

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT CANTIKA PUSPA PESONA JAKARTA

Joana Naftalia Sitorus¹, Dr. M. Yahya Arwiyah, SH., M. Hum²

joananaftaliasitorus@yahoo.com¹, yahya@telkomuniversity.ac.id²

ABSTRAK

Setiap organisasi pada umumnya membutuhkan sumber daya manusia yang sangat penting untuk perkembangan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Dalam meningkatkan perusahaan pasti membutuhkan seorang pemimpin agar dapat membuat rencana untuk mencapai tujuan perusahaannya dan yang paling penting mencapai tujuannya. Pencapaian tujuan dapat tercapai apabila kinerja karyawan efektif dan efisien seperti halnya di PT Cantika Puspa Pesona. Pada data yang didapatkan terdapat data keterlambatan karyawan yang meningkat tiap bulannya, dimana kinerja karyawan dapat mempengaruhi produktivitas kerja yang dampaknya pada kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan di PT Cantika Puspa Pesona Jakarta. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Dalam penelitian ini menggunakan metode deskriptif-kausal. Jenis sampling yang digunakan adalah sampling jenuh. Penelitian ini dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner ke 80 karyawan PT Cantika Puspa Pesona Jakarta. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi linier sederhana. Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional PT Cantika Puspa Pesona Jakarta berada pada kategori baik. Berdasarkan hasil koefisien determinasi bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebesar 48,86% dan sisanya 51,14% yang dipengaruhi variabel yang lain. Uji T menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Manajemen Sumber Daya Manusia, Kepemimpinan, Kepemimpinan Gaya Transformasional, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Every organization in general requires human resources that are very important for the development of the company in achieving its objectives. In improving the company, surely a leader needs to be able to make a plan to achieve his company goals and the most important thing is to achieve his goals. Achieving goals can be achieved if the employee's performance is effective and efficient as well as in PT Cantika Puspa Pesona. In the data obtained there are data on employee delays that increase every month, where employee performance can affect work productivity which impacts on employee performance. This study aims to determine the effect of Transformational Leadership Style on Employee Performance at PT Cantika Puspa Pesona Jakarta. This research is quantitative research. In this study using descriptive-method method. The type of sampling used is saturated sampling. This research was conducted by distributing questionnaires to 80 employees of PT Cantika Puspa Pesona Jakarta. The analysis technique used in this study is a simple linear regression analysis technique. Based on the results of this study it can be concluded that the Transformational Leadership Style of PT Cantika Puspa Pesona Jakarta is in the good category. Based on the results of the coefficient of determination that the Transformational Leadership Style influences Employee Performance by 48.86% and the remaining 51.14% are influenced by other variables. The T test shows that the Transformational Leadership Style has a significant influence on employee performance

Keywords: Human Resource Management, Leadership, Transformational Style Leadership, Employee Performance

Pendahuluan

Latar Belakang Masalah

Perkembangan era globalisasi pada saat ini terus meningkat khususnya dalam bidang bisnis yang semakin maju dan persaingan yang sangat ketat. Di era global membutuhkan tenaga manajemen sumber daya manusia yang mampu mendukung perusahaan untuk bisa bersaing secara maksimal di pasar global. Menurut Irham Fahmi (2015:1) manajemen sumber daya manusia adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif.

Dalam perkembangan ini perusahaan dituntut untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan aset yang berharga yang dimiliki oleh perusahaan, yang artinya dengan kebijakan dan usaha yang kuat untuk menjaga dan mempertahankan karyawan diharapkan akan mampu menghindari faktor-faktor yang akan mengakibatkan tidak tercapainya suatu tujuan perusahaan tersebut. Sumber daya manusia merupakan kunci dalam pengembangan, perencanaan, pelaku, dan pencapaian tujuan dalam perusahaan.

Perusahaan yang ingin mengembangkan bisnisnya akan memberikan perhatian khusus kepada karyawan khususnya untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam pekerjaannya. Perusahaan juga memberikan motivasi dan mendorong karyawan agar kinerjanya meningkat, dan perusahaan juga dapat menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas sesuai yang diinginkan perusahaan dan dapat mencapai tujuan perusahaan. Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson dalam Irham Fahmi (2015:203) penilaian kinerja karyawan adalah proses mengevaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan ketika dibandingkan dengan satu set standar, dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut. Penilaian dalam kinerja karyawan nantinya akan menjadi bahan masukan dalam menilai kinerja karyawan yang dilakukan dan selanjutnya dapat dilakukan perbaikan, atau yang biasa disebut perbaikan berkelanjutan.

