

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN
MOTIVASI INTRINSIK TERHADAP KINERJA ANGGOTA DPR PAPUA**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Mencapai Derajat

Sarjana Manajemen (S1)

Pada Program Studi Manajemen

Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta



Diajukan oleh:

Yudhanto Arif Darmawan

NPM 160322878

**Fakultas Bisnis dan Ekonomika
UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA
YOGYAKARTA**

2020

Skripsi

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN
MOTIVASI INTRINSIK TERHADAP KINERJA ANGGOTA DPR PAPUA**



Diajukan oleh:

Yudhanto Arif Darmawan

NPM 160322878

Telah disetujui oleh:

Pembimbing

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Th. Agung M. Harsiwi".

Th. Agung M. Harsiwi, S.E., M.Si.

tanggal 10 Oktober 2020



UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA
Fakultas Bisnis dan Ekonomika

SURAT KETERANGAN

No. 084/J/I

Berdasarkan dari Ujian Pendadaran yang diselenggarakan pada hari Jumat, 13 November 2020 dengan susunan penguji sebagai berikut:

- | | |
|---|-----------------|
| 1. Th. Agung M. Harsiwi, SE., M.Si | (Ketua Penguji) |
| 2. Drs. D. Koeshartono, MM. | (Anggota) |
| 3. Debora Wintriarsi H, SE., MM., M.Sc. | (Anggota) |

Tim Penguji Pendadaran Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta telah memutuskan bahwa:

Nama : Yudhanto Arif Dharmawan

NPM : 160322878

Dinyatakan

Lulus Dengan Revisi

Pada saat ini skripsi Yudhanto Arif Dharmawan telah selesai direvisi dan revisian tersebut telah diperiksa dan disetujui oleh semua anggota panitia penguji.

Surat Keterangan ini dibuat agar dapat digunakan untuk keperluan Yudisium kelulusan Sarjana Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika UAJY.

Dekan,

Drs. Budi Suprpto, MBA., Ph.D.
FASULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini dengan sesungguhnya menyatakan bahwa skripsi dengan judul:

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN MOTIVASI INTRINSIK TERHADAP KINERJA ANGGOTA DPR PAPUA

benar-benar hasil karya saya sendiri. Pernyataan, ide, maupun kutipan baik langsung maupun tidak langsung yang bersumber dari tulisan atau ide orang lain dinyatakan secara tertulis dalam catatan perut dan daftar pustaka. Apabila di kemudian hari terbukti bahwa saya melakukan plagiasi sebagian atau seluruhnya dari skripsi ini, maka gelar dan ijazah yang diperoleh dinyatakan batal dan akan saya kembalikan kepada Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

Yogyakarta, 10 Oktober 2020

Yang menyatakan



Yudhanto Arif Darmawan

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala berkat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Intrinsik terhadap kinerja anggota DPR Papua” sebagai salah satu persyaratan dalam menempuh jenjang S1 pada Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta dengan baik dan lancar. Pengerjaan skripsi ini dapat selesai berkat bantuan, dukungan, bimbingan motivasi serta doa dari banyak pihak kepada penulis. Oleh karena ini dengan penuh kerendahan hati penulis ingin menyampaikan terima kasih kepada:

1. Tuhan YME, yang telah memberikan kekuatan, kelimpahan berkat dan marifat, kesehatan jasmani dan rohani sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi dengan baik dan benar.
2. Bapak Yohanes Nataniel Along Karnan dan Ibu Yuliane Sinalaren Kapisa selaku orang tua dan Gustaf Alvin Waken, Lieny Tania Karnan, Daniel Christian Chandra, Hairuni Papuaia dan Sola Gracia Silo semua saudara kakak dan adik yang selalu memberikan dukungan doa, kekuatan, semangat dan segala bentuk dukungan yang diberikan kepada penulis sehingga mampu menyelesaikan skripsi dengan baik, benar dan lancar sehingga menyelesaikan jenjang sarjana.
3. Bapak Yafet Arnold Sampul dan Ibu Selvi Dientje Rembet selaku orang tua, kakak Seliya Esther Sampul dan adik Josia Ardi Sampul yang selalu

memberikan dukungan dan kekuatan kepada penulis sehingga penulis bisa menyelesaikan penulisan skripsi dan jenjang sarjana.

4. Cintya Ribka Sampul dan Achiera Bravelly Tania Kapisa yang selalu berada di samping penulis dari awal hingga akhir, yang memberikan semangat, kekuatan, dukungan dan penghiburan menjadi motivasi terbesar penulis dalam melakukan segala hal demi masa depan yang baik dan cerah.
5. Ibu Th. Agung Harsiwi, SE, Msi. selaku dosen pembimbing dalam penyusunan skripsi yang telah memberikan waktu, tenaga, ilmu, motivasi, nasehat, bimbingan dan arahan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
6. Bapak Drs. Budi Suprpto, MBA., Ph.D. selaku Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta.
7. Ibu Debora Wintriasi H., S.E., M.M., Msc. selaku Kaprodi Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta.
8. Seluruh jajaran Staf dan Anggota DEWAN PERWAKILAN RAKYAT PROVINSI PAPUA yang telah bersedia meluangkan waktu untuk membantu mengisi kuesioner yang dibagikan penulis sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
9. Teman-teman kuliah dari kelas L semester 1 sampai 8 yang mau memberikan semangat, kekuatan, doa, dan penghiburan bagi penulis dalam mengerjakan skripsi hingga selesai.
10. Teman-teman mahasiswa Papua yang berada di Yogyakarta yang selalu bersama dengan penulis dari awal hingga akhir jenjang pendidikan.

11. Dosen-dosen serta staf Fakultas Bisnis dan staf Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta yang telah memberikan ilmu dan arahan selama masa kuliah.
12. Mas Rendy dan Mba Ika selaku Asisten keluarga yang bersama dengan penulis dalam 4 tahun selama berada di Yogyakarta.

Penulis menyadari skripsi ini banyak kekurangan. Demi perbaikan yang akan datang penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun. Demikian. Harapan penulis skripsi ini dapat bermanfaat untuk pembaca.

Yogyakarta, 10 Oktober 2020



Yudhanto Arif Darmawan

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Saya berhak untuk sukses dan sukses adalah hak saya“

YAD

Skripsi ini dipersembahkan untuk:

1. Tuhan YME
2. Papa dan Mama tercinta
3. Keluarga besar Sampul
4. Keluarga kecil tercinta
5. Kakak-adik tersayang
6. Keluarga besar dan Sahabat terkasih

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN	Error! Bookmark not defined.
HALAMAN PERNYATAAN.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
Abstrak.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah.....	3
1.3. Batasan Masalah	3
1.4. Tujuan Penelitian	5
1.5. Manfaat Penelitian	5
1.6. Sistematika Laporan	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	7
2.1. Kepemimpinan Transformasional.....	7
2.2. Motivasi Intrinsik.....	12
2.3. Kinerja Karyawan	17
2.4. Penelitian Terdahulu.....	18
2.5. Kerangka Penelitian.....	20
2.6. Hipotesis.....	21
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	23
3.1. Jenis Penelitian.....	23
3.2. Lokasi Penelitian	23
3.3. Populasi dan Sampel	24
3.4. Teknik Pengambilan Sampel.....	25

