

## PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT FAJAR PUTRA NUSANTARA KARAWANG

### THE EFFECT OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP STYLE ON JOB PERFORMANCE OF EMPLOYEE AT PT FAJAR PUTRA NUSANTARA KARAWANG

Diar Ulfah Hassanah<sup>1</sup>, Dr. Fetty Poerwitasary, S.S., M.P.d.<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Prodi S1 Manajemen Bisnis Telekomunikasi Informatika, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom

<sup>2</sup>Dosen, Manajemen Bisnis Telekomunikasi Informatika, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom

<sup>1</sup>diarulfah@student.telkomuniversity.ac.id, <sup>2</sup>poerwitasary@gmail.com

#### Abstrak

Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan PT Fajar Putra Nusantara Karawang. Metode penelitian dengan metode kuantitatif, pengumpulan data dengan wawancara dan kuesioner. Sampel terpilih sebanyak 175 orang dari total populasi sebanyak 306 orang dengan metode convenience sampling. Alat ukur yang digunakan yaitu skala likert dengan item kuesioner sebanyak 48 pernyataan. Teknik analisis dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif, analisis regresi linier sederhana dan uji asumsi klasik. Pengujian data menggunakan metode kolmogorov-smirnov, uji heteroskedastisitas, dan uji koefisien determinasi. Berdasarkan hasil yang diperoleh dari koefisien determinasi didapatkan nilai 0.441 yang berarti bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh sebesar 44,1% terhadap kinerja karyawan. Perusahaan harus memperhatikan, dan meningkatkan kepemimpinan transformasional pada karyawannya agar kinerja karyawannya dapat meningkat. Kepemimpinan transformasional dapat ditingkatkan dengan berbagai cara yaitu *attributed charisma, idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, dan individualized consideration*.

**Kata kunci :** PT Fajar Putra Nusantara Karawang; kinerja karyawan; kepemimpinan transformasional; perilaku organisasi, manajemen sumber daya manusia.

#### Abstract

The goal of this study is to know the effect of transformational leadership style on job performance at PT Fajar Putra Nusantara Karawang. Research method used is quantitative method with interview and questionnaire as data collecting tools. Sample chosen are 175 people from total population of 306 people. Likert scale was used with 48 questionnaire item. Analysis technique in this research is descriptive analysis, simple regression linear and classic assumption test with kolmogorov-smirnov, heteroskedasticities and determination test as method. The result show that coefficient determination get 0.441 value, which means transformational leadership style has 44,1% effect on job performance. Companies have to observe and increase transformational leadership style of their employee so that job performance can be increased. Transformational leadership style of employee can be increased with different method such as *attributed charisma, idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, dan individualized consideration*.

**Keywords:** PT Fajar Putra Nusantara Karawang; job performance; transformational leadership style; organizational behavior; human resource.

#### 1. Pendahuluan

Dalam persaingannya di dunia ekonomi ini, semakin ketatnya persaingan antar perusahaan semakin ketat dan tidak dapat dihindari. Untuk menanggulangi hal tersebut perusahaan dituntut untuk membenahi diri melalui beberapa perencanaan dan pengembangan sumber daya secara maksimal. Menurut dessler(2016:7) sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat penting dalam mewujudkan organisasi kompetitif. Dalam organisasi, tentu setiap individu memiliki latar belakang, karakter serta pengalaman yang berbeda, hal ini menjelaskan bahwa perilaku manusia dalam sebuah organisasi.

Menurut Satriowati et al (2016:2) Model kepemimpinan transformasional model yang relatif baru dalam studi – studi kepemimpinan. Model ini dianggap sebagai model yang terbaik dalam menjelaskan karakteristik pemimpin. Konsep kepemimpinan transformasional mengintegrasikan ide – ide yang didekatkan dalam watak, gaya dan kontingensi.

