

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Etos Kerja terhadap Motivasi Berprestasi pada Karyawan Outsourcing di CV. EN

Ahmad Baihaqi

Program Magister Psikologi Universitas Gunadarma, Indonesia

Email: haqiy@gmail.com

Abstrak

Penggunaan tenaga kerja outsourcing semakin marak di dunia bisnis belakangan ini. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kepemimpinan transformasional dan etos kerja terhadap motivasi berprestasi pada karyawan outsourcing di CV. En, sebuah perusahaan yang bergerak dibidang suplai tenaga kerja mekanik untuk bengkel perbaikan AC, Rem Disc dan perawatan mobil. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan non probability sampling sebagai teknik pengambilan datanya. Jumlah sampel sebanyak 33 orang. Uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan teknik regresi berganda yang menunjukkan bahwa ada pengaruh kepemimpinan transformasional dan etos kerja terhadap motivasi berprestasi pada karyawan swasta di CV. En.

Kata Kunci: *Outsourcing, Kepemimpinan Transformasional, Etos Kerja, Motivasi Berprestasi.*

Abstract

The use of outsourcing workers is increasingly widespread in the business world lately. This study aims to examine the effect of transformational leadership and work ethic on achievement motivation in outsourcing employees at CV. En, a company engaged in the supply of mechanical labor for repair shops for AC, Disc Brakes and car maintenance. This study uses a quantitative method with non-probability sampling as a data collection technique. The number of samples is 33 people. Hypothesis testing was carried out using multiple regression techniques which showed that there was an influence of transformational leadership and work ethic on achievement motivation of private employees at CV. En.

Keywords: *Outsourcing, Transformational Leadership, Work Ethic, Achievement Motivation.*

PENDAHULUAN

Perkembangan bisnis jasa outsourcing di Indonesia tidak dapat dipandang sebelah mata, saat ini semakin banyak perusahaan-perusahaan menggunakan sistem outsourcing untuk mendukung pemenuhan sumber daya secara jangka pendek. Namun seiring dengan berkembangnya kebutuhan perusahaan terhadap kualitas dan efisiensi sumber daya manusia yang berkaitan dengan efisiensi tenaga kerja dan organisasi, penggunaan jasa tenaga outsourcing menjadi sebuah pertimbangan untuk dilakukan secara jangka panjang. Pengguna perusahaan outsourcing memiliki tujuan agar perusahaan pengguna jasa dapat fokus pada kompetensi utama dalam bisnisnya dengan cara mengalihkan hal-hal internal perusahaan yang bersifat penunjang kepada pihak lain yang lebih profesional.

Kebijakan perusahaan untuk menggunakan tenaga kerja outsourcing karena dianggap memiliki manfaat bagi perusahaan pengguna jasa outsourcing, seperti yang dikemukakan oleh Kremic et al. (2006) telah melakukan studi literatur terhadap lebih dari 200 publikasi dan hasilnya tidak berbeda dengan yang dikemukakan oleh Embleton dan Wright, (1998) seperti berikut: 1. Penghematan biaya (cost saving). Hal ini bisa terjadi karena vendor lebih fokus mengelola aktivitas yang dibutuhkan oleh outsourcing. Rata-rata perusahaan merealisasikan 9 persen penghematan biaya dan 15 persen peningkatan kapasitas dan kualitas melalui outsourcing (Anonymous, 1996 dalam Embleton dan Wright, 1998). Penghematan waktu (time saving). Lebih dari sepertiga (37 persen) perusahaan yang disurvei menyatakan bahwa penghematan waktu merupakan pertimbangan utama. 2. Biaya tersembunyi (hidden cost). Banyak organisasi mempunyai biaya tersembunyi yang tidak diketahui sampai dilakukannya strategi outsourcing. 3. Ketersediaan bakat (talent availability). Outsourcing menyediakan akses untuk memperoleh sumberdaya yang berbakat yang tidak bisa disediakan perusahaan. 4. Rekayasa ulang (reengineering). Bekerjasama dengan vendor membuat manajer berkesempatan mengevaluasi proses bisnis mereka. 5. Akuntabilitas (accountability). Vendor komersial dibatasi oleh kontrak untuk menyediakan jasa pada tingkat tertentu yang disepakati, sementara departemen internal tidak selalu bisa dikendalikan pengeluarannya.