3.5.	Data Penelitian	25
3.6.	Instrumen Penelitian	25
3.7.	Metode Pengujian Instrumen	26
3.8.	Metode Analisis Data	27
3.8.1	Analisis Deskriptif	27
3.8.2	Regresi Linier Berganda	28
3.8.3	Koefisien Determinasi (R^2).....	29
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....		30
4.1.	Hasil Pengujian Instrumen.....	30
4.2.	Karakteristik Responden	32
4.3.	Statistik Deskriptif	33
4.4.	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Karyawan	35
4.5.	Pembahasan	37
BAB V PENUTUP		42
5.1.	Kesimpulan	42
5.2.	Implikasi Manajerial.....	42
5.3.	Keterbatasan Penelitian	46
5.4.	Saran.....	46
DAFTAR PUSTAKA		48

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	19
Tabel 3.1 Klasifikasi <i>Mean</i>	28
Tabel 4.1 Uji Validitas Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Intrinsik dan Kinerja Karyawan	30
Tabel 4.2 Uji Reliabilitas Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Intrinsik dan Kinerja Karyawan	31
Tabel 4.3 Karakteristik Responden	32
Tabel 4.4 Statistik Deskriptif Kepemimpinan Transformasional	33
Tabel 4.5 Statistik Deskriptif Motivasi Intrinsik	34
Tabel 4.6 Statistik Deskriptif Kinerja Karyawan	34
Tabel 4.7 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja karyawan	35

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Hierarki Kebutuhan Maslow 14



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner.....	50
Lampiran 2 Uji Validitas dan Reliabilitas.....	53
Lampiran 3 Statistik Deskriptif.....	62
Lampiran 4 Karakteristik Responden.....	64
Lampiran 5 Regresi	66
Lampiran 6 Surat Penelitian.....	68



PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN MOTIVASI INTRINSIK TERHADAP KINERJA ANGGOTA DPR PAPUA

disusun oleh:

Yudhanto Arif Darmawan

NPM: 16 03 22878

Pembimbing:

Th. Agung M. Harsiwi, SE., M.Si.

Abstrak

Kepemimpinan transformasional dapat diakui sebagai gaya kepemimpinan yang mempertinggi kesadaran akan kepentingan kolektif di antara anggota organisasi dan membantu karyawan untuk mencapai partisipasi tujuan karyawan. Motivasi intrinsik akan memberikan sebuah kesadaran dari dalam diri karyawan dimana ketika melakukan tugas, karyawan akan dengan sendirinya bersemangat mengingat motivasi-motivasi yang terkait dengan pekerjaan. Kinerja karyawan atau hasil dari tugas yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan merupakan tolak ukur yang dipakai untuk melihat sejauh mana karyawan dapat berkontribusi bagi organisasi. Kinerja yang semakin baik menandakan adanya keseriusan karyawan terhadap tugas dan tanggungjawab yang diberikan.

Penelitian ini bertujuan untuk melihat ada tidaknya pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi intrinsik terhadap kinerja anggota DPR Papua. Metode pengambilan sampling menggunakan *probability sampling* dengan teknik *purposive sampling*. Pengujian hipotesis menggunakan regresi linier berganda. Data penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh melalui pembagian kuesioner kepada 49 anggota DPR Papua. Hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan transformasional secara individual tidak berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja dan motivasi intrinsik berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja anggota DPR Papua.

Kata kunci: kepemimpinan transformasional, motivasi intrinsik, kinerja karyawan.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan elemen penting bagi setiap organisasi dan perusahaan, dimana sumber daya manusia menjadi penggerak, perencana dan pengeksekusi dari setiap visi dari organisasi maupun perusahaan yang memiliki Sumber Daya Manusia (SDM). Melihat pentingnya SDM bagi pertumbuhan organisasi dan perusahaan, maka SDM perlu dikembangkan dengan baik serta dengan penuh keseriusan. Sumber daya manusia dapat menjadi pelajaran awal yang diberikan oleh perusahaan kepada para karyawan, dalam proses pelatihan secara individu maupun kelompok. Era globalisasi seperti sekarang ini tidak hanya mengandalkan kemajuan teknologi tetapi juga peran perusahaan dan karyawan dalam melakukan tugas dan tanggungjawab yang baik dan benar. SDM perlu dikelola dan dikembangkan dengan baik agar efektivitas dan efisiensi perusahaan semakin meningkat.

Pemimpin adalah bagian yang tidak bisa dipisahkan dari perusahaan. Menurut Kristianti (2007) dalam Lee dan Hidayat (2018) kepemimpinan adalah kemampuan untuk memajukan (membujuk) orang lain untuk mencapai tujuan dengan antusias, dan bagaimana sikap pemimpin menggunakan kepemimpinan yang dimiliki untuk mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan.

Kepemimpinan transformasional dapat diakui sebagai gaya kepemimpinan yang mempertinggi kesadaran akan kepentingan kolektif di antara anggota

organisasi dan membantu karyawan untuk mencapai partisipasi tujuan karyawan. Pemimpin harus bisa menaruh rasa percaya dan keyakinan kepada karyawan, kepemimpinan transformasional dapat memberikan dampak yang baik secara menyeluruh ketika pemimpin mengerti dan menerapkan gaya kepemimpinan dengan baik dan benar.

Pemimpin mempunyai tanggungjawab untuk memberikan motivasi dan dorongan yang positif kepada karyawan untuk bekerja. Menurut Handoko (2008) dalam Lee dan Hidayat (2018) motivasi yang ada pada seseorang adalah kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan diri. Motivasi dapat datang dari diri sendiri atau dari luar seseorang. Gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan dengan baik serta pemberian motivasi yang benar akan sangat berdampak baik bagi keberlangsungan perusahaan, ketika para karyawan mendapatkan tugas atau tanggungjawab yang berat pimpinan harus bisa datang dan memberikan masukan yang baik, memotivasi karyawan, memberikan dorongan dan dukungan serta menaruh kepercayaan dan keyakinan yang tinggi bagi karyawan. Melihat bagaimana pentingnya kepemimpinan transformasional dalam memberikan motivasi membuat peneliti tertarik meneliti hal tersebut. Peneliti ingin melihat bagaimana penerapan gaya kepemimpinan yang baik dan benar akan memotivasi karyawan dalam melakukan tugas dan tanggungjawab yang diberikan perusahaan kepada para karyawan. Peneliti juga ingin melihat bagaimana motivasi intrinsik secara langsung dari pengalaman para karyawan. Dewan Perwakilan Rakyat Papua (DPR Papua) merupakan sebuah lembaga legislatif yang berada di bawah pemerintahan pusat,

Dewan Perwakilan Rakyat Papua merupakan parlemen yang berada di Papua yang bekerja untuk masyarakat Papua. DPR Papua dipilih oleh masyarakat di daerah Papua yang anggota terpilihnya bekerja untuk daerah pemilihannya masing-masing. Peneliti ingin melihat bagaimana para anggota dewan ini bekerja dengan gaya kepemimpinan masing-masing. Peneliti ingin mengetahui bagaimana anggota DPR Papua memimpin masyarakat daerahnya, gaya kepemimpinan serta motivasi yang dimiliki oleh para anggota dewan terpilih, apakah para anggota dewan hanya termotivasi oleh gaji, tunjangan atau mempunyai motivasi tersendiri dalam bekerja dan membangun tanah Papua.

