

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DI PT. SUMBER GRAHA SEJAHTERA (SGS)
CABANG LUWU**

Andi Muhammad Iqra¹⁾, Suhardi M. Anwar²⁾, Salju³⁾

INTISARI

Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui bagaimana Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap kinerja karyawan di PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS). Penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 30 karyawan di PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS). Hasil penelitian menyatakan gaya kepemimpinan transformasional yang ada di PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS) berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The purpose of this study is to find out how the Transformational Leadership Style affects the performance of employees at PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS). This research was conducted by distributing questionnaires to 30 employees at PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS). The results of the study stated that the transformational leadership style that existed at PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS) influences employee performance.

Keywords: Transformational Leadership Style, Employee performance

Pendahuluan

Latar Belakang

Setiap lembaga, instansi maupun perusahaan memerlukan pegawai yang memiliki kepribadian tinggi dan memiliki kemampuan serta kecakapan dalam mengambil keputusan, sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, pengetahuan dan dorongan. Keberhasilan pengendalian perusahaan tidak terlepas dari peran pimpinan perusahaan dan dukungan bawahan, yang berkomitmen untuk menjaga stabilitas kerja perusahaan dan membuat kemajuan bersama. Menurut Nawawi, pemimpin adalah seseorang yang memimpin suatu kegiatan yang dilakukan dalam suatu perusahaan dan bertanggung jawab kepada bawahan dan sumber daya perusahaan lainnya untuk mencapai tujuan. Oleh karena itu, pimpinan suatu perusahaan harus memahami peran dan fungsinya serta apa yang ingin dicapai dalam menjalankan fungsi dan tanggung jawabnya guna memajukan perusahaan yang dipimpinnya. Peran pemimpin mempengaruhi moral, kepuasan kerja, kualitas kehidupan kerja, dan terutama tingkat pencapaian dalam organisasi. Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang ingin diraih bergantung pada kepemimpinan, yaitu apakah kepemimpinan tersebut dapat menggerakkan semua sumber daya manusia, sumber daya alam, sarana, dana, dan waktu secara efisien-efisien serta terpadu dalam prosese manajemen. Karena itu kepemimpinan merupakan inti dari organisasi, manajemen, dan administrasi. Faktor dari keberhasilan suatu organisasi terletak pada gaya kepemimpinan yang digunakan dalam organisasi tersebut yang akan menjadi model yang

ditiru oleh bawahannya untuk keberhasilan dalam menjalankan visi dan misi dalam meningkatkan pembentukan kualitas sumber daya manusia. Salah satu gaya kepemimpinan yang sesuai dalam menghadapi perubahan dan menyikapi sifat karyawan yang proaktif adalah gaya kepemimpinan transformasional. Menurut Bass (2011:159) menjelaskan bahwa “pemimpin transformasional menciptakan perubahan signifikan baik terhadap pengikutnya maupun organisasi. Pemimpin transformasional merupakan agen perubahan yang berusaha keras melakukan transformasi ulang organisasi secara menyeluruh sehingga organisasi bisa mencapai kinerja yang lebih maksimal dimasa depan”. Lebih lanjut Bass (2011:160) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional pada dasarnya mendorong bawahan untuk berbuat lebih baik dari pada apa yang biasa dilakukan, dengan kata lain dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan keyakinan atau kepercayaan diri karyawan. Menurut Bass dan Avolio (2011:57) faktor yang menjadi pondasi dari kepemimpinan transformasional terdapat empat faktor yaitu (1). Idealized influence (kharisma), yaitu memberi wawasan serta kesadaran akan misi visi, membangkitkan kebanggaan, serta menumbuhkan sikap hormat dan kepercayaan kepada bawahannya. (2). Inspirational motivation (motivasi inspiratif), yaitu menumbuhkan ekspektasi yang tinggi melalui pemanfaatan simbol-simbol untuk memfokuskan usaha dan mengkomunikasikan tujuan-tujuan penting dengan cara yang sederhana. (3). Individualized consideration (konsiderasi individual) yaitu memberikan perhatian, membina, membimbing dan melatih setiap orang secara khusus