Berikut ini adalah tabel kinerja karyawan yang akan dijelaskan di **Tabel 1.1** adalah sebagai berikut:

TABEL 1.1

**TINGKAT ABSENSI MASUK KERJA KARYAWAN KANTOR PT CANTIKA PUSPA PESONA
JAKARTA PADA TAHUN 2017**

Tahun	Bulan	Jumlah karyawan yang tidak hadir dalam sebulan
2017	Januari	14 Karyawan
	Febuari	12 Karyawan
	Maret	12 Karyawan
	April	11 Karyawan
	Mei	13 Karyawan
	Juni	10 Karyawan
	Juli	17 Karyawan
	Agustus	17 Karyawan
	September	18 Karyawan
	Oktober	13 Karyawan
	November	19 Karyawan
	Desember	37 Karyawan

Sumber: Data Internal Kantor PT Cantika Puspa Pesona Jakarta

Berdasarkan pada tabel diatas bahwa tingkatan absensi karyawan PT Cantika Puspa Pesona tahun 2017 pada bulan januari 14 karyawan tidak hadir, di bulan febuari mengalami kenaikan dan maret tingkat absensi karyawan tetap sebanyak 12 karyawan, di bulan April mengalami penurunan tingkat absensi karyawan sebanyak 11 karyawan, di bulan mei mengalami kenaikan tingkat sebanyak 13 karyawan, di juni mengalami penurunan tingkat absensi sebanyak 10 karyawan, di bulan juli mengalami kenaikan dan di bulan juli ke agustus tingkat absensi karyawan tetap sebanyak 17 karyawan, di bulan september mengalami kenaikan tingkat absensi sebanyak 18 karyawan, bulan oktober mengalami

penurunan sebanyak 13 karyawan, bulan november mengalami kenaikan sebanyak 19 karyawan, dan bulan desember tingkat absensi mengalami kenaikan sebanyak 37 karyawan. Jumlah penilaian tersebut dilakukan oleh 80 karyawan PT Cantika Puspa Pesona. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat absensi karyawan mengalami naik turun.

Berdasarkan nilai kinerja karyawan PT Cantika Puspa Pesona dapat dilihat di **Tabel 1.2** sebagai berikut:

TABEL 1.2 NILAI KINERJA KARYAWAN PT CANTIKA PUSPA PESONA TAHUN 2017

Per Tiga Bulan	Nilai Kinerja	Target
Januari- Maret	92,24%	100%
April-Juni	96,75%	100%
Juli-September	86,12%	100%
Oktober-Desember	82,57%	100%

Sumber: Data Internal Kantor PT Cantika Puspa Pesona

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa kinerja organisasi kantor PT Cantika Puspa Pesona pada tahun 2017 tidak tercapai yang telah ditetapkan oleh perusahaan sebesar 100%. Pada bulan Januari- Maret target perusahaan sebesar 92,24% di bulan April-Juni target yang diperoleh perusahaan sebesar 96,75% di bulan Juli-September perusahaan memperoleh target sebesar 86,12% dan terakhir di bulan Oktober-Desember perusahaan mencapai target 82,57%. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat absensi karyawan dapat mempengaruhi target kinerja karyawan PT Cantika Puspa Pesona.

Peningkatan kinerja karyawan tidak lepas dari peran pemimpin dalam perusahaan. Menurut Ricky W. Griffin dalam Irham Fahmi (2015:122) pemimpin adalah individu yang mampu mempengaruhi perilaku orang lain tanpa harus mengandalkan kekerasan dan individu yang diterima oleh orang lain sebagai pemimpin. Pemimpin merupakan seseorang yang menentukan tujuan, merencanakan, mengorganisasikan, menggerakkan, dan yang mengendalikan sumber daya manusia sehingga tujuan perusahaan tercapai. Kepemimpinan merupakan suatu proses dimana seseorang pemimpin harus bisa menjadi *Role Model* terhadap kinerja karyawan yang artinya pemimpin lebih suka bertindak dari pada membicarakan hal-hal yang tidak berdasar dan tidak menghasilkan apapun, pemimpin juga harus mempunyai kemampuan intelektual yang berada di atas karyawan, dan yang paling penting pemimpin dapat mempengaruhi bawannya agar tujuan dari perusahaan tercapai.

