

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP PRESTASI KERJA
KARYAWAN
(Pada PT. Cement Puger Jaya Raya Sentosa)**

¹⁾Derik Eko Wahyu Purnomo, ²⁾Achmad Suharto, ²⁾Rudi Kusubagio

¹⁾Mahasiswa Program Ekonomi Manajemen

²⁾Dosen Program Ekonomi Manajemen

Program Ekonomi Universitas Muhammadiyah Jember

Email derik.wahyu01@gmail.com

Abstract

This research was aiming know the influence of style leadership to work performance employees at pt .Cement puger jaya raya sentosa .Population in research this is all all permanent workers PT. Cement puger jaya raya sentosa which consisted of 57 employees , this research in a research of the population (census) the research conducted to scrutinize all element of the population. So samples to this research is 57 employees .Values with 4 variable .Instrument the analysis used is regression analysis linear multiple .The results of the study: 1) shows that there are influence style leadership transformational , style leadership demokatis and the force leadership transaksional in partial have had a positive impact and significantly to work performance employees at pt .Cement puger jaya raya sentosa; 2) Shows that any impact leadership transformational style , style demokatis leadership and style leadership transaksional simultaneously influential positive and significantly to work performance an employee at PT. Cement puger jaya highway prosperity .

Keywords : Transformational Leadership Style, Democracy Leadership Style, Transaksional Leadership Style, Work Performance

PENDAHULUAN

Berdirinya suatu perusahaan selalu diarahkan untuk mencapai tujuan tertentu. Pada dasarnya tujuan setiap perusahaan merupakan penjabaran dari visi dan misi yang ditetapkan untuk mencapai keuntungan yang diinginkan, menjamin kredibilitas dan kelangsungan hidup perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai suatu tujuan tertentu ditentukan oleh seorang manajer atau seorang pimpinan agar dapat mengelola sumber daya yang dimilikinya. Sumberdaya manusia merupakan komponen utama sebuah organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif dalam setiap aktivitas organisasi (Robbins, 2006). Setiap organisasi atau instansi dalam melaksanakan program yang diarahkan selalu berdaya guna untuk mencapai tujuan perusahaan. Salah satu caranya adalah

meningkatkan kinerja (prestasi kerja) karyawan (Simamora, 1997:38). Kinerja (prestasi kerja) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2004). Prestasi kerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan sehingga mereka mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada instansi atau organisasi termasuk pelayanan kualitas yang disajikan. Strategi peningkatan prestasi kerja adalah cara perusahaan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Agar strategi peningkatan prestasi kerja tersebut dapat berhasil maka perusahaan perlu mengetahui sasaran prestasi kerja. Sasaran prestasi kerja yang menetapkan adalah

individu secara spesifik, dalam bidang proyek, proses, kegiatan rutin dan inti yang akan menjadi tanggung jawab karyawan.

Karyawan harus mempunyai semangat kerja yang tinggi untuk melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan baik sehingga prestasi kerja juga semakin baik. Menurut Sastrohadiwiryono (2002:167), semangat kerja diartikan sebagai suatu kondisi rohaniah atau perilaku individu tenaga kerja untuk bekerja dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan perusahaan. Dalam persaingan global dimana kondisi selalu berubah diperlukan suatu gaya kepemimpinan yang tepat dan lebih adaptif untuk dapat mempengaruhi bawahan yang mempunyai sifat individual yang berbeda-beda.

Kepemimpinan merupakan salah satu elemen terpenting dalam mencapai dan meningkatkan semangat kerja dan kinerja (prestasi kerja) karyawan. Menurut Kadarman (1992:110), kepemimpinan didefinisikan sebagai seni atau proses untuk mempengaruhi dan mengarahkan orang lain agar mereka mau berusaha untuk mencapai tujuan yang hendak dicapai kelompok. Kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Setiap pemimpin mempunyai gaya (*Style*) yang karakteristiknya bisa berbeda antara satu pemimpin dengan pemimpin yang lain. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain (Suranta, 2002).

Beberapa gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam organisasi adalah transaksional, transformasional, otoriter, demokratis, dan *laissez faire* (Djarmiko, 2005). Gaya kepemimpinan transformasional, demokratis, dan transaksional dianggap para ahli manajemen sebagai gaya yang cocok untuk diterapkan saat ini.