dan pribadi dan (4). Intellectual stimulation (stimulasi intelektual) yaitu meningkatkan rasionalitas dan pemecahan masalah secara seksama. Kepemimpinan transformasional sebagai pemimpin yang mempunyai kekuatan untuk mempengaruhi bawahannya dengan cara-cara tertentu. Bawahan merasa percaya, kagum, loyal dan hormat terhadap atasannya sehingga bawahan termotivasi untuk berbuat lebih banyak dari pada apa yang biasa dilakukan dan diharapkan. Kepemimpinan transformasional pada prinsipnya memotivasi bawahan untuk berbuat lebih baik dari pada apa yang biasa dilakukan, dengan kata lain dapat meningkatkan kepercayaan atau keyakinan diri bawahan yang akan berpengaruh terhadap peningkatan kerja. Kinerja berasal dari job performance yaitu sebagai suatu tingkatan dimana karyawan memenuhi atau mencapai persyaratan kerja yang ditentukan. Kinerja merupakan catatan outcome yang dihasilkan dari suatu pekerjaan atau kegiatan tertentu dalam waktu periode tertentu. Istilah kinerja tidak dapat dipisahkan dengan bekerja karena kinerja merupakan hasil dari proses bekerja. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang sesuai dengan tanggung jawab pegawai selama periode tertentu. Untuk meningkatkan kinerja pegawai sebagai pengendali seluruh aktifitas perusahaan dapat dilakukan dengan banyak cara, diantaranya adalah dengan melalui motivasi kerja pada karyawan, karena motivasi kerja mampu mempengaruhi kinerja pegawai didalam perusahaan itu sendiri. Apabila motivasi kerja dalam suatu perusahaan tidak baik maka sudah tentu perusahaan tersebut akan mengalami kerugian karena

pegawainya bekerja secara tidak produktif atau berkurangnya penurunan kinerja. Sebaliknya apabila motivasi kerja baik maka perusahaan akan mendapatkan keuntungan yang lebih baik lagi karena kenaikan kinerja karyawan. Seorang pemimpin harus mampu menimbulkan motivasi kerja yang tinggi dari karyawannya untuk melaksanakan tugas-tugas yang diberikan. Karyawan merasa memiliki motivasi yang tinggi untuk melaksanakan pekerjaannya dengan begitu kinerja yang dihasilkan akan semakin baik dan meningkat. Kinerja yang unggul akan didapati dengan motivasi dan semangat kerja yang kuat untuk mewujudnya, hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan untuknya.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas dapat dirumuskan suatu permasalahan penelitian sebagai berikut, apakah gaya kepemimpinan transformational berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS) Cabang Luwu?

Tinjauan Pustaka

Konsep Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan ilmu terapan dari ilmu-ilmu alam karena prinsip dan rumusnya diharapkan membawa manfaat bagi kesejahteraan manusia. Para ahli telah mengemukakan banyak arti berdasarkan pandangan masing-masing, dan definisi menunjukkan beberapa kesamaan. Menurut Ordway Tead (dalam Herlambang, 2013), kepemimpinan adalah kombinasi perilaku yang dimiliki seseorang sehingga orang tersebut memiliki kemampuan untuk mendorong orang lain agar mau dan mampu menyelesaikan tugas tertentu yang dipercayakan

kepadanya. Menurut Georgy R. Terry (dalam Herlambang, 2013), kepemimpinan adalah hubungan yang diciptakan oleh pengaruh seseorang terhadap orang lain sehingga orang lain mau dan mau bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Sedangkan menurut Rivai (2005), definisi kepemimpinan yang luas meliputi mempengaruhi proses penetapan tujuan organisasi, memotivasi pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi interpretasi peristiwa pengikut, mengatur dan mencapai tujuan, dan memelihara hubungan kerjasama. bekerja, mendapatkan dukungan dan kerjasama dari orang-orang di luar kelompok atau organisasi. Seperti yang dapat dilihat dari definisi di atas, kepemimpinan merupakan bagian penting dari manajemen, dan pemimpin harus dapat menjalin integrasi yang harmonis dengan bawahan, termasuk mempromosikan kerjasama, membimbing dan mendorong semangat bawahan, mempengaruhi dan memberikan sikap dan perilaku individu dan kelompok. Dengan demikian Membentuk gaya kepemimpinan yang diterapkan pemimpin. Menurut Arep dan Tanjung (2003) ada lima macam gaya kepemimpinan yang lazim digunakan, yaitu:

1. Demokrasi kepemimpinan adalah gaya kepemimpinan yang berfokus pada membangun kepercayaan.
2. Kepemimpinan diktator atau otoriter, adalah gaya kepemimpinan yang menitikberatkan pada kemampuan memaksakan kehendaknya, mampu menghimpun pengikutnya untuk menghimpun kepentingan pribadi dan/atau kelompoknya, bersedia menerima resiko apapun.
3. Kepemimpinan paternalistik adalah bentuk antara gaya demokratis dan gaya variabel. Ini pada dasarnya kehendak pemimpin yang harus diterapkan, tetapi melalui sarana atau unsur yang demokratis.
4. Kepemimpinan Free Rein atau Laissez Faire, yaitu gaya kepemimpinan yang hanya mematuhi aturan utama yang ditetapkan oleh atasan dan 100% menyerahkan sepenuhnya semua kebijakan operasional HRM kepada bawahan. Pimpinan disini hanya sekedar mengawasi dari

atas dan menerima laporan kebijaksanaan pengoperasian yang telah dilaksanakan oleh bawahannya

5. Kepemimpinan Transformasional (Transformasional Leadership) adalah sebuah gaya kepemimpinan yang mengidentifikasi perubahan yang diperlukan, menyusun visi yang akan membuka jalan bagi perubahan yang dibuat dan melaksanakan rencana yang diperlukan agar perubahan tersebut terjadi. Sangat mudah untuk melihat mengapa gaya kepemimpinan ini penting dalam dunia yang senantiasa berubah saat ini.

Konsep Kinerja

Kinerja Handoko (2002) mengacu pada kinerja sebagai kinerja pekerjaan, proses dimana organisasi mengevaluasi atau mengevaluasi kinerja karyawan. Marihot Tua Efendi (2002) berpendapat bahwa kinerja adalah hasil kerja atau perilaku nyata karyawan berdasarkan perannya dalam organisasi. Kinerja juga berarti hasil kualitatif dan kuantitatif yang dicapai seseorang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Selain itu, kinerja seseorang dipengaruhi oleh pendidikan, inisiatif, pengalaman kerja, dan motivasi karyawan. Hasil pekerjaan seseorang akan memberikan umpan balik pada dirinya sendiri, membuatnya tetap termotivasi untuk melakukan pekerjaan dengan baik setiap saat, dan diharapkan menghasilkan pekerjaan yang berkualitas tinggi. Pendidikan mempengaruhi kinerja seseorang karena memberikan wawasan yang lebih luas untuk berinisiatif dan berinovasi, yang pada akhirnya mempengaruhi kinerjanya.

Indikator Kinerja Robbins (2006) mengemukakan bahwa kinerja karyawan dapat diukur dengan indikator-indikator sebagai berikut:

1. Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian. Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya sesuai dengan komitmen kerja. Dari beberapa pengertian

tentang kinerja di atas, semuanya tidak terlepas dari hasil atau prestasi yang dicapai oleh karyawan dalam bekerja. Penilaian kinerja memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan motivasi kerja. Karyawan menginginkan dan membutuhkan umpan balik tentang kinerja dan evaluasi mereka, dan ini memberi mereka kesempatan untuk memberi mereka umpan balik. Jika kinerja tidak memenuhi standar, evaluasi memberikan kesempatan untuk meninjau kemajuan karyawan dan mengembangkan rencana peningkatan kinerja. Penilaian kinerja adalah upaya untuk membandingkan kinerja seorang karyawan dengan kinerja pekerjaan yang diharapkannya (Dessler 2000).

Saat mengevaluasi kinerja karyawan, nilai tidak hanya hasil fisik, tetapi kinerja pekerjaan secara keseluruhan di seluruh area seperti kemampuan kerja, 1 kerajinan, kedisiplinan, hubungan kerja atau hal-hal khusus sesuai dengan bidang dan level pekerjaan yang dijabatnya. Menurut Dessler (2000) ada lima dalam penilaian kinerja, yaitu:

1. Prestasi pekerjaan, meliputi: akurasi, ketelitian, keterampilan, dan penerimaan keluaran.
2. Kuantitas pekerjaan, meliputi: volume keluaran dan kontribusi.
3. Kepemimpinan yang diperlukan, meliputi: membutuhkan saran, arahan atau perbaikan.
4. Kedisiplinan, meliputi: kehadiran, sanksi, warkat, regulasi, dapat dipercaya/ diandalkan dan ketepatan waktu.
5. Komunikasi, meliputi: hubungan antar karyawan maupun dengan pimpinan, media komunikasi.

