

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. DAYA ANUGRAH MANDIRI SOREANG

RISKA SYLVIA

Program Studi Si Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Langlangbuana Bandung
riskasylvia2@gmail.com

Abstrak: Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh data dan informasi tentang Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. Sehingga dapat dilihat pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. Adapun yang menjadi obyek dalam penelitian ini adalah PT.Daya Anugrah Mandiri Soreang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan metode verifikatif. Variabel bebas adalah Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi, sedangkan variabel terikat adalah kinerja karyawan. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara, penelitian kepustakaan dan kuesioner. Metode analisis menggunakan analisis jalur (Path Analysis), Uji Validitas dan Reliabilitas, Uji T hipotesis, uji F hipotesis, analisa korelasi dan koefisien determinasi. Dengan menggunakan program SPSS for windows 22 version. Hasil analisis jalur menyimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Besarnya pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan motivasi terhadap Kinerja Karyawan secara simultan adalah 77,8%, tetapi secara parsial gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 23,2% dan pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 54,9% sedangkan yang mempengaruhi Kinerja karyawan secara tidak langsung oleh faktor lain sebesar 22,2%.

Kata kunci : **Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi dan Kinerja.**

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Mengingat era globalisasi yang semakin berkembang dan mulainya masyarakat ekonomi Asean membuat tantangan semakin berat. Hal ini terjadi karena negara-negara berkembang berhadapan secara langsung dengan negara maju yang memiliki keunggulan hampir disegala aspek mulai dari teknologi, modal dan sumber daya manusia.

Perusahaan secara umum berorientasi kepada sebuah tujuan yaitu mencari keuntungan, didirikan oleh seseorang atau sekelompok orang atau badan lain yang kegiatanya melakukan produksi. Dengan menggabungkan faktor produksi yaitu manusia, alam, dan modal untuk menghasilkan suatu output baik berupa barang atau jasa yang memiliki sebuah nilai jual yang menguntungkan sebagai sesuatu yang diharapkan sebelumnya.

Sangat banyak usaha yang berkembang di Indonesia saat ini. Salah satu bidang yang sedang diminati di Indonesia saat ini adalah PT. Daya Anugrah Mandiri atau yang lebih dikenal dengan Daya Motor, perusahaan retail sepeda motor Honda berskala nasional dengan jaringan yang menyebar di seluruh Indonesia. Didirikan pada tahun 2002 merupakan bagian dari PT. Daya Adira Mustika, yang merupakan member dari Triputra Group. Bergerak di bidang penjualan dan perawatan sepeda motor Honda beserta suku cadangnya. Memiliki lebih dari 80 cabang yang tersebar di 23 provinsi di Indonesia dengan nama Daya Motor yang memiliki visi “Menjadi jaringan penjualan dan pelayanan purna jual sepeda motor terbaik di Indonesia, yang dekat di hati konsumen”.

Sebagai perusahaan yang bergerak dalam bidang penjualan dan perawatan sepeda motor dan suku cadang, sumberdaya manusia memegang peranan yang

sangat penting dalam menentukan tercapai atau tidaknya tujuan perusahaan. Arti pentingnya manusia terletak pada kemampuannya untuk bereaksi secara positif terhadap sasaran-sasarananya.

Organisasi yang optimal tidak terlepas dari kinerja anggotanya yang merupakan suatu hasil kerja seseorang dalam melaksanakan tugas dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Seorang pemimpin berharap kinerja yang dihasilkan oleh karyawannya menghasilkan profit yang baik bagi kelangsungan perusahaannya. Setelah dilakukan wawancara kepada sebagian karyawan PT.Daya Anugrah Mandiri Kantor Cabang Soreang, terdapat fenomena yang terjadi bahwa mereka merasakan pekerjaan yang mereka peroleh tidak membuat mereka nyaman dengan target yang telah ditetapkan. karena memaksakan mereka bekerja di waktu libur jika target belum tercapai. Sehingga, kurangnya waktu istirahat yang mereka terima. Perusahaan juga jarang melakukan bonus liburan bersama kepada karyawannya atas hasil yang mereka peroleh sebagai salah satu balasan mereka selama bekerja. Untuk melengkapi data, berikut ini adalah fluktuasi tingkat penjualan sepeda motor dalam satuan unit PT. Daya Anugrah Mandiri Kantor Cabang Soreang dari bulan januari-desember tahun 2016 yang di formulasikan dalam bentuk tabel.

