Skripsi

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(Studi Kasus Pada SPPG Tanjung Piayu, Kepulauan Riau)

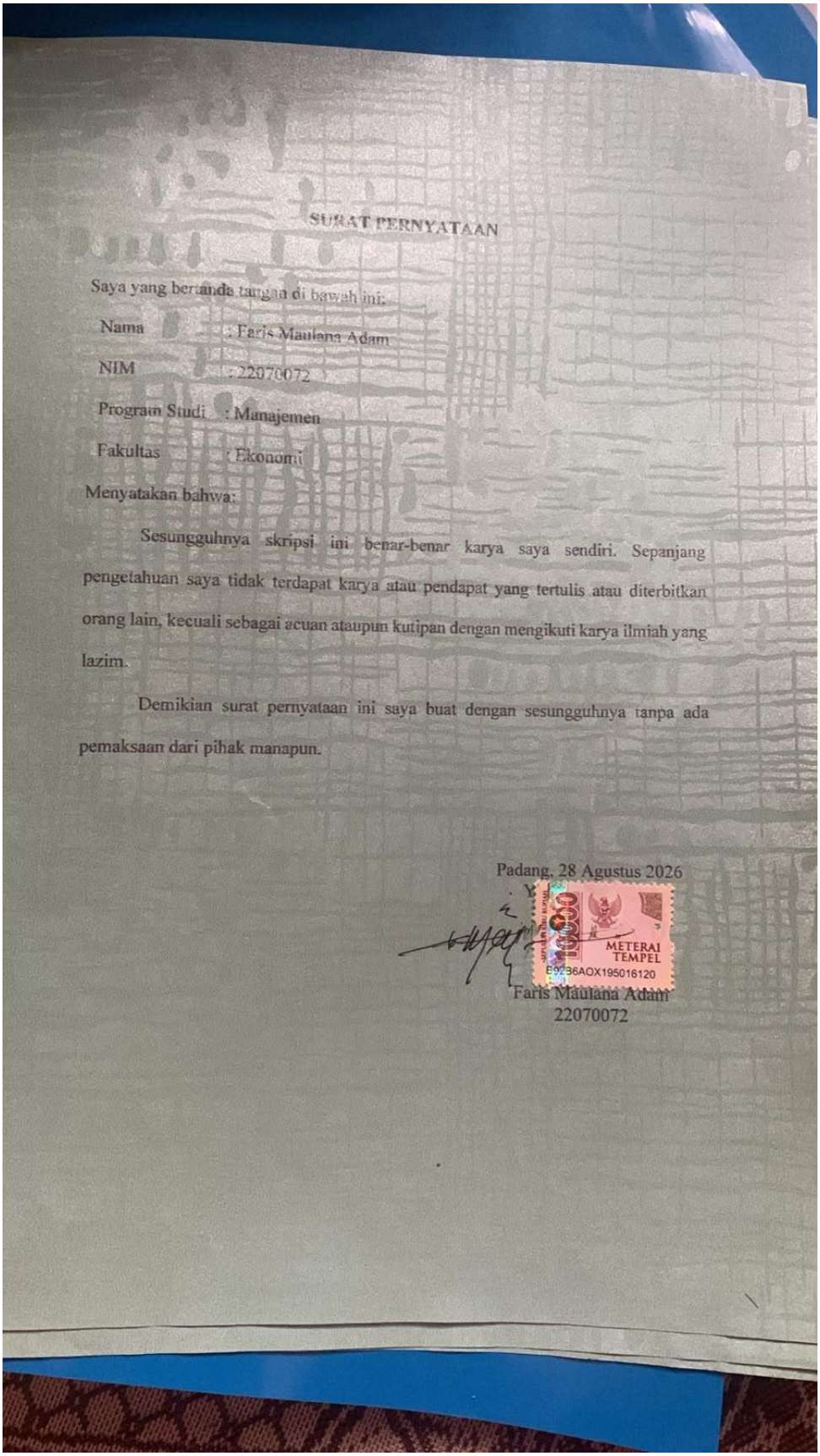
Oleh:

NAMA	**: FARIS MAULANA ADAM**
NIM	**: 22070072**
PROGRAM STUDI	**: MANAJEMEN**

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA BARAT

2026



SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Faris Maulana Adam

NIM : 22070072

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Menyatakan bahwa:

Sesungguhnya skripsi ini benar-benar karya saya sendiri. Sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang tertulis atau diterbitkan orang lain, kecuali sebagai acuan ataupun kutipan dengan mengikuti karya ilmiah yang lazim.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada pemaksaan dari pihak manapun.