PT. Semen Puger Jaya Sentosa merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang manufaktur dan tergolong perusahaan yang masih baru yang

beralamat di desa gedangan kecamatan puger. Karyawan dari PT. Semen Puger Jaya Sentosa sebagian besar adalah warga asli desa sekitar lokasi kantor PT. Semen Puger Jaya Sentosa. Maka dari itu, untuk mencapai tujuan lembaga pimpinan selaku pemegang kontrol suatu lembaga berupaya memupuk semangat kerja, ini dilakukan agar para bawahannya dapat bergairah kerja dan tidak malas-malasan. Dari beberapa gaya dan model kepemimpinan yang dirumuskan beberapa pakar, peneliti ingin mengangkat gaya kepemimpinan yang sering diterapkan dalam suatu perusahaan atau organisasi dan yang jelas juga melalui study yang telah dilakukan oleh peneliti terhadap PT. Semen Puger Jaya Sentosa, yakni gaya kepemimpinan transformasional, gaya kepemimpinan demokratis, dan gaya kepemimpinan transaksional.

Kepemimpinan transformasional dianggap efektif dalam situasi atau budaya apa pun (Yukl, 2010). Gaya kepemimpinan transformasional merupakan prosedur pengaruh sadar dalam individu atau kelompok untuk membuat perubahan terus-menerus, perkembangan status quo dan kinerja organisasi secara keseluruhan (Avolio *et al.*, 2004).

Rivai (2005) kepemimpinan demokratis ditandai dengan adanya suatu struktur yang pengembangannya menggunakan pendekatan pengambilan keputusan yang kooperatif. Dibawah kepemimpinan demokratis bawahan cenderung bermoral tinggi, dapat bekerja sama, mengutamakan mutu kerja dan dapat mengarahkan diri sendiri. Sedangkan Praktek kepemimpinan transaksional dinilai mampu meningkatkan komitmen bawahan, kecuali manajemen melalui eksepsi yang dalam prakteknya menunjukkan dalam bentuk hukuman (Yukl, 2010). Kepemimpinan transaksional memotivasi bawahan melalui menjanjikan hal-hal yang menarik bagi bawahannya, memastikan bahwa pekerjaan telah dilakukan dengan benar.

Penelitian terkait gaya kepemimpinan seperti yang dilakukan oleh Ubaidillah (2009) yang meneliti tentang pengaruh gaya kepemimpinan transaksional dan kepemimpinan transformasional

terhadap kinerja guru. Hasil penelitian menyatakan bahwa kepemimpinan transaksional dan kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Kumalasari (2011) melakukan penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Hasil penelitian menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, gaya kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian penelitian Aprilita (2012) tentang dimensi-dimensi gaya kepemimpinan Bass & Avolio (1985) menurut persepsi karyawan dalam membangun gaya kepemimpinan yang efektif. Penelitian Sina (2013) yang meneliti mengenai analisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel *intervening*. Dan, penelitian Ilahisa (2013) tentang pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap produktivitas kerja. Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa ada pengaruh positif atau secara signifikan antara variabel gaya kepemimpinan demokratis terhadap variabel prestasi kerja.

METODE

Dalam penelitian ini merupakan penelitian yang ditujukan untuk mengidentifikasi fakta atau peristiwa tersebut sebagai variabel *dependent* dan variabel *independent*. Dalam penelitian ini terdapat satu variabel *dependent* (Prestasi Kerja) dan tiga variabel *independent* (Gaya Kepemimpinan transaksional, Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Gaya Kepemimpinan Transaksional).

Definisi operasional variabel merupakan pernyataan yang berkaitan dengan pengukuran yang ditekankan pada sifat-sifat yang diamati dan diukur. Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang ada di perusahaan PT Semen Puger Jaya Sentosa yang melibatkan berbagai macam transformasi pengetahuan, arahan dan informasi didalam berkerja. Adapun indikator dari kepemimpinan transformasional (P. Robbins-Timothy A. Judge: 2008) antara lain:

- a. Memberikan visi dan misi
- b. Mengkomunikasikan ekspektasi yang tinggi
- c. Rasionalitas
- d. Melatih dan memberikan saran

b. Kepemimpinan Demokratis (X₂)

Kepemimpinan Demokratis merupakan gaya kepemimpinan didalam memberikan masukan kepada perusahaan melalui kebijakan didalam berorganisasi didalam rapat kerja yang dilakukan oleh perusahaan PT Puger Jaya Sentosa. Adapun indikator yang digunakan dalam kepemimpinan ini (Robbins dan Coulter : 2002) antara lain :

