

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan PT. Danbi Internasional)

Melani Rahayu¹, Nana Darna¹, Nina Herlina¹

¹Fakultas Ekonomi Universitas Galuh

rahayumelani20@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini difokuskan pada Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Danbi Internasional). Permasalahan yang dihadapi pada penelitian ini meliputi: 1). Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada PT. Danbi Internasional? ; 2). Bagaimana pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan sepeda pada PT. Danbi Internasional? ; 3). Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan pemberian insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Danbi Internasional. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui 1). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada PT. Danbi Internasional; 2). Pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Danbi Internasional; 3). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan pemberian insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Danbi Internasional. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey dengan pendekatan kuantitatif. Sedangkan untuk menganalisis data yang diperoleh digunakan Analisis Koefisien Korelasi Sederhana, Analisis Koefisien Korelasi Berganda, Analisis Regresi Linear Berganda, Analisis Koefisien Determinasi, dan Uji Hipotesis menggunakan Uji Signifikansi (Uji t dan Uji F).

Kata kunci: Gaya kepemimpinan Transformasional, Pemberian Insentif dan Kinerja Karyawan

Pendahuluan

PT. Danbi International adalah perusahaan yang bergerak di bidang produksi bulu mata palsu. PT. Danbi International didirikan di Indonesia pada tahun 2009, merupakan cabang dari perusahaan asal Korea yang bernama *Seowoo International Corp.* yang saat ini sudah mempunyai dua pabrik produksi yaitu pabrik pertama berlokasi di Kabupaten Garut beralamat di Jl. Jend. Ahmad Yani No. 380, Garut 44181, Jawa Barat dan pabrik kedua berlokasi di Kabupaten Ciamis yang beralamat di Jl. Lingkar Selatan RT. 20/10 Ciharalang-Cijeungjing, Ciamis, Jawa Barat. Alasan PT. Danbi International didirikan di Kabupaten Garut dan Ciamis ini adalah karena melihat potensi yang ada, yaitu dari segi ketersediaan tenaga kerja dan masih jarang nya pabrik sejenis di daerah Jawa Barat khususnya. Saat ini, selain 2 cabang yang berada di Indonesia *Seowoo International Corp.* memiliki cabang lainnya yaitu di New York Amerika Serikat dengan nama perusahaan yaitu *Charlesbay Corp.* dan di Sri Lanka yang bernama *SS International (PTE) LTD.*

Sampai saat ini, kepemimpinan masih menjadi topik yang menarik untuk dikaji dan diteliti, karena paling sering diamati namun merupakan fenomena yang sedikit dipahami. Dalam dunia bisnis, gaya kepemimpinan berpengaruh kuat terhadap jalannya organisasi dan kelangsungan hidup organisasi. Menurut Suranta (2002: 45) keberadaan pemimpin sangat penting karena ia mempunyai peranan yang sangat strategis dalam mencapai tujuan perusahaan. Kepemimpinan merupakan tulang punggung pengembangan organisasi karena tanpa kepemimpinan yang baik akan sulit untuk mencapai tujuan organisasi. Pada dasarnya di PT. Danbi Internasional gaya kepemimpinan seseorang masih belum berjalan secara maksimal ini disebabkan karena belum adanya keberadaan kerja sama antara karyawan dan pimpinan. Terpenting yang tidak dapat dilupakan, kerja sama antara pimpinan dan karyawan harus ditingkatkan agar tercipta suatu kerja sama yang serasi, dimana masing-masing dari mereka dapat saling menghormati, saling mengerti akan hak dan kewajibannya, dan dapat bekerjasama dalam menjalani roda perusahaan untuk mencapai suatu tujuan bersama. Keberhasilan sebuah organisasi dapat tercapai apabila pemimpin dapat mempengaruhi bawahannya untuk memberikan kinerja terbaik kepada organisasi.