Manfaat yang didapatkan oleh perusahaan pengguna jasa outsourcing tersebut ternyata berbanding terbalik dengan yang diterima oleh para tenaga kerja outsourcing. Hal itu disebabkan karena tenaga kerja yang telah dikontrak secara outsourcing merupakan karyawan yang disewakan dari pihak ketiga sehingga karyawan dalam hal ini bukan sebagai pegawai tetap di perusahaan tempat ia bekerja sehingga fasilitas dan tunjangan-tunjangan yang didapatkannya pun berbeda. Selain itu perusahaan pengguna jasa outsourcing hanya berhubungan dengan perusahaan penyedia jasa. Apabila perusahaan tidak puas dengan kinerja karyawan maka perusahaan pengguna jasa hanya tinggal meminta kepada perusahaan penyedia jasa outsourcing untuk mengganti karyawan tanpa harus memberikan kompensasi apapun. Selain itu karyawan outsourcing sering mendapat upah yang rendah. Hal itu disebabkan karena dengan sudah semakin banyaknya perusahaan yang bergerak di bidang penyediaan jasa outsourcing menyebabkan persaingan usaha semakin ketat sehingga banyak penyedia jasa akan menekan serendah mungkin biaya operasionalnya yang berimbas pada upah karyawan outsourcing (Hesty, 2013).

Adanya potensi kerugian yang diterima oleh karyawan outsourcing inilah yang kemudian berimbas pada motivasinya dalam bekerja dan juga berprestasi. Atkinson (dalam Linda, 2004) mengatakan bahwa ciri-ciri individu yang tidak memiliki motivasi berprestasi terlihat pada bagaimana individu tersebut termotivasi oleh ketakutan akan kegagalan, lebih senang menghindari kegagalan, senang melakukan tugas-tugas yang mempunyai taraf-taraf kesulitan yang rendah, atau hanya menunjukkan performance terbaik pada tugas-tugas dengan kesulitan yang rendah. Dari hal di atas dapat disimpulkan bahwa individu yang memiliki motivasi berprestasi yang rendah cenderung bermain aman dan kurang menunjukkan prestasi terbaiknya saat bekerja.

Indikasi rendahnya motivasi berprestasi inilah yang kemudian terlihat pada kinerja karyawan outsourcing CV. En, sebuah perusahaan yang berlokasi di Tangerang Selatan yang bergerak dibidang jasa outsourcing tenaga mekanik yang disuplai ke beberapa bengkel perbaikan AC, Rem Disc dan perawatan mobil di seluruh Indonesia. Rendahnya motivasi berprestasi karyawan ini terlihat dari catatan kerja atasan langsung yang dilaporkan ke bagian HRD berupa skor KPI (Key Performance Indicator) yang rendah, tingginya tingkat turnover serta rendahnya tingkat kedisiplinan dan kehadiran di tempat kerja.

Menyikapi hal tersebut berbagai upaya dilakukan oleh manajemen CV. En untuk meningkatkan motivasi berprestasi pada karyawannya, yang salah satunya adalah dengan menerapkan sistem insentif pada setiap pekerjaan yang sudah diselesaikan dengan parameter berdasarkan skor penilaian yang diberikan oleh customer. Semakin besar skor yang diterima maka akan semakin besar pula insentif yang diterima oleh si karyawan outsourcing. Selain sistem insentif, perbaikan sistem supervisi untuk menghasilkan motivasi berprestasi kerja yang baik. Para supervisor dalam hal ini diseleksi dan dilatih untuk bisa menjadi pemimpin yang ideal yang mengacu pada gaya kepemimpinan transformasional. Gaya kepemimpinan transformasional ini dipilih karena merupakan pola kepemimpinan paling populer dewasa ini yang berkaitan dengan figur seorang pemimpin visioner dan paham terhadap tuntutan perubahan di era globalisasi. Model kepemimpinan transformasional merupakan model yang relatif baru dalam studi kepemimpinan. Pemimpin transformasional mencoba menimbulkan kesadaran dari para pengikut dengan menentukan cita-cita yang lebih tinggi dan nilai-nilai moral. Dalam kepemimpinan transformasional tersebut seorang pemimpin harus memiliki pandangan serta wawasan jauh kedepan untuk menghadapi berbagai tantangan perubahan di lingkungan internal dan eksternal organisasinya.