Penelitian ini lebih difokuskan pada gaya kepemimpinan yang digunakan oleh direktur PT Fajar Putra Nusantara Karawang. Peneliti telah melakukan observasi awal dengan melakukan wawancara kepada beberapa karyawan pada tanggal 28 September 2018. Menurut karyawan PT Fajar Putra Nusantara Karawang, membutuhkan sosok pemimpin yang dapat mengidentifikasi perubahan dan mampu beradaptasi dalam organisasi, mampu meningkatkan kemampuan yang dimiliki karyawan agar lebih inovatif untuk kemajuan perusahaan. Sosok pemimpin yang dapat dijadikan teladan dan merangkul bawahannya. Perilaku pemimpin ini termasuk gaya kepemimpinan transformasional. Gaya kepemimpinan transformasi dapat menginspirasi setiap perubahan positif pada bawahannya, memiliki semangat yang dapat ditularkan kepada bawahannya, mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif, mampu memberikan motivasi dan inspirasi untuk bawahannya dan mendengarkan pendapat saran maupun kritik dari bawahannya. Pemimpin juga sering ke kawasan pabrik atau perumahan untuk mengontrol langsung melihat para pekerja selama melakukan tugas.

Pemimpin transformasional menunjukkan integritas dan kebenaran, mengatur tujuan dan mengkomunikasikan tujuan – tujuannya kepada bawahannya serta menjelaskan visi perusahaan (Bass & bas: dalam Rasool et al., 2015:101). Kepemimpinan transformasional berkembang dalam lingkungan dimana pemimpin dan bawahannya terlibat secara positif untuk organisasi yang lebih baik (Burns: dalam Rasool et al., 2015:101). Secara internal, pemimpin mencoba untuk memotivasi dengan mempengaruhi perilaku dan pendapat para pengikutnya untuk mencapai tujuan perusahaan (Cacioppe; Rasool et al., 2015:101).

## 2. Dasar Teori dan Metodologi Penelitian

### 2.1. Dasar Teori

Menurut Robbins & Judges (2015:260) kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang menginspirasi bawahannya untuk melampaui kepentingan pribadi demi organisasi dan mempunyai kemampuan dalam mempengaruhi bawahannya.

Terdapat beberapa dimensi kepemimpinan transformasional yaitu *attributed charisma* yang artinya pemimpin yang memiliki ciri tersebut memperlihatkan visi, kemampuan, dan keahliannya serta tindakan yang lebih mendahulukan kepentingan organisasi dan kepentingan orang lain daripada kepentingan pribadi. Karena itu, pemimpin kharismatik dijadikan suri tauladan, idola, dan model panutan oleh bawahannya. *idealized influence* yang artinya pemimpin mempengaruhi bawahannya dengan menggunakan komunikasi secara langsung dengan menekankan beberapa nilai-nilai, asumsi, komitmen dan keyakinan. Selain itu pemimpin memiliki tekad yang kuat untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan, *inspirational motivation* yang artinya pemimpin mampu mendorong karyawan melalui memotivasi dan memberikan inspirasi kepada bawahannya dan memberikan pengertian untuk berpartisipasi secara optimal dalam gagasan-gagasan, memberi visi mengenai keadaan organisasi dimasa yang akan datang, *intellectual stimulation* yang artinya pemimpin mendorong bawahan untuk lebih kreatif serta inovatif agar karyawan memikirkan kembali cara kerja dan cara kerja baru dalam menyelesaikan tugas mereka, serta membantu karyawan dalam mencari solusi dalam masalah yang dihadapi karyawan dan *individualized consideration* yang artinya Dalam Kepemimpinan transformasional ini dimana pemimpin memberikan perhatian kepada bawahannya, menghargai mereka, memperlakukan mereka sebagai pribadi yang utuh. Dan juga mendengar keluh kesah yang diungkapkan karyawan mengenai setiap masalah yang berkaitan dengan pekerjaannya dan pemimpin memberikan nasihat kepada karyawan. (Darodjat, 2015:347).