- a. Komunikatif dengan bawahan
- b. Melakukan musyawarah dengan bawahan
- c. Objektif dalam tindakan
- d. Mendelegasikan tugas pada bawahan

c. Kepemimpinan Transaksional (X₃)

Kepemimpinan transaksional merupakan kepemimpinan yang cenderung mengedepankan keuntungan atau pertukaran atas pengorbanan yang telah dilakukan karyawan dan yang akan diberikan kepada karyawan PT Semen Puger Jaya Sentosa. Kepemimpinan transaksional dapat diukur dengan menggunakan indikator yang dikembangkan oleh Ovolio et al., (1988) dan Bass (199a) dalam Suhartono (2006:16), antara lain:

- a. Balas jasa
- b. Fasilitas
- c. Jabatan
- d. Tindakan perbaikan

d. Prestasi Kerja (Y)

Prestasi kerja merupakan perwujudan kerja yang dilaksanakan oleh pegawai yang biasanya digunakan sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau

perusahaan. Indikator dari prestasi kerja (Bernardin dan Russel : 1995) adalah :

- a. Pengetahuan dan penguasaan
- b. Kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai target
- c. Mampu memaksimalkan sumber daya yang ada
- d. Kemampuan dalam memelihara harga diri, nama baik dan kerjasama diantara serekan kerja.

Penelitian ini tergolong pada penelitian *explanatory reaseach* yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang dikumpulkan secara langsung dari obyek yang diteliti, diawali dan dicatat untuk pertama kalinya. Dalam hal ini data diambil dari responden melalui kuisisioner. Data sekunder adalah data yang diperoleh dari sumber yang buka aslinya atau diperoleh dari pihak lain. Data yang dimaksud seperti literatur yang mendukung penelitian penulis dan dari karya ilmiah lain yang topiknya hampir sama dengan yang penulis lakukan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap (karyawan kantor) yang dimiliki PT. Semen Puger Jaya Sentosa berjumlah 57 orang, sehingga populasi didalam penelitian juga bertindak juga sebagai sampel dalam penelitian. Jumlah karyawan PT. Semen Puger Jaya Sentosa yang hanya berjumlah 57 orang maka populasi dalam penelitian ini bertindak pula sebagai sampel, atau dapat dikatakan bahwa penelitian ini menggunakan metode penelitian populasi (sensus) yaitu penelitian yang dilakukan untuk meneliti seluruh elemen populasi (Arikunto 2006:115).

Skala pengukuran merupakan kesempatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada pada alat ukur. Alat ukur tersebut digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif.

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Untuk membuktikan secara empiris dan menganalisis hubungan

tersebut diperlukan metode analisis perhitungan dan pengujian sebagai berikut: (1) Uji Instrument Penelitian, (2) Uji Asumsi Klasik, (3) Analisis Regresi Linear Berganda, (4) Uji Hipotesis (5) Koefisien Determinasi

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, gaya kepemimpinan demokratis dan daya kepemimpinan transaksional terhadap prestasi kerja pada PT. Cemen Puger Jaya Raya Sentosa. Adapun pengujian terhadap variabel-variabel penelitian meliputi uji instrument data, uji asumsi klasik dan analisis regresi linier berganda, uji hipotesis dan koefisien determinasi yang akan dijelaskan pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.1 Hasil statistik deskriptif

Indikator	Product Moment Pearson's	Sig.	<i>a</i>	Keterangan
X _{1,1}	0,669	0,000	< 0,05	Valid
X _{1,2}	0,742	0,000	< 0,05	Valid
X _{1,3}	0,660	0,000	< 0,05	Valid
X _{1,4}	0,610	0,000	< 0,05	Valid
X _{2,1}	0,626	0,000	< 0,05	Valid
X _{2,2}	0,472	0,000	< 0,05	Valid
X _{2,3}	0,441	0,000	< 0,05	Valid
X _{2,4}	0,680	0,000	< 0,05	Valid
X _{3,1}	0,510	0,000	< 0,05	Valid
X _{3,2}	0,663	0,000	< 0,05	Valid
X _{3,3}	0,698	0,000	< 0,05	Valid
X _{3,4}	0,604	0,000	< 0,05	Valid
Y ₁	0,649	0,000	< 0,05	Valid
Y ₂	0,532	0,000	< 0,05	Valid
Y ₃	0,698	0,000	< 0,05	Valid
Y ₄	0,606	0,000	< 0,05	Valid

Sumber : Lampiran 3, data diolah.