Bass dan Avolio (1994) menyatakan kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang memotivasi bawahannya untuk melakukan sesuatu lebih dari yang awalnya mereka harapkan dan pikirkan, selain itu pemimpin tersebut memberikan kuasa kepada bawahan serta memberikan perhatian pada kebutuhan individu, perkembangan personal dan juga membantu bawahan untuk mengembangkan potensi kepemimpinan mereka.

Bass dan Avolio (1994) mengemukakan bahwa kepemimpinan transformasional mempunyai empat dimensi yang disebutnya sebagai "the Four I's" yaitu : 1. Dimensi idealized influence yang dalam hal ini terbagi menjadi 2 yaitu idealized influence attributed dan idealized influence behavior. Idealized influence attributed adalah faktor yang melihat kharisma dari seorang pemimpin, apakah pemimpin memiliki pengaruh yang kuat dan rasa percaya diri yang tinggi. Sedangkan idealized influence behavior adalah faktor yang melihat pada tindakan-tindakan dari seorang pemimpin yang berkarisma seperti nilai-nilai yang dibawanya. 2. Dimensi inspirational motivation yang ini menjelaskan bahwa seorang pemimpin harus memiliki karakter yang mampu menerapkan standar yang tinggi akan tetapi sekaligus mampu mendorong bawahan untuk mencapai standar tersebut. Karakter seperti ini mampu membangkitkan optimisme dan antusiasme yang tinggi dari para bawahan. Dengan kata lain, pemimpin transformasional senantiasa memberikan inspirasi dan memotivasi bawahannya. 3. Dimensi intellectual stimulation yakni dimensi yang menggambarkan karakter seorang pemimpin transformasional yang mampu mendorong bawahannya untuk menyelesaikan permasalahan dengan cermat dan rasional. Selain itu, karakter ini mendorong para bawahan untuk menemukan cara baru yang lebih efektif dalam menyelesaikan masalah. Dengan kata lain, pemimpin transformasional mampu mendorong (menstimulasi) bawahan untuk selalu kreatif dan inovatif. 4) Dimensi individualized consideration, dimensi ini menggambarkan karakter seorang pemimpin yang mampu memahami perbedaan individual para bawahannya. Dalam hal ini, pemimpin transformasional mau dan mampu untuk mendengar aspirasi, mendidik, dan melatih bawahan.

Damanik (2020) dalam studinya menunjukkan adanya pengaruh yang positif pada gaya kepemimpinan transformasional terhadap motivasi berprestasi pada sekelompok Mahasiswa Prodi Administrasi Pendidikan STKIP Budi Daya Binjai sebanyak 35 Orang. Temuan ini mendeskripsikan bagaimana mahasiswa merasa lebih diperhatikan, dilibatkan, dan dihargai, sehingga muncul emosi positif yang mendorong tingkah laku mahasiswa menjadi lebih terarah, lebih kreatif, inovatif, dan lebih berprestasi dalam proses pembelajaran. Wibawati (2009) dalam studinya juga menunjukkan adanya

pengaruh langsung dan signifikan pada gaya kepemimpinan transformasional terhadap motivasi berprestasi pada karyawan di bagian produksi PT. Antar Surya Jaya, Surabaya dengan jumlah sampel sebanyak 62 orang.

Selain sistem insentif dan gaya kepemimpinan transformasional, manajemen CV. En juga selalu mengingatkan nilai-nilai yang berfungsi untuk meningkatkan etos kerja pada karyawannya. Nilai-nilai tersebut selalu diingatkan dalam setiap briefing pagi sebelum mulai bekerja oleh para supervisor di lapangan. Siegel (1983) mendefinisikan etos kerja sebagai penerapan nilai atau keyakinan pada individu di tempat kerja yang bersifat sebagai panduan nyata untuk mengerjakan sesuatu. Dalam hal ini konsep etos kerja yang diperkenalkan mengarah pada konsep yang dikemukakan oleh Miller et al. (dalam Van Nees, et al 2010) yang dikenal dengan seven work ethic (tujuh etos kerja) yaitu kemandirian (self-reliance), moralitas / etika (morality/ethics), waktu luang (leisure), kerja keras (hard work), sentralitas kerja (central in of work), membuang waktu (wasted time) dan menunda kepuasan (delay of gratification).