Selain daya tarik perusahaan, faktor internal yang dapat menentukan kinerja perusahaan adalah reputasi perusahaan. Bagi sebuah perusahaan, reputasi perusahaan merupakan aset yang menjadi magnet untuk menarik konsumen, pegawai, dan investor. Reputasi perusahaan menjadi sangat penting bagi perusahaan karena hal tersebut akan mempengaruhi bagaimana setiap *stakeholder* memandang suatu perusahaan dan memutuskan apakah mereka akan mendukung perusahaan tersebut. Kinerja karyawan yang merupakan hasil olah pikir dan tenaga dari seorang karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, dapat berwujud, dilihat, dihitung jumlahnya, akan tetapi dalam banyak hal hasil olah pikiran dan tenaga tidak dapat dihitung dan dilihat, seperti ide-ide pemecahan suatu persoalan, inovasi baru suatu produk barang atau jasa, bisa juga merupakan penemuan atas prosedur kerja yang lebih efisien. Menurut Mangkunegara (1995) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Namun, dalam observasi sederhana yang penulis lakukan, terlihat gejala-gejala masalah yang terjadi di PT. Danbi Internasional. Pertama, gaya kepemimpinan dalam meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan keputusan karyawan yang berupa pemberian kompensasi yang mendukung pelayanan publik masih kurang berhasil dalam suatu

pencapaian tujuan perusahaan tersebut. Pada faktanya di PT. Danbi Internasional sistem pemberian insentif masih belum optimal dijalankan karena banyaknya kendala yang terjadi seperti misalnya banyak karyawan yang diberhentikan sementara dalam waktu satu bulan. Dalam waktu tersebut insentif yang seharusnya diberikan kepada karyawan tidak diberikan dengan alasan ditunda setelah karyawan yang diberhentikan masuk kembali.

Selanjutnya fenomena yang terjadi di PT. Danbi Internasional Sistem pemberian atau hadiah terhadap kinerja karyawan masih belum lancar diberikan kepada karyawan, alasannya karena banyak karyawan di PT. Danbi Internasional yang diberhentikan sementara dalam waktu satu bulan. Dalam waktu tersebut insentif yang seharusnya diberikan ditunda, dan akan diberikan setelah karyawan masuk kembali. Dalam kaitannya dengan kinerja perusahaan, tidak lepas dari adanya produktivitas perusahaan yang menggambarkan gaya kepemimpinan *transformational* dan pemberian insentif di mata karyawan, konsumen maupun *stakeholder*.

Tabel 1.1

Data Produksi PT. Danbi International Ciamis

Periode / Tahun	Produksi (Kg)
Januari – Desember 2016	551,5
Januari – Desember 2017	836,0
Januari – Desember 2018	757,5

Sumber: Data Produksi PT. Danbi International Ciamis

Dari tabel 1.1 terlihat bahwa jumlah produktivitas PT. Danbi International Ciamis dari tahun 2016 sampai dengan tahun 2018 mengalami fluktuatif. Hal tersebut menggambarkan masih adanya permasalahan dalam hal kinerja perusahaan PT. Danbi International Ciamis. Salah satu penyebabnya semakin banyaknya pesaing yang bermunculan terutama di daerah Jawa Barat sendiri yaitu di daerah Cirebon dan Kuningan. Adapun besaran gaji yang diterima dan besarnya insentif yang diberikan kepada karyawan sebesar Rp. 250.000 sampai dengan Rp. 500.0000. Untuk lebih jelasnya pada tabel 1.2 dijelaskan ketentuan insentif yang diterima oleh karyawan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Karena pada dasarnya pemberian insentif hanya diberikan kepada karyawan yang sudah memenuhi target apabila pekerjaan yang dijalannya sudah terpenuhi. Seperti halnya mengerjakan produksi apabila sudah selesai insentif tersebut akan diberikan kepada karyawan, tetapi beda halnya apabila pekerjaannya masih belum selesai insentif tersebut tidak akan diberikan dalam waktu yang cepat.