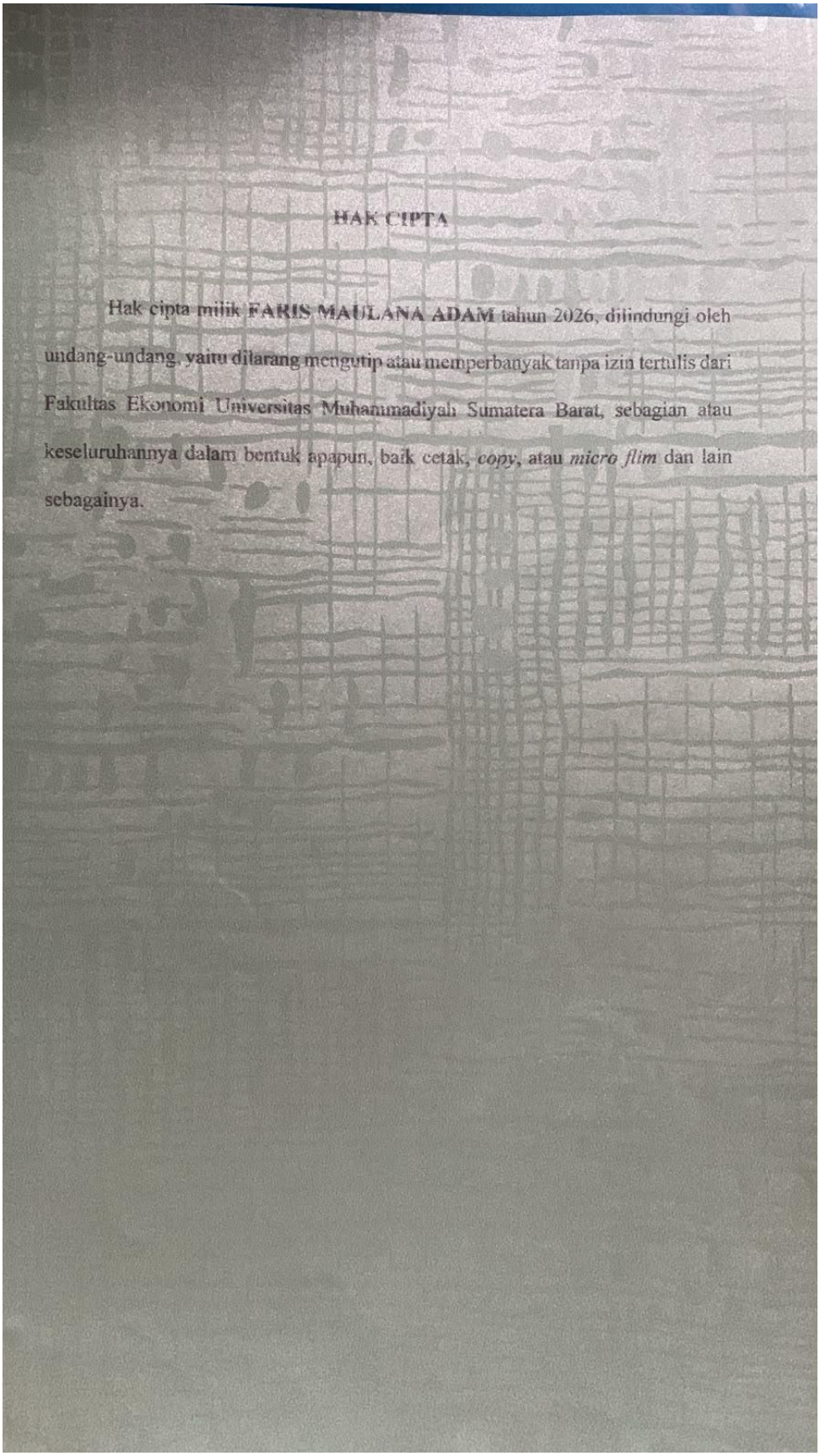
Padang, 28 Agustus 2026

Yang Menyatakan

METERAI TEMPEL

Faris Maulana Adam

22070072



HAK CIPTA

Hak cipta milik **FARIS MAULANA ADAM** tahun 2026, dilindungi oleh undang-undang, yaitu dilarang mengutip atau memperbanyak tanpa izin tertulis dari Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat, sebagian atau keseluruhannya dalam bentuk apapun, baik cetak, *copy*, atau *micro film* dan lain sebagainya.

PENGESAHAN

Dinyatakan lulus setelah dipertahankan di depan tim penguji skripsi pada tanggal

28 Agustus 2026

Judul	:	Pengaruh Gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di SPPG Tanjung Piayu, Kepulauan Riau
Nama	:	Faris Maulana Adam
Nim	:	22070072
Program Studi	:	Manajemen
Fakultas	:	Ekonomi

TIM PENGUJI

NO	Nama	Jabatan	Tanda Tangan
1.	Dr. Tri Irfa indrayani, M,Pd.	Ketua	
2.	Usmiar, S.E, M. Si	Anggota	
3.	Leli Suwita, SE. M. Si	Anggota	
4.	Fitri Kurnia S.E, Msc	Anggota	

Disetujui oleh:

Pembimbing I

Dr. Tri Irfa indrayani, M,Pd.