Penelitian mengenai pengaruh etos kerja terhadap motivasi berprestasi pernah dilakukan oleh Vicky R.B. Moniaga, Jelly Memah dan Christy Rondonuwu (2012) pernah melakukan penelitian dengan subject petani di Kabupaten Minahasa Selatan. Dalam penelitian tersebut mereka menemukan semakin tinggi etos kerja petani, maka semakin tinggi produktivitas usaha tani padi sawah. Adapun Rahmawati (2021) dalam skripsinya yang meneliti pengaruh bimbingan karir terhadap motivasi berprestasi melalui etos kerja sebagai variabel mediasi pada PT. Dong Young Tress Indonesia dengan jumlah 62 responden. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh etos kerja terhadap motivasi berprestasi adalah positif dan signifikan. Hasil lainnya dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa pengaruh bimbingan karir terhadap motivasi berprestasi mampu dimediasi oleh etos kerja.

Berdasarkan penelitian-penelitian tersebut menggambarkan bahwa etos kerja dan gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang positif pada motivasi berprestasi terhadap diri seseorang sehingga dalam hal ini perlu dilakukan penelitian untuk mengetahui apakah pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan etos kerja juga memiliki pengaruh positif pada motivasi berprestasi karyawan outsourcing di CV. En. Hal ini perlu dilakukan untuk mengetahui tingkat efektivitas kebijakan manajemen CV. En dalam meningkatkan prestasi kerja karyawannya yang berstatus outsourcing. Oleh sebab itulah maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara kepemimpinan transformasional terhadap motivasi berprestasi di satu sisi dan apakah ada pengaruh antara etos kerja terhadap motivasi berprestasi di sisi yang lain serta apakah ada pengaruh secara bersama-sama antara kepemimpinan transformasional dan etos kerja terhadap motivasi berprestasi pada karyawan outsourcing yang bekerja di CV. En.

METODE

Metode dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan outsourcing yang bekerja di CV. En, sebuah perusahaan outsourcing yang berdiri sejak tahun 2010, bergerak dibidang suplai tenaga kerja untuk posisi mekanik bengkel perbaikan AC, Rem Disc dan perawatan mobil dengan total sampel sebanyak 33 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan Non Probability Sampling karena responden yang terpilih merupakan responden yang berstatus outsourcing di bidang mekanik. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang dibuat melalui google form dan disebar melalui aplikasi whatsapp dengan cara menitipkan link yang berisi kuesioner kepada para Supervisor di lapangan. Dalam kuesioner tersebut terdapat skala kepemimpinan transformasional, skala etos kerja dan skala motivasi berprestasi yang mengacu pada skala model

Likert.

Skala kepemimpinan transformasional yang digunakan dalam penelitian skala Kepemimpinan Transformasional yang diadopsi oleh Tepper dan Percy (1994) dengan merujuk skala tes MLQ (Multifactor Leadership Questionnaire) yang dikembangkan oleh Bass dan Avolio (1990), yakni dimensi charismatic leadership, dimensi inspirational leadership, dimensi intellectual stimulation dan dimensi individualized consideration. Skala yang digunakan untuk mengukur variabel etos kerja adalah skala Multidimensional Work Ethic Profile (MWEP) yang dikembangkan oleh Miller, Woehr dan Hudspeth (2001). Pada skala ini Miller et al. memperkenalkan konsep-konsep etos kerja yang dinamakan seven work ethic (tujuh etos kerja) yaitu kemandirian (self-reliance), moralitas / etika (morality/ethics), waktu luang (leisure), kerja keras (hard work), sentralitas kerja (central in of work), membuang waktu (wasted time) dan menunda kepuasan (delay of gratification). Skala motivasi berprestasi dibuat oleh Prihandrijani (2016) dengan acuan teori Motivasi Berprestasi yang dikemukakan oleh McClelland (1987) yang menggunakan indikator sebagai berikut: 1. Memiliki tanggung jawab dan ulet dalam melakukan semua tugasnya dengan sebaik-baiknya, 2. Menyukai tantangan dan berusaha untuk mengatasi tantangan tersebut, 3. Mengharapkan adanya umpan balik yang konkrit untuk menentukan tindakan yang lebih efektif untuk mencapai prestasi, 4. Memiliki tujuan yang realistis dan sesuai dengan kemampuannya, 5. Mempertimbangkan resiko yang harus dihadapinya.