Berdasarkan tabel 4.5, diketahui bahwa masing-masing indikator (item) dalam variabel yang digunakan mempunyai hasil nilai *product moment pearson's* dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga indikator (item) yang digunakan dalam variabel penelitian ini dapat dinyatakan sesuai atau relevan dan dapat digunakan sebagai item dalam pengumpulan data.

Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Cutt off	N of Item	Keterangan
X ₁	0,794	> 0,6	4	Reliabel
X ₂	0,665	> 0,6	4	Reliabel
X ₃	0,757	> 0,6	4	Reliabel
Y	0,729	> 0,6	4	Reliabel

Sumber : Lampiran 4

Berdasarkan Tabel 4.6, hasil uji reliabilitas diatas menunjukkan bahwa data yang diperoleh bersifat reliabel karena nilai Cronbach's Alpha yakni 0,794, 0,665, 0,757, dan 0,729 > 0,60, sehingga data yang diperoleh dapat dinyatakan reliabel atau layak sebagai alat dalam pengumpulan data.

Tabel 4.7 Hasil Uji Normalitas

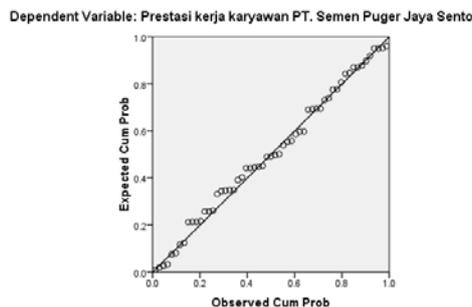
Test of Normality	Kolmogorov-Smirnov		
	Si g.	Cu tt off	Keterangan
X ₁	0,153	> 0,05	Normal
X ₂	0,114	> 0,05	Normal
X ₃	0,140	> 0,05	Normal
Y	0,136	> 0,05	Normal

Sumber : Lampiran 5

Berdasarkan tabel 4.7, dapat diketahui bahwa nilai probabilitas atau signifikansi untuk masing-masing variabel lebih besar dari 0,05, sehingga dapat dinyatakan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Yang selanjutnya adalah pengujian asumsi klasik adalah sebagai berikut:

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan gambar 4.1, menunjukkan bahwa data berdistribusi normal, karena data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal sehingga dapat dinyatakan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

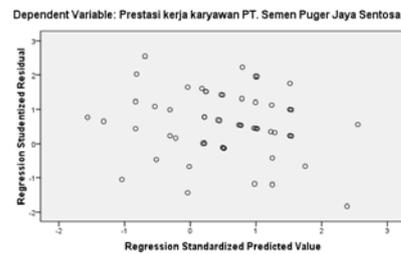
Tabel 4.8 Uji Multikolinearitas

Test of Multikolinierity	VIF	Cutt off	Keterangan
Gaya kepemimpinan transformasional (X ₁)	1,231	< 10	Tidak terjadi multikolinieritas
Gaya kepemimpinan demokrasi (X ₂)	1,015	< 10	Tidak terjadi multikolinieritas
Gaya kepemimpinan transaksional (X ₃)	1,216	< 10	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber : Lampiran 6

Berdasarkan tabel 4.8,, menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel *independen* karena menunjukkan nilai VIF kurang dari 10.

Scatterplot



Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 4.2, menunjukkan bahwa tidak adanya heteroskedastisitas, karena tebaran data tidak membentuk garis tertentu atau tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y.

Yang selanjutnya adalah uji regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

Tabel 4.9 Hasil Regresi Linear Berganda

Variabel Independent	Unstandarized Coefficients B	t	t _{tabel}	Sig.	a	Keterangan
(Constant)	1,244	-	-	-	-	-
Gaya kepemimpinan transformasional (X ₁)	0,457	4,492	2,005	0,000	< 0,05	Signifikan
Gaya kepemimpinan demokrasi (X ₂)	0,214	2,104	2,005	0,040	< 0,05	Signifikan
Gaya kepemimpinan transaksional (X ₃)	0,245	2,467	2,005	0,017	< 0,05	Signifikan

Variabel Independent	Unstandardized Coefficients B	t	t _{tabel}	Sig.	a	Keterangan
(Constant)	1,244	-	-	-	-	-
Gaya kepemimpinan transformasional (X ₁)	0,457	4,492	> 2,005	0,000	< 0,05	Signifikan
Gaya kepemimpinan demokrasi (X ₂)	0,214	2,104	> 2,005	0,040	< 0,05	Signifikan
Gaya kepemimpinan transaksional (X ₃)	0,245	2,467	> 2,005	0,017	< 0,05	Signifikan
Adjusted R Square = 0,442						F.
Hitung = 14,613						Sig.
F = 0,000						