Tabel 1.2
Rata-Rata Pemberian Insentif Yang Diterima (dalam rupiah)
Seorang Karyawan di PT. Danbi Internasional Perbulan

No	Nama	Gaji Yang Diterima	Insentif Yang Diterima
1	Kepala	Rp. 2.600.000	Rp. 500.000
2	Wakil	Rp. 2.350.000	Rp. 400.000
3	Administrasi	Rp. 2.285.000	Rp. 425.000
4	Staf	Rp. 1.900.000	Rp. 350.000
5	Bagian Produksi	Rp. 1.850.000	Rp. 250.000

Sumber : Bagian Umum dan Keuangan PT. Danbi Internasional

Dari Tabel 1.2 diketahui bahwa. Pemberian insentif yang diterima (dalam rupiah) pada seorang karyawan di PT. Danbi Internasional berbeda tingkatan sesuai dengan profesi yang dijalankannya. Terkadang optimalnya pemberian insentif terhadap kinerja karyawan di PT. Danbi Internasional masih terbilang masih kurang. Karena pada dasarnya insentif tidak dikenal dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (“UU Ketenagakerjaan”) dan peraturan pelaksanaannya. Kata insentif menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional Republik Indonesia, berarti tambahan penghasilan (uang, barang, dan sebagainya) yang diberikan untuk meningkatkan gairah kerja atau uang perangsang. Adapun istilah yang dikenal dan diatur dalam peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan adalah tunjangan.

Landasan Teoritis

Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)

Menurut Davis (1985: 43), gaya kepemimpinan adalah pola tindakan pemimpin secara keseluruhan seperti yang dipersepsikan oleh pegawainya. Kepemimpinan merupakan proses untuk mempengaruhi orang lain, untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama.

Pemberian Insentif (X2)

Adapun pengertian insentif menurut Mutiara S. Panggabean (2011:77), yang menyatakan bahwa: Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Dengan mengamsumsikan uang dapat digunakan untuk mendorong karyawan bekerja lebih giat lagi, maka mereka yang produktif lebih menyukai gajinya dibayarkan berdasarkan hasil kerja. Menurut Munandar (2008:287), penilaian kinerja adalah: Proses penilaian ciri-ciri kepribadian, perilaku kerja, dan hasil kerja seseorang tenaga kerja atau karyawan (pekerja dan manajer), yang dianggap menunjang unjuk kerjanya, yang digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk pengambilan keputusan tentang tindakan-tindakan terhadap bidang ketenagakerjaan.

Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam melaksanakan penelitian ini dengan metode deskriptif analisis dan korelasional. Menurut Sugiyono (2014 : 146) “Metode deskriptif analisis adalah penelitian yang dilakukan meliputi mengumpulkan data untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu atau lebih (*independen*) tanpa membuat perbandingan dengan variabel lain”. Menurut Husein Umar (2013 : 47) “Metode korelasional bertujuan untuk mengetahui berapa besar kontribusi variabel-variabel bebas terhadap variabel terikatnya serta besarnya arah hubungan yang terjadi”.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hasil Penelitian tentang Gaya Kepemimpinan Transformational di PT. Danbi Internaisonal

Table 4.15
Rekapitulasi Variabel Gaya Kepemimpinan Transformational

No	Indikator	Pernyataan	Skor yang Ditargetkan	Skor yang Dicapai	Skor Rata-rata
1	<i>Idealized</i> (karisma)	Pemimpin di PT. Danbi Internaisonal selalu menjadi contoh	53 x 5 = 265	225	229,3

		para karyawan di dalam perusahaan tersebut			
2		Pemimpin di PT. Danbi Internasional selalu memberikan petunjuk kepada karyawan bagaimana menyelesaikan suatu pekerjaan	$53 \times 5 = 265$	231	
3		Pemimpin di PT. Danbi Internasional selalu memberikan perhatian secara pribadi kepada karyawan yang terlihat terabaikan dan selalu menetapkan standar pencapaian hasil yang tinggi	$53 \times 5 = 265$	232	
4	Motivasi Inspirasional Pemimpin	Pemimpin di PT. Danbi Internasional memberikan motivasi terhadap para karyawan untuk bekerja lebih baik lagi	$53 \times 5 = 265$	246	243
5		Pemimpin di PT. Danbi Internasional selalu menumbuhkan rasa percaya diri para karyawannya dalam melakukan pekerjaan	$53 \times 5 = 265$	240	
6	Stimulasi Intelektual	Pemimpin di PT. Danbi Internasional mendorong para karyawan untuk menggunakan kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaannya	$53 \times 5 = 265$	230	227
7		Pemimpin di PT. Danbi Internasional mendorong karyawannya selalu inovatif dalam menyelesaikan pekerjaan	$53 \times 5 = 265$	224	
8	Pertimbangan Individual	Pemimpin di PT. Danbi Internasional berupaya	$53 \times 5 = 265$	241	239