Tabel 1
Fluktuasi Penjualan Sepeda Motor PT. Daya Anugrah Mandiri KCU Soreang.

Periode	Bulan	Jumlah sepeda motor (unit)
2016	Januari	332
	Februari	327
	Maret	338
	April	345
	Mei	402
	Juni	511
	Juli	328
	Agustus	306
	September	334
	Oktober	328
	November	314
	Desember	393

Sumber: PT. Daya Anugrah Mandiri yang telah diolah

Dalam melakukan suatu pekerjaan setiap karyawan membutuhkan motivasi yang ada pada dirinya agar timbul suatu semangat dalam bekerja, yang menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapat hasil terbaik. Oleh karena itulah tidak heran jika karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula. Untuk itu perlu ditingkatkan agar menghasilkan kinerja yang baik. Jika ada seorang karyawan dengan keadaan posisi yang kurang semangat terhadap pekerjaan maka perlu adanya perhatian yang diberikan pemimpin untuk memotivasi karyawan tersebut.

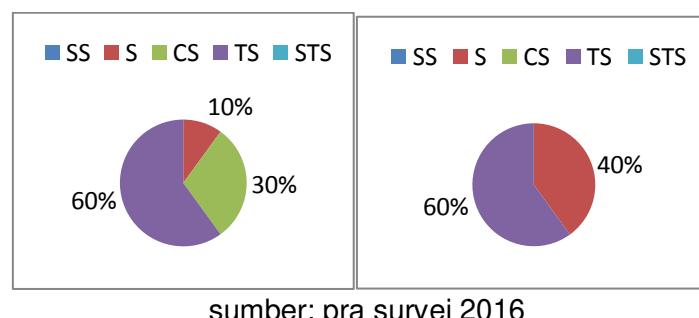
Berikut adalah tingkat absensi karyawan PT. Daya Anugrah Mandiri KCU Soreang, Kab. Bandung pada bulan januari tahun 2016 hingga bulan desember tahun 2016 yang diformulasikan dalam bentuk tabel :

Tabel 2
Tingkat Absensi Karyawan PT. Daya Anugrah Mandiri KCU soreang

Tahun	Bulan	Jumlah absensi karyawan
2016	Januari	8
	Febuari	8
	Maret	10
	April	14
	Mei	16
	Juni	12
	Juli	11
	Agustus	14
	September	13
	Oktober	12
	November	14
	Desember	14

Sumber: PT. Daya Anugrah Mandiri yang telah diolah

Kepemimpinan dan motivasi yang diberikan oleh pemimpin kepada bawahanya dapat diperoleh dengan gaya kepemimpinan dan motivasi pimpinan yang baik. Gaya kepemimpinan yang tepat akan menimbulkan semangat seseorang karyawan dalam melakukan pekerjaanya. Maka dari itu untuk melengkapi data yang telah ada dilakukan pra survei pada tanggal 25-26 nopolember 2016 terhadap 10 responden karyawan PT. Daya Anugrah Mandiri Kantor Cabang Soreang mengenai kepemimpinan yang diterapkan, agar mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan yang diterima karyawan sebagai penggerak kinerja dan semangat karyawan dalam bekerja.



sumber: pra survei 2016

Dari diagram diatas saat dilakukan wawancara dan diberikan pernyataan pra survei diketahui bahwa "Gaya kepemimpinan yang diberikan oleh pimpinan sudah baik" dari 10 responden karyawan 60% menjawab tidak setuju atas kepemimpinan

yang diberikan dan 30% menjawab setuju dan 10% menjawab setuju, dipernyataan selanjutnya "Pimpinan menjalani komunikasi yang baik dengan karyawanya" disini responden menjawab 60% tidak setuju atas terjalinya komunikasi dengan karyawan dan 40% menjawab setuju. Dengan demikian hal ini menunjukkan adanya masalah di PT. Daya Anugrah Mandiri karena kurangnya pendekatan yang dilakukan oleh pimpinan secara vertikal terhadap karyawanya, pimpinan kurang dekat dengan karyawan sehingga beban masalah yang karyawan miliki tidak dapat tersampaikan kepada pimpinanya.

