

**ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. DANLIRIS DI KABUPATEN SUKOHARJO**



**Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata I
pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

Oleh:

ENDAH SETIOWATI
B100150193

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2019

HALAMAN PERSETUJUAN

**ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. DANLIRIS DI KABUPATEN SUKOHARJO**

PUBLIKASI ILMIAH

Oleh:

ENDAH SETIOWATI
B100150193

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Dosen
Pembimbing



Lukman Hakim, S.E., M.Si.

NIK. 731

HALAMAN PENGESAHAN




ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. DANLIRIS DI KABUPATEN SUKOHARJO

OLEH

ENDAH SETIOWATI
B100150193

Telah dipertahankan didepan Dewan Penguji
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Pada hari Senin, 11 November 2019
Dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Dewan Penguji:

1. Muhammad Sholahuddin, S.E., M.Si. ()
(Ketua Dewan Penguji)
2. Soepatini, S.E., M.S., Ph.D. ()
(Anggota I Dewan Penguji)
3. Lukman Hakim, S.E., M.Si. ()
(Anggota II Dewan Penguji)



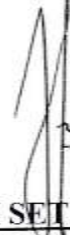
PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam publikasi ilmiah ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 11 November 2019

Pentulis



ENDAH SETIOWATI
B100150193

ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. DANLIRIS DI KABUPATEN SUKOHARJO

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah: 1) Mengetahui apakah variabel perilaku kepemimpinan transformasional yang terdiri dari Kharismatik (Idealized Influence), Motivasi Inspirasi (Inspirational Motivation), Stimulasi Intelektual (Intellectual Stimulation), Perhatian Individual (Individualized Consideration) terhadap Kinerja Karyawan pada PT. DANLIRIS di Kabupaten Sukoharjo; 2) Mengetahui manakah diantara variabel Kepemimpinan Transformasional yang terdiri dari Kharismatik (Idealized Influence), Motivasi Inspirasi (Inspirational Motivation), Stimulasi Intelektual (Intellectual Stimulation), Perhatian Individual (Individualized Consideration) yang berpengaruh paling dominan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. DANLIRIS di Kabupaten Sukoharjo. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu Purposive Sampling atau pengambilan sampel yang berdasarkan pertimbangan dan kriteria tertentu, sehingga diperoleh sampel sebanyak 73 responden. Metode analisis data menggunakan: 1) Uji instrumen penelitian, yaitu uji validitas dan uji reliabilitas; 2) Uji asumsi Klasik, yaitu uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas; 3) Uji regresi linear berganda; 4) Uji Hipotesis, yaitu uji koefisien determinasi, uji f, dan uji t. Hasil analisis data penelitian menunjukkan bahwa: 1) Uji instrumen kuesioner dinyatakan valid dan reliabel; 2) Uji asumsi klasik, tidak terjadi kesalahan dalam asumsi klasik; 3) Hasil uji regresi linear berganda menunjukkan bahwa koefisien regresi variabel Motivasi Inspirasi (Inspirational Motivation) mempunyai nilai koefisien regresi paling besar, sehingga variabel Motivasi Inspirasi (Inspirational Motivation) merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan daripada variabel lain; 4) Hasil uji hipotesis, diperoleh hasil: a) Hasil uji koefisien determinasi diperoleh angka R square (R^2) sebesar 0,509 atau 50,9% artinya variabel kepemimpinan transformasional mampu menerangkan variasi variabel kinerja karyawan sebesar 50,9 dan sisanya 49,1 dipengaruhi oleh variabel lain diluar model yang diteliti; b) Hasil uji F menunjukkan bahwa Kharismatik (Idealized Influence), Motivasi Inspirasi (Inspirational Motivation), Stimulasi Intelektual (Intellectual Stimulation), Perhatian Individual (Individualized Consideration) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi kurang dari 0,05; c) Hasil uji t menunjukkan bahwa Kharismatik (Idealized Influence), Motivasi Inspirasi (Inspirational Motivation), Stimulasi Intelektual (Intellectual Stimulation), Perhatian Individual (Individualized Consideration) secara individual berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi kurang dari 0,05.