Pembimbing II

Usmiar, S.E, M.Si

Diketahui oleh:

Dekan Fakultas Ekonomi

Immu Putri Sari, S.E, M.Si

Ketua Prodi Manajemen

Usmiar, S.E, M.Si

@Hak Cipta milik UM Sumatera Barat

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang
Seluruh isi karya tulis ini, baik berupa teks, gambar, tabel, grafik, maupun informasi lainnya, dilindungi oleh Undang-undang Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2014tentang Hak Cipta. Dilarang mengutip, menggandakan, mendistribusikan, menerbitkan dan menyebarluaskan sebagian atau seluruh isi karya ini dalam bentuk apapun dandengan cara apapun, baik secara elektronik maupun secara mekanik, tanpa izin tertulis dari penulis, kecuali untuk keperluan akademik dan referensi dengan menyebutkan sumber secara tepat dan benar.

UPT. Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat

KATA PENGANTAR

Syukur alhamdulillah penulis ucapkan kehadiran Allah SWT yang senantiasa melimpahkan dan mencurahkan nikmat, Rahmat dan karunia-Nya kepada penulis, terutama nikmat ilmu, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **"Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Sppg Tanjung Piayu, Kepulauan Riau)"**. Dalam penyusunan skripsi ini, penulis mendapatkan bantuan dari berbagai pihak. Penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang tulus kepada semua pihak yang telah membantu baik secara langsung maupun tidak langsung sehingga selesainya skripsi ini. Ucapan terimakasih yang tulus penulis hanturkan kepada :

1. Kepada Orang tua yang selalu menjadi penyemangat dan memberikan kasih sayang dengan penuh cinta. Terima kasih untuk semua doa dan dukungan nya penulis bisa berada pada titik ini. Sehat selalu hiduplah lebih lama lagi harus ada disetiap perjalanan dan pencapaian hidup penulis.
2. Ibu Dr. Tri Irfa Indrayani M.Pd dan Ibu Usmiar,S.E,M.Si selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan banyak waktu, pikiran dan membimbing menyusun skripsi ini dengan sabar dan penuh perhatian.
3. Ibu Leli Suwita, S.E,M.M dan Ibu Fitri Kurnia, SE, MSc selaku penguji dan juga Ketua Program Studi yang telah memberikan masukan, pertanyaan-pertanyaan yang membuat penulis semakin menyempurnakan skripsi ini.
4. Ibu Immu Puteri Sari, SE,M.Si Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumetera Barat.

5. Seluruh Dosen beserta staf Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat, motivasi, semangat, dan bantuannya selama penulis menyelesaikan studi.
6. Saudara-saudara

Semoga perjuangan penulis dalam melakukan penelitian dan penyusunan skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca serta dapat memberikan sumbangsih bagi pihak peneliti yang akan meneliti tentang kinerja pegawai dan bagi pihak yang membutuhkan. Akhir kata, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun demi tercapainya kesempurnaan skiripsi ini.

Padang, 2026
Yang menyatakan

FARIS MAULANA ADAM
22070072

@Hak Cipta milik UM Sumatera Barat
UPT. Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat
Hak Cipta Dilindungi Undang-undang
Seluruh isi karya tulis ini, baik berupa teks, gambar, tabel, grafik, maupun informasi lainnya, dilindungi oleh Undang-undang Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2014tentang Hak Cipta. Dilarang mengutip, menggandakan, mendistribusikan, menerbitkan dan menyebarluaskan sebagian atau seluruh isi karya ini dalam bentuk apapun dandengan cara apapun, baik secara elektronik maupun secara mekanik, tanpa izin tertulis dari penulis, kecuali untuk keperluan akademik dan referensi dengan menyebutkan sumber secara tepat dan benar.

@Hak Cipta milik UM Sumatera Barat

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus Pada SPPG Tanjung Piayu, Kepulauan Riau)

FARIS MAULANA ADAM
NIM: 22070072
Program Studi: Manajemen
Email: maulanaadamlsk21@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di SPPG Tanjung Piayu, Kota Batam. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada 50 responden yang merupakan karyawan SPPG Tanjung Piayu. Analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS versi 23, serta pengujian hipotesis menggunakan uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), dan koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 8,740 lebih besar dari t tabel sebesar 2,012 (8,740 > 2,012) dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Motivasi kerja (X_2) juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 5,609 lebih besar dari t tabel sebesar 2,012 (5,609 > 2,012) dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Selanjutnya, kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar 52,213 lebih besar dari F tabel sebesar 3,20 (52,213 > 3,20) serta nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Hasil koefisien determinasi menunjukkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,676 atau 67,6%. Artinya, kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan sebesar 67,6%, sedangkan sisanya sebesar 32,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan.

UPT. Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang
Seluruh isi karya tulis ini, baik berupa teks, gambar, tabel, grafik, maupun informasi lainnya, dilindungi oleh Undang-undang Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2014tentang Hak Cipta. Dilarang mengutip, menggandakan, mendistribusikan, menerbitkan dan menyebarluaskan sebagian atau seluruh isi karya ini dalam bentuk apapun dandengan cara apapun, baik secara elektronik maupun secara mekanik, tanpa izin tertulis dari penulis, kecuali untuk keperluan akademik dan referensi dengan menyebutkan sumber secara tepat dan benar.