Sumber : Lampiran 6

Berdasarkan koefisien regresi, maka persamaan regresi yang dapat dibentuk adalah ;

$$Y = 1,244 + 0,457X_1 + 0,214X_2 + 0,245X_3$$

a. Nilai konstanta 1,244, menunjukkan bahwa jika tidak ada aktivitas pada gaya kepemimpinan transformasional, gaya kepemimpinan demokrasi, dan gaya kepemimpinan transaksional maka nilai prestasi sebesar 1,244;

b. Nilai koefisien 0,457 pada gaya kepemimpinan transformasional, berarti bahwa, Apabila Gaya kepemimpinan transformasional dinaikan satu-satuan maka prestasi kerja akan meningkat 0,457 satuan dengan asumsi kepemimpinan demokratis (X₂) dan kepemimpinan transaksional (X₃) Konstant.

c. Nilai koefisien 0,214 pada gaya kepemimpinan demokrasi, menunjukkan bahwa setiap kenaikan kegiatan gaya kepemimpinan demokrasi maka akan meningkatkan prestasi sebesar 0,214; berarti juga Apabila Gaya kepemimpinan demokratis dinaikan satu-satuan maka prestasi kerja akan meningkat 0,214 satuan dengan asumsi kepemimpinan transformasional (X₁) dan kepemimpinan transaksional (X₃) Konstant.

d. Nilai koefisien 0,245 pada gaya kepemimpinan transaksional, menunjukkan bahwa setiap kenaikan kegiatan gaya kepemimpinan transaksional maka akan

meningkatkan prestasi sebesar 0,245. Berarti Apabila Gaya kepemimpinan transaksional dinaikan satu-satuan maka prestasi kerja akan meningkat 0,245 satuan dengan asumsi kepemimpinan transformasional (X₁) dan kepemimpinan demokratis (X₂) Konstant

Uji t

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda (dalam hal ini untuk menguji pengaruh secara parsial) diperoleh hasil yang dapat dinyatakan berikut ;

- Variabel gaya kepemimpinan transformasional (X₁) memiliki nilai t 4,492 > 2,005 dan signifikansi 0,000 < 0,05, maka Ho ditolak dan Ha diterima, yang berarti secara parsial variabel gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT Semen Puger Jaya Sentosa;
- Variabel gaya kepemimpinan demokrasi (X₂) memiliki nilai t 2,104 > 2,005 dan signifikansi 0,040 < 0,05, maka Ho ditolak dan Ha diterima, yang berarti secara parsial variabel gaya kepemimpinan demokrasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT Semen Puger Jaya Sentosa;
- Variabel gaya kepemimpinan transaksional (X₃) memiliki nilai t 2,467 > 2,005 dan signifikansi 0,017 < 0,05, maka Ho ditolak dan Ha diterima, yang berarti secara parsial variabel gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT Semen Puger Jaya Sentosa.

Uji F

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda (dalam hal ini untuk menguji pengaruh secara simultan) diperoleh hasil, yaitu bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ (14,613 > 2,78) dan signifikansi (0,000 < 0,05), maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya variabel gaya kepemimpinan transformasional, gaya kepemimpinan demokrasi, dan gaya kepemimpinan transaksional secara simultan berpengaruh signifikan terhadap

prestasi kerja karyawan PT Semen Puger Jaya Sentosa.

Koefisien Determinasi (R^2)

Dilihat dari nilai koefisien determinasi berganda, hasil analisis menunjukkan bahwa besarnya persentase sumbangan pengaruh variabel gaya kepemimpinan transformasional, gaya kepemimpinan demokrasi, dan gaya kepemimpinan transaksional terhadap prestasi kerja karyawan PT Semen Puger Jaya Raya Sentosa, dapat dilihat dari nilai *Adjusted R Square* (R^2) menunjukkan sebesar 0,442 atau 44,2% dan sisanya 55,8% dipengaruhi atau dijelaskan oleh faktor-faktor lain baik secara internal maupun secara eksternal yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini; seperti kemampuan kerja karyawan, keterampilan kerja karyawan, pelatihan kerja, semangat kerja karyawan, lingkungan kerja, gaji atau insentif, pengalaman kerja dan lain-lain.