1.2. Rumusan Masalah

Agar mempermudah penelitian ini, maka peneliti akan memfokuskan permasalahan yang akan diteliti sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja anggota DPR Papua?
2. Apakah motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kinerja karyawan anggota DPR Papua?

1.3. Batasan Masalah

Agar penelitian ini lebih terfokus, maka peneliti membatasi variabel yang akan diteliti sebagai berikut:

1. Kepemimpinan Transformasional

Swandri (2003) dalam Lee dan Hidayat (2018) menyatakan kepemimpinan transformasional merupakan pemimpin yang memiliki kekuatan untuk mempengaruhi bawahan dengan cara tertentu. Burn (1978) dalam Haq dan Kuchinke (2016) mengatakan pemimpin transformasional memodifikasi keyakinan dan sikap karyawan dengan menginspirasi bawahan.

2. Kinerja Karyawan

Kinerja menurut Mangkunegara (2005) dalam Lee dan Hidayat (2018) merupakan hasil kerja dalam kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Seseorang dapat dikatakan memiliki kinerja yang baik ketika seseorang mampu melakukan pekerjaan dengan baik, yaitu mencapai standar kerja yang telah ditentukan dan atau bahkan melebihi standar yang telah ditentukan (Lee dan Hidayat, 2018).

3. Motivasi intrinsik

Motivasi intrinsik akan muncul apabila karyawan merasa kebutuhan diri terpenuhi di dalam perusahaan. Dalam arti lain, perusahaan mampu melihat level motivasi karyawan masing-masing dan membantu dalam pencapaian level hingga sampai pada tingkat yang diinginkan perusahaan dan karyawan. Selain meningkatkan kinerja, motivasi intrinsik memberi energi berbagai macam perilaku, mempengaruhi, emosi, dan sikap-imbalan utama yang merupakan pengalaman otonomi dan pengaruh (Deci & Ryan, 1985; Lemyre, Treasure, & Roberts, 2006 dalam Cho & Perry, 2012)

1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja anggota DPR Papua.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja anggota DPR Papua.

1.5. Manfaat Penelitian

Dari penelitian ini peneliti mengharapkan manfaat untuk:

1. Bagi perusahaan, diharapkan hasil penelitian ini memberikan pengetahuan baru tentang bagaimana memberdayakan atau mengembangkan sumber daya manusia, sehingga hasil yang didapatkan perusahaan memuaskan. Penelitian ini juga diharapkan akan memberikan kesadaran bagi pimpinan untuk melihat gaya kepemimpinan yang dimilikinya, mengembangkannya dan memberikan hasil atau contoh nyata kepada para karyawan.
2. Bagi masyarakat, peneliti berharap hasil ini dapat menjadi contoh atau informasi yang bisa di gunakan untuk berkembang secara individual maupun berkelompok ketika ingin menggunakan sumber daya manusia sebagai acuan dalam bekerja. Peneliti juga berharap agar masyarakat semakin sadar akan pentingnya sumber daya manusia dalam bekerja.
3. Bagi peneliti, hasil ini bisa menjadi pendukung dalam melakukan skripsi terkait sumber daya manusia yang digunakan untuk kebutuhan tugas akhir.

1.6. Sistematika Laporan

BAB I PENDAHULUAN

Bab bagian ini akan menjelaskan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, dan manfaat penelitian dan sistematika laporan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab bagian ini menjelaskan mengenai deskriptif teori yang berkaitan dengan penelitian ini, penelitian terdahulu, kerangka penelitian dan hipotesis penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab bagian ini menjelaskan mengenai jenis penelitian, lokasi penelitian, populasi dan sampel, teknik pengambilan sampel, data penelitian, instrumen penelitian, metode pengujian instrumen dan metode analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab bagian ini berisi hasil dan pembahasan dari olah data yang telah dilakukan yaitu hasil pengujian instrumen penelitian, statistik deskriptif, karakteristik responden, hasil uji regresi variabel dalam penelitian.

BAB V PENUTUP

Bab bagian ini berisi kesimpulan, implikasi manajerial, keterbatasan penelitian dan saran.

BAB V

PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan dari penelitian yang telah dibahas oleh peneliti dari bab sebelumnya, bab ini akan membahas kesimpulan, implikasi manajerial, keterbatasan dalam melakukan penelitian dan saran dari peneliti.

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang diperoleh, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan Transformasional tidak berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja anggota DPR Papua. Gaya kepemimpinan transformasional tidak mempengaruhi baik buruknya kinerja yang dihasilkan para anggota dewan.
2. Motivasi intrinsik berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja anggota DPR Papua. Motivasi yang berasal dari dalam diri, dengan dorongan dan kesadaran yang tepat akan menjadi landasan keberhasilan anggota DPR Papua dalam bekerja dan sejalan dengan kinerja yang memuaskan.

5.2. Implikasi Manajerial

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, peneliti menemukan variabel kepemimpinan transformasional tergolong sangat tinggi dengan nilai total *mean* sebesar 4,34. Peneliti melihat kepemimpinan transformasional dapat menjadi aset yang baik bagi seorang pemimpin dalam menjalankan tugas dan tanggungjawab,

pemimpin yang mempunyai gaya kepemimpinan dapat membawa diri dalam segala keadaan baik ketika menghadapi masalah yang sulit maupun terdesak. Walaupun dalam penelitian ini menunjukkan gaya kepemimpinan transformasional tidak mempengaruhi kinerja yang dihasilkan anggota DPR Papua, tetapi gaya kepemimpinan penting dalam penilaian masyarakat. Menurut peneliti, gaya kepemimpinan transformasional adalah aspek pendukung yang dapat melengkapi aspek-aspek lain dalam bekerja. Variabel kepemimpinan transformasional dalam kuesioner item 4 mendapatkan nilai *mean* tertinggi dengan nilai 4,69, hal ini menjadi acuan jika kepemimpinan dapat menginspirasi masyarakat dengan apa yang dilakukan. Kepemimpinan transformasional dapat menginspirasi dengan tingkah laku, dengan pembawaan diri yang baik untuk diterima dikalangan masyarakat dan menginspirasi masyarakat untuk melakukan hal baik yang berguna bagi masyarakat luas.

