

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek/Subjek Penelitian

1. Profil BP3TKI Yogyakarta

Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BP3TKI) merupakan salah satu instansi pemerintah dalam pelayanan penempatan dan perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) untuk wilayah DIY yang dalam melaksanakan tugasnya bekerjasama dengan Dinas Ketenagakerjaan DIY dan Kabupaten/Kota yang memiliki tugas pokok dalam hal pemrosesan seluruh dokumen penempatan, perlindungan, dan penyelesaian masalah TKI yang berdomisili di Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY). Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BP3TKI) beralamat di Jalan Sambisari No.311 A Juwangen, Purwomartani, Kalasan, Sleman.

Dasar hukum dalam Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BP3TKI) Yogyakarta tertuang dalam:

- a. Undang-undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri.
- b. Peraturan Presiden RI Nomor 81 Tahun 2006 tentang Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia.
- c. Surat Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara RI Nomor B/1943.1/M.PAN/VIII/2007 tentang Perubahan Nomenklatur.

- d. BP2TKI menjadi BP3TKI dan Penyempurnaan Tugas dan Fungsi BP3TKI.
- e. Peraturan Kepala Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Nomor Per.35/KA/VIII/2007 tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis di Lingkungan BNP2TKI.

2. Visi dan Misi BP3TKI Yogyakarta

a. Visi

BP3TKI Yogyakarta mempunyai visi: “Profesionalisme dalam Pelayanan untuk Mewujudkan Tenaga Kerja Indonesia yang Berkualitas dan Bermartabat.”

b. Misi

Berdasarkan visi tersebut BP3TKI Yogyakarta mengemban misi:

- a) Peningkatan kualitas CTKI/TKI
- b) Profesional dalam pelayanan penempatan TKI
- c) Profesional dalam pelayanan perlindungan TKI
- d) Kelembagaan yang profesional
- e) SDM yang profesional dan pelaporan yang tertib dan akuntabel.

3. Struktur Organisasi

a. Seksi Perlindungan dan Pemberdayaan

Memiliki tugas yaitu melakukan perlindungan dan advokasi, pemberdayaan dan pembinaan TKI purna, pemantauan pemberangkatan dan pelayanan pemulangan, fasilitasi pelayanan

terpadu satu pintu dan pos pelayanan serta monitoring remitansi.

Fungsi dari seksi perlindungan dan pemberdayaan yaitu:

- a) Pengkoordinasian dan pelaksanaan pelayanan perlindungan TKI dengan litigasi dan nonlitigasi
- b) Pembinaan dan pelayanan TKI purna
- c) Pengkoordinasian dan pemantauan pemberangkatan serta pelayanan pemulangan TKI
- d) Fasilitasi pelayanan terpadu satu pintu dan pos pelayanan penempatan dan perlindungan TKI
- e) Pelaksanaan monitoring remitansi.

b. Seksi Penyiapan Penempatan

Memiliki tugas yaitu melakukan verifikasi dokumen penempatan dan perlindungan TKI serta pelayanan Kartu Tenaga Kerja Luar Negeri (KTKLN) serta pendaftaran dan seleksi penempatan calon TKI oleh Pemerintah, pembekalan akhir pemberangkatan serta keharmonisasian peningkatan kualitas TKI. Dan memiliki fungsi sebagai berikut:

- a) Verifikasi dokumen penempatan dan perlindungan TKI
- b) Pelayanan dan penerbitan KTKLN
- c) Pelayanan pendaftaran dan seleksi penempatan calon TKI oleh Pemerintah
- d) Pelaksanaan pembekalan akhir pemberangkatan
- e) Pengharmonisasian peningkatan kualitas TKI

f) Penerbitan Surat Pengantar Rekrut (SPR).

c. Seksi Kelembagaan dan Perasyarakatan Program

Mempunyai tugas yaitu melakukan pembinaan, pemantauan dan evaluasi kinerja lembaga penempatan, pemasyarakatan program, pembinaan sistem dan jaringan pengolahan informasi, pemantauan kerjasama luar negeri dan promosi, monitoring penyediaan calon TKI serta fasilitasi peningkatan kinerja pengantar kerja. Memiliki fungsi sebagai berikut:

- a) Penyiapan bahan pembinaan dan evaluasi kinerja lembaga penempatan
- b) Pengkoordinasian penyelenggaraan pemasyarakatan program penempatan dan perlindungan TKI
- c) Pembinaan dan pemantauan operasionalisasi sistem dan jaringan pengelolaan informasi
- d) Pengkoordinasian penyiapan bahan dan pelaksanaan pemantauan kerja sama luar negeri dan promosi
- e) Monitoring dan penyusunan data penyediaan calon TKI
- f) Pembinaan dan fasilitasi kinerja pengantar kerja.