Brian Tracy (2013:34) mengungkapkan bahwa terdapat empat faktor yang menjadi dasar untuk memotivasi seseorang di organisasi manapun, yaitu :

1. Gaya Kepemimpinan (*leadership style*)
2. Sistem Penghargaan (*the reward system*)
3. Iklim Organisasi (*organizational climate*)
4. Struktur Pekerjaan (*the structure of the work*)

Menurut Brian Tracy (2013:34) gaya kepemimpinan adalah faktor kunci yang menentukan bagaimana perasaan seseorang di perusahaan tempatnya bekerja dan bagaimana termotivasinya mereka. Apabila gaya kepemimpinan yang ditampilkan oleh seorang pemimpin membuat karyawan tersebut nyaman dan termotivasi, maka akan memberikan dampak yang baik pada kinerja karyawan tersebut. Namun sebaliknya, jika perilaku atau gaya kepemimpinan yang ditampilkan atasan tidak membuat karyawan tersebut nyaman dan menurunkan motivasinya dalam bekerja, tentu akan berpengaruh buruk terhadap kinerjanya. Salah satu gaya kepemimpinan yang dapat memotivasi karyawannya dalam bekerja adalah gaya kepemimpinan transformasional.

Untuk dapat melihat lebih lanjut pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, maka yang menjadi pertanyaan dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana gaya kepemimpinan transformasional pada PT. Daya Anugrah Mandiri Kantor Cabang Soreang?
2. Bagaimana motivasi yang diterapkan oleh PT. Daya Anugrah Mandiri Kantor Cabang Soreang?
3. Bagaimana kinerja karyawan perusahaan PT. Daya Anugrah Mandiri Kantor Cabang Soreang?
4. Seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan perusahaan pada PT. Daya Anugrah Mandiri Kantor Cabang Soreang?
5. Seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan perusahaan PT. Daya Anugrah Mandiri Kantor Cabang Soreang?
6. Seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi terhadap kinerja karyawan perusahaan PT. Daya Anugrah Mandiri Kantor Cabang Soreang?

B. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik bagi penulis maupun pihak-pihak yang berkepentingan.

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penyusunan ini adalah untuk memperoleh jawaban dari masalah di atas yaitu :

1. Untuk mengetahui bagaimana gaya kepemimpinan transformasional yang diberikan di PT. Daya Anugrah Mandiri Kantor Cabang Soreang.
2. Untuk mengetahui bagaimana motivasi yang diberikan di PT. Daya Anugrah Mandiri Kantor Cabang Soreang.
3. Untuk mengetahui bagaimana pencapaian kinerja PT. Daya Anugrah Mandiri Kantor Cabang Soreang.
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan PT. Daya Anugrah Mandiri Kantor Cabang Soreang.
5. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Daya Anugrah Mandiri Kantor Cabang Soreang.
6. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja PT. Daya Anugrah Mandiri Kantor Cabang Soreang.

KAJIAN PUSTAKA

A. Gaya Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional termasuk dalam teori situasi, merupakan kepemimpinan yang kuat. memiliki visi kedepan dan mampu mengidentifikasi perubahan lingkungan serta mampu mentransformasi perubahan tersebut kedalam organisasi, memelopori perubahan dan memberikan motivasi dan inspirasi kepada individu-individu karyawan untuk kreatif dan inovatif, membawa pembaharuan dalam kinerja manajemen, berani dan bertanggung jawab memimpin dan mengendalikan organisasi.

Menurut Bass dalam Wukir (2013:142), kepemimpinan transformasional merujuk kepada pemimpin yang menggerakan pengikutnya langsung melalui kepentingan pribadi melalui pengaruh ideal (Kharisma), inspirasi , intelektual perhatian terhadap kesejahteraan orang lain.

B. Motivasi

Dalam setiap kegiatannya perlu diberikan arahan atau stimulasi agar karyawan memiliki sebuah semangat dan terpacu untuk membantu mewujudkan tujuan yang diharapkan oleh perusahaan dengan baik tanpa merasa adanya paksaan sebagai akibat dari kegiatan tersebut.