Kata Kunci: kepemimpinan transformasional, kinerja karyawan

Abstract

The purpose of this study were: 1) Determine whether the variable behavior of transformational leadership consists of the influence of the Idealized Influence,

Inspirational Motivation, Intellectual Stimulation, Individualized Consideration on Employee Performance at some PT. DANLIRIS in Sukoharjo district; 2) Determine which of the variables of transformational leadership consists of Idealized Influence, Inspirational Motivation, Intellectual Stimulation, Individualized Consideration on the most dominant influence. The population in this study were all employees at some PT. DANLIRIS in Sukoharjo district. The sampling technique in this research is Purposive Sampling or sampling based on the considerations and criteria, in order to obtain a sample of 73 respondents. Methods of data analysis using: 1) test the research instrument, ie test the validity and reliability testing; 2) Test assumptions Classic, namely normality test, multicollinearity, and heteroscedasticity; 3) Test the multiple linear regression; 4) Test the hypothesis, that the t test, F test, and test the coefficient of determination. The results of data analysis showed that: 1) Test questionnaire is valid and reliable; 2) Test the classical assumption, there is no error in the classical assumption; 3) The results of multiple linear regression test showed that the regression coefficient variable Inspirational Motivation has the greatest value of the regression coefficient, so the variable Inspirational Motivation is the most dominant variable affecting employee performance than other variables; 4) The results of hypothesis testing, the result: a) The results of the t test showed that Idealized Influence, Inspirational Motivation, Intellectual Stimulation, Individualized Consideration individually significant effect on the performance of employees, this is indicated by the significant value of less than 0.05; b) F test results showed that charisma, intellectual stimulation, individual attention, and motivation inspiration jointly significant effect on the performance of employees, this is indicated by the significant value of less than 0.05; c) determination coefficient test results obtained figures adjusted-R² of 0.509 or 50,9% means that the variables of transformational leadership is able to explain the variation of the variable performance of employees amounted to 50,9% and the remaining 49,1% is influenced by other variables outside the model studied.

Keywords: transformational leadership, employee performance

1. PENDAHULUAN

Dalam menghadapi persaingan global yang terjadi sekarang ini, sebuah lembaga usaha baik milik pemerintah maupun swasta dituntut untuk lebih memaksimalkan kinerjanya dalam berbagai hal. Hal ini dapat terlihat dari meningkat atau menurunnya prestasi kerja dan target dari setiap pegawai atau bawahan. Target atau pencapaian kerja merupakan masalah yang penting bagi perusahaan, oleh karenanya dalam mencapai target harus didukung oleh sumber daya yang baik. Target itu sendiri tidak lepas dari bagaimana kinerja karyawan dalam suatu perusahaan dimana, menurut Bangun (2012) kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Suatu pekerjaan

mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan.

Salah satu aspek dalam mengelola Sumber Daya Manusia (SDM) adalah Kepemimpinan. Menurut Robbins dan Judge (2008) kepemimpinan adalah sebagai kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok guna mencapai sebuah visi atau serangkaian tujuan yang ditetapkan. Menurut Handoko (2003) kepemimpinan adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada bawahannya dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang berhasil mengarahkan dan menggerakkan orang dan kelompok untuk melaksanakan seluruh kegiatan yang telah direncanakan dalam usaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kepemimpinan harus menghargai potensi kekuatan dan kelebihan seseorang secara individual maupun kelebihan mereka bekerja secara individual maupun kelebihan mereka bekerja secara gotong royong dengan memahami kelebihan dan kelemahan seseorang nantinya pimpinan diharapkan bisa mengarahkan potensi anak buahnya untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik.