Hasil pengujian koefisien dari analisis regresi linear berganda, menunjukkan gaya kepemimpinan transformasional, gaya kepemimpinan demokrasi, dan gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap prestasi kerja karyawan PT Semen Puger Jaya Sentosa.

Hasil pengujian koefisien dari analisis regresi linear berganda, menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional, gaya kepemimpinan demokrasi, dan gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT Semen Puger Jaya Sentosa dengan arah positif. Hasil analisis regresi linear berganda (dalam hal ini untuk menguji pengaruh secara simultan) diperoleh hasil, yaitu bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($14,613 > 2,78$) dan signifikansi ($0,000 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya hipotesis yang menyatakan, “ada pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, gaya kepemimpinan demokrasi, dan gaya kepemimpinan transaksional terhadap prestasi kerja karyawan PT Semen Puger Jaya Sentosa” adalah diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa jika gaya

kepemimpinan transformasional, gaya kepemimpinan demokrasi, dan gaya kepemimpinan transaksional, memiliki nilai positif, maka akan memberikan pengaruh dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan PT Semen Puger Jaya Sentosa.

4.4.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Prestasi Kerja.

Hasil perhitungan dari uji t menunjukkan bahwa Variabel gaya kepemimpinan transformasional (X_1) memiliki nilai t 4,492 $> 2,005$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$, yang berarti secara parsial variabel gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT Semen Puger Jaya Sentosa;

Penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang ada di PT Puger Jaya Sentosa, membuktikan bahwa gaya kepemimpinan yang dianut oleh para manajer yang ada di perusahaan untuk mengelola dan mengarahkan karyawannya dengan memberikan visi dan misi yang sangat berguna bagi karyawan untuk jangka waktu dan kerja yang telah ditetapkan, seperti memberikan misi didalam penugasan karyawannya untuk suatu bidang pekerjaan yang harus segera diselesaikan dan sesuai dengan kemampuan kerjanya, karyawan dapat melakukan hal tersebut dengan baik, mereka melakukan rancangan kerja untuk pengelolaan dan perencanaan produksi semen dan bahan produksi semen dengan baik dan dapat diterapkan sesuai dengan yang telah ditargetkan, mereka juga mengkomunikasikan harapan mereka terhadap masalah yang ada selama mereka berkerja didalam kantor dan survey dilapangan mereka berdiskusi dengan para manajer dari PT Puger Jaya untuk menyelesaikan beragam masalah yang ada didalam perusahaannya, dan hal tersebut sangat membantu para karyawan didalam berkerja dan menyelesaikan pekerjaannya yang sesuai dan tepat waktu sesuai dengan yang telah ditargetkan oleh para manajer dari PT Puger Jaya Sentosa.

4.4.2 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokrasi Terhadap Prestasi Kerja

Variabel gaya kepemimpinan demokrasi (X_2) memiliki nilai t 2,104 $> 2,005$ dan signifikansi $0,040 < 0,05$, maka H_0 ditolak

dan H_0 diterima, yang berarti secara parsial variabel gaya kepemimpinan demokrasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT Semen Puger Jaya Sentosa;

Sebagai pembahasannya Penelitian yang dilakukan, menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis yang ada di PT Semen Puger Jaya, membuktikan bahwa para pemimpin didalam bidang kerja atau manajer yang ada di PT Semen Puger Jaya dengan memberikan keikutsertaan bawahan atau karyawan untuk turut serta didalam menyelesaikan dan mendiskusikan permasalahan yang ada didalam bidang kerjanya, mereka melakukan komunikasi aktif dan terencana yang dilakukan didalam rapat kerja, mereka membahas mengenai hal penting mengenai beragam masalah yang akan dihadapi oleh mereka pada saat mereka ketika bertugas menyelesaikan pekerjaan tersebut, mereka melakukan musyawarah atau rapat yang sesuai dari tujuan dan harapan perusahaan PT Semen Puger, mereka memberikan beragam argumentasi yang mendukung program atau rencana kerja yang akan datang atau membahas mengenai permasalahan yang akan hadir ketika pelaksanaan pekerjaan sedang dilakukan, mereka memberikan informasi yang menyeluruh dan objektif seperti kondisi karyawan dan kondisi bahan mentah mentah untuk semen yang akan diolah, besarnya anggaran yang diperlukan dalam perencanaan kerja dan kendala yang ada seperti pergantian mesin atau kerusakan pada mesin produksi semen di PT Semen Puger Jaya, ketika hal tersebut dapat diselesaikan maka dalam pelaksanaan kerja yang ada tugas dan rencana yang ada dapat terselesaikan dengan baik dengan keseluruhan permasalahan yang ada.