Gaya kepemimpinan transformasional perlu dipertahankan anggota DPR Papua agar bukan hanya output baik yang dihasilkan, melainkan dapat memberikan contoh sikap baik bagi masyarakat. Kepemimpinan transformasional adalah bagian dari paradigma baru yang lebih memberi perhatian pada elemen kepemimpinan yang kharismatik dan peka, kepemimpinan transformasional adalah proses penting yang perlu dimiliki untuk mengubah orang-orang. Kepemimpinan transformasional peduli terhadap emosi, nilai, etika, standard dan tujuan jangka panjang, hal-hal yang menjadi faktor penting bagi seorang pejabat dalam menjalankan tugas dan tanggungjawab. Anggota DPRP dapat melihat kepemimpinan transformasional sebagai pendekatan yang utuh, yang dapat digunakan untuk menggambarkan

kepemimpinan dalam cakupan yang luas dan spesifik untuk mempengaruhi masyarakat atau pengikut secara luas. Kepemimpinan transformasional juga memberikan dampak bagi pengikut untuk melakukan hal yang lebih dari yang diharapkan, dengan meningkatkan tingkat pemahaman pengikut akan kegunaan dan nilai dari tujuan yang ingin dicapai bersama, membuat pengikut mengalahkan ambisi pribadi dan lebih mementingkan kepentingan bersama dan menggerakkan pengikut untuk memenuhi kebutuhan tingkatan yang lebih tinggi. Kepemimpinan transformasional sangat diperlukan dalam menjalankan tugas atau peran sebagai seorang pemimpin yang ingin mendapatkan hasil kinerja yang memuaskan, pemimpin yang memiliki nilai-nilai dari gaya kepemimpinan transformasional akan memberikan gambaran nyata bagaimana seorang pemimpin yang dibutuhkan. Anggota DPRD perlu memikirkan tentang penerapan kepemimpinan transformasional, jika belum bisa dimiliki atau dirasa tidak penting untuk dimiliki maka inti dari proses yang terlibat dengan orang lain dan menciptakan hubungan yang meningkatkan motivasi dan moralitas dari dalam diri pemimpin dan pengikut belum berjalan dengan baik serta tidak menutup kemungkinan akan menghasilkan hasil kinerja yang tidak baik.

Peneliti juga mendapatkan variabel motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kinerja dengan nilai *mean* 4,67 sangat tinggi, dapat disimpulkan motivasi yang datang dari diri sendiri dengan dorongan yang kuat dan tepat dapat membuat seseorang menjadi bersemangat dalam melakukan tugas dan tanggungjawab. Kuesioner motivasi intrinsik pada X2.2 mendapatkan nilai tertinggi kedua setelah X2.1 dengan nilai 4,71, anggota dewan dengan sadar menyatakan adanya kepuasan

pribadi dari dalam diri ketika melakukan tugas dengan baik. Motivasi yang pada dasarnya adalah keadaan dalam kepribadian seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan. Tujuan yang menjadi akhir dari kepuasan bekerja dapat menjadi berbeda ketika tidak adanya dorongan motivasi yang benar, dorongan yang mendasari seseorang untuk melakukan hal yang berpengaruh dalam dirinya yang membawa perubahan dan perbedaan dalam mencapai keinginan pribadi. Peneliti melihat keterkaitan yang sangat erat antara variabel yang digunakan dalam kegiatan bekerja para anggota dewan, banyak yang berpendapat gaya kepemimpinan transformasional tidak perlu dimiliki untuk mendapatkan kinerja yang baik tetapi motivasi dari dalam diri sendiri yang menjadi dasar kekuatan utama dalam bekerja. Motivasi intrinsik yang dimiliki anggota DPR Papua harus dipertahankan pada tingkatan tertinggi menurut teori Maslow yaitu pada kebutuhan aktualisasi diri. Anggota DPR Papua perlu memotivasi staf dan masyarakat untuk mendukung rancangan yang telah dibuat dan dalam pelaksanaan rancangan tersebut. Hal tersebut tidak akan berjalan dengan baik apabila tidak didukung oleh motivasi dari diri sendiri untuk mencapai tujuan.

Anggota DPRP perlu mengetahui tingkatan motivasi dari dalam diri ketika menjadi pejabat, ketika memiliki kemampuan untuk melakukan perubahan dan kemudahan bagi masyarakat sudah menjadi motivasi awal maka dapat dipastikan kinerja yang dihasilkan akan sangat memuaskan. Melihat hasil dari penilaian motivasi peneliti sangat yakin terhadap anggota DPR Papua dalam menjalankan masa jabatan hingga akhir nanti, selama motivasi yang dihasilkan betul-betul dapat memuaskan diri pribadi dari kinerja yang dihasilkan dan merasa berguna bagi

seluruh masyarakat peneliti dapat melihat arah positif dari kinerja yang akan dihasilkan oleh anggota DPRP terpilih. Anggota DPRP berpendapat motivasi adalah hal yang penting dalam menjalankan tugas, motivasi yang berasal dari dalam diri sendiri ketika berkeinginan untuk menghadirkan perubahan menjadi kekuatan utama dalam bekerja.

5.3. Keterbatasan Penelitian

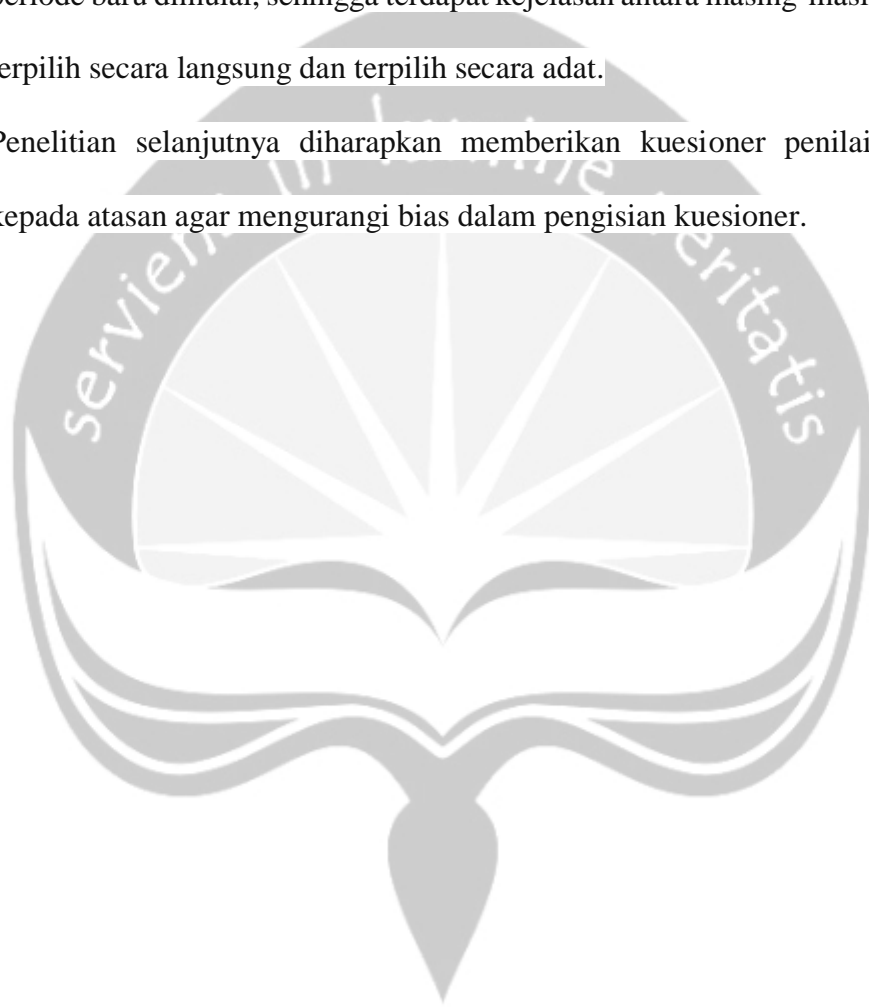
Penelitian ini memiliki banyak kekurangan dan keterbatasan yang dialami oleh peneliti selama melakukan penelitian:

1. Kuesioner penelitian ini dititipkan kepada staf ahli di kantor DPR Papua. Peneliti tidak melihat dan menjelaskan secara langsung pada proses pembagian kuesioner.
2. Adanya peraturan adat dan pergantian antar waktu yang membuat beberapa anggota DPR Papua belum memiliki jabatan dan kekuasaan sebagaimana seharusnya dalam instansi pemerintahan, membuat jumlah anggota dewan dapat berubah-ubah sehingga hasil sampel tidak pasti.
3. Penilaian variabel kinerja pada penelitian ini dinilai oleh diri sendiri, sehingga terdapat kemungkinan bias dalam pengisian kuesioner.