@Hak Cipta milik UM Sumatera Barat

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang
Seluruh isi karya tulis ini, baik berupa teks, gambar, tabel, grafik, maupun informasi lainnya, dilindungi oleh Undang-undang Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2014tentang Hak Cipta. Dilarang mengutip, menggandakan, mendistribusikan, menerbitkan dan menyebarluaskan sebagian atau seluruh isi karya ini dalam bentuk apapun dandengan cara apapun, baik secara elektronik maupun secara mekanik, tanpa izin tertulis dari penulis, kecuali untuk keperluan akademik dan referensi dengan menyebutkan sumber secara tepat dan benar.

UPT. Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat

THE EFFECT OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP STYLE AND WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE
(Case Study at SPPG Tanjung Piayu, Riau Islands)

FARIS MAULANA ADAM
NIM: 22070072
Study Program: Management
Email: maulanaadamlsk21@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of transformational leadership and work motivation on employee performance at SPPG Tanjung Piayu, Batam City. This research is quantitative with an associative approach. Data collection was conducted by distributing questionnaires to 50 respondents, employees of SPPG Tanjung Piayu. Data analysis used multiple linear regression analysis with the help of SPSS version 23, and hypothesis testing used partial tests (t-test), simultaneous tests (F-test), and the coefficient of determination (R^2). The results of the study indicate that transformational leadership (X_1) has a positive and significant effect on employee performance (Y), evidenced by the calculated t value of 8.740 which is greater than the t table of 2.012 (8.740 > 2.012) and a significance value of 0.000 < 0.05. Work motivation (X_2) also has a positive and significant effect on employee performance (Y), evidenced by the calculated t value of 5.609 which is greater than the t table of 2.012 (5.609 > 2.012) and a significance value of 0.000 < 0.05. Furthermore, transformational leadership and work motivation simultaneously have a positive and significant effect on employee performance. This is evidenced by the calculated F value of 52.213 which is greater than the F table of 3.20 (52.213 > 3.20) and a significance value of 0.000 < 0.05. The coefficient of determination showed an adjusted R-square of 0.676, or 67.6%. This means that transformational leadership and work motivation eplain 67.6% of the variation in employee performance, while the remaining 32.4% is influenced by other variables not eamined in this study.

Keywords: Transformational Leadership, Work Motivation, Employee Performance.

@Hak Cipta milik UM Sumatera Barat

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang
Seluruh isi karya tulis ini, baik berupa teks, gambar, tabel, grafik, maupun informasi lainnya, dilindungi oleh Undang-undang Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2014tentang Hak Cipta. Dilarang mengutip, menggandakan, mendistribusikan, menerbitkan dan menyebarluaskan sebagian atau seluruh isi karya ini dalam bentuk apapun dandengan cara apapun, baik secara elektronik maupun secara mekanik, tanpa izin tertulis dari penulis, kecuali untuk keperluan akademik dan referensi dengan menyebutkan sumber secara tepat dan benar.

UPT. Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR ii
ABSTRAK iv
ABSTRACT vi
DAFTAR ISI vii
DAFTAR GAMBAR viii
DAFTAR TABEL ix

BAB I PENDAHULUAN 1
1.1 Latar Belakang Masalah 1
1.2 Rumusan Masalah 7
1.3 Tujuan Penelitian 8
1.4 Manfaat Penelitian 8

BAB II TINJAUAN PUSTAKA 10
2.1 Kajian Teori 10
2.2. Penelitian Terdahulu 22
2.3 Kerangka Konseptual 23
2.4 Hipotesis 24

BAB III METODE PENELITIAN 26
3.1 Tempat Dan Waktu Penelitian 26
3.2 Jenis Penelitian 26
3.3 Populasi Dan Sampel 26
3.4 Jenis Dan Sumber Data 28
3.5 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel 28
3.6 Teknik Pengumpulan Data 30
3.7 Skala Pengukuran Variabel 30
3.8 Teknik Analisi Data 31
3.9 Uji Hipotesis 37

BAB IV HASIL PEMBAHASAN 41
4.1. Hasil Penelitian 41
4.2 Pembahasan 59

BAB V PENUTUP 64
5.1 Kesimpulan 64
5.2 Saran 65

DAFTAR PUSTAKA 66
LAMPIRAN 69

@Hak Cipta milik UM Sumatera Barat

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang
Seluruh isi karya tulis ini, baik berupa teks, gambar, tabel, grafik, maupun informasi lainnya, dilindungi oleh Undang-undang Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2014tentang Hak Cipta. Dilarang mengutip, menggandakan, mendistribusikan, menerbitkan dan menyebarluaskan sebagian atau seluruh isi karya ini dalam bentuk apapun dandengan cara apapun, baik secara elektronik maupun secara mekanik, tanpa izin tertulis dari penulis, kecuali untuk keperluan akademik dan referensi dengan menyebutkan sumber secara tepat dan benar.