Berikut hasil wawancara pada tanggal 08 September 2018 yang dilakukan oleh peneliti dengan Ibu Ita Utamiwati selaku *General Manage*. Berdasarkan hasil wawancara gaya kepemimpinan yang diterapkan di PT Cantika Puspa Pesona oleh pemimpin itu sendiri dengan menerapkan *role model* dalam melakukan pekerjaannya. *Role Model* adalah sesuatu yang patut ditiru atau baik untuk di contoh (tentang kelakuan, perbuatan, sifat, dan lain sebagainya). Pemimpin PT Cantika Puspa Pesona paham tentang visi misi perusahaan "*Power Of 5*" dan dapat dipahami oleh karyawan dengan cara meletakkan *frame* di dinding. Pemimpin PT Cantika Puspa Pesona mendorong peningkatan kinerja karyawan atau kemampuan karyawan dengan cara: (a) memberikan tugas-tugas yang membuat karyawan mendapat tantangan diluar tugas utama karyawan, dan (b) melakukan pelatihan dengan mengirimkan karyawan untuk menghadiri seminar dan workshop.

Berdasarkan latar belakang di atas dapat dilihat bahwa gaya kepemimpinan transformasional di kantor PT Cantik Puspa Pesona belum dilakukan secara maksimal. Penerapan gaya kepemimpinan transformasional memberikan dampak terhadap kinerja karyawan akan peningkatan kinerja karyawan, menarik perhatian peneliti untuk meneliti bagaimana "**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN di PT CANTIKA PUSPA PESONA JAKARTA**"

TINJAUAN PUSTAKA

Sumber Daya Manusia

Menurut Arif Yusuf Hamali (2015:5) sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktifitas.

Kepemimpinan

Menurut Peter G. Northouse (2013:5) Kepemimpinan adalah proses di mana individu mempengaruhi kelompok individu mencapai tujuan bersama. Selanjutnya Peter G. Northouse (2013:5) proses menyatakan kepemimpinan mencakup pengaruh, perhatian pada tujuan bersama serta kepemimpinan terjadi di dalam kelompok.

Gaya Kepemimpinan Transformasional

Menurut Burns dalam Peter G. Northouse (2013:176) Kepemimpinan transformasional adalah merupakan proses dimana orang terlibat dengan orang lain, dan menciptakan hubungan yang meningkatkan motivasi dan moralitas dalam diri pemimpin dan pengikut.

Faktor-Faktor Gaya Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional peduli dengan perbaikan pengikut dan mengembangkan pengikut ke potensi maksimal mereka menurut Bass dan Avolio dalam Peter G. Northouse (2013:181). Orang yang menampilkan kepemimpinan transformasional sering kali memiliki kumpulan nilai serta prinsip internal yang kuat. Mereka efektif dalam memotivasi pengikut untuk bertindak dalam cara yang mendukung kepentingan yang lebih besar, daripada kepentingan mereka sendiri menurut Kuhnert dalam Peter G. Northouse (2013:181).

Empat faktor kepemimpinan transformasional menurut Bass dan Avolio dalam Peter G. Northouse (2013:181) adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Ideal, disebut sebagai karisma atau pengaruh ideal. Pengaruh ideal mendeskripsikan pemimpin yang bertindak sebagai teladan yang kuat bagi pengikut. Pengikut menghubungkan dirinya dengan pemimpin ini dan sangat ingin menirukan mereka. Pemimpin ini biasanya memiliki standar yang sangat tinggi akan moral dan perilaku yang etis, serta bisa diandalkan untuk melakukan hal yang benar. Mereka sangat dihargai oleh pengikut yang biasanya sangat percaya kepada mereka.
2. Motivasi yang Menginspirasi, disebut sebagai inspirasi atau motivasi yang menginspirasi. Menggambarkan pemimpin yang mengkomunikasikan harapan tinggi kepada pengikut, menginspirasi mereka lewat motivasi untuk menjadi setia, dan menjadi bagian dari visi bersama dalam organisasi. Pemimpin menggunakan simbol dan daya tarik emosional untuk memfokuskan upaya anggota kelompok, guna mencapai lebih daripada apa yang mereka lakukan untuk kepentingan pribadi mereka.
3. Rangsangan Intelektual, hal ini mencakup kepemimpinan yang merangsang pengikut untuk bersikap kreatif dan inovatif serta merangsang keyakinan dan nilai mereka sendiri, seperti juga nilai keyakinan pemimpin serta organisasi. Hal itu mendorong karyawan untuk memikirkan hal-hal secara mandiri dan terlibat dalam pengambilan keputusan yang hati-hati.
4. Pertimbangan yang Diadaptasi, mewakili pemimpin yang memberikan iklim yang mendukung, dimana mereka mendengarkan dengan seksama kebutuhan masing-masing pengikut. Pemimpin bertindak sebagai pelatih dan penasihat, sambil mencoba untuk membantu pengikut benar-benar mewujudkan apa yang diinginkan. Pemimpin ini mungkin menggunakan delegasi untuk membantu pengikut tumbuh lewat tantangan pribadi.

Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2016:182) memberikan pengertian tentang kinerja bahwa kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam penyelesaian tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Indikator-indikator Kinerja Karyawan

Menurut Sustrisno dalam Arif Yusuf Hamali (2016:119) pengukuran prestasi kerja karyawan diarahkan pada enam aspek yang merupakan bidang prestasi kunci bagi perusahaan. Enam aspek bidang prestasi kunci tersebut adalah:

1. Hasil Kerja, yaitu tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.
2. Pengetahuan Pekerja, tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerja yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.
3. Inisiatif, yaitu tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan, khususnya dalam hal penanganan masalah yang timbul.
4. Kecekatan Mental, yaitu kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.
5. Sikap, yaitu tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
6. Disiplin waktu dan absensi, yaitu tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

Kerangka Pemikiran



GAMBAR 1
KERANGKA PEMIKIRAN

Hipotesis Penelitian

Dari kerangka pemikiran diatas hipotesis yang diajukan dan akan dibuktikan kebenarannya dalam penelitian ini adalah **“Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan”**

Metode Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan jenis penelitian deskriptif dan kausal. Menurut Sugiyono (2017:29) statistik deskriptif adalah statistik yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap obyek yang diteliti melalui data sampel atau populasi sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum. Menurut Amos Neolaka (2014:21) tujuan penelitian deskriptif adalah membuat pencandraan secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta-fakta dan sifat-sifat populasi atau daerah tertentu.

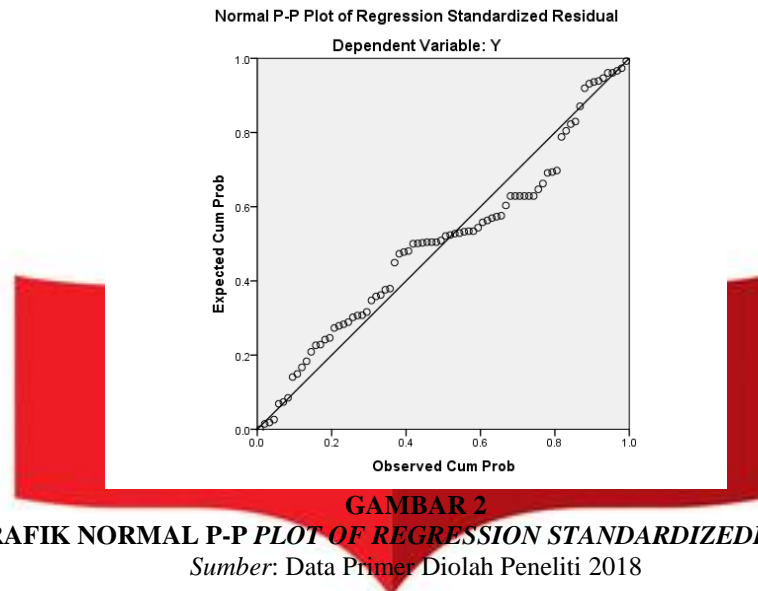
Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2013:35) metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode peneltian yang berlandasan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tuuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi sederhana. Menurut Sugiyono (2014:261) regresi linier sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal atau variabel *independen* dengan satu variabel *dependen*.

HASIL

Analisis Kuantitatif

- a. Uji Asumsi Klasik
 1. Uji Normalitas



Gambar 2 menunjukkan bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Oleh karena itu, berdasarkan gambar, kriteria pengambilan keputusan yang pertama terpenuhi, yaitu data berdistribusi normal.

Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui seberapa kuatnya pengaruh yang ada di variabel Independen (X) Gaya Kepemimpinan Transformatif terhadap variabel Dependen Kinerja Karyawan (Y).

$$Y=a+bx$$

Dari data diatas diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformatif berpengaruh positif yang artinya bahwa peningkatan Gaya Kepemimpinan ditingkatkan satu kesatuan, maka Kinerja Karyawan juga meningkat.