5.4. Saran

Berdasarkan keterbatasan yang dialami oleh peneliti, peneliti dapat memberikan beberapa saran:

1. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat membagikan dan menjelaskan kuesioner kepada responden secara langsung, sehingga dapat meminimalisir kesalahan pengisian.
2. Pergantian antar waktu dan peraturan adat harus dibahas ketika masa jabatan periode baru dimulai, sehingga terdapat kejelasan antara masing-masing anggota terpilih secara langsung dan terpilih secara adat.
3. Penelitian selanjutnya diharapkan memberikan kuesioner penilaian kinerja kepada atasan agar mengurangi bias dalam pengisian kuesioner.



DAFTAR PUSTAKA

- Cho, Y. J., & Perry, J. L. 2012. Intrinsic Motivation and Employee Attitudes: Role of Managerial Intrinsic Motivation and Employee Attitudes: Role of Managerial. *Review of Public Personnel Administration* 32(4) 382–406. DOI: 10.1177/0734371X11421495.
- Daskin, M., & Surucu, A. 2016. The Role of Polychronicity and Intrinsic Motivation as Personality Traits on Frontline Employees' Job Outcomes: An Empirical Study from Malaysia. *Asia-Pacific journal of Business Administration*, Vol. 9, No. 2, pp. 177-196. DOI: 10.1108/APJBA-10-2015-0088.
- Fernandi, A. D., Wahyu, D., & Hidayati, N. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Tanah Laut. *Jurnal Bisnis dan Pembangunan*, Vol. 5, No. 2.
- Haq, M., & Kuchinke, K. P. 2016. Impact of Leadership Styles on Employees' Attitude towards Their Leader and Performance: Empirical Evidence from Pakistani Banks. *Future Business Journal* 2, 54–64.
- Haque, M. F., Haque, M. A., & Islam, Md. S. 2014. Motivational Theories – A Critical Analysis *ASA University Review*. Vol. 8 No. 1.
- Kabeyi, M, J. B. 2018. Transformational Vs Transactional Leadership with Examples. *The International Journal of Business & Management*, Vol 6 Issue 5. ISSN 2321–8916.
- Kazan, H., & Gumus, S. 2013. Measurement of Employees' Performance: An State Bank Application. *International Review of Management and Business Research*, Vol. 2, Issue 2.
- Kuvaas, B., Buch, R., Weibel, A., Dysvik, A., Nerstad, C. G. L. 2017. Do Intrinsic and Extrinsic Motivation Relate Differently To Employee Outcomes?. *Journal of Economic Psychology* 61, 244–258. <http://dx.doi.org/10.1016/j.joep.2017.05.004>.
- Lee, C. W., & Hidayat, N. 2018. The Influence of Transformational Leadership and Intrinsic Motivation to Employee Performance. *Advances in Management & Applied Economics*, Vol. 8, No. 2, 1-12.
- Legault, L. 2016. Intrinsic and Extrinsic Motivation. *Encyclopedia of Personality and Individual Differences*. DOI: 10.1007/978-3-319-28099-8_1139-1.

- Morales, V. J. C., Barrionuevo, M. M. J., & Gutiérrez, L. G. 2012. Transformational leadership influence on organizational performance through organizational learning and innovation. *Journal of Business Research*, 65:1040-1050. DOI: 10.1016/j.jbusres.2011.03.005.
- Muogbo, U. S. 2013. The Influence of Motivation on Employees' Performance: A Study of Some Selected Firms in Anambra State. *An International Journal of Arts and Humanities Bahir Dar, Ethiopia* Vol. 2 (3), No. 7: 134-151.
- Mundung, S. E. D., & Pangemanan, S. 2015. The Influence of Extrinsic and Intrinsik Motivation on Employee Performance at Bank Sulut Manado. *Jurnal EMBA*, Vol. 3, No. 2, Hal 25-35.
- Northouse, P. G. 2013. *Kepemimpinan: Teori dan Praktik*. Edisi ke-6. Indeks.
- Odumeru, J. A & Ogbonna, I. G. 2013. Transformational vs. Transactional Leadership Theories: Evidence in Literature. *International Journal review of Management and Business*, vol. 2, issue 2.
- Robbins, S. P., Judge, T. A., & Campbell, T. T. 2017. *Organizational Behaviour* 2nd Edition. Pearson Education Limited. ISBN: 9781292016559.
- Sinuhaji, E. 2014. Pengaruh Kepribadian, Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja SDM Outsourcing pada PT. Catur Karya Sentosa Medan. *Jurnal Ilman*, Vol. 1, No.1.
- Sok, K. M., Sok, P., Snell, L., & Qiu, P. 2018. Does Transformational Leadership Always Matter in Frontline Service Roles?. *Journal of Service Theory and Practice*, Vol. 28, No. 6, pp. 733-751. DOI: 10.1108/JSTP-03-2018-0053.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Manajemen*. Cetakan ke-6. Bandung. Alfabeta.
- Tucunan, R. J. A., Supartha, W. G., & Riana, I. G. 2014. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan. *E-jurnal Ekonomi dan Binsis Universitas Udayana*, 3(9):533-550.
- Yidong, T., & Xinxin, L. 2013. How Ethical Leadership Influence Employees' Innovative Work Behavior: A Perspective of Intrinsik Motivation. *J Bus Ethics*, 116:441-455. DOI: 10.1007/s10551-012-1455-7
- Yusuf, A. M. 2017. *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Gabungan*. Cetakan ke-4. Jakarta. Kencana.

LAMPIRAN 1

KUESIONER

Kepada Yth.

Bapak/Ibu/Saudara/Saudari Responden

Di tempat

Perkenalkan nama saya Yudhanto Arif Darmawan. Saya adalah mahasiswa semester 8 dari Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Saat ini saya sedang melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN MOTIVASI INTRINSIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN”** guna keperluan penyusunan Skripsi Sarjana (S1). Sehubungan dengan hal tersebut, saya memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk berpartisipasi menjadi responden dalam penelitian ini. Dalam pengisian kuisisioner ini, dimohon kepada Bapak/Ibu dapat memilih salah satu dari kategori jawaban yang telah disediakan dengan memberikan tanda silang (x) pada jawaban yang dianggap tepat. Jawaban Bapak/Ibu akan dirahasiakan.