d. Sub Bagian Tata Usaha

Memiliki tugas dalam hal pelaksanaan penyusunan program dan anggaran, pelaporan urusan kepegawaian, keuangan, surat menyurat, kearsipan, perlengkapan. Serta menjalankan fungsi sebagai berikut:

- a) Penyiapan bahan penyusunan program dan anggaran

- b) Pengurusan naskah dinas masuk dan keluar serta pengolahan arsip
- c) Pengurusan administrasi kepegawaian, serta perlengkapan
- d) Pemberian bantuan administrasi untuk unit organisasi di lingkungan BP3TKI dan/atau P4TKI
- e) Pengurusan pelayanan tamu, keamanan, dan ketertiban
- f) Pengkoordinasian dan pelaksanaan evaluasi kegiatan serta pelaksanaan akuntabilitas kinerja BP3TKI dan/atau P4TKI
- g) Pengkoordinasian penyusunan laporan dan pengawasan melekat di lingkungan BP3TKI.

4. Subjek Penelitian

Responden dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai BP3TKI Yogyakarta yang berjumlah 44 orang. Penelitian ini tidak membagi subjek menjadi beberapa bagian melainkan disamaratakan. Kuesioner yang dibagikan sebanyak 44 kuesioner dan kuesioner yang kembali sebanyak 44 kuesioner dimana seluruh responden telah mengisi kuesioner seluruhnya.

5. Gambaran Umum Responden

Adapun responden dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai BP3TKI Yogyakarta yang berjumlah 44 orang. Karakteristik responden dalam penelitian ini digambarkan melalui usia dan jenis kelamin.

Tabel 4.1
Gambaran Umum Responden

Keterangan Responden		Jumlah
Usia	20-30 tahun	2
	31-40 tahun	32
	41-50 tahun	10
Jenis Kelamin	Laki-laki	20
	Perempuan	24

Sumber: Hasil olah data primer

Pada tabel 4.1 dalam gambaran umum responden dapat diketahui bahwa responden penelitian yang paling banyak yaitu karyawan berjenis kelamin perempuan dan berusia 31-40 tahun.

B. Uji Kualitas Instrumen dan Data

1. Uji Validitas

Uji validitas dalam suatu penelitian dilakukan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner penelitian. Kuesioner dapat dikatakan valid jika setiap item pertanyaan dapat mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pada penelitian ini, dalam melakukan uji validitas menggunakan uji kolerasi *bivariate* dimana masing-masing skor indikator kuesioner dengan total skor konstraknya, dari hasil uji kolerasi *bivariate* tersebut dapat diketahui valid atau tidaknya suatu kuesioner penelitian.

Tabel 4.2
Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan Transformasional

Variabel	Item	Koefisien Korelasi	Sig.	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional	X1.1	0,686	0,000	Valid
	X1.2	0,805	0,000	Valid
	X1.3	0,685	0,000	Valid
	X1.4	0,658	0,000	Valid
	X1.5	0,666	0,000	Valid
	X1.6	0,494	0,001	Valid
	X1.7	0,823	0,000	Valid

Variabel	Item	Koefisien Korelasi	Sig.	Keterangan
	X1.8	0,798	0,000	Valid
	X1.9	0,645	0,000	Valid
	X1.10	0,703	0,000	Valid
	X1.11	0,646	0,000	Valid
	X1.12	0,533	0,000	Valid
	X1.13	0,565	0,000	Valid
	X1.14	0,480	0,001	Valid
	X1.15	0,672	0,000	Valid
	X1.16	0,206	0,181	Tidak Valid
	X1.17	0,617	0,000	Valid
	X1.18	0,435	0,003	Valid
	X1.19	0,613	0,000	Valid
	X1.20	0,445	0,002	Valid

Sumber Data: Lampiran 2

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel 4.2 diatas, diketahui masing-masing nilai pada setiap item pertanyaan memiliki nilai signifikan $< 0,05$ kecuali pada item kuesioner X1.16, dimana apabila nilai signifikan $< 0,05$ maka kuesioner dapat dikatakan valid. Sedangkan apabila nilai signifikan $> 0,05$, maka kuesioner dapat dikatakan tidak valid.