Menurut Hasibuan (2012:141), motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegiatan kerja seseorang agar mau bekerja efektif dan intergrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasaan. Teori maslow dikutip hasibuan (2012:153).

C. Kinerja

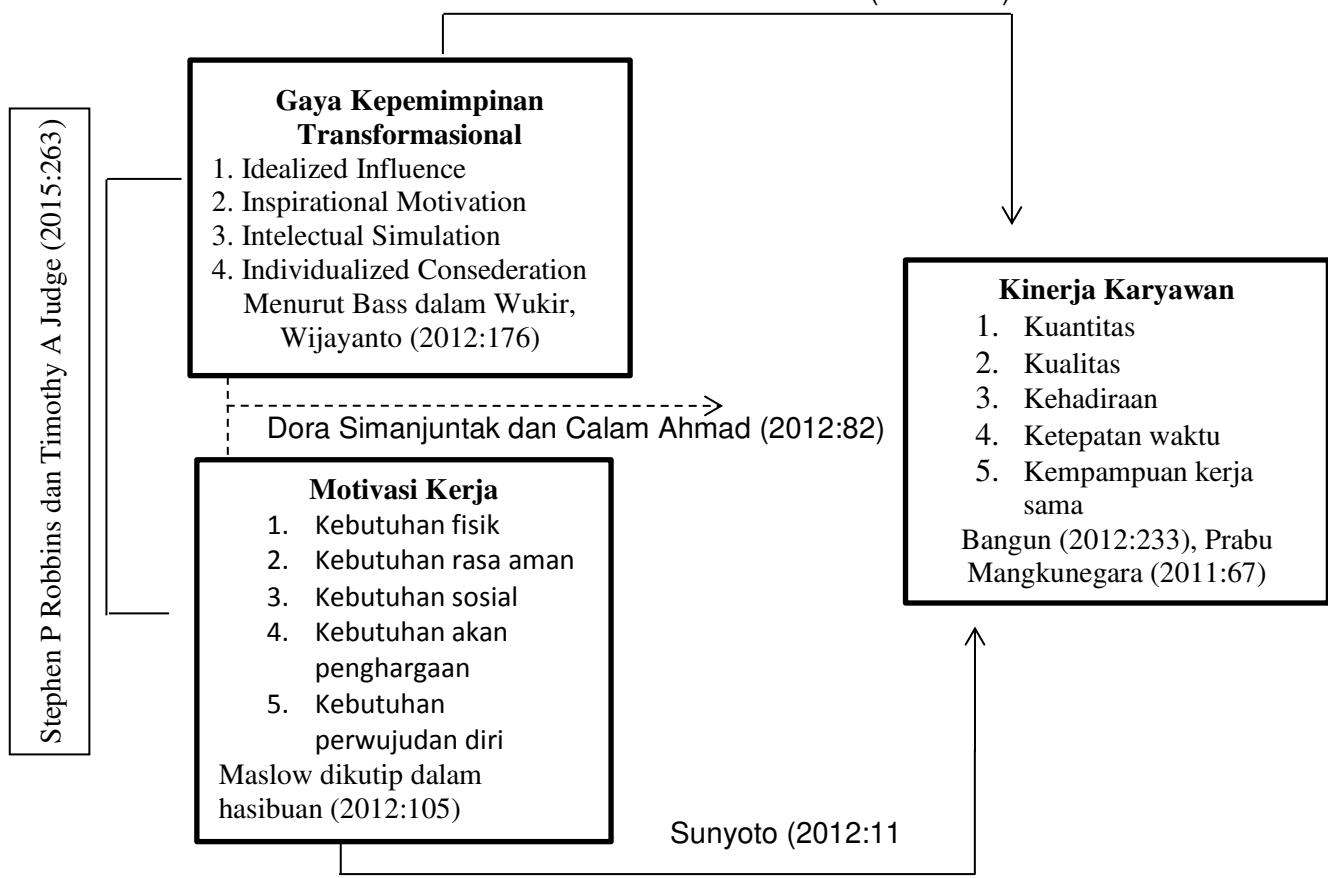
Hasibuan di kutip dalam M Yani (2012:117) mengemukakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Menurut Prabu Mangkunegara (2011:67), kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Mampu atau tidaknya seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya yang akan menentukan kinerjanya. Selanjutnya kemampuan ini harus pula diikuti dengan tanggung jawabnya terhadap pekerjaannya. Secara teori dikatakan bahwa kinerja juga perlu didukung oleh motivasi yang kuat agar kemampuan yang dimiliki dapat dioptimalkan. Dengan begitu disimpulkan bahwa kinerja adalah kemampuan seseorang menyelesaikan pekerjaannya seacara kualitas dan kuantitas.