		meningkatkan pengembangan diri para karyawannya			
9		Pemimpin di PT. Danbi Internasional memperlakukan karyawannya sebagai individu pribadi, bukan hanya sebagai anggota dari suatu kelompok saja.	53 x 5 = 265	246	
10		Pemimpin di PT. Danbi Internasional memberikan nasihat yang sangat penting bagi pengembangan diri karyawannya	53 x 5 = 265	230	
Jumlah			2650	2349	938,3
Rata - rata			265	234,9	234,6

Sumber: data diolah dari kuesioner (2019)

Dari tabel 4.15 dapat diketahui skor yang diinginkan adalah sebesar 2650, total skor 2349, skor rata-rata 234,9. Nilai tertinggi terdapat pada indikator motivasi insiprasional pemimpin pada pernyataan “Pemimpin di PT. Danbi Internasional memberikan motivasi terhadap para karaywan untuk bekerja lebih baik lagi” dan indikator pertimbangan individual yaitu pada pernyataan “Pemimpin di PT. Danbi Internasional memperlakukan karyawannya sebagai individu pribadi, bukan hanya sebagai anggota dari suatu kelompok saja” dengan total skor 246.

Sedangkan untuk nilai terendah terdapat pada indikator stimulasi intelektual yaitu pada pernyataan “Pemimpin di PT. Danbi Internasional mendorong karyawannya selalu inovatif dalam menyelesaikan pekerjaan” dengan total skor 224. Untuk memberikan interprestasi dari hasil tersebut, maka penulis menggunakan interval sebagai berikut:

Perhitungan skor tertinggi : $5 \times 10 \times 53 = 2650$

Perhitungan skor terendah : $1 \times 10 \times 53 = 530$

Jumlah kriteria pernyataan : 5

$$NJI = \frac{2650-530}{5} = \frac{2120}{5} = 424$$

Berdasarkan perhitungan tersebut maka untuk jelasnya dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.16

Interpretasi Mengenai Gaya Kepemimpinan Transformasional pada PT. Danbi Internasional

No.	Interval	Kriteria
1.	530 – 954	Tidak Baik
2.	955 – 1378	Kurang Baik
3.	1379 – 1802	Cukup Baik
4.	1803 – 2226	Baik
5.	2227 – 2650	Sangat Baik

Sumber: Hasil penelitian 2019

Dari hasil jawaban kuesioner diperoleh nilai total skor sebesar 2349 dan nilai tersebut berada pada angka 2227 – 2650. Yang artinya bahwa gaya kepemimpinan transformasional pada PT. Danbi Internasional dinyatakan sangat baik.

Hasil Penelitian tentang Pemberian Insentif di PT. Danbi Internaisonal

Tabel 4.29
Rekapitulasi Variabel Pemberian Insentif

No	Indikator	Pernyataan	Skor yang Ditargetkan	Skor yang Dicapai	Skor Rata-rata
1	Kinerja	Karyawan di PT. Danbi Internasional mencapai standar hasil kerja perusahaan	$53 \times 5 = 265$	232	232,5
2		Karyawan di PT. Danbi Internasional memenuhi standar mutu hasil kerja dari perusahaan	$53 \times 5 = 265$	233	
3	Lama Kerja	Perusahaan PT. Danbi Internasional menerima insentif sesuai dengan lama kerjanya dalam pekerjaan karyawan tersebut	$53 \times 5 = 265$	217	227
4		Karyawan di PT. Danbi Internasional merasakan keamanan	$53 \times 5 = 265$	237	