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis secara parsial atau uji T digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing Variabel Independen, yaitu Gaya Kepemimpinan Transformatif terhadap Variabel Dependen, yaitu Kinerja Karyawan. Hipotesis untuk pengujian secara parsial yang digunakan adalah:

1. $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dari Gaya Kepemimpinan Transformatif terhadap Kinerja Karyawan
2. $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan nilai signifikansi lebih dari 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hal ini menunjukkan tidak adanya pengaruh yang signifikan dari Gaya Kepemimpinan Transformatif terhadap Kinerja Karyawan.

Untuk menentukan nilai t_{tabel} , maka diperlukan adanya derajat bebas dengan rumus:

1. Derajat Kebebasan (df) = (n-k) dan Tingkat Ketelitian (α) = 5%
2. n = Jumlah Sampel, n=80
3. k = Jumlah Variabel yang digunakan, k = 2
4. Maka, Derajat Kebebasan (df) = n - k = 80 - 2 = 78

Uji T yang dilakukan adalah uji dua arah, maka t_{tabel} yang digunakan adalah $t_{0,05(78)} = 1,991$. Diperoleh hasil Variabel Gaya Kepemimpinan Transformatif (X) memiliki nilai t_{hitung} (8,626) > t_{tabel} (1,991) dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat berpengaruh yang signifikan dari Gaya Kepemimpinan Transformatif (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasinya (R_2) ini dilakukan peneliti untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel dependen. Nilai Koefisien Determinasi adalah nol dan satu. Koefisien Determinasi (KD) sebesar 48,86%. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh Variabel Independen yang terdiri dari Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Variabel Dependen yaitu Kinerja Karyawan adalah sebesar 48,86% sedangkan sisa 51,14% dipengaruhi oleh faktor-faktor yang lainnya seperti kompensasi yang tidak diteleti oleh peneliti.

Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional

Berdasarkan tabel 2 hasil rata-rata skor total dari variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional adalah sebesar 3.336 atau 83,4% termasuk ke dalam kategori baik yang artinya bahwa responden merasa Gaya Kepemimpinan Transformasional yang diberikan pemimpin telah mempengaruhi kinerja karyawan agar pemimpin lebih mendengarkan lagi keinginan pengikut yang dimana skor yang di dapatkan adalah 75,25%. Walaupun Gaya Kepemimpinan Transformasional sudah dalam kategori baik tetapi pemimpin belum mendengarkan keinginan pengikut belum sesuai dengan harapan responden.

Variabel Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 4.3 hasil rata-rata skor dari variabel Kinerja Karyawan adalah sebesar 2.913 atau 80,92% ini sudah termasuk ke dalam kategori baik, yang artinya Kinerja Karyawan PT Cantika Puspa Pesona hamper mencapai target perusahaan.

Pembahasan

Pembahasan dari penelitian gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan di PT Cantika Puspa Pesona dapat dilihat sebagai berikut:

- a. Menegenai Gaya Kepemimpinan Transformasional

TABEL 1
TANGGAPAN RESPONDEN VARIABEL GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL
(X)

NO	Pertanyaan	Jawaban					Jumlah	Skor Total	Skor Ideal	Kategori
		STS (1)	TS (2)	CS (3)	S (4)	SS (5)				
1	Pemimpin tidak sewenang-wenang terhadap pengikutnya	0	3	8	40	29	80	335	400	B
		0%	3,75%	10%	50%	36,25%	100%	83,75%	100%	
2	Pemimpin membicarakan dengan antusias mengenai apa yang perlu diselesaikan	0	0	9	48	23	80	334	400	B
		0%	0%	11,25%	60%	28,75%	100%	83,5%	100%	
3	Pemimpin mengutamakan kepentingan bersama	0	0	14	36	30	80	336	400	SB
		0%	0%	17,5%	45%	37,5%	100%	84%	100%	

4	Pemimpin mendapatkan rasa respect dan rasa hormat dari pengikut	0	1	6	59	14	80	330	400	B
		0%	1,25%	7,5%	73,75%	17,5%	100%	82,5%	100%	
5	Pemimpin menjelaskan pentingnya visi dan misi dalam organisasi	0	2	11	50	17	80	362	400	SB
		0%	2,5%	13,75%	62,5%	21,25%	100%	90,5%	100%	
6	Pemimpin memberikan motivasi kepada pengikutnya	0	2	8	48	22	80	330	400	B
		0%	2,5%	10%	60%	27,5%	100%	82,5%	100%	
7	Pemimpin melakukan cara-cara baru dalam melakukan tugas atau masalah yang terjadi	1	0	5	43	31	80	343	400	SB
		1,25%	0%	6,25%	53,75%	38,75%	100%	85,75%	100%	
8	Pemimpin mengembangkan pengikut untuk berpikir kreatif	0	0	6	59	15	80	329	400	B
		0%	0%	7,5%	73,75%	18,75%	100%	82,25%	100%	
9	Pemimpin mendengarkan masing-masing pengikut	0	4	19	37	20	80	313	400	B
		0%	5%	23,75%	46,25%	25%	100%	78,25%	100%	
10	Pemimpin membantu pengikut untuk	0	1	13	47	19	80	324	400	B