UPT. Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual 24
Gambar 4.1. Peta Lokasi SPPG Tanjung Piayu 42
Gambar 4.2. Struktur Organisasi SPPG Tanjung Piayu 44

@Hak Cipta milik UM Sumatera Barat

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang
Seluruh isi karya tulis ini, baik berupa teks, gambar, tabel, grafik, maupun informasi lainnya, dilindungi oleh Undang-undang Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2014tentang Hak Cipta. Dilarang mengutip, menggandakan, mendistribusikan, menerbitkan dan menyebarluaskan sebagian atau seluruh isi karya ini dalam bentuk apapun dandengan cara apapun, baik secara elektronik maupun secara mekanik, tanpa izin tertulis dari penulis, kecuali untuk keperluan akademik dan referensi dengan menyebutkan sumber secara tepat dan benar.

UPT. Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu 22
Tabel 3.1. Definisi Operasional 29
Tabel 4.1. Berdasarkan Jenis Kelamin 47
Tabel 4.2. Klasifikasi Umur Responden 47
Tabel 4.3. Uji Validitas 48
Tabel 4.4. Uji Reabilitas 50
Tabel 4.5. Distribusi Frekuensi Skor Kepemimpinan transformasional 51
Tabel 4.6. Distribusi Frekuensi Skor Motivasi Kerja 52
Tabel 4.7. Distribusi Frekuensi Skor Motivasi Kerja 53
Tabel 4.8. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda 54
Tabel 4.9. Hasil Uji Normalitas 55
Tabel 4.10. Hasil Uji Normalitas 55
Tabel 4.11. Hasil Uji Normalitas 56
Tabel 4.12. Hasil Uji Normalitas 57
Tabel 4.13. Hasil Regresi Linear Berganda 57
Tabel 4.14. Hasil Regresi Linear Berganda 58
Tabel 4.15. Hasil Regresi Linear Berganda 59

@Hak Cipta milik UM Sumatera Barat

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang
Seluruh isi karya tulis ini, baik berupa teks, gambar, tabel, grafik, maupun informasi lainnya, dilindungi oleh Undang-undang Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2014tentang Hak Cipta. Dilarang mengutip, menggandakan, mendistribusikan, menerbitkan dan menyebarluaskan sebagian atau seluruh isi karya ini dalam bentuk apapun dandengan cara apapun, baik secara elektronik maupun secara mekanik, tanpa izin tertulis dari penulis, kecuali untuk keperluan akademik dan referensi dengan menyebutkan sumber secara tepat dan benar.

UPT. Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat

BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam era globalisasi dan transformasi yang semakin efisien, sumber daya manusia sebagai faktor strategis untuk menuju berhasilnya suatu organisasi. Banyak perubahan yang terjadi dalam lingkungan kerja dan itu dapat dilihat dari digitalisasi, flesibilitas kerja, serta besarnya tingkatan tuntutan kinerja yang menuntut organisasi agar bisa mengatur dan mengelola karyawan secara efektif dan adaptif. Dalam konteks ini kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh aspek psikologis dan kepimpinan bukan hanya faktor teknis, kepemimpinan yang dimaksud ialah yang mampu menggerakan potensi individual secara maksimal.

Kepemimpinan transformasional merupakan salah satu gaya kepemimpinan yang cukup banyak dibahas dalam kajian manajemen modern. Gaya ini menitikberatkan pada peran pemimpin dalam memberi inspirasi, membangun motivasi, serta mendorong terjadinya perubahan positif pada karyawan melalui visi yang jelas dan hubungan yang baik secara interpersonal. Sejumlah penelitian terbaru menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan motivasi dan kinerja karyawan, baik secara langsung maupun melalui faktor lain. Hal ini mengindikasikan bahwa seorang pemimpin tidak hanya berfungsi sebagai pengarah, tetapi juga sebagai agen perubahan yang mampu menumbuhkan keterikatan emosional serta komitmen kerja pada karyawan. (Wawan, 2015)**.** Dalam penelitian mengenai hubungan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan,

kedua variabel ini memiliki keterkaitan yang sangat erat dan sering dijadikan fokus kajian dalam bidang manajemen sumber daya manusia. Variabel motivasi kerja diposisikan sebagai variabel bebas (*independent variable),* sedangkan kinerja karyawan sebagai variabel terikat (*dependent variable*). Motivasi kerja dalam konteks ini dipahami sebagai keseluruhan dorongan internal maupun eksternal yang memengaruhi individu untuk bekerja dengan sungguh-sungguh, penuh tanggung jawab, serta berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi. Sementara itu, kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu baik dari segi kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Motivasi kerja sebagai variabel penelitian dapat dijelaskan sebagai kondisi psikologis yang mendorong karyawan untuk meningkatkan usaha dan keterlibatan dalam pekerjaan. Motivasi ini mencakup aspek intrinsik seperti kebutuhan akan pencapaian, rasa tanggung jawab, kepuasan kerja, serta keinginan untuk berkembang, dan aspek ekstrinsik seperti pemberian gaji atau insentif, kondisi lingkungan kerja, hubungan antar rekan kerja, serta gaya kepemimpinan atasan. Tinggi rendahnya motivasi kerja akan sangat memengaruhi bagaimana karyawan menjalankan tugasnya sehari-hari, termasuk tingkat kedisiplinan, semangat kerja, serta inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan (Wawan, 2015).