		dan nyaman selama bekerja			
5	Senioritas	Dengan Keterampilan yang karyawan miliki, karyawan di PT. Danbi Internasional memiliki inisiatif dalam bekerja	$53 \times 5 = 265$	232	232
6		Dengan pengetahuan yang dimiliki karyawan di PT. Danbi Internasional, karyawan mampu memecahkan masalah dalam pekerjaannya	$53 \times 5 = 265$	232	
7	Kebutuhan	Karyawan di PT. Danbi Internasional bahwa standar pelaksanaan sistem insentif telah memperhatikan kebutuhan karyawan	$53 \times 5 = 265$	235	234
8		Karyawan di PT. Danbi Internasional selalu mendapatkan insentif setiap bulannya	$53 \times 5 = 265$	233	
9	Keadilan dan Kelayakan	Insentif yang diberikan kepada karyawan PT. Danbi Internasional memenuhi kebutuhan hidup	$53 \times 5 = 265$	237	234,5
10		Insentif yang karyawan terima sudah cukup memadai, adil dan merata	$53 \times 5 = 265$	232	
11	Evaluasi Jabatan	Insentif yang diberikan kepada karyawan PT. Danbi Inetrnasional mendukung karyawan agar bekerja lebih giat, aktif dan mandiri	$53 \times 5 = 265$	232	232
12		Karyawan di PT. Danbi Internasional sistem insentif yang ditetapkan dapat meningkatkan semangat dan prestasi kerja	$53 \times 5 = 265$	232	

	karyawan			
Jumlah		3180	2784	1392
Rata - rata		265	232	232

Sumber: data diolah dari kuesioner (2019)

Dari tabel 4.29 dapat diketahui skor yang diinginkan adalah sebesar 3180, total skor 2784, skor rata-rata 232. Nilai tertinggi terdapat pada indikator lama kerja pada pernyataan “Karyawan di PT. Danbi Internasional merasakan keamanan dan nyaman selama bekerja” dan indikator keadilan dan kelayakan yaitu pada pernyataan “Insentif yang diberikan kepada karyawan PT. Danbi Internasional memenuhi kebutuhan hidup” dengan total skor 237. Sedangkan untuk nilai terendah terdapat pada indikator lama kerja yaitu pada pernyataan “Perusahaan PT. Danbi Internasional menerima insentif sesuai dengan lama kerjanya dalam pekerjaan karyawan tersebut” dengan total skor 217. Untuk memberikan interpretasi dari hasil tersebut, maka penulis menggunakan interval sebagai berikut:

Perhitungan skor tertinggi : $5 \times 12 \times 53 = 3180$

Perhitungan skor terendah : $1 \times 12 \times 53 = 636$

Jumlah kriteria pernyataan : 5

$$NJI = \frac{3180-636}{5} = \frac{2544}{5} = 508,8$$

Berdasarkan perhitungan tersebut maka untuk jelasnya dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.30

Interpretasi Mengenai Pemberian Insentif pada PT. Danbi Internasional

No.	Interval	Kriteria
1.	636 – 1144,8	Tidak Baik
2.	1144,9 – 1653,6	Kurang Baik
3.	1653,7 – 2162,4	Cukup Baik
4.	2162,5 – 2671,2	Baik
5.	2671,3 – 3180	Sangat Baik

Sumber: Hasil penelitian 2019

Dari hasil jawaban kuesioner diperoleh nilai total skor sebesar 2784 dan nilai tersebut berada pada angka 2671,3 – 3180. Yang artinya bahwa pemberian insentif pada PT. Danbi Internasional dinyatakan sangat baik.

Hasil Penelitian tentang Kinerja Karyawan di PT. Danbi Internasional

Tabel 4.41

Rekapitulasi Variabel Kinerja Karyawan

No	Indikator	Pernyataan	Skor yang Ditargetkan	Skor yang Dicapai	Skor Rata-rata
1	Kualitas	Karyawan di PT. Danbi Internasional selalu mengerjakan tugas sesuai dengan kualitas yang diinginkan oleh perusahaan	$53 \times 5 = 265$	236	232
2		Karyawan di PT. Danbi Internasional Menyelesaikan pekerjaan dengan rapi, baik dan teliti	$53 \times 5 = 265$	228	
3	Kuantitas	Karyawan di PT. Danbi Internasional diberikan kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang ditetapkan pimpinan	$53 \times 5 = 265$	225	215
4		Karyawan di PT. Danbi Internasional mampu mencapai target yang ditetapkan pimpinan	$53 \times 5 = 265$	205	
5	Pelaksanaan Tugas	Karyawan di PT. Danbi Internasional selalu mengerjakan tugas sesuai dengan kualitas	$53 \times 5 = 265$	242	238,3
6		Karyawan di PT. Danbi	$53 \times 5 = 265$	238	