Salah satu kajian kepemimpinan adalah kepemimpinan transformasional. Menurut Robbins (2008) menyatakan kepemimpinan transformasional yaitu pemimpin yang mencurahkan perhatiannya kepada persoalan-persoalan yang dihadapi oleh pengikutnya dan kebutuhan pengembangan dari masing-masing pengikutnya dengan cara memberikan semangat dan dorongan untuk mencapai tujuannya. Kepemimpinan transformasional inilah yang sungguh-sungguh diartikan sebagai kepemimpinan yang sejati karena kepemimpinan ini sungguh bekerja menuju sasaran pada tindakan mengarahkan organisasi kepada suatu tujuan yang tidak pernah diraih sebelumnya.

Kepemimpinan transformasional pada dasarnya dapat menciptakan lingkungan yang memotivasi karyawan dalam mencapai tujuan organisasi serta mengembangkan minat dalam bekerja. Pemimpin yang menerapkan jenis kepemimpinan transformasional akan cenderung memacu para pengikutnya untuk menghasilkan pekerjaan melebihi dari apa yang diharapkan, yaitu dengan cara mengubah visi, menjadi contoh, memberi dukungan, serta merangsang keinginan untuk berubah kearah yang lebih baik, dan gaya ini akan mengarah pada

kinerja superior dan terbaik dalam organisasi yang sedang menghadapi tuntutan pembaharuan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal (Rego, et al, 2017).

Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam melakukan pelayanan terhadap masyarakat. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan pemimpin yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya. Peran pemimpin akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Menurut Umam (2010) menyatakan bahwa kinerja merupakan kualitas dari suatu hasil kerja (output) individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi. Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya suatu tujuan. Kepemimpinan adalah seni dan kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk mempengaruhi dan menggerakkan orang-orang organisasi untuk mau dan mampu berperan sesuai dengan fungsinya secara optimal ke arah pencapaian tujuan tertentu yang telah saling disepakati untuk dicapai (Hakim, 2017).

Setiap perusahaan perlulah melakukan peninjauan kinerja karyawannya, hal tersebut dimaksudkan supaya perusahaan tersebut mengetahui apakah dalam masa satu tahun tersebut pencapaian kinerja karyawan telah mengalami peningkatan ataupun penurunan. Jika perusahaan mengalami peningkatan dalam kinerja karyawannya maka perlulah menjaga dan terus mengembangkan kinerja yang baik tersebut. Sebaliknya, jika perusahaan mengalami penurunan maka perlulah mencari sebab akibat dari penurunan kinerja karyawan tersebut sehingga pemimpin dapat mengambil langkah kedepan untuk memperbaiki kinerja karyawan yang mengalami penurunan.

PT. Dan Liris merupakan salah satu diantara banyaknya perusahaan yang ada di Indonesia yang mana bergerak dalam bidang produksi dan garment. Perusahaan ini berada di jalan Banaran, Grogol, Sukoharjo. Didalam PT. Dan Liris ini terdapat empat bagian dalam pabrik yang mana yaitu seperti halnya

ada bagian Spinning, Weaving, Printing dan Garment PT. Dan Liris menyadari betul bahwa kelangsungan hidup dan pertumbuhan dari suatu perusahaan ditentukan dari keberhasilan dalam pengelolaan sumber daya manusia. Pengelolaan sumber daya manusia yang dimaksudkan adalah bahwa PT. Dan Liris mampu untuk menyatukan persepsi atau cara pandang karyawan dengan pimpinan, hal tersebut dalam rangka mencapai tujuan dari PT. Dan Liris. Hal ini dapat dilakukan dengan menerapkan gaya kepemimpinan transformasional. Unsur lain yang senantiasa diciptakan di lingkungan PT. Dan Liris adalah kinerja karyawan.

Research gap penelitian ini dengan terdahulu Adila Putri dan Iskandar (2016), Septyan, Musadieg, dan Mukzam (2017), Shahzad Naem dan Benish Khanzada (2018) belum pernah meneliti pada perusahaan tekstil sedangkan penelitian ini mencoba untuk menggunakan perusahaan PT. Dan Liris sebagai obyek penelitian dan sebagai sampel diambil karyawan PT Dan Liris yang ada di wilayah Sukoharjo.