Kinerja menurut Amir (2015:5) adalah sesuatu yang ditampilkan oleh seseorang terhadap suatu proses yang berkaitan dengan tugas kerja yang ditetapkan dimulai dari unsur input, proses, output bahkan outcome. Indikator yang akan digunakan pada penelitian ini merupakan dimensi yang pernah dipakai oleh Kasmir (2016:208-210) yaitu kualitas yaitu Pengukuran kinerja bisa dilakukan dengan melihat kualitas atau mutu dari hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan dalam proses tertentu. Semakin baik kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh seorang karyawan, maka akan semakin baik kinerjanya.

Dalam mengukur kinerja, dapat pula dilakukan dengan cara melihat kuantitas (Jumlah) pekerjaan yang dihasilkan seorang karyawan. Kuantitas disini berarti produksi yang dihasilkan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.

Ketepatan waktu merupakan suatu waktu dimana kegiatan dapat terselesaikan, atau suatu target dan produksi tercapai dengan batas waktu yang telah di tetapkan sebelumnya. Dalam setiap pekerjaan tentu waktu yang ditetapkan untuk mengerjakan suatu pekerjaan berbeda-beda. Namun, untuk beberapa jenis pekerjaan tertentu, semakin cepat suatu pekerjaan terselesaikan, maka semakin baik kinerjanya, begitu pula sebaliknya.

Setiap perusahaan telah menetapkan biaya yang akan dikeluarkan untuk individu maupun bagian tertentu. Maka, dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut diharapkan menjadi acuan agar pengeluaran tidak melebihi dari yang telah ditetapkan. Jika pengeluaran diluar yang telah di tetapkan, maka terjadilah pemborosan, sehingga kinerjanya dianggap kurang baik, dan sebaliknya.

Seluruh jenis pekerjaan memerlukan pengawasan terhadap pekerjaan yang tengah dikerjakan. Setiap pekerjaan membutuhkan pengawasan sehingga aktivitas pengerjaan tugas tidak melenceng dari yang telah ditetapkan. Dengan adanya pengawasan, maka setiap pekerjaan akan menghasilkan kinerja yang baik dan hubungan antar karyawan yaitu Penilaian kinerja seringkali dikaitkan dengan kerja sama dan kerukunan antar karyawan dan antar pimpinan atau sama dengan antar perseorangan. Antar karyawan diharapkan dapat mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik serta kerja sama. Hubungan yang baik antar karyawan akan menciptakan suasana yang baik pula, sehingga memungkinkan satu sama lainnya saling mendukung untuk menghasilkan aktivitas pekerjaan yang lebih baik.

Kepemimpinan transformasional merupakan salah satu pendekatan terbaru yang dapat memenuhi kebutuhan kelompok kerja dimasa global sekarang, dan juga dapat menggerakkan pengikut secara efektif untuk mencapai lebih dari apa yang diharapkan oleh suatu organisasi. Hal ini didorong dengan teori yang dikemukakan Bass & Avolio dalam Northouse (2013:193) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional bisa mengajari semua tingkatan dalam suatu organisasi, dan bahwa hal itu bisa secara positif mempengaruhi kinerja perusahaan.

Dan juga yang dilakukan dalam meta analisis dari 39 kajian literatur transformasional yaitu Lowe Kroeck, dan Sivasubramaniam dalam Northouse (2013:183) menyatakan bahwa pemimpin yang melaksanakan gaya kepemimpinan transformasional dianggap menjadi pemimpin yang lebih efektif, dengan hasil kerja yang lebih baik dibandingkan dengan mereka yang menerapkan kepemimpinan transaksional. Karena gaya kepemimpinan transformasional dapat menggerakkan pengikut kearah pencapaian tujuan lebih dari yang diharapkan sebelumnya. Demikian pula dalam penelitian terhadap 220 karyawan diperusahaan besar transportasi publik di Jerman, Rowold dan Hinitz dalam Northouse (2013:184) kepemimpinan transformasional mempengaruhi peningkatan dampak kepemimpinan transaksional pada kinerja karyawan dan keuntungan perusahaan tersebut.