4.4.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional Terhadap Prestasi Kerja

Gaya kepemimpinan transaksional (X_3) memiliki nilai t 2,467 > 2,005 dan signifikansi $0,017 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti secara parsial variabel gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT Semen Puger Jaya Sentosa.

Penelitian yang dilakukan, menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transaksional yang ada di PT Semen Puger, membuktikan bahwa gaya kepemimpinan yang ada pada sisi manajer bidang atau pimpinan dari sebuah perusahaan yang memberikan motivasi kepada karyawannya dengan memberikan sebuah kiat yang dapat menarik minat mereka untuk lebih berkerja dengan sungguh dan sesuai dengan bidang yang telah ditanggungjawabkan kepada mereka, mereka memberikan balas jasa seperti gaji yang sesuai dan bonus kerja kepada karyawannya, mereka juga memberikan beragam fasilitas seperti sepeda atau kendaraan bermotor untuk berkerja, namun mereka harus berkerja dengan sungguh-sungguh dan benar baik didalam berkerja, mereka diberikan kesempatan berupa memberikan argumentasi mengenai permasalahan yang ada didalam perusahaan dan cara menyelesaikan permasalahan tersebut, mereka melakukan perencanaan yang matang dan akan diaplikasikan didalam pekerjaannya, seperti melakukan pengelolaan atau pengolahan bahan mentah semen yang baik harus dipilah berdasarkan jenis batu yang sesuai kemudian menghancurkan batu dengan waktu produksi yang relatif sesuai dan diolah dengan beragam campuran yang nantinya akan memberikan kualitas yang baik pada semen yang dibuat, ketika hal tersebut dapat terealisasi dengan baik maka karyawan akan mendapatkan bonus, kenaikan jabatan, fasilitas dan lain sebagainya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan pada penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut ;

1. Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT Semen Puger Jaya;
2. Gaya kepemimpinan demokrasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT Semen Puger Jaya Sentosa;
3. Gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh positif dan signifikan

- terhadap prestasi kerja karyawan PT Semen Puger Jaya Sentosa;
4. Gaya kepemimpinan transformasional, gaya kepemimpinan demokrasi, dan gaya kepemimpinan transaksional secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT Semen Puger Jaya Sentosa.

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan, maka dapat disarankan sebagai berikut ;

1. Pihak Manajemen PT Semen Puger Jaya Sentosa dihimbau lebih mengoptimalkan penggunaan gaya kepemimpinan transformasional dengan memberikan berbagai penjelasan dan informasi yang akurat mengenai permasalahan dan tugas kerja yang ada;
2. Pihak Manajemen PT Semen Puger Jaya Sentosa dihimbau lebih mengoptimalkan penggunaan gaya kepemimpinan demokratis dengan melakukan berbagai rapat kerja mengenai rancangan dan program kerja yang ada di perusahaan;
3. Pihak Manajemen PT Semen Puger Jaya Sentosa dihimbau lebih meningkatkan perilaku gaya kepemimpinan transformasional dengan memberikan hal yang pantas yang telah dilakukan oleh karyawannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex S. Nitisemito, 2002, *Metedologi Penelitian Bisnis*. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Anikmah (2008). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jati Agung Arsitama Grogol Sukoharjo*
- Anwar Mangkunegara, 2000, *Manajemen Sumberdaya Perusahaan*. Bandung PT. Rosdakarya.
- Arikunto, Suharsimi.1993. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta
- Arikunto, Suharsimi, 2006. *Prosedur penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Edisi Revisi*. Jakarta : Rineka Cipta.
- As'ad, Moh, Drs. Psi., (1998). *Psikologi Industri. (edisi II)*.Yogyakarta, Lembaga Manajemen AMP, YKPN
- Avolio B.J., Zhu, W., Koh, W., and Bhatia, P. 2004. *Transformational Leadership and Organizational Commitment: Mediating Role of Psychological Empowerment and Moderating Role of Structural Distance, Journal of Organizational Behavior*, Vol 25, pp. 951–968.
- Bass, BM dan B.J Avolio. (1994) *Improving Organizational Effectiveness Through Transformational Leadership. Thousand Oaks:SAGE Publications,Inc.*
- Bernardin, H, J dan Russel, J,E,A. 1998, *Human Resource Management : An Experiential Approach 2/e*. Singapore: Me Graw Hill
- Cascio, Wayne F. 1995. *Managing Human Resources: Productivity, Quality Of Worklife. Profit*. Fourth Edition. Singapore: Mc Graw Hill Inc.
- Conger J.A. and Kanungo R. 1987. *Toward A Behavior Theory Of Charismatic Leadership In Organization Settings*. Academy Of Management Review, 12:637-647.
- Davis, Keith and Newstrom, Jhon W. 1985. *Perilaku Dalam Organisasi Jilid 1*. Jakarta: Erlangga.
- Djatmiko, Y.H. 2005. *Perilaku organisasi*. Bandung : Alfabeta
- Djarwanto PS. 2000, *Metode Penelitian, Cetakan Pertama Jilid Pertama*. BPFE UGM, Yogyakarta.
- Handoko T. Hani, 2000, *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, Edisi II, Cetakan Keempat Belas, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Hersey, Paul dan Ken Blanchard, 1995, *Manajemen Perilaku Organisasi, Pendayagunaan Sumber Daya Manusia*, Penerjemah : Agus