Hal tersebut yang membuat penulis melakukan penelitian untuk mengetahui apakah variabel kepemimpinan Transformasional mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat diajukan sebuah penelitian dengan judul “analisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada pt. Dan liris di kabupaten sukoharjo”.

2. METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Data dalam penelitian ini menggunakan data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari responden berdasarkan hasil jawaban kuesioner responden. Populasi dalam penelitian ini populasinya mencakup seluruh responden yaitu karyawan kantor PT. Dan Liris yang ada di Kabupaten Sukoharjo dan berjumlah 500 karyawan kantor. Teknik Pengambilan Sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *Purposive Sampling*. Metode analisa data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan uji asumsi klasik dan uji hipotesis dengan menggunakan uji analisa regresi linier berganda.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Karakteristik Responden

Tabel 1. Karakteristik Umur Responden

No	Umur	Jumlah	Presentase
1.	< 30 tahun	2	2,73%
2.	31 – 40 tahun	24	32,88%
3.	41 – 50 tahun	41	56,17%
4.	>50 tahun	6	8,22%
Jumlah		73	100%

Berdasarkan tabel 1 bahwa karakteristik tentang umur karyawan PT. Dan Liris Di Kabupaten Sukoharjo yang mendominasi adalah umur 41-50 tahun yaitu sebanyak 41 responden (56,17%), sedangkan usia <30 berjumlah 2 responden dengan presentase 2,73%. Umur responden 31-40 tahun berjumlah 24 responden dengan presentase 32,88%, dan umur responden >50 tahun berjumlah 6 responden dengan presentase 8,22%. Hasil deskripsi ini mengindikasikan bahwa karyawan PT. Dan Liris Di Kabupaten Sukoharjo rata-rata berusia sekitar 41 tahun sampai 50 tahun.

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1	Laki-laki	35	47,94%
2	Perempuan	38	52,06%
Jumlah		73	100%

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan bahwa karyawan PT. Dan Liris Di Kabupaten Sukoharjo yang mendominasi adalah perempuan yaitu sebanyak 38 responden (52,06%) dibandingkan laki-laki yang hanya 35 responden (47,94%).

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Presentase
1	SD	0	0%
2	SMP	0	0%
3	SMA	5	6,84%
4	Diploma	20	27,40%
5	S1	48	65,76%
Jumlah		73	100%

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan bahwa karakteristik responden tentang pendidikan pada karyawan PT. Dan Liris Di Kabupaten Sukoharjo dengan

pendidikan terakhir SD sebanyak 0 responden dengan presentase 0%, pendidikan SMP sebanyak 0 responden dengan presentase 0%, pendidikan SMA sebanyak 5 responden dengan presentase 6,84%, pendidikan Diploma sebanyak 20 responden dengan presentase 27,40%, dan pendidikan S1 sebanyak 48 dengan presentase 65,76%.

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Jumlah	Presentase
1	< 10 Tahun	10	13,70%
2	10-20 Tahun	32	43,84%
3	21-30 Tahun	28	38,36%
4	> 30 Tahun	3	4,10%
Jumlah		73	100%

Berdasarkan tabel 4 Menunjukkan bahwa karyawan PT. Dan Liris Di Kabupaten Sukoharjo yang bekerja kurang dari 10 tahun berjumlah 10 responden dengan presentase 13,70%, selanjutnya yang telah bekerja sekitar 10 tahun sampai 20 tahun berjumlah 32 responden dengan presentase 43,84%, kemudian yang telah bekerja sekitar 21 tahun sampai 30 tahun berjumlah 28 responden dengan presentase 38,36% dan yang telah bekerja sekitar lebih dari 30 tahun berjumlah 3 responden dengan presentase 4,10%.

3.2 Uji Asumsi Klasik

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		73
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,63065410
Most Extreme Differences	Absolute	,081
	Positive	,068
	Negative	-,081
Kolmogorov-Smirnov Z		,692
Asymp. Sig. (2-tailed)		,724

a. Test distribution is Normal.