Dari pernyataan diatas, terlihat bahwa kepemimpinan transformasional dalam organisasi mampu untuk mempengaruhi, memotivasi, bahkan mengarahkan para pengikutnya untuk melakukan kinerja yang lebih dari harapan agar semakin membaik dari waktu ke waktu.

Berdasarkan teori-teori diatas, maka dibuatlah kerangka pemikiran sebagai berikut:



**Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran**

Kepemimpinan transformasional merupakan salah satu pendekatan terbaru yang dapat memenuhi kebutuhan kelompok kerja dimasa global sekarang, dan juga dapat menggerakkan pengikut secara efektif untuk mencapai lebih dari apa yang diharapkan oleh suatu organisasi. Hal ini didorong dengan teori yang dikemukakan Bass & Avolio dalam Northouse (2013:193) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional bisa mengajari semua tingkatan dalam suatu organisasi, dan bahwa hal itu bisa secara positif mempengaruhi kinerja perusahaan.

Dan juga yang dilakukan dalam meta analisis dari 39 kajian literatur transformasional yaitu Lowe Kroeck, dan Sivasubramaniam dalam Northouse (2013:183) menyatakan bahwa pemimpin yang melaksanakan gaya kepemimpinan transformasional dianggap menjadi pemimpin yang lebih efektif, dengan hasil kerja yang lebih baik dibandingkan dengan mereka yang menerapkan kepemimpinan transaksional. Karena gaya kepemimpinan transformasional dapat menggerakkan pengikut kearah pencapaian tujuan lebih dari yang diharapkan sebelumnya.

## 2.2. Metodologi Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode kuantitatif dengan jenis penelitian yaitu penelitian kausal. Penelitian ini juga menggunakan metode *convenience sampling* untuk menentukan sampel dari populasi karyawan PT Fajar Putra Nusantara yang berjumlah 303 orang, maka sampel yang didapat berdasarkan perhitungan rumus slovin berjumlah 175 orang. Pengukuran kedua variabel dalam penelitian mengenai kepuasan kerja memiliki 38 item kepemimpinan transformasional dan 10 item kepemimpinan transformasional. Pengukuran kepemimpinan transformasional kepuasan kerja menggunakan pernyataan yang digunakan oleh Purnamasari et al (2017).

Metode pengumpulan data adalah dengan menggunakan teknik wawancara dan kuesioner. Teknik wawancara digunakan untuk mendukung berbagai argumen dan memperkuat fenomena sedangkan kuesioner bertujuan untuk mengetahui hubungan antar variabel. Skala yang digunakan dalam kuesioner menggunakan skala likert dimana terdapat 5 pilihan jawaban yang terdiri dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju sesuai apa yang dikemukakan oleh Silalahi (2015:350).

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi sederhana dan uji asumsi klasik (uji normalitas dan heteroskedastisitas). Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengukur pengaruh atau hubungan dari kepemimpinan transformasional sebagai variabel bebas terhadap kinerja karyawan.

### 3. Pembahasan

Hasil analisis dari penelitian ini akan dibagi menjadi beberapa bagian yang akan dimulai dari analisis statistik deskriptif pada aspek demografi, analisis hasil uji asumsi klasik yang pada penelitian ini akan dilakukan melalui dua pengujian yaitu uji normalitas dengan menggunakan metode uji Kolmogorov-smirnov dan uji heteroskedastisitas, analisis hasil uji regresi linier sederhana dan analisis hasil uji koefisien determinasi.

#### 3.1. Uji Deskriptif dan Aspek Demografi

Berikut merupakan analisis deskriptif dari penelitian ini

**Tabel 1**  
**Aspek Demografi**

Faktor Demografi	Klasifikasi	Jumlah Responden	%
Jenis Kelamin	Pria	166	100%
	Wanita	0	0%
Usia	<25	20	11,4%
	25 – 30	41	23,4%
	>30 – 35	43	24,6%
	>35 – 40	40	22,9%
	>40 – 45	21	12%
Pendidikan	>45	10	5,7%
	SMA	172	98,3%
	Diploma	0	0%
	S1	3	1,7%
Lama Bekerja	S2	0	0%
	< 1 year	25	14,3%
	1 - 5 years	118	67,4%
	>5-10 years	30	17,1%
	>10 years	2	1,1%