KERANGKA PEMIKIRAN & HIPOTESIS

Robbins (2011:263)



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap permasalahan penelitian yang perlu dibuktikan kebenarannya. Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka menetapkan hipotesis sebagai berikut :

1. Gaya Kepemimpinan Transformasional di PT. Daya Anugrah Mandiri sudah baik.
2. Motivasi Kerja di PT. Daya Anugrah Mandiri sudah baik.
3. Kinerja karyawan di PT. Daya Anugrah Mandiri sudah baik.
4. Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Daya Anugrah Mandiri.
5. Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Daya Anugrah Mandiri.
6. Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Daya Anugrah Mandiri.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dengan metode deskriptif dan metode verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Sehingga penelitian dapat mengetahui nilai dari suatu variabel dan menguji kebenaran pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Pada penelitian ini populasi adalah karyawan bagian marketing PT. Daya Anugrah Mandiri Cabang Soreang yang berjumlah 60 orang dengan menggunakan marketing dengan teknik yang akan digunakan yaitu mengambil seluruh anggota karyawan populasinya yang disebut sampel total (*total sampling*) atau metode sensus. Metode analisisnya menggunakan path analysis dengan bantuan spss versi 22.

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui metode kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

Skala interval yang digunakan untuk pengukuran data adalah skala likert, dimana skala likert menggunakan lima alternatif jawaban dengan kriteria sebagai berikut :

- 1 = Sangat Tidak Setuju
- 2 = Tidak Setuju
- 3 = Cukup Setuju
- 4 = Setuju
- 5 = Sangat Setuju

A. Metode Analisis Data

Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan Analisa Jalur Path Analysis, Analisa Korelasi, Uji Hipotesis, Uji T, Uji F, dan Analisis Koefisien Determinasi. Untuk memperoleh gambaran yang menyeluruh mengenai pengaruh antara variabel Komunikasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. Untuk memudahkan pengolahan data dan analisis dalam penelitian ini, maka digunakan program SPSS versi 22.

B. Analisa Jalur Path Analysis

Analisis jalur (Path Analysis) digunakan untuk menjelaskan pasangan data dari variabel independen dan variabel dependen dari semua sampel penelitian untuk menguji hipotesis. Metode analisis jalur ini digunakan dengan tujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya (pengaruh X_1 dan X_2 terhadap Y) maka selanjutnya setiap variabel bebas (X_1 dan X_2) diukur pengaruhnya terhadap variabel tetap untuk mendapatkan gambaran mengenai perbandingan pengaruh yang paling signifikan.

C. Analisa Korelasi

Analisa korelasi yaitu merupakan suatu cara untuk mengetahui kuat atau tidaknya hubungan antara x dan y apabila dapat dinyatakan dengan fungsi linier (paling tidak mendekati) dan diukur dengan suatu nilai yang disebut koefisien korelasi. Koefisien korelasi dapat dinyatakan dengan rumus sebagai berikut:

$$r = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{n(\sum x^2) - (\sum x)^2} \sqrt{n(\sum y^2) - (\sum y)^2}}$$

keterangan:

n = jumlah data

r = koefisien korelasi

D. Uji Hipotesis

1. Hipotesis Pengujian Uji T (Parsial)

Uji T dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh masing-masing komponen variabel independen terhadap variabel dependen.