Tabel 4.3
Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi

Variabel	Item	Koefisien Korelasi	Sig.	Keterangan
Motivasi	X2.1	0,452	0,002	Valid
	X2.2	0,502	0,001	Valid
	X2.3	0,621	0,000	Valid
	X2.4	0,372	0,013	Valid
	X2.5	0,589	0,000	Valid
	X2.6	0,185	0,229	Tidak Valid
	X2.7	0,561	0,000	Valid
	X2.8	0,400	0,007	Valid
	X2.9	0,687	0,000	Valid
	X2.10	0,672	0,000	Valid

Sumber Data: Lampiran 3

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel 4.3 diatas, diketahui masing-masing nilai pada setiap item pertanyaan memiliki nilai signifikan $< 0,05$ kecuali pada item kuesioner X2.6, dimana apabila nilai

signifikan $< 0,05$ maka kuesioner dapat dikatakan valid. Sedangkan apabila nilai signifikan $> 0,05$, maka kuesioner dapat dikatakan tidak valid.

Tabel 4.4
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja

Variabel	Item	Koefisien Korelasi	Sig.	Keterangan
Kinerja	Y1.1		0,000	Valid
	Y1.2		0,000	Valid
	Y1.3		0,000	Valid
	Y1.4		0,000	Valid
	Y1.5		0,000	Valid

Sumber Data: Lampiran 4

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel 4.4 diatas, diketahui masing-masing nilai pada setiap item pertanyaan memiliki nilai signifikan $< 0,05$, dimana apabila nilai signifikan $< 0,05$ maka kuesioner dapat dikatakan valid. Sedangkan apabila nilai signifikan $> 0,05$, maka kuesioner dapat dikatakan tidak valid. Maka dapat disimpulkan keseluruhan item kuesioner dalam variabel kinerja dapat dikatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauhmana stabilitas dan konsistensi dari alat ukur yang kita gunakan. Dalam penelitian ini menggunakan pengujian reliabilitas dengan *Cronbach Alpha* $> 0,6$. Dimana suatu instrumen alat ukur dikatakan reliabel dan bisa diproses pada tahap selanjutnya jika nilai *Cronbach Alpha* $> 0,6$.

Hasil uji reliabilitas yang diperoleh dalam pengujian kualitas instrumen dengan menggunakan SPSS dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.5
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional (X1)	0,917	Reliabel
Motivasi (X2)	0,739	Reliabel
Kinerja (Y1)	0,862	Reliabel

Sumber Data: Lampiran 5

Berdasarkan pada tabel diatas diketahui bahwa semua variabel penelitian mempunyai nilai *Cronbach Alpha* > 0,6 sehingga instrumen penelitian telah memenuhi kriteria dan dapat dinyatakan reliabel.

C. Statistik Deskriptif Penelitian

Analisis deskriptif variabel penelitian digunakan untuk mengetahui mengenai gambaran masing-masing variabel penelitian yang kemudian ditunjukkan dengan statistik deskriptif. Statistik deskriptif sendiri berhubungan dengan penggambaran sebuah data dan bagaimana karakteristik data tersebut.

Dengan metoda statistik deskriptif akan diketahui klasifikasi data, kecenderungan pemusatan, maupun dispersi data dan penyajian data dalam berbagai bentuk grafik. Beberapa ukuran yang dapat diketahui dari statistik deskriptif adalah mean, median, modus, standar deviasi, kuartil, pensentil, dan varians Rahmawati *et al.* (2016). Perhitungan statistik deskriptif dari masing-masing variabel penelitian dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.6
Kriteria Statistik Deskriptif

Interval	Keterangan
1 - 1,8	Sangat Rendah
1,8 - 2,6	Rendah
2,6 - 3,4	Cukup
3,4 - 4,2	Tinggi
4,2 - 5	Sangat Tinggi