- Dharma. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Husein Umar, 2001, *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Gramedia, Jakarta.
- Ilahisa. 2013. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi di UD Logam Jaya Ds. Tambar Kec. Jogoroto Kab. Jombang*.
- Imam Ghozali. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS, Edisi 3*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- J. Supranto. 2000. *Statistic dan Aplikasi*, Jilid II, Edisi V. Erlangga Jakarta.
- Jonathan Sarwono. 2007. *Analisis Jalur Untuk Riset Bisnis Dengan SPSS*, Edisi I. Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Kadarman, A.M dan Udaya, Jusuf . 1992. *Pengantar Ilmu Manajemen*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama
- Kartono, Kartini. 1990. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali.
- Koentjoroningrat, 2003, *Metedologi Penelitian Masyarakat*. Gramedia, Jakarta.
- Kumalasari. 2011. *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada Kantor Bank Indonesia (KBI) Jember*.
- Latan, Hengky. 2013. *Analisis Multivariat Teknik dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta
- Moh. Nazir, 1999, *Pengantar Statistisk Dasar*. Jakarta Terjemahan PT. Perhallindo.
- Nitisemito, A.S. 1996. *Manajemen Personalia*. Jakarta : Graha Indonesia.
- Prayitno, D. 2010. *Paham Analisa Data Statistik Dengan SPSS*. Yogyakarta: MediaKom.
- Robbins, Stephen P. and Coulter, Mary K. 2002. *Management Ed. 7th. Prantice Hall. Singgih-Salim, E.E. dan Sukadji, S (Eds.) Sukses Belajar di Perguruan Tinggi*. Yogyakarta: Panduan.
- Robbin, Stephen P. 1998, *Perilaku Organisasi, Konsep Kontraversi dan Aplikasi Jilid II*. Jakarta Terjemahan PT. Perhallindo.
- Robbins, Stephen P, Timothy A. Judge 2008. *Perilaku Organisasi*, PT. Salemba Empat, Jakarta.
- Rudi Wibowo. 2001. *Ekonometrika Analisis Dan Data Parametic*. Fakultas Pertanian, Universitas Jember.
- Siagian, S.P. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Singarimbun, 2001. *Metedologi Penelitian Survei*. Jakarta LP3ES.
- Suit, Yusuf dart Almasdi. 1996. *Aspek Sikap Mental Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Supriyatno. 2010. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Dan Prestasi Kerja Karyawan BPR. SAA Lumajang*. Universitas Muhammadiyah Jember.
- Suranta, Sri. 2002. *Dampak Motivasi Karyawan Pada Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja Karyawan Perusahaan Bisnis*.
- Syahir Natsir. 2007. *Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Kharismatik Terhadap Perilaku Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada Industr Perbankan Sulawesi Tengah*. Universitas Tadulako Tadulako, Sulawesi Tengah.
- Taliziduhu Ndraha, 1997. *Budaya Organisasi*. Jakarta Rineka Cipta.
- Ubaidillah. 2009. *Pengaruh Kepemimpinan Transaksional Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Guru Sman 1 Suboh Situbondo*. Skripsi Unmuh Jember.

- Universitas Muhammadiyah Jember, 2014.
Pedoman Penyusunan Skripsi.
Jember. Universitas Perss, Jember.
- Veithzal, Rivai. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Yukl, Gary. 2010. *Kepemimpinan Dalam Organisasi.* Edisi Indonesia. Jakarta: Penerbit PT Indeks.