2. Hipotesis Pengujian Uji F (Simultan)

Uji F bertujuan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel Gaya kepemimpinan transformasional (X1), dan Motivasi (X2) secara simultan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

E. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh Gaya kepemimpinan transformasional (X_1) dan Motivasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) yang dinyatakan dengan persentasi, melalui rumus :

$$R^2_{YX12} = P_{YxrYX12}$$

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Analisis Jalur

1. Hasil korelasi Antar Variabel Penelitian

Correlations

		Gaya Kepemimpinan Transformasional	Motivasi Kerja
Gaya Kepemimpinan Transformasional	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1 60	.624** .000 60
Motivasi Kerja	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.624** .000 60	1 60

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

2. Koefisien Determinasi (Rsquare)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.882 ^a	.778	.771	4.35278

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan Transformasional

Nilai koefisien determinasi (*R Square*) dinterpretasikan sebagai besaran pengaruh dari gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Sehingga terlihat bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi memberikan pengaruh sebesar 0,778 atau 77,8% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 0,222 atau 22,2% merupakan pengaruh dari variabel lain diluar penelitian.

3. Koefisien jalur Pada Variabel Eksogen Terhadap Variabel Endogen

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	3.753	4.621			.812	.420
Gaya Kepemimpinan Transformasional	.367	.092	.319	4.003	.000	
Motivasi Kerja	1.135	.140	.647	8.116	.000	

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Nilai *Standardized Coefficients Beta* pada masing-masing variabel sebesar 0,319 dan 0,647 menunjukkan nilai koefisien jalur dari gaya kepemimpinan transformasional ($P_{YX1} = 0,319$) dan motivasi ($P_{YX2} = 0,647$) terhadap kinerja karyawan.

B. Uji Hipotesis

1. Hasil Pengujian Hipotesis Secara Parsial

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	3.753	4.621			.812	.420
Gaya Kepemimpinan Transformasional	.367	.092	.319	4.003	.000	
Motivasi Kerja	1.135	.140	.647	8.116	.000	

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

1.1 Hipotesis P_{YX1}

$H_0 : \rho_{YX1} = 0$, Tidak terdapat pengaruh Gaya kepemimpinan transformasional secara signifikan terhadap Kinerja karyawan

$H_a : \rho_{YX2} \neq 0$, Terdapat pengaruh Gaya kepemimpinan transformasional secara signifikan terhadap Kinerja karyawan

Di dalam tabel distribusi t dengan ketentuan sebagai berikut, $\alpha = 0,05$ dan $dk = (n-k-1)$ atau $60-2-1=57$, yaitu sebesar 2,00247. Pada tabel Coefficient di atas diperoleh t_{hitung} Gaya kepemimpinan transformasional (X_1) terhadap Kinerja karyawan (Y) sebesar 4.003 dengan nilai probabilitas (sig) = 0,000, karena nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($4.003 > 2,00247$). Maka, berdasarkan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, menyatakan t hitung berada dalam daerah penolakan H_0 atau dengan kata lain bahwa Gaya kepemimpinan transformasional dan Motivasi secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT. Daya Anugrah Mandiri Cabang Soreang.

1.2 Hipotesis P_{YX2}

$H_0 : \rho_{YX1} = 0$, Tidak terdapat pengaruh Motivasi secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan

$H_a : \rho_{YX2} \neq 0$, Terdapat pengaruh Motivasi secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Pada tabel Coefficient di atas diperoleh nilai t_{hitung} Motivasi (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y) sebesar 8,116 dengan nilai probabilitas (sig) = 0,000, karena nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} (8,116 > 2,00247.). Maka, berdasarkan pengujian hipotesis yang telah dilakukan di atas, menyatakan t_{hitung} berada dalam daerah penolakan H_0 atau dengan kata lain bahwa Motivasi secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT. Daya Anugrah Mandiri Cabang Soreang.

1.3 Pengujian Hipotesis Secara Simultan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3794.189	2	1897.095	100.128	.000 ^b
	Residual	1079.962	57	18.947		
	Total	4874.151	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan Transformasional

Untuk menguji kebermaknaan (test of significance) koefisien jalur yang telah dihitung, maka perlu dirumuskan terlebih dahulu hipotesis sebagai berikut :

- Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ maka H_0 ada di daerah penolakan, berarti H_a diterima artinya antara variabel X1 dan variabel Y terdapat pengaruh yang signifikan.
- Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka H_0 ada di daerah penerimaan, berarti H_a ditolak artinya antara variabel X1 dan variabel Y terdapat pengaruh yang tidak signifikan.