*Sumber: Data olahan penulis (2018)*

Informasi mengenai demografis dari sampel penelitian yaitu terdapat 100% pria dan 0% wanita berdasarkan karakteristik jenis kelamin. Hal ini disebabkan karena objek penelitian dari PT Fajar Putra Nusantara Karawang sehingga membutuhkan banyak tenaga pria. Mayoritas karakteristik responden berdasarkan usia responden adalah usia > 30 hingga 35 tahun dengan jumlah sebesar 24,6% karena masih dalam umur produktif dan memiliki tenaga yang kuat. Karakteristik responden berdasarkan pada pendidikan memberikan hasil bahwa mayoritas berada di jenjang SMA karena untuk menjadi pegawai keamanan tidak memerlukan pendidikan yang tinggi. Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja memiliki persentase paling besar pada lama bekerja 1 hingga 5 tahun yaitu sebesar 67,4%.

#### 3.2. Uji Normalitas

Uji pertama yang dilakukan yaitu uji normalitas. Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data penelitian terdistribusi normal atau tidak. Uji sample *kolmogorov-smirnov* digunakan untuk menentukan apakah distribusi nilai pada variabel memiliki nilai yang sama pada sampel yang berbeda. Untuk mengetahui apakah data terdistribusi normal atau tidak, dapat melihat nilai signifikansinya dimana jika nilai signifikansi

lebih dari 0,05 maka dianggap normal (Neolaka, 2014). Berdasarkan pengolahan data, didapatkan hasil uji normalitas menggunakan *kolmogorov-smirnov* sebagai berikut:

**Tabel 2**  
**Uji Normalitas Dengan Menggunakan Uji Kolmogorov-Smirnov**  
One Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Kolmogorov-Smirnov Z	1.170
Asymp. Sig. (2-tailed)	.129

Sumber: data yang telah diolah, 2018

Berdasarkan tabel 1 diatas dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal karena nilai signifikansi dara data terdistribusi secara normal yaitu 0.129 yang lebih besar dari 0.05.

### 3.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji kedua yang dilakukan yaitu uji heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji perbedaan varian residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya (Kurniawan, 2014:156). Jika varian residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya berbeda maka disebut heteroskedastisitas, sedangkan jika sama maka disebut homoskedastisitas. Saat variabel independen signifikan mempengaruhi variabel dependen dengan signifikansi 0,05 maka terdapat indikasi terjadinya heteroskedastisitas

**Tabel 2**  
**Uji Heteroskedastisitas**

Model	Sig
(Constant)	.599
1 Kepemimpinan	.326

Sumber: data yang telah diolah, 2018

Berdasarkan tabel 2 diatas mengenai uji heteroskedastisitas dapat disimpulkan bahwa model regresi sudah memenuhi asumsi homoskedastisitas karena nilai signifikansi dari hasil pengujian yaitu  $0,326 > 0,05$ . Jadi dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas.

### 3.4 Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi merupakan satu bagian penting dalam analisis regresi karena dapat mengetahui berapa proporsi atau bagian suatu variabel mempengaruhi variabel lainnya. Nilai koefisien determinasi berada di antara 0 sampai 1 dimana nilai koefisien determinasi yang mendekati nol menunjukkan hubungan yang lemah sedangkan nilai koefisien determinasi yang mendekati satu menunjukkan hubungan yang kuat antar variabel.