Atas kesediaan dan bantuan dari Bapak/Ibu/Sdr/i untuk menjawab kuisisioner ini penulis mengucapkan terima kasih.

BAGIAN I: KARAKTERISTIK RESPONDEN

1. Nama (Bisa Diisi dengan inisial):
2. Jenis kelamin: L/P
3. Usia: Tahun
4. Lama menjabat sebagai Dewan Perwakilan Rakyat Papua:
 - 1-2 tahun
 - 3-4 tahun
 - 5-6 tahun
 - >6 tahun
5. Pendidikan terakhir:
 - SMU/SMK
 - D3
 - D1
 - S1
 - S2
 - S3
6. Jabatan dalam Dewan Perwakilan Rakyat Papua:

BAGIAN II: KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Saya memiliki pemahaman yang jelas tentang visi dan misi yang akan dicapai di masa depan.	SS	S	N	TS	STS
2.	Saya menjelaskan gambaran menarik tentang masa depan DPR Papua.	SS	S	N	TS	STS
3.	Saya selalu mencari peluang baru bagi daerah dan lembaga DPR Papua.	SS	S	N	TS	STS
4.	Saya menginspirasi masyarakat dengan rencana masa depannya.	SS	S	N	TS	STS
5.	Saya mampu membuat masyarakat berkomitmen dengan cita-citanya.	SS	S	N	TS	STS
6.	Saya memberikan model yang baik untuk masyarakat ikuti.	SS	S	N	TS	STS
7.	Saya memimpin dengan memberikan contoh.	SS	S	N	TS	STS
8.	Saya meningkatkan kolaborasi antara semua elemen masyarakat dengan lembaga DPR Papua.	SS	S	N	TS	STS
9.	Saya mendorong kolaborasi antara semua elemen masyarakat dengan lembaga DPR Papua.	SS	S	N	TS	STS
10.	Saya membuat semua orang bekerjasama untuk tujuan yang sama.	SS	S	N	TS	STS
11.	Saya mengembangkan sikap dan semangat yang kuat bagi semua elemen masyarakat.	SS	S	N	TS	STS

BAGIAN III: MOTIVASI INTRINSIK

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Ketika saya bekerja dengan baik, saya merasa memiliki pencapaian.	SS	S	N	TS	STS
2.	Saya merasakan kepuasan pribadi ketika saya melakukan pekerjaan saya dengan baik.	SS	S	N	TS	STS
3.	Ketika saya melakukan pekerjaan dengan baik, saya merasa berkontribusi pada pertumbuhan dan perkembangan pribadi saya.	SS	S	N	TS	STS
4.	Pekerjaan saya meningkatkan nilai pada diri saya.	SS	S	N	TS	STS

BAGIAN IV: KINERJA KARYAWAN

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Saya sadar pekerjaan yang saya lakukan penting untuk lembaga DPR Papua.	SS	S	N	TS	STS
2.	Saya dapat mempelajari hal-hal baru sembari melakukan pekerjaan saya di lembaga DPR Papua.	SS	S	N	TS	STS
3.	Pekerjaan yang saya lakukan membutuhkan masyarakat yang berkualitas dan tidak ada yang dapat melakukannya.	SS	S	N	TS	STS
4.	Saya dapat menggunakan potensi saya sepenuhnya dalam pekerjaan saya.	SS	S	N	TS	STS
5.	Pekerjaan yang saya kerjakan layak untuk dilakukan.	SS	S	N	TS	STS
6.	Saya menyadari kerugian yang akan ditanggung perusahaan jika saya tidak melakukan pekerjaan saya sebagaimana mestinya.	SS	S	N	TS	STS

LAMPIRAN 2

UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL

Correlations

		x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	x1.6	x1.7	x1.8
x1.1	Pearson Correlation	1	.566*	.115	-.053	.186	-.042	.037	.169
	Sig. (2-tailed)		.000	.432	.718	.201	.773	.803	.246
	N	49	49	49	49	49	49	49	49
x1.2	Pearson Correlation	.566*	1	.133	-.107	.163	-.027	.030	.303*
	Sig. (2-tailed)	.000		.362	.463	.264	.852	.835	.035
	N	49	49	49	49	49	49	49	49
x1.3	Pearson Correlation	.115	.133	1	.031	.568*	.028	.146	.274
	Sig. (2-tailed)	.432	.362		.832	.000	.846	.317	.057
	N	49	49	49	49	49	49	49	49
x1.4	Pearson Correlation	-.053	-.107	.031	1	.421*	.332*	.196	.199
	Sig. (2-tailed)	.718	.463	.832		.003	.020	.178	.170
	N	49	49	49	49	49	49	49	49
x1.5	Pearson Correlation	.186	.163	.568*	.421*	1	.408*	.088	.251
	Sig. (2-tailed)	.201	.264	.000	.003		.004	.549	.082

	N	49	49	49	49	49	49	49	49
x1.6	Pearson Correlation	-.042	-.027	.028	.332*	.408*	1	.136	.008
	Sig. (2-tailed)	.773	.852	.846	.020	.004		.352	.955
	N	49	49	49	49	49	49	49	49
x1.7	Pearson Correlation	.037	.030	.146	.196	.088	.136	1	.103
	Sig. (2-tailed)	.803	.835	.317	.178	.549	.352		.480
	N	49	49	49	49	49	49	49	49
x1.8	Pearson Correlation	.169	.303*	.274	.199	.251	.008	.103	1
	Sig. (2-tailed)	.246	.035	.057	.170	.082	.955	.480	
	N	49	49	49	49	49	49	49	49
x1.9	Pearson Correlation	-.054	.195	.195	.125	.028	.021	-.007	.517*
	Sig. (2-tailed)	.713	.179	.180	.391	.847	.886	.962	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49
x1.10	Pearson Correlation	.184	.183	.023	.151	-.030	.127	.208	.357*
	Sig. (2-tailed)	.205	.208	.874	.302	.840	.385	.151	.012
	N	49	49	49	49	49	49	49	49
x1.11	Pearson Correlation	.120	.132	-.019	.378*	-.026	.097	-.028	.268
	Sig. (2-tailed)	.413	.365	.895	.007	.861	.507	.850	.062
	N	49	49	49	49	49	49	49	49
skor_total	Pearson Correlation	.370*	.448*	.494*	.526*	.599*	.410*	.376*	.648*
	Sig. (2-tailed)	.009	.001	.000	.000	.000	.003	.008	.000

N	49	49	49	49	49	49	49	49
---	----	----	----	----	----	----	----	----

Correlations

		x1.9	x1.10	x1.11	skor_total
x1.1	Pearson Correlation	-.054	.184	.120	.370**
	Sig. (2-tailed)	.713	.205	.413	.009
	N	49	49	49	49
x1.2	Pearson Correlation	.195	.183	.132	.448**
	Sig. (2-tailed)	.179	.208	.365	.001
	N	49	49	49	49
x1.3	Pearson Correlation	.195	.023	-.019	.494**
	Sig. (2-tailed)	.180	.874	.895	.000
	N	49	49	49	49
x1.4	Pearson Correlation	.125	.151	.378**	.526**
	Sig. (2-tailed)	.391	.302	.007	.000
	N	49	49	49	49
x1.5	Pearson Correlation	.028	-.030	-.026	.599**
	Sig. (2-tailed)	.847	.840	.861	.000
	N	49	49	49	49
x1.6	Pearson Correlation	.021	.127	.097	.410**
	Sig. (2-tailed)	.886	.385	.507	.003
	N	49	49	49	49
x1.7	Pearson Correlation	-.007	.208	-.028	.376**
	Sig. (2-tailed)	.962	.151	.850	.008
	N	49	49	49	49
x1.8	Pearson Correlation	.517**	.357*	.268	.648**