Validitas dalam penelitian ini menggunakan content validity dan face validity. Dalam penelitian ini, untuk menguji daya diskriminasi peneliti menggunakan analisis Item Total Correlation dengan bantuan program JASP 0.14.1.0 for Windows. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan pengujian konsistensi internal. Untuk menguji reliabilitas dalam penelitian ini peneliti menggunakan analisis Alpha Cronbach dengan bantuan program JASP 0.14.1.0 for Windows. Sesuai dengan tujuan penelitian, yaitu menguji pengaruh kepemimpinan transformasional (X1) terhadap motivasi berprestasi (Y) dan menganalisis pengaruh etos kerja (X2) terhadap motivasi kerja (Y) maka teknik yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah analisis regresi /berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sebelum penelitian dilakukan, disiapkan tiga buah skala yaitu skala kepemimpinan transformasional, skala etos kerja dan skala motivasi berprestasi. Gaya Kepemimpinan Transformasional yang digunakan di dalam penelitian ini diadopsi oleh Tepper dan Percy (1994) dengan merujuk skala tes MLQ (Multifactor Leadership Questionnaire) Form X yang dikembangkan oleh Bass dan Avolio (1990). Skala ini terdiri dari 24 item yang mengukur 2 gaya kepemimpinan yakni Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Gaya Kepemimpinan Transaksional. Masing-masing gaya memiliki 12 item. Dikarenakan penelitian ini hanya mengukur kepemimpinan transformasional, maka item yang dibutuhkan hanya hanya 12 item saja yang terdiri dari 4 dimensi Gaya Kepemimpinan Transformasional.

Skala etos kerja menggunakan skala *Multidimensional Work Ethic Profile* (MWEP) yang dikembangkan oleh Miller, Woehr dan Hudspeth (2001) dengan jumlah item 21 butir pernyataan. Pada skala ini Miller et al. memperkenalkan konsep-konsep etos kerja yang dinamakan *seven work ethic* (tujuh etos kerja) yaitu kemandirian (*self-reliance*), moralitas / etika (*morality / ethics*), waktu luang (*leisure*), kerja keras (*hard work*), sentralitas kerja (*central in of work*), membuang-buang waktu (*wasted time*) dan menunda kepuasan (*delay of gratification*).

Skala motivasi berprestasi yang dibuat oleh Prihandrijani (2016) yang memiliki jumlah item 40 butir pernyataan yang mengacu pada teori motivasi berprestasi yang dikemukakan oleh McClelland (1987) dengan menggunakan indikator sebagai berikut: 1. Memiliki tanggung jawab dan ulet dalam

melakukan semua tugasnya dengan sebaik-baiknya, 2. Menyukai tantangan dan berusaha untuk mengatasi tantangan tersebut, 3. Mengharapkan adanya umpan balik yang konkrit untuk menentukan tindakan yang lebih efektif untuk mencapai prestasi, 4. Memiliki tujuan yang realistis dan sesuai dengan kemampuannya, 5. Mempertimbangkan resiko yang harus dihadapinya.

Pembuatan kuesioner dilakukan di aplikasi google form dan mulai disebarakan pada tanggal 28 April 2021 dengan menggunakan aplikasi whatsapp. Diketahui 33 kuesioner terisi dan semua layak serta memenuhi syarat untuk dianalisis. Berdasarkan hasil uji daya diskriminasi aitem yang dilakukan terhadap skala kepemimpinan transformasional, diketahui bahwa dari 12 aitem yang diujikan menghasilkan 3 aitem gugur. Rentang korelasi aitem-aitem yang memiliki daya diskriminasi aitem yang baik bergerak antara 0.378 sampai 0.703 dengan angka koefisien reliabilitas sebesar 0.807.