		Internasional menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian yang tinggi			
7		Terampil dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan fungsinya	$53 \times 5 = 265$	235	
8	Tanggung Jawab	Karyawan di PT. Danbi Internasional selalu menyelesaikan tugas tepat waktu	$53 \times 5 = 265$	238	224
9		Karyawan di PT. Danbi Internasional memiliki antusias yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan	$53 \times 5 = 265$	222	
10		Karyawan di PT. Danbi Internasional memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikannya	$53 \times 5 = 265$	212	
Jumlah			2650	2281	909,3
Rata - rata			265	228.1	227,3

Sumber: data diolah dari kuesioner (2019)

Dari tabel 4.41 dapat diketahui skor yang diinginkan adalah sebesar 2650, total skor 2281, skor rata-rata 228,1. Nilai tertinggi terdapat pada indikator pelaksanaan tugas pada pernyataan “Karyawan di PT. Danbi Internasional selalu mengerjakan tugas sesuai dengan kualitas” dengan total skor 242. Sedangkan untuk nilai terendah terdapat pada indikator kuantitas yaitu pada pernyataan “Karyawan di PT. Danbi Internasional mampu mencapai target yang ditetapkan pimpinan” dengan total skor 205. Untuk memberikan interpretasi dari hasil tersebut, maka penulis menggunakan interval sebagai berikut:

Perhitungan skor tertinggi : $5 \times 10 \times 53 = 2650$

Perhitungan skor terendah : $1 \times 10 \times 53 = 530$

Jumlah kriteria pernyataan : 5

$$NJI = \frac{2650 - 530}{5} = \frac{2120}{5} = 424$$

Berdasarkan perhitungan tersebut maka untuk jelasnya dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.42

Interpretasi Mengenai Kinerja Karyawan pada PT. Danbi Internasional

No.	Interval	Kriteria
1.	530 – 954	Tidak Baik
2.	955 – 1378	Kurang Baik
3.	1379 – 1802	Cukup Baik
4.	1803 – 2226	Baik
5.	2227 – 2650	Sangat Baik

Sumber: Hasil penelitian 2019

Dari hasil jawaban kuesioner diperoleh nilai total skor sebesar 2281 dan nilai tersebut berada pada angka 2227 – 2650. Yang artinya bahwa kinerja karyawan pada PT. Danbi Internasional dinyatakan sangat baik.

Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Danbi Internasional

Gaya Kepemimpinan merupakan suatu cara yang dimiliki oleh seseorang dalam memengaruhi sekelompok orang atau bawahan untuk bekerja sama dan berdaya upaya dengan penuh semangat dan keyakinan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Artinya, gaya kepemimpinan dapat menuntun pegawai untuk bekerja lebih giat, lebih baik, lebih jujur dan bertanggungjawab penuh atas tugas yang diembannya sehingga meraih pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik. Salah satu dari bentuk gaya kepemimpinan adalah kepemimpinan yang bersifat transformasional. Gaya kepemimpinan transformasional mempunyai dimensi kharismatik, stimulus intelektual, konsiderasi individual, serta motivasi inspirasional. Jika pemimpin berhasil memengaruhi bawahan dengan visinya, menanamkan karismanya, memotivasi dan menjadi inspirator, menstimulasi intelektual, kreatifitas dan menghargai karyawannya maka dapat dipastikan karyawan akan bekerja dengan baik, sungguh-sungguh dan loyal pada perusahaan sehingga kinerjanya meningkat (Robbins,2010:263).