Tabel 4.7
Hasil Statistik Deskriptif Variabel Kepemimpinan Transformasional

No	Pernyataan	N	Min	Max	Mean	Median
1	Saya merasa bangga dengan atasan saya	44	2	5	3,48	3,00
2	Saya memiliki keyakinan pada atasan langsung saya	44	2	5	3,41	3,00
3	Atasan saya memiliki misi yang dijelaskan langsung kepada saya	44	2	5	3,50	3,50
4	Atasan saya selalu mengungkapkan kepuasan ketika harapannya terpenuhi	44	2	5	3,66	4,00
5	Saya yakin dengan nilai-nilai dan kepercayaan yang di bangun oleh atasan saya	44	2	5	3,70	4,00
6	Atasan saya menetapkan standar yang tinggi untuk pekerjaan saya	44	2	5	3,23	3,00
7	Atasan saya adalah teladan bagi saya	44	2	5	3,48	3,00
8	Atasan saya mengembangkan cara untuk mendorong saya agar lebih bekerja secara lebih baik	44	2	5	3,66	4,00
9	Atasan saya berbicara secara optimis tentang masa depan	44	2	5	3,50	3,00
10	Saya memiliki keyakinan penuh pada pemimpin atau atasan saya	44	2	5	3,48	3,50
11	Atasan saya selalu menunjukkan cara melihat masalah dengan cara yang baru	44	2	5	3,41	3,00
12	Atasan saya selalu mendorong saya menggunakan kecerdasan dalam mengatasi masalah kerja	44	2	5	3,89	4,00
13	Atasan saya selalu memberi dukungan terhadap pendapat saya dengan alasan yang baik	44	2	5	3,68	4,00
14	Atasan saya selalu mendorong rasa kebersamaan/tim kerja	44	2	5	3,70	4,00
15	Atasan saya menyarankan cara-cara baru untuk menyelesaikan tugas	44	2	5	3,48	3,50
17	Atasan saya menemukan apa yang saya inginkan dan membantu saya untuk mendapatkannya	44	2	5	3,25	3,00
18	Atasan saya menghargai ketika saya melakukan pekerjaan yang baik	44	2	5	3,93	4,00

No	Pernyataan	N	Min	Max	Mean	Median
19	Atasan saya menghabiskan waktu untuk melatih dan mengajarkan setiap anggota staff	44	2	5	3,05	3,00
20	Atasan saya memperlakukan saya sebagai individu, bukan hanya anggota kelompok	44	2	5	3,45	3,00
					3,52	

Sumber Data: Lampiran 6

Pada tabel 4.7 memperlihatkan hasil tanggapan dari responden penelitian terhadap variabel kepemimpinan transformasional. Hasil tanggapan dari responden terhadap variabel kepemimpinan transformasional memberikan nilai minimum sebesar 2 dengan nilai maksimum sebesar 5. Rata-rata hasil tanggapan responden terhadap variabel kepemimpinan transformasional sebesar 3,52. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional di BP3TKI Yogyakarta masuk ke dalam kategori tinggi.

Tabel 4.8
Hasil Statistik Deskriptif Variabel Motivasi

No	Pernyataan	N	Min	Max	Mean	Median
1	Tugas yang saya lakukan merupakan kekuatan dalam pekerjaan saya	44	2	5	3,95	4,00
2	Tugas-tugas yang saya lakukan di tempat kerja menyenangkan	44	2	5	3,84	4,00
3	Pekerjaan saya berarti bagi saya	44	2	5	4,14	4,00
4	Pekerjaan saya sangat menarik	44	3	5	3,80	4,00
5	Pekerjaan saya merupakan motivasi bagi saya	44	3	5	4,16	4,00
7	Jika saya harus berusaha lebih keras dalam pekerjaan saya, saya harus mendapat bayaran tambahan	44	1	5	2,73	3,00
8	Penting bagi saya untuk memiliki dorongan eksternal untuk diperjuangkan agar dapat melakukan pekerjaan dengan baik	44	1	5	3,43	4,00

No	Pernyataan	N	Min	Max	Mean	Median
9	Insentif eksternal seperti bonus dan ketentuan sangat penting untuk seberapa baik saya melakukan pekerjaan saya	44	1	5	2,84	3,00
10	Jika saya ditawari pembayaran yang lebih baik, saya akan melakukan pekerjaan yang lebih baik	44	1	5	2,75	3,00
					3,51	

Sumber Data: Lampiran 6

Pada tabel 4.8 memperlihatkan hasil tanggapan dari responden penelitian terhadap variabel motivasi. Hasil tanggapan dari responden terhadap variabel motivasi memberikan nilai minimum sebesar 1 dengan nilai maksimum sebesar 5. Rata-rata hasil tanggapan responden terhadap variabel motivasi sebesar 3,51. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi di BP3TKI Yogyakarta masuk ke dalam kategori tinggi.