Adapun kinerja karyawan sebagai variabel terikat merujuk pada tingkat keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas yang diukur melalui beberapa aspek, seperti kualitas hasil kerja, kuantitas pekerjaan yang diselesaikan, ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas, kemampuan bekerja sama dalam

@Hak Cipta milik UM Sumatera Barat
UPT. Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat
Hak Cipta Dilindungi Undang-undang
Seluruh isi karya tulis ini, baik berupa teks, gambar, tabel, grafik, maupun informasi lainnya, dilindungi oleh Undang-undang Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2014tentang Hak Cipta. Dilarang mengutip, menggandakan, mendistribusikan, menerbitkan dan menyebarluaskan sebagian atau seluruh isi karya ini dalam bentuk apapun dandengan cara apapun, baik secara elektronik maupun secara mekanik, tanpa izin tertulis dari penulis, kecuali untuk keperluan akademik dan referensi dengan menyebutkan sumber secara tepat dan benar.

tim, serta tanggung jawab terhadap pekerjaan. Kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan dan keterampilan, tetapi juga oleh faktor psikologis seperti motivasi kerja. Karyawan dengan motivasi tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik karena memiliki dorongan kuat untuk mencapai hasil yang optimal. Hubungan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan dalam penelitian ini dapat dijelaskan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Sebaliknya, rendahnya motivasi kerja akan berdampak pada penurunan kinerja, seperti menurunnya produktivitas, kurangnya kedisiplinan, serta rendahnya kualitas pekerjaan. Oleh karena itu, motivasi kerja menjadi faktor penting yang perlu diperhatikan oleh organisasi dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Secara operasional, variabel motivasi kerja dapat diukur melalui indikator seperti semangat kerja, tanggung jawab, kebutuhan berprestasi, penghargaan yang diterima, serta kondisi lingkungan kerja. Sedangkan variabel kinerja karyawan dapat diukur melalui indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas kerja, serta kemampuan bekerja sama. Dengan merumuskan kedua variabel ini secara jelas dan terstruktur, penelitian diharapkan mampu memberikan gambaran empiris mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan serta menjadi dasar dalam pengambilan kebijakan untuk meningkatkan produktivitas organisasi.

Tingginya Tingkat persaingan yang dihadapi oleh Perusahaan atau organisasi telah memberikan tekanan yang besar terhadap organisasi tersebut untuk terus berubah. Perubahan yang dilakukan bersifat menyeluruh, tidak hanya

@Hak Cipta milik UM Sumatera Barat
UPT. Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat
Hak Cipta Dilindungi Undang-undang
Seluruh isi karya tulis ini, baik berupa teks, gambar, tabel, grafik, maupun informasi lainnya, dilindungi oleh Undang-undang Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2014tentang Hak Cipta. Dilarang mengutip, menggandakan, mendistribusikan, menerbitkan dan menyebarluaskan sebagian atau seluruh isi karya ini dalam bentuk apapun dandengan cara apapun, baik secara elektronik maupun secara mekanik, tanpa izin tertulis dari penulis, kecuali untuk keperluan akademik dan referensi dengan menyebutkan sumber secara tepat dan benar.

pada tahap organisasi saja melainkan secara individu-individu dalam organisasi. (Wawan Apriyanto, 2015) Manajemen sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan suatu Upaya pengintegrasian kebutuhan personal dengan tujuan organisasi, agar individu dapat memuaskan kebutuhannya sendiri walaupun berkerja untuk kebutuhan organisasi, manusia sebagai anggota organisasi dalam melakukan pekerjaan akan sangat dipengaruhi dengan kepribadian yang berbeda beda misalnya sifat, sikap, dan nilai nilai, keinginan dan minat itu akan memengaruhi gaya kepimimpinan dalam berkerja. (Budi Satria, 2020)

Apabila sumber daya manusia yg dimilki perusahaan menghasilkan kinerja yang diharapkan sesuai dengan ekspetasi perusahaan, maka akan membuat Perusahaan semakin mudah untuk mencapai tujuan mereka. Berhasil atau tidak Perusahaan dalam memenangkan kompetisi dapat dilihat dari keberlangsungan hidup Perusahaan itu sendiri. Dengan melihat beberapa hal tersebut dapat diketahui bahwa perusahaan memiliki strategi yang baik di dalam beradptasi dengan lingkungan sekitar mereka. (Gita, 2016)

Sebagian besar penelitian terdahulu banyak menggunakan pendekatan kualitatif yang berfokus pada pendekatan dan penelitian secara langsung terhadap karyawan. Walaupun pendekatan ini mampu memberikan gambaran umum, namun sering kali belum dapat mengungkap secara mendalam pengalaman subjektif karyawan terkait kepemimpinan dan motivasi kerja. Oleh karena itu, pendekatan kuantitatif menjadi penting untuk digunakan, karena dibutuhkan pembuktian dengan konteks yang berbeda, dimana penelitian kuantitatif berfokus pada pengujian hubungan antar variable secara statistik.