2.3 Konflik

Konflik adalah sesuatu yg nir bisa dihindarkan pada kehidupan manusia, walaupun kehidupan warga kelihatan sangat hening & rukun belum tentu warga itu nir memiliki permasalahan. Pertarungan tak jarang terjadi lantaran masih ada beraneka ragam karakter, sifat, konduite yg dimiliki individu yg tidak sinkron satu sama lain. Pertarungan terjadi jika pada interaksi antara orang atau kelompok, perbuatan yg satu antagonis menggunakan perbuatan yg lain, sebagai akibatnya keliru satu atau keduanya saling terganggu. Perbuatan bisa mengganggu lantaran nir didukung, nir memudahkan aktivitas yg sedang berlangsung atau bisa merugikan sebagai akibatnya menggunakan adanya suatu permasalahan yg terjadi menghambat suatu tujuan yg sudah direncanakan sebelumnya. Keberadaan perseteruan nir bisa

dihindarkan, menggunakan istilah lain bahwa perseteruan selalu selalu ada & terjadi dalam setiap organisasi. Menurut Luthans, F dikutip oleh Wahyudi (2011:17) mengartikan "perseteruan adalah ketidaksesuaian nilai atau tujuan antara anggota organisasi, sebagaimana dikemukakan berikut; konduite perseteruan dimaksud merupakan disparitas kepentingan konduite kerja, disparitas sifat individu, & disparitas tanggung jawab pada kegiatan organisasi". Perseteruan organisasi merupakan ketidaksesuaian antara atau lebih anggota atau grup organisasi yg ada lantaran adanya fenomena bahwa mereka wajib membagi aktivitas-aktivitas kerja lantaran fenomena bahwa mereka memiliki disparitas status, tujuan, nilai atau persepsi. Dengan demikian bisa disimpulkan bahwa perseteruan merupakan kontradiksi pada interaksi humanisme antara satu pihak menggunakan pihak yg lain pada mencapai suatu tujuan yg ada dampak adanya disparitas kepentingan, emosi & nilai. Menurut Clinton F. Fink sebagaimana dikutip oleh Kartini Kartono (2003:213) mendefinisikan sebagai berikut: "Konflik ialah relasi-relasi psikologis yang antagonis, berkaitan dengan tujuan-tujuan yang tidak bisa disesuaikan; interest-interest eksklusif dan tidak bisa dipertemukan, sikap-sikap emosional yang bermusuhan, dan struktur-struktur nilai yang berbeda" Jadi pengertian tersebut penulis dapat menyimpulkan definisi konflik yaitu suatu perbedaan pendapat antara dua atau lebih pihak yang dapat menimbulkan perilaku pada emosi yang tidak sama yang kemudian akan mengarah pada permusuhan yang menyebabkan ketidakpercayaan dan kerjasama tidak dapat terjalin diantara kedua belah pihak di organisasi tempat kerja. Maka peran pimpinan adalah memperhatikan dan juga meredam bahkan menyelesaikan konflik yang sedang terjadi diorganisasi supaya pihak-pihak yang telah berkonflik dapat saling mempercayai satu sama lain, sehingga didalam organisasi dapat tercipta suasana kerjasama dan rasa kekeluargaan. Dengan demikian seorang pemimpin sangat diperlukan dimanapun ia berada guna memimpin negaranya maupun didalam organisasi yang dikelolanya yang sedang mengalami suatu konflik.

Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah 26 penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan Sugiyono, (2008:64). Hipotesis penelitian ini adalah diduga bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan gaya terhadap kinerja karyawan di PT.SGS Cab.Luwu.

Metode Penelitian

Untuk itu penelitian ini adalah penelitian populasi lantaran jumlah populasi yg terdapat dijadikan sampel sebesar 30 orang Staff/HRD pada PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS) cabang Luwu.

Uji Instrumen Penelitian

Sebelum melakukan analisis data, terlebih dahulu melakukan pengujian kualitas data yang diperoleh. Uji kualitas data yang dilakukan untuk meyakini kualitas data yang diperoleh, yang terdiri dari pengujian validitas dan pengujian reliabilitas.

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya kuesioner. Suatu kuesioner dianggap valid jika dapat mengungkapkan sesuatu tentang apa yang hendak diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas ini menggunakan korelasi manusia, yang dihitung dengan menghitung korelasi antara nilai-nilai yang diperoleh dari soal. Pertanyaan dianggap valid jika tingkat signifikansinya di bawah 0,05. Gosali, (2012:52).