Tabel 4.9
.Hasil Statistik Deskriptif Variabel Kinerja

No	Pernyataan	N	Min	Max	Mean	Median
1	Saya sangat efektif dalam berkontribusi pada kinerja perusahaan/instansi tempat saya bekerja	44	2	5	3,95	4,00
2	Saya kadang bekerja lebih keras dari pada yang saya perlukan, karena saya senang melakukan pekerjaan dengan baik	44	2	5	3,82	4,00
3	Saya merasa senang ketika pekerjaan saya sesuai dengan standar	44	2	5	4,11	4,00
4	Saya sering mencoba memikirkan cara melakukan pekerjaan dengan lebih efektif	44	3	5	4,18	4,00
5	Saya merasa bangga dan puas ketika melakukan pekerjaan dengan baik	44	3	5	4,35	4,50
					4,08	

Sumber Data: Lampiran 6

Pada tabel 4.9 memperlihatkan hasil tanggapan dari responden penelitian terhadap variabel kinerja. Hasil tanggapan dari responden terhadap variabel kinerja memberikan nilai minimum sebesar 2 dengan nilai maksimum sebesar 5. Rata-rata hasil tanggapan responden terhadap variabel motivasi sebesar 4,08. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja di BP3TKI Yogyakarta masuk ke dalam kategori tinggi.

D. Uji Asumsi Klasik

1. Hasil Uji Multikolonieritas

Uji Multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Berikut hasil uji multikolonieritas:

Tabel 4.10
Hasil Uji Multikolonieritas

Variabel	Nilai Colerations	Nilai Tolerance	Nilai VIF	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional	0,191	0,963	1,038	Tidak ada multikolonieritas.
Motivasi				

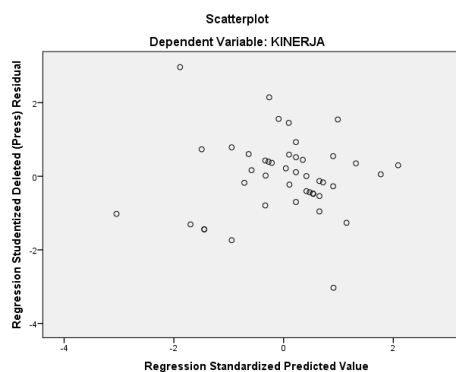
Sumber Data: Lampiran 7

Berdasarkan tabel 4.10 nilai kolerasi diantara variabel bebas sebesar $0,191 < 0,90$ dan nilai Tolerance dari variabel independen sebesar $0,963 > 0,10$ serta hasil perhitungan nilai VIF dari varibel independen sebesar $1,038 < 10,00$. Sehingga dapat dinyatakan tidak adanya multikolonieritas

diantara variabel kepemimpinan transformasional dengan variabel motivasi.

2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas Rahmawati *et al.* (2016). Untuk mengetahui ada atau tidaknya heteroskedastisitas dalam penelitian ini akan menggunakan grafik *scatterplots*.

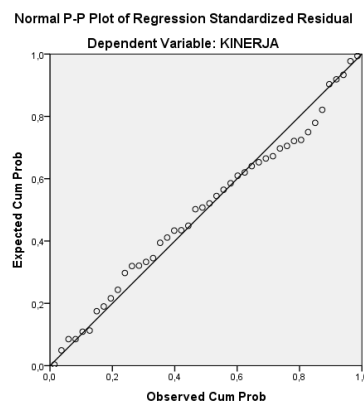


Gambar 4.1
Grafik Scatterplots

Dari grafik diatas dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu dan tersebar secara acak baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut dapat dikatakan bahwa tidak adanya heteroskedastisitas, dimana jika titik-titik pada grafik menyebar secara acak maka dapat disimpulkan tidak adanya heteroskedastisitas pada model regresi.

3. Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, *Dependent variable*, *Independent Variable* atau keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Menurut Rahmawati *et al.* (2016) model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Dalam penelitian ini dilakukan uji normalitas dengan menggunakan analisis grafik dan uji statistik non – parametrik *Kolmogorov – Smirnov*.



Gambar 4.2
Diagram P-Plot

Pada gambar 4.2 diatas dapat dilihat bahwa titik-titik pada diagram menyebar disekitar garis diagonalnya dan tidak menyebar menjauhi garis diagonalnya serta titik-titik tersebut menyebar mengikuti arah garis diagonalnya. Sehingga dapat dikatakan bahwa model regresi berdistribusi normal.

Hasil dari uji statistik non parametrik *Kolmogorov-Smirnov* sebagai berikut:

Tabel 4.11
Hasil Uji Normalitas Non Parametrik Kolmogorov-Smirnov

Asymp.sig (2-tailed)	Keterangan
0,200	Berdistribusi Normal

Sumber Data: Lampiran 9

Pada tabel 4.11 diatas merupakan hasil dari uji normalitas dengan menggunakan uji *non parametrik Kolmogorov-Smirnov*. Hasil pada tabel tersebut menunjukkan nilai Asymp.sig sebesar $0,200 > 0,05$. Maka dari itu dapat dinyatakan bahwa model regresi penelitian berdistribusi normal.