mencapai keinginannya	0%	1,25%	16,25%	58,75%	23,75%	100%	81%	100%	
Jumlah Skor							3.336	4.000	B
Persentase Skor							83,4%	100%	

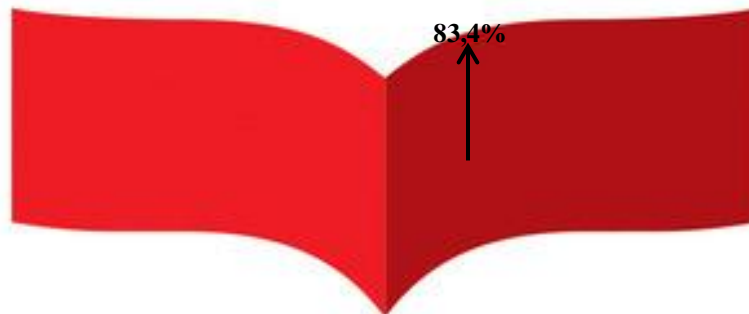
Sumber: Data Primer Olahan Peneliti, 2018

Keterangan:

SB: Sangat Baik

B: Baik

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa posisi Gaya Kepemimpinan Transformatifional terdapat pada garis kontinum dapat dilihat pada gambar:



Gambar 3
Posisi Gaya Kepemimpinan Transformatifional (X) pada Garis Kontinum

Sumber: Data Primer Olahan Peneliti, 2018

Dapat disimpulkan bahwa pemimpin itu ada pergantiannya, walaupun berganti pemimpin tidak dapat berubah, karena adanya transformasi yang baik antara diganti menggantikan. Terdapat pada Gambar 3 posisi gaya kepemimpinan terletak pada kondisi yang baik, yaitu sebesar 83,4%.

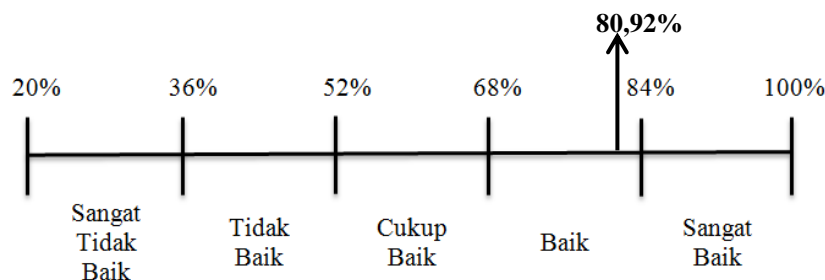
b. Variabel Kinerja Karyawan

TABEL 2
TANGGAPAN RESPONDEN MENGENAI VARIABEL KINERJA KARYAWAN (Y)

NO	Pernyataan	Jawaban					Jumlah	Skor Total	Skor Ideal	Kategori
		STS (1)	TS (2)	CS (3)	S (4)	SS (5)				
11	Jumlah pekerjaan yang dilakukan	0	5	18	48	9	80	301	400	B
		0%	6,25%	22,50%	60%	11,25%	100%	75,25%	100%	
12	Pencapaian target pelanggan yang baru	0	3	21	37	19	80	312	400	B
		0%	3,75%	26,25%	46,25%	23,75%	100%	78%	100%	