	Sig. (2-tailed)	.000	.012	.062	.000
	N	49	49	49	49
x1.9	Pearson Correlation	1	.439**	.108	.481**
	Sig. (2-tailed)		.002	.459	.000
	N	49	49	49	49
x1.10	Pearson Correlation	.439**	1	.286*	.523**
	Sig. (2-tailed)	.002		.046	.000
	N	49	49	49	49
x1.11	Pearson Correlation	.108	.286*	1	.431**
	Sig. (2-tailed)	.459	.046		.002
	N	49	49	49	49
skor_total	Pearson Correlation	.481**	.523**	.431**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002	
	N	49	49	49	49

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

UJI RELIABILITAS KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL

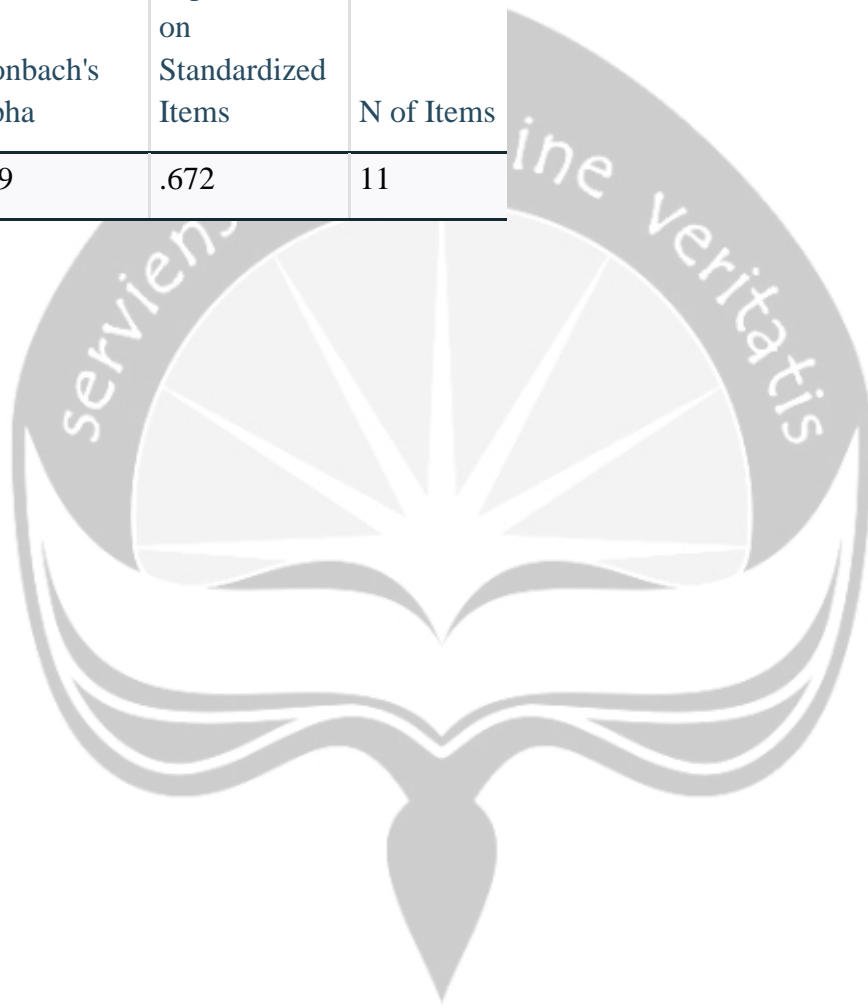
Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	49	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	49	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistiks

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.669	.672	11



UJI VALIDITAS MOTIVASI INTRINSIK

Correlations

		x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	score_to t
x2.1	Pearson Correlation	1	.322*	.300*	.418**	.628**
	Sig. (2-tailed)		.024	.036	.003	.000
	N	49	49	49	49	49
x2.2	Pearson Correlation	.322*	1	.592**	.433**	.775**
	Sig. (2-tailed)	.024		.000	.002	.000
	N	49	49	49	49	49
x2.3	Pearson Correlation	.300*	.592**	1	.532**	.815**
	Sig. (2-tailed)	.036	.000		.000	.000
	N	49	49	49	49	49
x2.4	Pearson Correlation	.418**	.433**	.532**	1	.808**
	Sig. (2-tailed)	.003	.002	.000		.000
	N	49	49	49	49	49
score_tot	Pearson Correlation	.628**	.775**	.815**	.808**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	49	49	49	49	49

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



UJI RELIABILITAS MOTIVASI INTRINSIK

Case Processing Summary

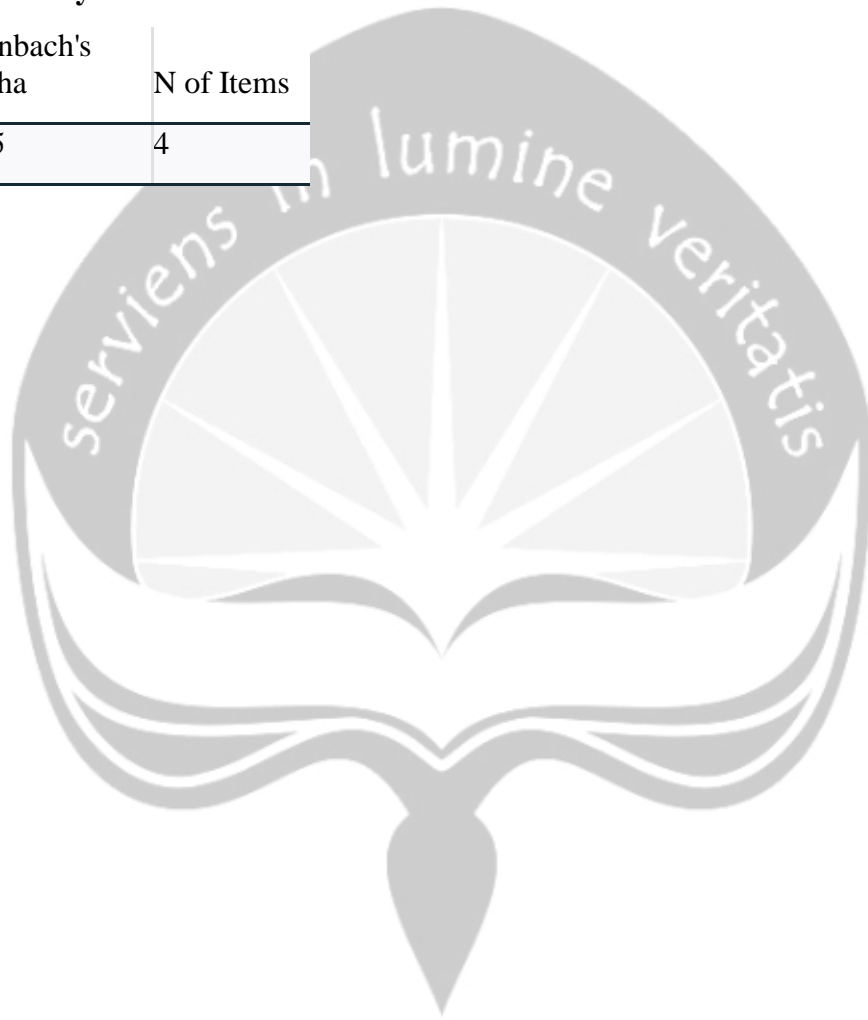
		N	%
Cases	Valid	49	100.0
	Excluded ^a	0	.0