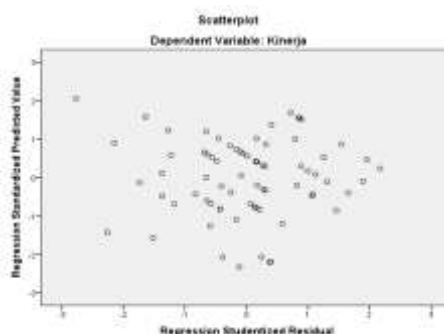
b. Calculated from data.

Dari data diatas, nilai *Kolmogorof-Smirnov* untuk variabel kinerja karyawan (Y) hasilnya sebesar 0,692 sedangkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,724 karena nilai sig > 0,05, sehingga data tersebut memenuhi syarat untuk berdistribusi normal.

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Kharisma (<i>Idealized Influence</i>)	0,692	1,445	Tidak Multikolineritas
Motivasi Inspirasi (<i>Inspirational Motivation</i>)	0,824	1,214	Tidak Multikolineritas
Stimulasi Intelektual (<i>Intellectual Stimulation</i>)	0,699	1,431	Tidak Multikolineritas
Perhatian Individu (<i>Individualized Consideration</i>)	0,712	1,405	Tidak Multikolineritas

Hasil dari uji multikolinearitas pada tabel 4.17 menunjukkan nilai semua model dalam penelitian memperlihatkan nilai *tolerance* > 0,10 dan nilai VIF < 10, maka dapat disimpulkan bahwa model penelitian ini dianggap tidak memiliki masalah multikolinearitas.



Gambar 1. Grafik Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas dapat ditunjukkan bahwa sebaran titik-titik yang acak baik diatas maupun dibawah angka 0 dari sumbu Y dapat disimpulkan tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

3.3 Uji Hipotesis

Tabel 7. Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	0,109	1,938
1 Kharismatik (<i>Idealized Influence</i>)	0,208	0,095
2 Motivasi Inspirasi (<i>Inspirational Motivation</i>)	0,212	0,074
3 Stimulasi Intelektual (<i>Intellectual Stimulation</i>)	0,202	0,082
4 Perhatian Individual (<i>Individualized Consideration</i>)	0,169	0,073

$$Y = 0,109 + 0,208 X_1 + 0,212 X_2 + 0,202 X_3 + 0,169 X_4 + e \quad (1)$$

Dari persamaan di atas maka diinterpretasikan sebagai berikut :

Nilai Konstanta 0,109 dengan nilai positif yang artinya dengan jika tidak adanya variabel Kharismatik (*Idealized Influence*), Motivasi Inspirasi (*Inspirational Motivation*), Stimulasi Intelektual (*Intellectual Stimulation*), Perhatian Individu (*Individualized Consideration*) maka kinerja karyawan akan tetap meningkat.

Nilai Koefisien b_1 adalah sebesar 0,208 berarti variabel Kharismatik (*idealized influence*) (X_1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Jika variabel Kharismatik (*idealized influence*) (X_1) meningkat, maka kinerja karyawan juga akan meningkat dan sebaliknya.

Nilai Koefisien b_2 adalah sebesar 0,212 berarti variabel Motivasi Inspirasi (*Inspirational Motivation*) (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Jika variabel Motivasi Inspirasi (*Inspirational Motivation*) (X_2) meningkat, maka kinerja karyawan juga akan meningkat dan sebaliknya.

Nilai Koefisien b_4 adalah sebesar 0,169 berarti variabel Perhatian Individual (*Individualized Consideration*) (X_4) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Jika variabel Perhatian Individual (*Individualized Consideration*) (X_4) meningkat, maka kinerja karyawan juga akan meningkat dan sebaliknya.

Nilai Koefisien b_3 adalah sebesar 0,202 berarti variabel Stimulasi Intelektual (*Intellectual Stimulation*) (X_3) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Jika variabel Stimulasi Intelektual (*Intellectual Stimulation*) (X_3) meningkat, maka kinerja karyawan juga akan meningkat dan sebaliknya.