Berdasarkan hasil uji daya diskriminasi aitem yang dilakukan terhadap skala motivasi berprestasi, diketahui bahwa dari 40 aitem skala motivasi berprestasi yang diujikan menghasilkan 16 aitem gugur. Terdapat 24 aitem yang memiliki daya diskriminasi aitem yang baik. Rentang korelasi aitem memiliki daya diskriminasi aitem yang baik bergerak antara 0.356 sampai 0.805 dan angka koefisien reliabilitas sebesar 0.853.

Berdasarkan hasil uji daya diskriminasi aitem yang dilakukan terhadap skala etos kerja, diketahui bahwa dari 21 aitem skala etos kerja yang diujikan menghasilkan 3 aitem gugur. Terdapat 19 aitem yang memiliki daya diskriminasi aitem yang baik. Rentang korelasi aitem memiliki daya diskriminasi aitem yang baik bergerak antara 0.411 sampai 0.735 dan angka koefisien reliabilitas sebesar 0.869.

Sebelum hasil dari analisis data dalam penelitian ini dapat dijadikan dasar untuk menarik hipotesis maka dilakukan uji asumsi yang terdiri dari uji normalitas dan uji linearitas. Untuk uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan program JASP 0.14.1.0 for Windows dengan menggunakan pendekatan analisis statistik Shapiro-Wilk. Berdasarkan pengujian normalitas Shapiro-Wilk pada variabel kepemimpinan transformasional diperoleh hasil signifikansi sebesar 0.386 ($p > 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa sebaran skor variabel kepemimpinan transformasional berdistribusi normal. Pengujian normalitas Shapiro-Wilk pada variabel etos kerja diperoleh hasil signifikansi sebesar 0.014 ($p > 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa sebaran skor variabel etos kerja berdistribusi normal. Hal yang sama pada pengujian normalitas Shapiro-Wilk pada variabel motivasi berprestasi yang diperoleh hasil signifikansi sebesar 0,360 ($p > 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa sebaran skor variabel motivasi berprestasi berdistribusi normal. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Shapiro-Wilk	P	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional	0, 386	$p > 0,05$	Normal
Etos Kerja	0, 014	$p > 0,05$	Normal
Motivasi Berprestasi	0, 360	$p > 0,05$	Normal

Hasil uji linearitas antara variabel kepemimpinan transformasional dengan motivasi berprestasi diperoleh hasil nilai $p = 0,01$ ($p < 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara gaya kepemimpinan transformasional dengan motivasi berprestasi. Hasil uji linearitas antara variabel etos kerja dengan motivasi berprestasi diperoleh hasil nilai $p = 0,000$ ($p < 0,05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara etos kerja dengan motivasi berprestasi. Hasil uji linearitas antara variabel motivasi berprestasi dengan kepemimpinan transformasional dan etos kerja diperoleh hasil nilai $p = 0,000$ ($p < 0,05$) sehingga dapat disimpulkan terdapat hubungan yang

linear antara motivasi berprestasi dengan kepemimpinan transformasional dan etos kerja. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji Linearitas

Variabel	Sig.	P	Keterangan
Kepemimpinan transformasional dengan motivasi berprestasi	0,01	p < 0,05	Linear
Etos kerja dengan motivasi berprestasi	< .001	p < 0,05	Linear
Motivasi Berprestasi dengan Kepemimpinan Transformasional dan Etos Kerja	< .001	p < 0,05	Linear

Berdasarkan hasil uji linieritas di atas maka uji regresi berganda pun dapat dilanjutkan dengan hasil koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,52 yang artinya ada pengaruh secara bersama-sama pada gaya kepemimpinan transformasional (X1) dan Etos Kerja (X2) terhadap motivasi berprestasi (Y) sebesar 52% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Adapun prosentase pengaruh secara parsial pada variabel gaya kepemimpinan transformasional (X1) dan etos kerja (X2) terhadap motivasi berprestasi (Y) diketahui variabel gaya kepemimpinan transformasional (X1) memiliki pengaruh sebesar 13,48% dan pada variabel etos kerja (X2) sebesar 38,5%. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada tabel 3 & table 4.