E. Teknik Analisis Data

Teknis analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode *path analysis* atau analisis jalur. Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linier berganda, atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (*model casual*) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori Ghazali (2016).

Path analysis dilakukan melalui beberapa tahapan yang akan dijelaskan sebagai berikut:

1. Hasil Path Analysis Tahap Pertama

Tabel 4.12
Persamaan Regresi Pertama

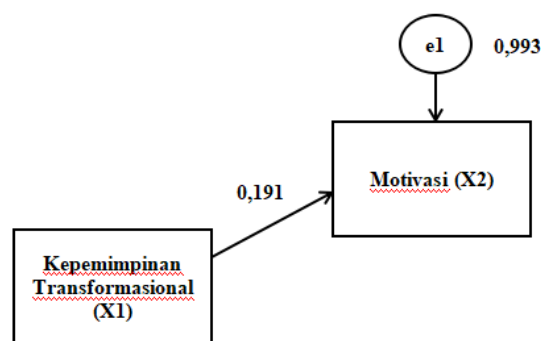
Variabel	Adjusted R Square	Standardized Coefficients	Sig.
Kepemimpinan Transformasional	0,014	0,191	0,213

Sumber Data: Lampiran 10

Tabel 4.12 menunjukkan hasil pengaruh variabel kepemimpinan transformasional terhadap variabel motivasi dengan nilai signifikan sebesar $0,213 > 0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa kepemimpinan

transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi, sehingga **H1 ditolak**. Nilai *Adjusted Square* sebesar 0,014 atau 1,4% merupakan nilai pengaruh langsung yang diberikan dari variabel kepemimpinan transformasional terhadap motivasi, dan sisanya 98,6% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diamati dalam penelitian ini.

Untuk mencari nilai $e1$ dalam penelitian ini dilakukan dengan cara yaitu $e1 = \sqrt{1 - 0,014} = 0,993$ Nilai *standardized coefficients* merupakan nilai untuk $p1$ sebesar 0,191. Gambar diagram jalur dari model persamaan regresi yang pertama sebagai berikut:



Gambar 4.3
Model Jalur Regresi Pertama
 Sumber: Modifikasi Ghazali (2016)

Nilai dari 0,191 atau 19,1% merupakan nilai pengaruh langsung kepemimpinan transformasional terhadap motivasi. Sedangkan nilai $e1$ adalah 0,993 atau 99,3% merupakan nilai jumlah varian dari variabel motivasi dan sisanya yang tidak berasal dari variabel kepemimpinan transformasional.

2. Hasil Path Analysis Tahap Kedua

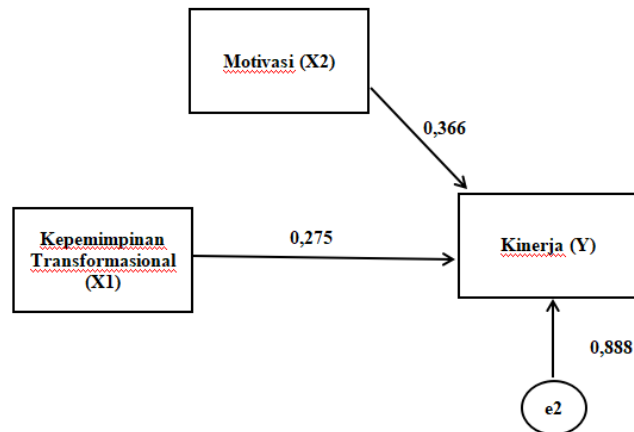
Tabel 4.13
Persamaan Regresi Kedua

Variabel	Adjusted R Square	Standardized Coefficients	Sig.
Kepemimpinan Transformasional	0,212	0,275	0,053
Motivasi		0,366	0,011

Sumber Data: Lampiran 10

Tabel 4.13 menunjukkan hasil pengaruh variabel kepemimpinan transformasional dan variabel motivasi terhadap variabel kinerja. Variabel kepemimpinan transformasional memiliki nilai signifikan sebesar $0,053 > 0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sehingga **H2 ditolak**. Sedangkan variabel motivasi memiliki nilai signifikan sebesar $0,011 < 0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sehingga **H3 diterima**. Nilai *Adjusted Square* sebesar 0,212 atau 21,2% sedangkan sisanya 78,8% dijelaskan oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Untuk mencari nilai e^2 dalam penelitian ini dilakukan dengan cara yaitu $e^2 = \sqrt{(1-0,212)} = 0,888$ Nilai *standardized coefficients* merupakan nilai untuk p_2 sebesar 0,275 dan p_3 sebesar 0,366. Gambar diagram jalur dari model persamaan regresi yang kedua sebagai berikut:

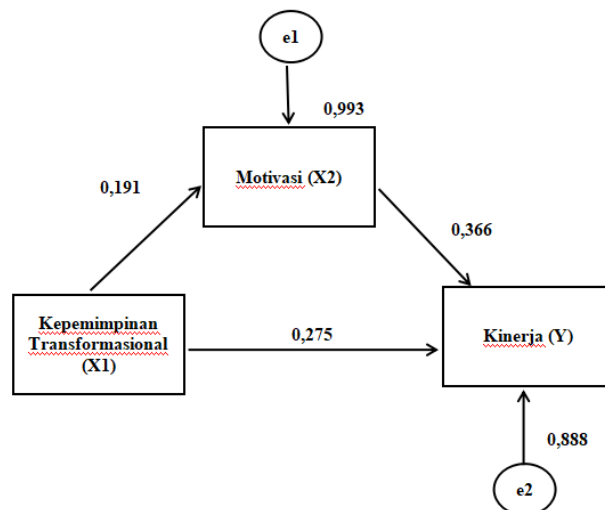


Gambar 4.4
Model Jalur Regresi Kedua

Sumber: Modifikasi Ghozali (2016)

Nilai pengaruh langsung dari P2 sebesar 0,275 dan nilai dari p3 sebesar 0,366. sedangkan nilai e2 sebesar 0,888 yang merupakan jumlah varian variabel kinerja yang berasal dari pengaruh variabel lain yang selain dari variabel kepemimpinan transformasional dan variabel motivasi.

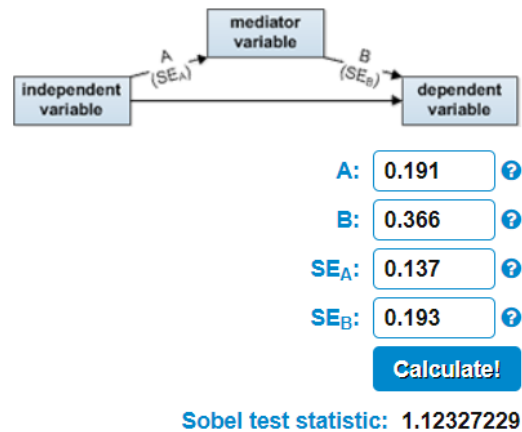
3. Hasil *Path Analysis* Tahap Ketiga



Gambar 4.5
Model Jalur Regresi Ketiga
Sumber: Modifikasi Ghozali (2016)

Pada gambar 4.5 terdapat model jalur regresi ketiga yang memperlihatkan variabel pengaruh langsung dari kepemimpinan transformasional terhadap kinerja merupakan nilai jalur P2 sebesar 0,275. Kemudian untuk mengetahui pengaruh tidak langsung dari variabel kepemimpinan transformasional terhadap kinerja melalui motivasi dengan nilai jalur $P1 \times P3$ yang sebesar $(0,191 \times 0,366)=0,069$. Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa nilai pengaruh tidak langsung sebesar $0,069 <$ nilai pengaruh langsung sebesar 0,275. Nilai total pengaruh dari variabel kepemimpinan transformasional terhadap kinerja sebesar 0,344. Dapat disimpulkan bahwa **tidak terdapat pengaruh tidak langsung** dari variabel kepemimpinan transformasional terhadap kinerja melalui motivasi.

Untuk mengetahui pengaruh tidak langsung dapat menggunakan *sobel test*, yaitu dengan menggunakan kalkulator *sobel test*. Variabel dikatakan dapat memediasi apabila nilai yang diperoleh melalui *sobel test* $>$ 1,98 dengan signifikan 5%.



Gambar 4.6
Kalkulator Sobel Test
 Sumber: Kalkulator *Sobel Test* (Online)

Pada gambar 4.6 di atas menunjukkan hasil kalkulator *sobel test* yang menyatakan bahwa A merupakan nilai koefisien regresi dari variabel kepemimpinan transformasional terhadap variabel motivasi sebesar 0,191, lalu B merupakan nilai koefisien regresi dari variabel motivasi terhadap variabel kinerja sebesar 0,366. Kemudian SE_A merupakan nilai standar error pengaruh dari variabel kepemimpinan transformasional terhadap motivasi sebesar 0,137, sedangkan SE_B merupakan nilai standar eror dari pengaruh variabel motivasi terhadap variabel kinerja sebesar 0,193.