@Hak Cipta milik UM Sumatera Barat
UPT. Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat
Hak Cipta Dilindungi Undang-undang
Seluruh isi karya tulis ini, baik berupa teks, gambar, tabel, grafik, maupun informasi lainnya, dilindungi oleh Undang-undang Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2014tentang Hak Cipta. Dilarang mengutip, menggandakan, mendistribusikan, menerbitkan dan menyebarluaskan sebagian atau seluruh isi karya ini dalam bentuk apapun dandengan cara apapun, baik secara elektronik maupun secara mekanik, tanpa izin tertulis dari penulis, kecuali untuk keperluan akademik dan referensi dengan menyebutkan sumber secara tepat dan benar.

@Hak Cipta milik UM Sumatera Barat

Dilihat dari sisi keilmuan, penelitian ini memiliki relevansi yang kuat dalam pengembangan bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam memperluas pemahaman mengenai keterkaitan antara kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini juga berpotensi memberikan kontribusi secara teoritis melalui pengintegrasian perspektif perilaku organisasi dan psikologi kerja dalam menjelaskan fenomena kinerja karyawan secara lebih komprehensif.

Dari segi praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi organisasi dalam menyusun strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif. Hal ini terutama berkaitan dengan pengembangan gaya kepemimpinan yang adaptif serta sistem motivasi kerja yang berkelanjutan. Lebih lanjut, peningkatan kinerja karyawan tidak hanya berdampak pada produktivitas organisasi, tetapi juga berkontribusi terhadap kesejahteraan individu serta stabilitas sosial dan ekonomi masyarakat.

SPPG (Satuan Pelayanan Pemenuhan Gizi) merupakan suatu unit layanan yang dibentuk sebagai bagian dari upaya peningkatan kualitas kesehatan masyarakat melalui pemenuhan kebutuhan gizi yang seimbang dan berkelanjutan. Kehadiran SPPG dilatarbelakangi oleh masih tingginya permasalahan gizi di Indonesia, seperti stunting, gizi buruk, serta ketidakseimbangan asupan nutrisi pada kelompok rentan. Oleh karena itu, SPPG berperan sebagai ujung tombak pelayanan yang tidak hanya bersifat kuratif, tetapi juga preventif dan promotif dalam rangka menciptakan masyarakat yang sehat dan produktif. Secara konseptual, SPPG berfungsi sebagai wadah yang mengintegrasikan berbagai

UPT. Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang
Seluruh isi karya tulis ini, baik berupa teks, gambar, tabel, grafik, maupun informasi lainnya, dilindungi oleh Undang-undang Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2014tentang Hak Cipta. Dilarang mengutip, menggandakan, mendistribusikan, menerbitkan dan menyebarluaskan sebagian atau seluruh isi karya ini dalam bentuk apapun dandengan cara apapun, baik secara elektronik maupun secara mekanik, tanpa izin tertulis dari penulis, kecuali untuk keperluan akademik dan referensi dengan menyebutkan sumber secara tepat dan benar.

program pemenuhan gizi, baik yang bersumber dari kebijakan pemerintah maupun inisiatif masyarakat. Layanan yang diberikan mencakup penyediaan makanan bergizi, edukasi terkait pola makan sehat, pemantauan status gizi, serta pendampingan bagi individu atau kelompok yang mengalami masalah gizi. Dalam pelaksanaannya, SPPG biasanya melibatkan tenaga kesehatan seperti ahli gizi, bidan, serta kader kesehatan yang telah mendapatkan pelatihan khusus, sehingga pelayanan yang diberikan bersifat terarah dan berbasis kebutuhan masyarakat setempat.

Keberadaan SPPG juga tidak dapat dipisahkan dari upaya pemerintah dalam menekan angka stunting dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Program ini seringkali bersinergi dengan berbagai sektor, seperti sektor kesehatan, pendidikan, dan sosial, guna memastikan bahwa intervensi gizi dilakukan secara komprehensif. Dengan pendekatan lintas sektor tersebut, SPPG tidak hanya berfokus pada pemenuhan kebutuhan makanan, tetapi juga memperhatikan faktor-faktor lain yang memengaruhi status gizi, seperti sanitasi, pola asuh, dan tingkat pengetahuan masyarakat. Dalam konteks operasional, SPPG biasanya menjalankan kegiatan secara terstruktur dan berkelanjutan, mulai dari tahap perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi program. Kegiatan tersebut meliputi pendataan kelompok sasaran, penyusunan menu bergizi sesuai standar kebutuhan, distribusi makanan, serta pemantauan dan pelaporan hasil intervensi. Selain itu, SPPG juga berperan dalam memberikan penyuluhan kepada masyarakat mengenai pentingnya konsumsi makanan yang beragam, bergizi, seimbang, dan aman, sehingga dapat membentuk perilaku hidup sehat dalam

@Hak Cipta milik UM Sumatera Barat
UPT. Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat
Hak Cipta Dilindungi Undang-undang
Seluruh isi karya tulis ini, baik berupa teks, gambar, tabel, grafik, maupun informasi lainnya, dilindungi oleh Undang-undang Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2014tentang Hak Cipta. Dilarang mengutip, menggandakan, mendistribusikan, menerbitkan dan menyebarluaskan sebagian atau seluruh isi karya ini dalam bentuk apapun dandengan cara apapun, baik secara elektronik maupun secara mekanik, tanpa izin tertulis dari penulis, kecuali untuk keperluan akademik dan referensi dengan menyebutkan sumber secara tepat dan benar.