**Tabel 3**  
**Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square
1	.664	.441

Sumber: data yang telah diolah, 2018

Tabel 3 diatas menunjukkan bahwa koefisien korelasi yang diperoleh adalah 0.664. Dari koefisien korelasi maka diperoleh koefisien determinasi sebesar 0.441. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kemampuan variabel independen yaitu kinerja karyawan dalam menjelaskan variabel dependen yaitu kepemimpinan transformasional sebesar 0,441 sehingga terdapat 0,559 variabel independen lainnya yang menjelaskan kepemimpinan transformasional

### 3.5 Uji Hipotesis

Uji hipotesis dengan analisis regresi linear sederhana dilakukan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara satu variabel dengan variabel lainnya. Analisis regresi linear sederhana dalam penelitian ini akan meneliti hubungan kepemimpinan transformasional sebagai variabel independen dengan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Data yang digunakan sudah diolah sebelumnya menjadi skala interval menggunakan MSI (*Method of Successive Interval*) dan menggunakan program SPSS 20 untuk menganalisis data tersebut. Model regresi linear sederhana dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 4**  
**Analisis Regresi Linear Sederhana**

Model	B	Sig.
1 (Constant)	1.359	.000
Kepemimpinan	.651	.000

*Sumber: Data yang telah diolah, 2018*

Hasil regresi linear sederhana diatas menunjukkan hubungan antara kepemimpinan transformasional dengan kinerja karyawan dimana nilai konstanta sebesar 1,359 yang artinya jika nilai kepemimpinan transformasional 0 maka kinerja karyawan akan bernilai 1,359 sedangkan nilai koefisien regresi kepemimpinan transformasional sebesar 0,651 yang artinya setiap kepemimpinan transformasional naik satu maka nilai dari kinerja karyawan akan naik sebesar 0,651. Hasil diatas juga menunjukkan signifikansi 0,000 yang berarti model diatas berada di bawah taraf signifikansi 0,05 yang menunjukkan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima yang berarti kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Fajar Putra Nusanta Karawang.

Hasil penelitian ini sesuai dengan apa yang terjadi di PT Fajar Putra Nusantara dimana gaya kepemimpinan transformasional sangat tinggi yang bisa dilihat dari semangat kerja para karyawan, tingkat absensi para karyawan dan target perusahaan yang sering tercapai.

#### 4. Kesimpulan

Berdasarkan analisis hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan PT Fajar Putra Nusantara Karawang dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan transformasional pada PT Fajar putra Nusantara Karawang dengan menggunakan analisis deskriptif, dinilai dalam kategori baik. Nilai tertinggi terdapat pada dimensi *Individual consideration* (pertimbangan pribadi) kemampuan pemimpin dalam memberikan perhatian secara pribadi kepada bawahannya.
2. Berdasarkan hasil analisis deskriptif variabel kinerja karyawan pada PT Fajar Putra Nusantara Karawang termasuk dalam kategori baik dan nilai tertinggi terdapat pada dimensi hubungan antar karyawan dalam kerja sama saling mendukung untuk menghasilkan aktivitas pekerjaan yang lebih baik.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan PT Fajar Putra Nusantara Karawang sebesar 44,1% sedangkan sisanya sebesar 55,9% dipengaruhi oleh faktor – faktor lain selain kepemimpinan transformasional.

Adapun saran yang diberikan oleh penulis dalam aspek praktisi, pemimpin seharusnya menjadi contoh dan teladan bagi bawahannya, pemimpin mengakui prestasi karyawan, pemimpin memberikan keputusan dengan cepat terhadap kendala yang dialami oleh bawahannya, pimpinan dapat menjalankan prioritas bekerja yang sejalan dengan tujuan organisasi agar karyawan dalam melakukan pekerjaannya dapat sejalan dengan tujuan yang telah dilakukan oleh organisasi, namun hal yang dapat dilakukan adalah:

1. Pimpinan memberikan apresiasi terhadap karyawan yang berprestasi. Hal tersebut akan memudahkan pimpinan dalam membicarakan keberhasilan bekerja dengan sikap yang optimis sehingga karyawan dalam melakukan pekerjaannya dapat sejalan dengan tujuan organisasi. Variabel Gaya Kepemimpinan pada PT Fajar Putra Nusantara Karawang nilai terendah terdapat pada dimensi *Idealized Influence*, maka disarankan dapat lebih memperhatikan bawahannya melalui komunikasi secara langsung dengan menekankan keyakinan bawahan serta mempunyai tekad yang kuat dalam mencapai tujuan organisasi.
2. Pimpinan memberikan ide – ide baru untuk mengembangkan cara dalam menyelesaikan tugas, sehingga pemimpin dapat mempengaruhi bawahannya dengan menunjukkan *Intellectual Stimulation* atau kemampuan yang dimilikinya sebagai teladan. Memberikan pandangan keberhasilan ketika pencapaian kerja sesuai dengan target pekerjaan, dan mendorong karyawan untuk tetap memiliki prioritas bekerja agar mencapai tujuan organisasi.
3. Pimpinan dapat menggabungkan kedua perilaku yaitu mempengaruhi secara pengaruh ideal dan stimulasi intelektual, dimana pemimpin tetap menentukan tugas yang harus dikerjakan dan menetapkan standar pekerjaan yang dicapai. Perilaku mempengaruhi secara ideal cukup kuat membuat bawahannya merasa nyaman karena karyawan dapat mengetahui dengan jelas apa yang harus dikerjakan yang dapat dicontoh dari kemampuan yang dimiliki pemimpinnya, memberikan solusi terhadap kendala yang dialami oleh karyawan. Jika pimpinan menggabungkan kedua perilaku tersebut, maka penerapan gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan akan semakin kuat sehingga akan berdampak pada peningkatan kinerja PT Fajar Putra Nusantara Karawang.

Berdasarkan hasil penelitian, penulis mengajukan beberapa saran untuk penelitian selanjutnya sebagai berikut:

1. Diharapkan melakukan penelitian dengan menggunakan variabel lain selain gaya kepemimpinan transformasional seperti kompensasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan lain-lain.
2. Diharapkan dapat memperluas sampel penelitian di perusahaan lain, sehingga dapat terlihat perbedaan antara perusahaan satu dengan perusahaan lainnya.
3. Diharapkan pada penelitian selanjutnya dapat menggunakan metode penelitian lain seperti kualitatif untuk memperkuat fenomena yang ada.
4. Diharapkan melakukan penelitian selanjutnya dengan menggunakan teknik analisis regresi linear berganda sehingga terlihat korelasi antar variabel.



**Daftar Pustaka:**

- [1] A Amir, M.T. (2015). *Merancang Kuesioner. Konsep dan Panduan Untuk Penelitian Sikap, Kepribadian dan Perilaku*. Jakarta: Prenadamedia Group
- [2] Darodjat, T.A. (2015). *Konsep – konsep Dasar Manajemen Personalia Masa Kini*, Bandung: PT Refika Aditama
- [3] Kasmir.(2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik) cetakan ke 1*, Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- [4] Kurniawan, Albert. (2014). *Metode Riset untuk Ekonomi dan Bisnis: Teori,. Konsep, dan Praktik Penelitian Bisnis (Dilengkapi Perhitungan. Pengolahan Data dengan IBM SPSS 22.0)*, Bandung: Alfabeta.
- [5] Lolombulan, J.H. (2017). *Statistika bagi Peneliti Pendidikan*. Yogyakarta: ANDI
- [6] Neolaka, Amos (2014). *Metode Penelitian dan Statistik*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- [7] Northouse, Peter G. (2013). *Kepemimpinan: Teori dan Praktik*, Jakarta: PT. Indeks. Permata Puri Media.
- [8] Purnamasari, A.S (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus di PT Angkasa Pura II (Persero) Husein Sastra Negara Bandung)*. Retrieved from UNIBI
- [9] Robbins, Stephen P. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- [10] Satriowati. (2016). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, kmpensasi dan komunikasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediase pada laundry elephant king*. Retrieved from Journal of management, Volume 2 no,2.
- [11] Sarwono, Jonathan. (2013). *12 Jurus Ampuh SPSS untuk Riset Skripsi*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- [12] Silalahi, Ulber. (2015). *Metode Penelitian Sosial Kuantitatif*. PT. Refika Aditama.