Total	49	100.0
-------	----	-------

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistiks

Cronbach's Alpha	N of Items
.755	4



UJI VALIDITAS KINERJA KARYAWAN

Correlations

		y.1	y.2	y.3	y.4	y.5	y.6	skor_total
y.1	Pearson Correlation	1	.544**	.334*	.196	.263	.444**	.635**
	Sig. (2-tailed)		.000	.019	.178	.068	.001	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49
y.2	Pearson Correlation	.544**	1	.400**	-.025	.029	.159	.389**
	Sig. (2-tailed)	.000		.004	.867	.846	.274	.006
	N	49	49	49	49	49	49	49
y.3	Pearson Correlation	.334*	.400**	1	.147	.138	.317*	.652**
	Sig. (2-tailed)	.019	.004		.315	.344	.026	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49
y.4	Pearson Correlation	.196	-.025	.147	1	.278	.042	.424**
	Sig. (2-tailed)	.178	.867	.315		.053	.776	.002
	N	49	49	49	49	49	49	49
y.5	Pearson Correlation	.263	.029	.138	.278	1	.099	.437**
	Sig. (2-tailed)	.068	.846	.344	.053		.496	.002
	N	49	49	49	49	49	49	49
y.6	Pearson Correlation	.444**	.159	.317*	.042	.099	1	.461**
	Sig. (2-tailed)	.001	.274	.026	.776	.496		.001
	N	49	49	49	49	49	49	49
skor_t otal	Pearson Correlation	.635**	.389**	.652**	.424**	.437**	.461**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.006	.000	.002	.002	.001	

N	49	49	49	49	49	49	49
---	----	----	----	----	----	----	----

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

UJI RELIABILITAS KINERJA KARYAWAN

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	49	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	49	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistiks

Cronbach's Alpha	N of Items
.607	6

LAMPIRAN 3

STATISTIK DESKRIPTIF

KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL

Descriptive Statistiks

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
x1.1	49	4	5	4.35	.481
x1.2	49	3	5	4.20	.577
x1.3	49	3	5	4.24	.693
x1.4	49	3	5	4.69	.652
x1.5	49	3	5	4.31	.652
x1.6	49	3	5	4.45	.647
x1.7	49	3	5	4.14	.677
x1.8	49	3	5	4.27	.638
x1.9	49	3	5	4.16	.624
x1.10	49	3	5	4.63	.528
x1.11	49	3	5	4.37	.636
Valid N (listwise)	49				

MOTIVASI INTRINSIK

Descriptive Statistiks

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
x2.1	49	4	5	4.80	.407
x2.2	49	3	5	4.71	.500
x2.3	49	3	5	4.61	.533

x2.4	49	3	5	4.57	.577
Valid N (listwise)	49				

KINERJA KARYAWAN

Descriptive Statistiks

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
y.1	49	3	5	4.51	.582
y.2	49	3	5	4.47	.544
y.3	49	2	5	3.67	1.197
y.4	49	3	5	4.37	.698
y.5	49	3	5	4.33	.658
y.6	49	2	5	4.61	.702
Valid N (listwise)	49				



LAMPIRAN 4

KARAKTERISTIK RESPONDEN

jenis_kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	laki-laki	45	91.8	91.8	91.8
	perempuan	4	8.2	8.2	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	25-30 tahun	3	6.1	6.1	6.1
	31-35 tahun	7	14.3	14.3	20.4
	36-40 tahun	13	26.5	26.5	46.9
	41-45 tahun	14	28.6	28.6	75.5
	46-50 tahun	3	6.1	6.1	81.6
	>51 tahun	9	18.4	18.4	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMU/SMK	3	6.1	6.1	6.1
	D3	2	4.1	4.1	10.2
	S1	36	73.5	73.5	83.7

S2	6	12.2	12.2	95.9
S3	2	4.1	4.1	100.0
Total	49	100.0	100.0	

lama_menjabat

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-3 tahun	26	53.1	53.1	53.1
	4-6 tahun	2	4.1	4.1	57.1
	>6 tahun	21	42.9	42.9	100.0
	Total	49	100.0	100.0	



LAMPIRAN 5

REGRESI

Pengaruh Kepemimpinan Transformatif dan Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Karyawan

Variables Entered/Removed^a

Mode	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi_Intrinsik, Kepemimpinan_Transformatif ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

b. All requested variables entered.

Model Summary

Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.491 ^a	.241	.208	2.361

a. Predictors: (Constant), Motivasi_Intrinsik, Kepemimpinan_Transformatif

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	81.590	2	40.795	7.321	.002 ^b
	Residual	256.328	46	5.572		
	Total	337.918	48			

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi_Intrinsik, Kepemimpinan_Transformatif

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.285	5.433		1.709	.094
1 Kepemimpinan_Transformasional	.030	.114	.037	.263	.794
1 Motivasi_Intrinsik	.815	.244	.474	3.340	.002

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan



LAMPIRAN 6

SURAT PENELITIAN



SEKRETARIAT DEWAN PERWAKILAN RAKYAT PAPUA

Jl. Dr. Sam Ratulangi No. 2 Jayapura Telp. (0967) 533691 - 533580 - 523855 Fax. 531922

Jayapura, 13 Agustus 2020

Nomor : 423.4/3180
Lampiran : -
Hal : Pencarian Data dan
Penyebaran Kuesioner

Kepada
Yth. Dekan Fakultas Bisnis
dan Ekonomika
Universitas Atma Jaya
di -
Yogyakarta

Menunjuk Surat Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta, No. 1358/R/I Tanggal 14 Juli 2020 hal Pencarian Data dan Penyebaran Kuesioner untuk Penulisan Skripsi, pada prinsipnya kami mendukung dan memberi ijin kepada mahasiswa :

Nama : YUDHANTO ARIF DARMAWAN
No Mahasiswa : 22878
Program Studi : Manajemen

untuk melakukan Pencarian data dan penyebaran kuesioner untuk penulisan skripsi dengan judul "**Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Sekretariat Dewan**".

Demikian surat Ijin ini diberikan untuk digunakan seperlunya.

SEKRETARIS DEWAN PERWAKILAN RAKYAT PAPUA



DR. JULIANA J. WAROMI, SE., M.Si
PEMBINA UTAMA MUDA
NIP. 19660314 198603 2 012