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Berganda Pada Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Etos Kerja Terhadap Motivasi Berprestasi

Model	R	R ²	Adjusted R ²	RMSE
H ₀	0	0	0	15.114
H ₁	0.721	0.52	0.488	10.817

Tabel 4. Hasil Analisa Koefisien Determinasi Parsial

Variabel	Beta	Zero Order	KD
Kepemimpinan transformasional terhadap motivasi berprestasi	0.305	0.442	0.1348
Etos kerja dengan motivasi berprestasi	0.586	0.657	0.3850

Sebagai bahan analisa tambahan, skor mean empiris (ME) untuk variabel gaya kepemimpinan transformasional berada pada angka 44,27 yang dalam hal ini termasuk pada kategori sedang. Skor mean empiris (ME) untuk variabel etos kerja berada pada angka 86,33 yang dalam hal ini termasuk pada kategori sedang. Artinya berdasarkan skor empiris untuk variabel kepemimpinan transformasional, subject memiliki atasan yang sudah masuk pada kriteria pemimpin yang sudah tergolong memiliki gaya kepemimpinan transformasional. Skor mean empiris (ME) untuk variabel motivasi berprestasi berada pada angka 146,64 yang dalam hal ini termasuk pada kategori sedang. Artinya dari sisi motivasi berprestasi, subject memiliki motivasi berprestasi yang tergolong cukup baik. Skor mean empiris (ME) untuk variabel etos kerja berada pada angka 86,33 yang dalam hal ini termasuk pada kategori sedang. Artinya dari sisi etos kerja, subject memiliki etos kerja yang tergolong cukup baik. Data lengkap mengenai skor mean empiris berdasarkan variabel beserta kategorisasi skor dapat dilihat pada tabel 5 dan 6 berikut.

Tabel 5. Data Skor Mean Empiris Berdasarkan Variabel

	TRANSFORMASIONAL	ETOS KERJA	MOTIVASI BERPRESTASI
Valid	33	33	33
Mean	44.27	86.33	146.64
Std. Deviation	6.226	10.27	15.114
Minimum	33	63	117
Maximum	60	103	171

Tabel 6. Kategori Skor Mean Empiris

Kategori	Variabel		
	Transformasional	Etos Kerja	Motivasi Berprestasi
Rendah	$X < 38.047$	$X < 76.063$	$X < 131.522$
Sedang	$38.047 \leq X < 50.499$	$76.063 \leq X < 96.603$	$131.522 \leq X < 161.75$
Tinggi	$50.499 \leq X$	$96.603 \leq X$	$161.75 \leq X$

SIMPULAN

Adanya pengaruh yang positif pada variabel gaya kepemimpinan transformasional (X1) dan etos kerja (X2) terhadap variabel motivasi berprestasi (Y) pada karyawan outsourcing di CV. En menunjukkan bahwa semakin tinggi skor yang dimiliki pada kedua independent variabel di atas (X1 dan X2) berpengaruh positif terhadap variabel dependen (Y). Artinya semakin tinggi skor pengaruh gaya kepemimpinan yang dimiliki pada karyawan outsourcing di CV. En maka semakin tinggi pula motivasi berprestasinya dalam bekerja. Demikian juga dengan variabel etos kerja yang menunjukkan hal yang sama, yakni semakin tinggi skor etos kerja maka semakin tinggi pula motivasinya dalam berprestasi. Namun demikian kekuatan pengaruh pada masing-masing variabel memiliki persentase yang berbeda-beda. Dalam penelitian ini pengaruh etos kerja memiliki presentasi yang lebih besar (38,5%) dibandingkan dengan gaya kepemimpinan transformasional (18,48%). Hal ini menunjukkan lebih besarnya faktor motivasi yang berasal dari dalam diri memiliki pengaruh yang lebih kuat dibandingkan dengan faktor motivasi yang berasal dari luar diri. Adapun motivasi dalam diri ini dibentuk oleh berbagai kebiasaan, pengaruh budaya, serta sistem nilai yang diyakininya (Tasmara, 2002).