Gaya kepemimpinan transformasional pada PT. Danbi Internasioanl sudah berjalan sangat baik. Gaya kepemimpinan transformasional mendasarkan diri pada prinsip pengembangan karyawan (bawahan). Pimpinan PT. Danbi Internasional selalu mengevaluasi kemampuan dan potensi masing-masing karyawan untuk menjalankan suatu tugas atau pekerjaan, sekaligus melihat kemungkinan untuk memperluas tanggungjawab dan kewenangan karyawan dimasa mendatang. Dengan pengawasan yang dilakukan pimpinan dan motivasi yang diberikan pimpinan tentu saja karyawan akan bekerja dengan optimal, efektif dan efisien, dan hal tersebut tentu dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan pada PT. Danbi Internasional. Dimana hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Marisatul Kiptiyah (2015) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Madu Baru PG/PS Madukismo.

Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Danbi Internasional

Insentif mempunyai hubungan yang sangat erat dengan prestasi kerja karyawan. Insentif yang diberikan secara tepat dapat menjadi salah satu faktor utama yang dapat mendorong karyawan untuk menimbulkan semangat yang lebih tinggi sehingga dapat meningkatkan prestasinya untuk bekerja lebih baik dan giat, sehingga mereka dapat menghasilkan kinerja yang maksimal dan sesuai dengan harapan dimana pada akhirnya nanti dapat menciptakan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan, cita - cita serta sasaran yang telah ditentukan. Pemberian insentif pada PT. Danbi Internasional sudah sangat baik. Insentif sebagai sarana motivasi yang mendorong para karyawan untuk bekerja dengan kemampuan optimal dan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Pemberian insentif ini dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan hidup karyawan. Dengan pemberian insentif yang cukup maka karyawan akan merasakan kesejahteraan, merasa diberi penghargaan atas prestasi kerja yang merupakan pengakuan dari pihak perusahaan terhadap kinerjanya dan kontribusinya pada perusahaan, dan meningkatkan semangat kerja karaywan sehingga mendorong karyawan untuk lebih meningkatkan kinerjanya.

Dimana hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sri Wayati (2019) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara pemberian insentif terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT Pura Barutama Kudus.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Danbi Internasional

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang di bebankan kepadanya (Hasibuan, 2006). Dalam merangsang dan mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja, pemimpin harus memperhatikan gaya kepemimpinan transformasional dan kompensasi kepada karyawan. Pemimpin transformasional mengubah kesadaran para pengikut akan persoalan-persoalan dengan membantu mereka memandang masalah lama dengan cara-cara baru, dan mereka mampu menggairahkan, membangkitkan, dan mengilhami para pengikut untuk mengeluarkan upaya ekstra demi mencapai sasaran kelompok Kinerja karyawan pada PT. Danbi Internasional sudah sangat baik. Karyawan PT. Danbi Internasional mempunyai hubungan kuat dengan tujuan yang strategis perusahaan, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi ekonomi. Dengan gaya kepemimpinan transformasional dan pemberian insentif yang sangat baik pada PT. Danbi Internasional tentu akan meningkatkan kinerja karyawannya. Karyawan akan termotivasi dengan pimpinan yang memberikan arahan langsung, melakukan pengawasan dengan baik, menyingkirkan kepentingan pribadi demi pencapaian tujuan bersama, dan pemberian insentif yang cukup. Dimana hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sri Wayati (2019) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan transformasional dan pemberian insentif terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT Pura Barutama Kudus.

Simpulan

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Danbi Internasional. Hal ini ditunjukkan dengan hubungan yang sangat kuat, semakin baik gaya kepemimpinan transformasional maka semakin baik pula kinerja karyawan pada PT. Danbi Internasional.
2. Pemberian insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Danbi Internasional. Hal ini ditunjukkan dengan hubungan yang sangat kuat, semakin baik pemberian insentif maka semakin baik pula kinerja karyawan pada PT. Danbi Internasional.
3. Gaya kepemimpinan transformasional dan pemberian insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Danbi Internasional. Hal ini ditunjukkan dengan hubungan yang sangat

kuat, semakin baik gaya kepemimpinan transformasional dan pemberian insentif maka semakin baik pula kinerja karyawan pada PT. Danbi Internasional.