3.3.1 Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan hasil Analisis data menggunakan bantuan komputer program SPSS 21 for windows maka dapat diperoleh R square (R^2) sebesar 0,509, hal ini menunjukkan bahwa variabel Kharismatik (*Idealized Influence*) (X_1), Motivasi Inspirasi (*Inspirational Motivation*) (X_2), Stimulasi Intelektual (*Intellectual Stimulation*) (X_3) dan Perhatian Individual (*Individualized Consideration*) (X_4) mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 50,9%. Sedangkan

sisanya (100% - 50,9% = 49,1%) dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar variabel yang diteliti.

3.3.2 Uji F

Tabel 8. Hasil Uji Tabel F

Variabel	F _{hitung}	Nilai Sig.
Kharismatik (<i>Idealized Influence</i>)	17,611	0,000
Motivasi Inspirasi (<i>Inspirational Motivation</i>)		
Stimulasi Intelektual (<i>Intellectual Stimulation</i>)		
Perhatian Individual (<i>Individualized Consideration</i>)		

Sumber : Data primer diolah 2019

Berdasarkan pada tabel 8 diperoleh F_{hitung} sebesar 17,611 > F_{tabel} pada taraf signifikan 5% adalah 2,76 ternyata F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} maka Ho atau hipotesis nol ditolak sehingga diambil kesimpulan variabel Kharismatik (*Idealized Influence*) (X₁), Motivasi Inspirasi (*Inspirational Motivation*) (X₂), Stimulasi Intelektual (*Intellectual Stimulation*) (X₃) dan Perhatian Individual (*Individualized Consideration*) (X₄) mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan (Y).

3.3.3 Uji Hipotesis (Uji t)

Tabel 9. Hasil Uji t

	Variabel	t _{hitung}	t _{tabel}	Sig.
1	(Constant)	0,056		0,955
	Kharismatik (<i>Idealized Influence</i>)	2,183	2,000	0,032
	Motivasi Inspirasi (<i>Inspirational Motivation</i>)	2,849	2,000	0,006
	Stimulasi Intelektual (<i>Intellectual Stimulation</i>)	2,454	2,000	0,017
	Perhatian Individual (<i>Individualized Consideration</i>)	2,324	2,000	0,023

Hasil pengujian t test dengan SPSS 21. Variabel Kharismatik (*Idealized Influence*) mempunyai nilai t_{hitung} (2,183) > t_{tabel} (2,000) atau dapat dilihat dari nilai signifikan sebesar 0,032 atau dibawah 5% (0,05). Artinya bahwa variabel Kharismatik (*Idealized Influence*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung hipotesis pertama yang menyatakan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan pada PT. Dan Liris di Kabupaten Sukoharjo. Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Podungge (2018). Demikian juga hasil penelitian dari Adila Putri dan Iskandar (2016). Hal ini dikarenakan perilaku pemimpin pada PT. Dan Liris di Kabupaten Sukoharjo mampu memberikan petunjuk bagaimana menyelesaikan suatu pekerjaan, menetapkan standar pencapaian hasil kerja yang tinggi, menanamkan rasa bangga selama bisa bergabung bersamanya, dan dapat membuat visi, dan misi organisasi dengan baik. Pemimpin menekankan dan secara konkrit mereparkan rasa saling percaya karena kemampuan yang tinggi pemimpin dapat memecahkan berbagai masalah yang dihadapi, sehingga dapat mewujudkan suatu tujuan, dan mampu mendorong karyawan untuk memiliki cita-cita yang dapat meningkatkan suatu kinerja.