13	Dapat mengerjakan tugas tepat waktu	0	2	3	62	13	80	378	400	SB
		0%	2,5%	3,75%	77,5%	16,25%	100%	94,5%	100%	
14	Tingkat pengetahuan yang berkaitan dengan tugas	0	1	12	60	7	80	312	400	B
		0%	1,25%	15%	75%	8,75%	100%	78%	100%	
15	Tingkat semangat kerja positif dalam melaksanakan tugas	0	0	9	60	11	80	322	400	B
		0%	0%	11,25%	75%	13,75%	100%	80,5%	100%	
16	Tingkat ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas	0	1	5	54	20	80	333	400	B
		0%	1,25%	6,25%	67,5%	25%	100%	83,25%	100%	
17	Kemampuan menerima instrument dalam melakukan pekerjaan	1	0	10	53	16	80	323	400	B
		1,25%	0%	12,50%	66,25%	20%	100%	80,75%	100%	
18	Memanfaatkan jam kerja yang sudah ditetapkan	0	3	19	51	7	80	302	400	B
		0%	3,75%	23,75%	63,75%	8,75%	100%	75,5%	100%	
19	Positif dalam melaksanakan pekerjaan dalam bekerja	0	0	6	66	8	80	330	400	B
		0%	0%	7,5%	82,5%	10%	100%	82,5%	100%	
Jumlah Skor								2.913	3.600	B
Persentase Skor								80,92%	100%	

Sumber: Data Primer Diolah Peneliti,2018



Gambar 4
Posisi Kinerja Karyawan (Y) pada Garis Kontinum
Sumber: Data Primer Olahan Peneliti, 2018

Dalam Gambar 4 dapat ditarik kesimpulannya bahwa kinerja karyawan di PT Cantika Puspa Pesona termasuk kategori Baik dengan persentase sebesar 80,92%. Hal ini terbukti dari karyawan dapat memanfaatkan waktu kerja dan mengerjakan tugasnya dengan tepat waktu, sehingga akan adanya peningkatan kinerja karyawan di PT Cantika Puspa Pesona.

TABEL 3
ANALISIS REGRESI SEDERHANA

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.446	.338		4.273	.000
X	.661	.077	.699	8.626	.000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan perhitungan analisis regresi sederhana dengan menggunakan SPSS 24 di atas, diperoleh hasil persamaan regresi adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bx$$

$$Y = 1,446 + 0,661X$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Konstan (a)= 1,446 Hal ini menunjukkan nilai konstanta yaitu Gaya Kepemimpinan Transformasional = 0, maka kinerja karyawan PT Cantika Puspa Pesona adalah sebesar 1,446 maka besar rata-rata nilai kerja karyawan adalah sebesar 0,661
- b. Koefisien X(b)= 0,661, ini menunjukkan bahwa jika Gaya Kepemimpinan Transformasional meningkat sebesar satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,661.

Dari hasil di atas, diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa variabel bebas, yaitu Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Ini menunjukkan semakin tinggi Gaya Kepemimpinan Transformasional yang di berikan, semakin tinggi pula Kinerja Karyawan.

Uji Hipotesis (Uji T)

- 1. $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dari Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan
- 2. $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan nilai signifikansi lebih dari 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hal ini menunjukkan tidak adanya pengaruh yang signifikan dari Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan.

Nilai t_{tabel} dapat dirumuskan sebagai berikut:

- a. Derajat Kebebasan (df) = (n-k) dan Tingkat Ketelitian (α) = 5%
- b. n = Jumlah Sampel, n=80
- c. k = Jumlah Variabel yang digunakan, k = 2
- d. Maka, Derajat Kebebasan (df) = n – k = 80 – 2= 78

Uji T yang dilakukan adalah uji dua arah, maka t_{tabel} yang digunakan adalah $t_{0,05(78)} = 1,991$

Dengan demikian berdasarkan perhitungan menunjukkan secara jelas bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X) memberi pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Maka Gaya Kepemimpinan Transformasional pada PT Cantika Puspa Pesona Jakarta perlu ditingkatkan agar Kinerja Karyawan dapat ditingkatkan juga.

Koefisien Determinasi

**TABEL 4
UJI KOEFISIEN DETERMINASI**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.699 ^a	.488	.482	.435

a. Predictors: (Constant), X

Sumber: Data Primer Diolah Peneliti, 2018

Tabel 4.7 menunjukkan bahwa nilai R sebesar 0,699 dan R Square (R_2) adalah 0,488. Angka tersebut digunakan untuk melihatnya besarnya pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karya secara simultan. Cara untuk menghitung R Square menggunakan Koefisien Determinasi (KD) dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 \text{KD} &= r^2 \times 100\% \\
 &= (0,699)^2 \times 100\% \\
 &= 48,86\%
 \end{aligned}$$

Angka tersebut menunjukkan Koefisien Determinasi (KD) sebesar 48,86%. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh Variabel Independen yang terdiri dari Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Variabel Dependen yaitu Kinerja Karyawan adalah sebesar 48,86% sedangkan sisa 51,14% dipengaruhi oleh faktor-faktor yang lainnya seperti kompensasi yang tidak diteleti oleh peneliti.