Sedangkan variabel dapat dikatakan berpengaruh tidak langsung apabila nilai yang diperoleh melalui *sobel test* $> 1,98$ dengan signifikan 5%. Hasil dari *sobel test* dalam gambar diatas mendapatkan nilai z sebesar $1.12327229 < 1.98$, jadi dapat disimpulkan tidak terdapat pengaruh tidak langsung dari variabel kepemimpinan transformasional terhadap variabel kinerja melalui variabel motivasi, sehingga **H4 ditolak**.

F. Pembahasan

1. Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap motivasi

Hipotesis 1 dalam penelitian ini mengatakan bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi. Hal tersebut dapat disebabkan karena peran pemimpin di BP3TKI Yogyakarta belum mampu mendorong motivasi pegawai sehingga motivasi yang dimiliki pegawai tidak sepenuhnya dipengaruhi oleh pemimpin dalam instansi tersebut. Hal ini dapat dilihat dari kurangnya dukungan personal yang diberikan oleh pimpinan kepada para pegawai dimana peran pemimpin seharusnya dapat menjadi pendamping dan pembimbing bagi bawahannya. Tetapi yang terjadi di BP3TKI Yogyakarta, kepemimpinan transformasional tidak meningkatkan motivasi pegawai. Motivasi pegawai di BP3TKI Yogyakarta dipengaruhi faktor lain seperti halnya kondisi lingkungan kerja, jaminan pekerjaan, maupun faktor lainnya yang berpengaruh terhadap motivasi.

Hasil penelitian ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Dzikrillah Rizqi Amalia, Bambang Swasto, dan Heru Susilo (2016) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan yang menunjukkan hasil bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif tidak signifikan terhadap motivasi kerja.

2. Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja

Hipotesis 2 dalam penelitian ini mengatakan bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Pegawai belum mampu melihat pemimpinnya sebagai sosok yang transformasional. Dimana pemimpin seharusnya mampu memberikan pengaruh kepada bawahannya dengan cara-cara tertentu agar dapat berbuat lebih baik dari apa yang sebelumnya mereka kerjakan, sehingga akan berpengaruh pula kepada peningkatan kinerja. Kepemimpinan transformasional tidak mempengaruhi kinerja di BP3TKI Yogyakarta karena disebabkan oleh faktor lain yaitu kondisi lingkungan kerja, rekan kerja, dan faktor lainnya yang berpengaruh terhadap kinerja.

Hasil penelitian ini didukung hasil penelitian oleh Fandy Balansa, Victor P.K. Lengkong, dan Arrazi Bin Hasan (2017) dengan Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, dan Disiplin Kerja yang menunjukkan hasil bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh motivasi terhadap kinerja

Hipotesis 3 dalam penelitian ini mengatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal tersebut disebabkan karena motivasi memberikan pengaruh lebih besar kepada diri pegawai sehingga dapat meningkatkan kinerja. Motivasi yang berasal dari dalam maupun luar dapat mempengaruhi kinerja, ketika pegawai mempunyai motivasi yang tinggi maka akan meningkatkan kinerjanya, dan sebaliknya jika

motivasi yang dimiliki pegawai rendah, maka akan menurunkan kinerjanya. Motivasi mempengaruhi kinerja di BP3TKI Yogyakarta ditunjukkan dengan motivasi yang tinggi dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Leonardo Agusta dan Eddy Madiono Sutanto (2013) dengan judul Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan CV Haragon Surabaya, menunjukkan hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana motivasi kerja yang semakin tinggi, akan meningkatkan secara signifikan kinerja karyawan pada CV Haragon Surabaya.

4. Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja melalui motivasi sebagai variabel intervening

Hipotesis 4 dalam penelitian ini mengatakan bahwa tidak adanya pengaruh tidak langsung kepemimpinan transformasional terhadap kinerja melalui motivasi sebagai variabel intervening. Hal tersebut dapat diartikan bahwa motivasi belum mampu memediasi antara kepemimpinan transformasional dan kinerja. Penelitian ini didukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sukarni dan Eka Askafi (2017) dengan judul Pengaruh Kualitas Sistem Informasi Manajemen dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di Pomosda Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening yang menunjukkan hasil pengaruh tidak langsung motivasi kerja karyawan belum mampu secara optimal memediasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.