Hasil pengujian t test dengan SPSS 21. Variabel Motivasi Inspirasi (*Inspirational Motivation*) mempunyai nilai menunjukkan $t_{hitung} (2,849) > t_{tabel} (2,000)$ dengan nilai signifikan sebesar 0,006 atau dibawah 5% (0,05). Artinya bahwa variabel Motivasi Inspirasi (*Inspirational Motivation*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung hipotesis kedua yang menyatakan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Dan Liris di Kabupaten Sukoharjo. Penelitian ini mendukung penelitian Mellisa Soegiarto (2016). Demikian juga hasil penelitian sebelumnya oleh Anwar F & Asandimitra (2014). Hal ini dikarenakan pemimpin PT. Dan Liris di Kabupaten Sukoharjo mampu memberikan inspirasi atau motivasi kepada bawahannya dengan cara melihat masalah-masalah yang semulanya sulit menjadi mudah dimengerti, merumuskan dan mengkomunikasikan visi dan misi sedemikian rupa sehingga menimbulkan inspirasi bagi bawahan untuk berkomitmen dalam mencapai tujuan. Kemampuan menginspirasi pemimpin membuat bawahan yakin bahwa tujuan dapat dicapai secara sukses. Pemimpin PT. Dan Liris mampu membangkitkan antusiasme bawahannya dalam melakukan suatu pekerjaan dengan segala usahanya untuk mencapai kepuasan dan bisa meningkatkan kinerja.

Hasil pengujian t test dengan SPP 21. Variabel Stimulasi Intelektual (*Intellectual Stimulation*) mempunyai nilai yang menunjukkan $t_{hitung} (2,454) > t_{tabel} (2,000)$ dengan nilai signifikan sebesar 0,017 atau dibawah 5% (0,05). Artinya

bahwa variabel Stimulasi Intelektual (*Intellectual Stimulation*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Dan Liris di Kabupaten Sukoharjo. Penelitian ini mendukung penelitian Perdana dan Iskandar (2016). Demikian juga hasil penelitian sebelumnya oleh Purwanti, Suparta, Yasa & Warmadewa (2017). Hal ini disebabkan Pimpinan PT. Dan Liris mampu memberikan inovasi-inovasi kepada karyawan, mendorong karyawannya untuk menggunakan kreativitasnya dalam menyelesaikan pekerjaan, mampu memberikan alasan-alasan untuk merubah cara bagi masalah-masalah yang ada dipikiran bawahannya dengan memberikan analogi sederhana terhadap pekerjaan agar mudah dipahami oleh setiap karyawan, mampu memberikan solusi yang kreatif terhadap berbagai permasalahan yang dihadapi oleh karyawan, pemimpin mampu menyederhanakan pesan-pesan yang disampaikan kepada karyawan dan mampu mendorong tingkat intelektualitas para karyawannya.

Hasil pengujian t test dengan SPSS 21. Variabel Perhatian Individual (*Individualized Consideration*) mempunyai nilai menunjukkan $t_{hitung} (2,324) > t_{tabel} (2,000)$ dengan nilai signifikan sebesar 0,023 atau dibawah 5% (0,05). Artinya bahwa variabel Perhatian Individual (*Individualized Consideration*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian ini mendukung hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Dan Liris di Kabupaten Sukoharjo. Penelitian ini mendukung penelitian Heni Awanti & Aziz Fathoni (2016). Demikian juga hasil penelitian sebelumnya oleh Septyan, Musadieq dan Mukzam (2017). Hal ini disebabkan karena pemimpin PT. Dan Liris di Kabupaten Sukoharjo mampu memberikan nasehat yang sangat penting bagi pengembangan diri karyawan, mampu bersedia mendengarkan kesulitan dan keluhan yang karyawan alami. Pemimpin juga mendorong komunikasi dua arah dan interaksi dengan pengikut menjadi personal. Pemimpin memperlakukan bawahannya secara individu dengan semaksimal mungkin dan memberikan perhatian individu dengan berbagai cara kepada setiap karyawan, menghindari untuk campur tangan kecuali bila karyawan gagal dalam mencapai tujuan, mau mendengarkan dengan penuh perhatian

masukan – masukan dari bawahannya dan secara khusus dan mau memperhatikan kebutuhan – kebutuhan bawahannya terhadap pengembangan karir.