DAFTAR PUSTAKA

- Bass, B.M. and Avolio, B.J., (1994), *Improving Organizational Effectiveness through Transformational Leadership*, Sage, Thousand Oaks.
- Bass, B M, & Avolio, B. J. (1990). *Manual: The Multifactor Leadership Questionnaire*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Damanik, Rabukit. (2020). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Berprestasi Mahasiswa. *Jurnal Serunai Administrasi Pendidikan* Vol 9, No. 1, e-ISSN 2620-9209.
- Embleton, P.R. and P.C.Wright. (1998). A practical guide to successful outsourcing. *Empowerment in Organization*.6 (3):94-106.
- Kremic, Tibor; Oya Icmeli Tukel and Walter O. Rom. (2006). Outsourcing decision support: a survey of benefits, risks, and decision factors. *Supply Chain Management: An International Journal*. 11 (6): 467 –482.
- Linda. (2004). *Hubungan Antara Motivasi Berprestasi, Gaya Menjual dan Hasil Kerja Pada Agen Asuransi Perusahaan "X" Bandung*. Bandung: Skripsi Fak. Psikologi – Universitas Kristen Maranatha (Tidak diterbitkan).

- McClelland, D.C. (1987). *Human Motivation*. New York: Cambridge University Press.
- Miller, M. J., Woehr, D. J., & Husdpeth, N. (2001). The Meaning and Measurement of Work Ethic: Construction and Initial Validation of a Multidimensional Inventory. *Journal of Vocational Behavior*, 60 (3), 451- 489. doi:10.1006/jvbe.2001.1838.
- Prihandrijani, E. (2016). Pengaruh motivasi berprestasi dan dukungan social terhadap flow akademik pada siswa SMA "X" Di Surabaya. Surabaya: Tesis Magister Psikologi – Universitas Airlangga Surabaya.
- Prima Rini, Hesty. (2013). *Motivasi Karyawan Outsourcing Pada PT. Infomedia Nusantara*. Surabaya: Penerbit Semesta Anugrah.
- Puspita Sari, Ika .(2009). Hubungan Antara Etos Kerja Dengan Prestasi Kerja Karyawan Industri Batik Semarang Di Kota Semarang. Semarang: Skripsi Fakultas Teknik – Universitas Negeri Semarang.
- Rahmawati, Cindy Eka. (2021). Pengaruh Bimbingan Karir Terhadap Motivasi Berprestasi Melalui Etos Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT. Dong Young Tress Indonesia. Klaten: Skripsi Fakultas Ekonomi - Universitas Widya Dharma Klaten.
- Siegel, I. H. (1983). Work ethic and productivity. In J. Barbash, J. Lampman, R.J. Levitan, & G. Tyler (Eds.) *The work ethic: A critical analysis*. Madison, WI: University of Wisconsin, Industrial Relations Research Association.
- Sutrisno, Edy. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Ke-Enam. Pranada Media Group, Jakarta.
- Tasmara, Toto. (2002). *Membudayakan Etos Kerja Islami*. Jakarta: Gema Insani Press.
- Tepper, B. J., & Percy, P. M. (1994). Structural validity of the Multifactor Leadership Questionnaire. *Educational and Psychological Measurement*, 54(3), 734–744. <https://doi.org/10.1177/0013164494054003020>
- Van Ness, R. K., Melinsky, K., Buff, C. L., & Seifert, C. F. (2010). Work ethic: Do new employees mean new work values? *Journal of Managerial Issues*, 22 (1), 10–34.
- Vicky R.B. Moniaga, Jelly Memah, Christy Rondonuwu. (2012). Hubungan Antara Etos Kerja, Motivasi, Sikap Inovatif dan Produktivitas Petani (Studi Kasus Pada Usaha Tani Padi Sawah di Kecamatan Tumpaan Kabupaten Minahasa Selatan). *Jurnal ASE - Volume 8 Nomor 1, Januari 2012: 45 – 57*.
- Wibawati, Dewi Mayasari. (2009) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Berprestasi Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Antar Surya Jaya Surabaya. Surabaya: Tesis Magister Psikologi – Universitas Airlangga Surabaya.