transformasional menunjukkan nilai $t = 2,167$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,039 < 0,05$. Nilai signifikansi di bawah 0,05 menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti Hipotesis 2 (H_2) diterima.

Hasil uji F

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama diuji dengan menggunakan uji F. Hasil perhitungan regresi secara simultan diperoleh sebagai berikut :

Tabel hasil uji F

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1073,144	2	536,572	16,422	,000 ^a
	Residual	882,222	27	32,675		
	Total	1955,367	29			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Primer yang diolah, 2017

Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai F hitung = 16,422 dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Nilai signifikansi di bawah 0,05 menunjukkan bahwa pada Hipotesis 3(H3) diterima. Motivasi dan kepemimpinan transformasional secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil koefisien determinan (R^2)

Koefisien determinan ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *adjusted R square*.

Tabel Koefisien Determinan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,741 ^a	,549	,515	5,71620

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : Data Primer yang diolah, 2017

Hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*adjusted R²*) yang diperoleh sebesar 0,549. Hal ini berarti 54,9% kinerja pegawai dipengaruhi oleh motivasi dan kepemimpinan transformasional, sedangkan sisanya yaitu 45,1% kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Dengan nilai t hitung sebesar 2,472 dengan signifikan lebih kecil dari 0,05 ($0,020 < 0,05$). Arah koefisien regresi positif berarti bahwa motivasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi motivasi akan semakin tinggi pula kinerja pegawai, sebaliknya semakin rendah motivasi semakin rendah pula kinerja pegawai.

Dengan nilai t hitung sebesar 2,167 dengan signifikan lebih kecil dari 0,05 ($0,039 < 0,05$). Arah koefisien regresi positif berarti bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi kepemimpinan transformasional akan semakin tinggi pula kinerja pegawai, sebaliknya semakin rendah kepemimpinan transformasional semakin rendah pula kinerja pegawai.

Dengan nilai F hitung sebesar 2,167 dengan signifikan lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Motivasi dan kepemimpinan transformasional secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi motivasi dan kepemimpinan transformasional akan semakin tinggi

pula kinerja pegawai, sebaliknya semakin rendah motivasi dan kepemimpinan transformasional semakin rendah pula kinerja pegawai.

PENUTUP

Nilai signifikan yang dihasilkan dalam uji regresi parsial maupun bersama-sama pada variabel motivasi dan kepemimpinan transformasional kurang dari 0,05 memiliki regresi arah koefisien positif. Hal ini berarti motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai UIN Sunan Kalijaga dan kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja pegawai perpustakaan UIN Sunan Kalijaga serta motivasi dan kepemimpinan transformasional bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai perpustakaan UIN Sunan Kalijaga.

Disarankan penelitian ini dijadikan referensi dalam bidang sumber daya manusia terutama yang berhubungan dengan kinerja, motivasi dan kepemimpinan transformasional, dapat menjadi masukan untuk meningkatkan kinerja pegawai agar dalam bekerja menjadi lebih baik lagi dengan meningkatkan motivasi maupun kepemimpinan transformasional, dan agar penelitian ini dikembangkan dengan menggunakan variabel-variabel lain dan melengkapi dengan wawancara supaya hasilnya lebih mendalam.

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, M. 2008. *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Lyberty.
- Nawawi, Hadari. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers
- Mangkuprawira, S. dan Vitayala, H. 2009. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia .
- Prawirosentono, Suyadi 2009. *Manajemen Produktivitas*, Jakarta: PT.Bumi Aksara..
- Handoko, Hani T 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Siagian, Sondang P, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Robbin, S.P and Judge, T.A. 2013. *Organizational Behavior*. Pearson Education, Inc. publishing as Prentice Hall.
- Yulk, Gary, 2010, *Kepemimpinan dalam Organisasi*, Edisi Kelima. Jakarta:PT.Indeks.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Indeks, Kelompok Gramedia.
- Sugiyono 2014 *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19* (edisi kelima). Semarang : Universitas Diponegoro.
- Jaya, I. 2012. Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Tanjung Jabung Barat. *Jurnal Penelitian Universitas Jambi Seri Humaniora*, Volume 14, Nomor 1.
- Mubarak, A dan Darmanato. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening (Studi pada PNS di Kecamatan Watukumpul Kabupaten Pemalang). *Jurnal Maksimum* Vol.5 No.1