Dari hasil Uji F dengan SPSS 21. variabel Kharismatik (*Idealized Influence*), Motivasi Inspirasi (*Inspirational Motivation*), Stimulasi Intelektual (*Intellectual Stimulation*) dan Perhatian Individual (*Individualized Consideration*) mempunyai nilai F_{hitung} sebesar (17,611) > F_{tabel} (2,76) dengan signifikansi sebesar (0,000) < (0,05). Hal ini berarti Kharismatik (*Idealized Influence*), Motivasi Inspirasi (*Inspirational Motivation*), Stimulasi Intelektual (*Intellectual Stimulation*) dan Perhatian Individual (*Individualized Consideration*) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Dan Liris di Kabupaten Sukoharjo

4. PENUTUP

Berdasarkan hasil analisa data dan pembahasan, didapatkan kesimpulan bahwa: (1) Variabel Kharismatik (*Idealized Influence*) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Dan Liris di Kabupaten Sukoharjo; (2) Variabel Motivasi Inspirasi (*Inspirational Motivation*) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Dan Liris di Kabupaten Sukoharjo; (3) Variabel Stimulasi Intelektual (*Intellectual Stimulation*) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Dan Liris di Kabupaten Sukoharjo; (4) Variabel Perhatian Individual (*Individualized Consideration*) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Dan Liris di Kabupaten Sukoharjo; (5) Variabel Kharismatik (*Idealized Influence*), Motivasi Inspirasi (*Inspirational Motivation*), Stimulasi Intelektual (*Intellectual Stimulation*) dan Perhatian Individual (*Individualized Consideration*) berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Dan Liris di Kabupaten Sukoharjo; (6) Variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan yaitu Motivasi Inspirasi (*Inspirational Motivation*). Hal ini dibuktikan nilai (β) Kharismatik (*Idealized Influence*) sebesar 0,208, Motivasi Inspirasi (*Inspirational Motivation*) sebesar 0,212, Stimulasi Intelektual (*Intellectual Stimulation*) sebesar 0,202, Perhatian Individual (*Individualized Consideration*) sebesar 0,169.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, F., & Asandimitra, N. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Terhadap Kinerja Pegawai Departemen SDM PT. Semen Gresik (Persero) TBK. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, Vol 7 (031).
- Bangun, Wilson. (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Penerbit Erlangga.
- Hakim, Lukman (2017), *Perilaku Keorganisasian*, Surakarta, Muhammadiyah University Press.
- Handoko, T. Hani. (2003), *Manajemen Personalialia dan Sumber daya Manusia*, Yogyakarta, Penerbit BPFPE.
- Heni Awanti, Aziz Fathoni, D. M. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Studi Empiris Pada Karyawan Divisi Marketing PT. Indofood CBP Sukses Makmur (Nutrition & Special Food) Cabang Semarang). *Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Di Ada Swalayan Banyumanik Semarang*, Vol (2), No. 2, pp. 1–11.
- Podungge, A. W. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Peningkatan Kualitas Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Bone Bolango. *Journal of Public Administration Studies*, 1.
- Rego, E. B. do, Supartha, W. G., & Yasa, N. N. K. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan pada Direktorat Jendral Administrasi dan Keuangan, Kementerian Estatal Timor Leste Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Denpasar Bali. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana* 6.11 (2017), 11(2337–3067), 3731–3764.
- Robbins, Stephen dan Timothy A .Judge (2008). *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*, Edisi 12, Jakarta, Penerbit Salemba Empat.
- Septyan, F. B., Musadieq, M. Al, & Mukzam, M. D. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Dan Kinerja (Studi Pada Karyawan CV. Jade Indopratama Malang). *Administrasi Bisnis (JAB)*, 53(1), 81–88
- Soegiarto, Mellisa (2016). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Norton Surabaya. *Jurnal AGORA* Vol No .42(2)
- Umam, khaerul. (2010). *Perilaku Organisasi*. Bandung : CV Pustaka Setia.