jangka panjang. Dengan demikian, SPPG dapat dipahami sebagai suatu bentuk layanan strategis yang memiliki peran penting dalam pembangunan kesehatan masyarakat. Melalui pendekatan yang terintegrasi dan berkelanjutan, SPPG diharapkan mampu meningkatkan kesadaran masyarakat akan pentingnya gizi, menurunkan angka permasalahan gizi, serta mendukung terwujudnya generasi yang sehat, cerdas, dan berkualitas di masa depan.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat ditegaskan bahwa kajian mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan merupakan topik yang memiliki tingkat urgensi yang tinggi, didukung oleh relevansi teoritis yang kuat, serta implikasi praktis yang luas dalam konteks organisasi modern. Dengan demikian, peneliti memilih objek pneleitian di SPPG Tanjung Piayu, Kepulauan Riau dikarenakan banyaknya fenomena yang terjadi sehingga peneliti ingin mengkaji lebih dalam agar informasi yang beredar bisa lebih dipercaya dan sesuai, juga agar hasil penelitian ini nantinya bisa berguna bagi pembaca dan masyarakat. Sehingga penelitian ini penting untuk dilakukan guna memperoleh pemahaman yang lebih mendalam dan kontekstual terkait fenomena tersebut.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka rumusan masalah yang akan diteliti ialah:

1. Bagaimanakah pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan di SPPG Tanjung Piayu, Kepulauan Riau?

@Hak Cipta milik UM Sumatera Barat
UPT. Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat
Hak Cipta Dilindungi Undang-undang
Seluruh isi karya tulis ini, baik berupa teks, gambar, tabel, grafik, maupun informasi lainnya, dilindungi oleh Undang-undang Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2014tentang Hak Cipta. Dilarang mengutip, menggandakan, mendistribusikan, menerbitkan dan menyebarluaskan sebagian atau seluruh isi karya ini dalam bentuk apapun dandengan cara apapun, baik secara elektronik maupun secara mekanik, tanpa izin tertulis dari penulis, kecuali untuk keperluan akademik dan referensi dengan menyebutkan sumber secara tepat dan benar.

@Hak Cipta milik UM Sumatera Barat

2. Bagaimanakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di SPPG Tanjung Piayu, Kepulauan Riau?
3. Bagaimanakah pengaruh motivasi kerja dan kepimimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan secara simultan di SPPG Tanjung Piayu, Kepulauan Riau?

1.3 Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah diatas, maka dapat dirumuskan tujuan yang akan dicapai adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan di SPPG Tanjung Piayu, Kepulauan Riau.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di SPPG Tanjung Piayu, Kepulauan Riau.
3. Untuk mengtahui pengaruh motivasi kerja dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan di SPPG Tanjung Piayu, Kepulauan Riau.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini menjadikan peneliti mendapatkan tambahan wawasan, serta cara bagaimana mengimplementasikan gaya atau cara seorang pemimpin untuk membuat karyawan semangan dan termotivasi dalam berkerja , dikarenakan karyawan adalah salah satu aspek terpenting dalam kemajuan Perusahaan itu sendiri.

2. Bagi Institusi

UPT. Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang
Seluruh isi karya tulis ini, baik berupa teks, gambar, tabel, grafik, maupun informasi lainnya, dilindungi oleh Undang-undang Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2014tentang Hak Cipta. Dilarang mengutip, menggandakan, mendistribusikan, menerbitkan dan menyebarluaskan sebagian atau seluruh isi karya ini dalam bentuk apapun dandengan cara apapun, baik secara elektronik maupun secara mekanik, tanpa izin tertulis dari penulis, kecuali untuk keperluan akademik dan referensi dengan menyebutkan sumber secara tepat dan benar.

Sebagai bahan masukan dan pembelajaran untuk penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan bidang kualitas pelayanan.

3. Bagi Objek Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi suatu saran ataupun masukan bagi manajemen SPPG Tanjung Piayu, Kepulauan Riau agar lebih bagus dalam memperhatikan kinerja manajemen dan karyawan guna mencapai tujuan Perusahaan yang telah dibangun Bersama.

@Hak Cipta milik UM Sumatera Barat
UPT. Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat
Hak Cipta Dilindungi Undang-undang
Seluruh isi karya tulis ini, baik berupa teks, gambar, tabel, grafik, maupun informasi lainnya, dilindungi oleh Undang-undang Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2014tentang Hak Cipta. Dilarang mengutip, menggandakan, mendistribusikan, menerbitkan dan menyebarluaskan sebagian atau seluruh isi karya ini dalam bentuk apapun dandengan cara apapun, baik secara elektronik maupun secara mekanik, tanpa izin tertulis dari penulis, kecuali untuk keperluan akademik dan referensi dengan menyebutkan sumber secara tepat dan benar.