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan di PT Cantika Puspa Pesona Jakarta, dapat peneliti ambil beberapa kesimpulannya yang dapat diharapkan memberi jawaban terhadap permasalahan yang dirumuskan dalam peneliti ini sebagai berikut:

- a. Gaya Kepemimpinan Transformasional
Berdasarkan hasil peneliti Analisis Deskriptif, Gaya Kepemimpinan Transformasional PT Cantika Puspa Pesona Jakarta menurut tanggapan responden secara keseluruhan termasuk kedalam kategori Baik yaitu sebesar 83,4%. Dari keseluruhan pertanyaan tentang Gaya Kepemimpinan Transformasional, walaupun termasuk kedalam kategori baik, ternyata ada pertanyaan yang mendapat skor terendah yaitu *pemimpin mendengarkan masing-masing pengikutnya*. persentasenya sebesar 78,25%
- b. Kinerja Karyawan
Berdasarkan hasil penelitian Analisis Deskriptif, Kinerja Karyawan PT Cantika Puspa Pesona Jakarta menurut tanggapan responden termasuk ke dalam kategori Baik yaitu sebesar 80,92%. Dari keseluruhan pertanyaan tentang Kinerja Karyawan, walaupun termasuk kedalam kategori baik, ternyata ada pertanyaan yang mendapat skor terendah yaitu *jumlah pekerjaan yang dilakukan* persentasenya sebesar 75,25%.
- c. Besarnya Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan PT Cantika Puspa Pesona
Berdasarkan Uji Hipotesis secara parsial (Uji T), variabel independent Gaya Kepemimpinan Transformasional secara parsial memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Cantika Puspa Pesona Jakarta, yaitu $t_{hitung} (8,626) > t_{tabel} (1,991)$ dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,005$ maka H_0 ditolak.

Saran

Saran Bagi Perusahaan

- 1. PT Cantika Puspa Pesona agar lebih meningkatkan Gaya Kepemimpinan Transformasional yang sudah dinyatakan kategori baik oleh responden sehingga kedepannya bisa masuk ke dalam kategori sangat baik. Peningkatan tersebut dapat dilakukan dengan cara pemimpin lebih meningkatkan kualitas berkomunikasi dengan pengikutnya.

2. PT Cantika Puspa agar lebih meningkatkan kualitas Kinerja Karyawan yang dinyatakan kategori baik oleh responden sehingga kedepannya bisa masuk ke dalam kategori sangat baik. Peningkatan tersebut dapat dilakukan dengan cara membuat kompetisi internal dengan memberikan intensif agar karyawan lebih semangat.
3. PT Cantika Puspa Pesona agar lebih memperhatikan Gaya Kepemimpinan Transformasional yang paling besar mempengaruhi terhadap kinerja karyawan, dengan cara melakukan kegiatan untuk mengungkapkan aspirasi dengan melakukan FGD (*Focus Group Discussion*)

Saran Bagi Peneliti Selanjutnya

1. Mengaitkan variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan variabel lainnya selain Kinerja Karyawan, misalnya Kompensasi sehingga hasil penelitian dapat memperkaya bidang keilmuan, khususnya bidang Sumber Daya Manusia
2. Melakukan penelitian terhadap faktor-faktor lainnya yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan di luar Gaya Kepemimpinan Transformasional, seperti Kompensasi

Daftar Pustaka

- Fahmi, Irham. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasmali, Arif Yusuf. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Mengelola Karyawan*. Bandung: CAPS.
- Hendryadi dan Suryani. (2013). *Metode Riset Kuantitatif*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Indrawan, Rully dan Poppy Yaniawati. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan Campuran untuk Manajemen, Pembnagunan, dan Pendidikan*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Kasmir (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori dan Praktik (cetakan kedua)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Neolaka, Amos. (2014). *Metode Penelitian dan Statistik*. Bandung: PT. Rosda Karya.
- Northouse, Peter G (2013). *Kepemimpinan Teori dan Praktik Edisi Keenam*. Jakarta: PT. Indeks.
- Siregar, Syofian. (2013). *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian dan Pembangunan*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Widodo. (2017). *Metodologi Penelitian Populer & Praktis*. Jakarta: PT. Rajawali Pers
- Yukl, Gery. (2015). *Kepemimpinan dalam Organisasi*, Edisi Ketujuh. Jakarta: PT.Indeks.