Saran

1. Gaya kepemimpinan transformasional pada PT. Danbi sangat baik, alangkah baiknya jika PT. Danbi Internasional lebih memperhatikan gaya kepemimpinan transformasional terutama yaitu stimulasi intelektual. Dan untuk lebih meningkatkan pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan alangkah baiknya pemimpin di PT. Danbi Internasional mendorong karyawannya selalu inovatif dalam menyelesaikan pekerjaan.
2. Pemberian insentif pada PT. Danbi Internasional sangat baik, alangkah baiknya PT. Danbi Internasional memperhatikan pemberian insentif terutama lama kerja. Dan untuk meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Danbi Internasional alangkah baiknya pihak karyawan menerima insentif sesuai dengan lama kerjanya dalam pekerjaan karyawan tersebut.
3. Kinerja karyawan pada PT. Danbi Internasional sangat baik, alangkah baiknya PT. Danbi Internasional memperhatikan kinerja karyawan terutama kuantitas. Untuk meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Danbi Internasional mampu mencapai target yang ditetapkan pimpinan.
4. Bagi pihak lain untuk penelitian selanjutnya diharapkan menambah kajian variabel yang akan diteliti karena hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh lain yang mempengaruhi kinerja karyawan, maka perlu untuk menambah variabel yang akan diteliti yaitu gaya kepemimpinan karismatik, gaya kepemimpinan transaksional, dan pemberian kompensasi.

Daftar Pustaka

- Dvir. (2002). *Impact of Transformasional Leadership on Follower Development and Performance: A Field Experiment*. AMJ Pres;
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah Edisi Revisi*. Jakarta : Bumi Aksara;
- Humphreys, J.H. (2002). Transformasional leader behavior, proximity and success ful services marketing . *Journal of Services Marketing* , Vol. 16, 93 No. 6, pp. 487-502;
- Jogiyanto, 2007. *Sistem Informasi Keperilakuan*. Edisi Revisi. Yogyakarta: Andi Offset;
- Kartono, Kartini, 2008 : *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada;

- Locander, W.B.,F. Hamilton,D. Ladik & J Stuart (2002), “Developing a Leadership-Rich culture: The Missing link to creating a market-focused organization, *journal of marketing-focused management*, Vol.5, pp.149-163;
- Munandar, Ashar Sunyoto (2008). Psikologi Industri dan Organisasi. Jakarta: Universitas Indonesia (UI-Press);
- Panggabean, S., Mutiara. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Rivai, Veithzal, (2004). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada;
- _____ dan Mohd. Basri, Ahmad Fawzi. 2005. Performance Appraisal; Edisi Kedua. BPFE. Yogyakarta Robins dan Judge .2008;
- _____. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik.Murai Kencana. Jakarta;
- Sinambela, Lijan Poltak. 2008. *Reformasi Pelayanan Publik Teori, Kebijakan, dan Implementasi*. Jakarta : PT Bumi Aksara;
- Sugiyono, 2009, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatifdan R&D, Bandung : Alfabeta;
- _____. 2010. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta;
- _____. 2012. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung:Alfabeta;
- _____. (2014). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta;
- Sujatmiko, Eko.2012. Kamus Teknologi informasi dan komunikasi. Surakarta : Aksarra Sinergi Media;
- Suranta, Sri. 2002.Dampak Motivasi Karyawan Pada Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja Karyawan Perusahaan Bisnis. *Empirika*.Vol15.No2.Hal:116-138;
- Sutrisno, Edi. 2009. Manajemen Sumber Daya ManusiaEdisi pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group;
- Suwatno, & Priansa, Donni Juni. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia, Dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Bandung: Alfabeta;
- Umar Husein. 2013. Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis. Jakarta: Rajawali;
- Veithzal Rivai, 2004, “Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan,Cetakan Pertama, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada;
- Wibowo.2007. Manajemen Kinerja. Jakarta: PT. Raja Grafindo Parsada;

Yammarino, F.J., W.D. Spangler & B.M. Bass (1993), "Transformational Leadership and performance; A Longitudinal investigation", *Leadership Quarterly*, Vol 4, No.1 p. 81-102;

Yukl A. Gary, 1998, *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Jakarta: Prenhallindo.