Di dalam tabel distribusi F dengan ketentuan sebagai berikut, $\alpha = 0,05$ dan dk pembilang k (2), dan dk penyebut = (n-k-1) atau $60-2-1=57$, yaitu sebesar 3,16. Pada tabel Anova diperoleh nilai F sebesar 100,128 dengan nilai probabilitas (sig) = 0,000, karena nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($100,128 > 3,16$). Maka, berdasarkan pengujian hasil yang telah dilakukan menyatakan Hipotesis peneliti No.6 Diduga gaya kepemimpinan transformasional (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Daya Anugrah Mandiri Cabang Soreang, diterima.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Daya Anugrah Mandiri Cabang Soreang, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan transformasional pada PT. Daya Anugrah Mandiri Cabang Soreang berada pada kategori baik.
2. Motivasi pada PT. Daya Anugrah Mandiri Cabang Soreang berada pada kategori baik.

3. Kinerja karyawan pada PT. Daya Anugrah Mandiri Cabang Soreang berada pada kategori baik.
4. Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT. Daya Anugrah Mandiri Cabang Soreang.
5. Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT. Daya Anugrah Mandiri Cabang Soreang.
6. Gaya kepemimpinan transformasional dan Motivasi secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Daya Anugrah Mandiri Cabang Soreang. Secara bersama-sama variabel Gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi memberikan kontribusi atau pengaruh terhadap Kinerja karyawan di PT. Daya Anugrah Mandiri Cabang Soreang.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang telah dibuat maka selanjutnya diberikan saran-saran yang dapat berguna mengenai Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Daya Anugrah Mandiri Cabang Soreang, diantaranya :

1. Gaya kepemimpinan transformasional di PT. Daya Anugrah Mandiri Cabang Soreang sudah baik. menerapkan gaya kepemimpinan transformasional merupakan hal yang baik gaya kepemimpinan yang modern pemimpin tinggal lebih meningkatkan komunikasi dengan semua karyawannya melalui upaya tidak hanya bersosialisasi kepada beberapa bawahan saja namun juga mampu untuk bersosialisasi dan menunjukkan kepedulian perhatiannya kepada seluruh bawahannya.
2. Motivasi kerja di PT. Daya Anugrah Mandiri Cabang Soreang sudah baik. Namun ada beberapa indicator yang kurang dalam hal ini perusahaan diharapkan dapat lebih meningkatkan motivasi kerja karyawan agar karyawan merasa nyaman dalam bekerja dengan mendapatkan kesempatan untuk berlibur dengan mengadakan liburan bersama dengan karyawan-karyawan lainnya untuk memnambahkan kembali motivasi.
3. Kinerja karyawan pada PT. Daya Anugrah Mandiri Cabang Soreang, secara keseluruhan sudah baik namun ada beberapa indicator yang kurang sebaiknya pimpinan melakukan evaluasi secara berkala minimal 1 bulan sekali terhadap hasil penjualan sepeda motor. Mengevaluasi karyawan bagian *marketing* apakah sudah benar-benar melakukan pekerjaanya dengan baik atau belum, pemonitoran atau grounding sebaiknya selalu dilakukan agar terlihat mana yang perlu diperbaiki untuk kemajuan perusahaan dalam penjualan yang sangat penting di era globalisasi yang persaingan semakin banyak.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara.2011.*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.Bandung:PT.Remaja Rosda Karya.
- Bangun,Wilson.2012,*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Bandung: Erlangga.
- Hasibuan,Malayu.2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Robbins SP, dan Timothy.2015. *Perilaku Organisasi*. Edisi 16. Jakarta: Selemba Empat
- Sunyoto, Danang.2012.*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Yogyakarta:CAPS
- Tracy, Brian.2013. *Motivation* . USA : American Management Association.
- Wijayanto, Dian.2012.*Pengantar Manajemen*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Wukir.2013.*Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Sekolah*.Jakarta.Multi Presindo.

Yani,M.2012.*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta:Mitra Wacana Media