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur kuesioner, yang merupakan indikator variabel atau struktur. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau reliabel jika tanggapan seseorang terhadap pertanyaan tersebut konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Item kuesioner dikatakan reliabel (layak) jika cronbach's alpha > 0,06, dan unreliable jika cronbach's alpha < 0,06. Gosali, (2012:47).

Uji Hipotesis

Uji Regresi Linear Sederhana Menurut Sir Francis Galton (1877), Setelah uji asumsi klasik dilakukan maka akan dilanjutkan dengan persamaan regresi sederhana yang didasarkan pada hubungan fungsional ataupun klausal anatara satu variable independen dengan variable dependen. Persamaan umum regresi linear sederhana adalah : $32 \hat{Y} = a + bx$ Keterangan : $17 \hat{Y} = \text{Kinerja Karyawan}$
 $a = \text{harga } \hat{Y} \text{ bila } x=0$
 $23 b = \text{angka arah atau koefisien regresi yang menunjukkan peningkatan ataupun penurunan variable independen dan dependen bila } b+ \text{ maka naik, bila } b- \text{ maka terjadi penurunan.}$
 $x = \text{Gaya Kepemimpinan Transformational}$

Uji partial (uji-t) Uji partial (uji-t) dapat digunakan untuk menguji sesuatu apakah setiap variabel yaitu variabel bebas (X) Gaya Kepemimpinan terhadap variabel terikat (Y) Kinerja karyawan pada PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS) Cabang Luwu mempunyai pengaruh yang positif serta signifikan. Syarat pengambilan keputusan 2 dalam uji t ini menggunakan memakai aplikasi SPSS menggunakan taraf signifikansi yang ditetapkan merupakan 5%. 1. apabila nilai signifikansi > 0,05 maka Ho diterima & Ha ditolak atau variabel bebas nir bisa

mengungkapkan variabel terikat atau tidak terdapat imbas antara variabel yang diuji. 2. apabila nilai signifikansi < 0,05 maka Ho ditolak & Ha diterima atau variabel bebas bisa mengungkapkan variabel terikat atau terdapat imbas antara variabel yang diuji.

Pembahasan

Berdasarkan penelitian yg dilakukan sang Suci (2015) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional & Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dalam BPJS Kesehatan Ragonal 1 Medan menyatakan bahwa Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Munaroh (2011) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional & transaksional secara parsial juga simultan berpengaruh terhadap kinerja guru. Sedangkan gaya kepemimpinan transformasional lebih mayoritas berpengaruh terhadap kinerja guru. Dan penelitian yg dilakukan sang Putra (2015) memperlihatkan bahwa masih ada imbas positif & signifikan secara 8 simultan antara variabel gaya kepemimpinan transformasional & lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan. Terdapat imbas positif & signifikan secara parsial antara gaya kepemimpinan transformasional & lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan. 1 Permasalahan principle terus berkembang dalam kepemimpinan adalah mengenai gaya kepemimpinan bagaimanakah yang efektif untuk diterapkan oleh seorang pemimpin terhadap bawahannya, dengan kata lain apa yang membuat seorang pemimpin menjadi sukses. Gaya kepemimpinan merupakan perilaku yang digunakan seseorang pada saat orangutang tersebut mencoba mempengaruhi orang lain seperti yang Iowa lihat (Thoha, 2003). Kebanyakan orang menganggap gaya kepemimpinan merupakan tipe kepemimpinan. 23 Hal ini antara lain dinyatakan oleh Siagian (2003) bahwa gaya kepemimpinan seseorang adalah dengan tipe kepemimpinan orang yang bersangkutan. Sementara itu, pendapat lain menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara principle dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi bawahannya (Nawawi, 2003). 1 Menurut Ordway Tead (dalam Herlambang, 2013) Kepemimpinan adalah perpaduan perilaku yang dimiliki seseorang sehingga orangutang tersebut mempunyai kemampuan untuk mendorong orang lain bersedia dan dapat menyelesaikan tugas-tugas tertentu yang dipercayakan kepadanya. Sehingga, kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penutup

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang ada di PT. Sumber 18 Graha Sejahtera (SGS) Luwu sudah baik. Hal ini didukung dari hasil observasi yang dilakukan peneliti bahwa lingkungan kerja yang meliputi usia, keamanan dan kebersihan, sehingga kondisitersebut dapat membuat karyawan merasa aman, nyaman dalam bekerja dan dapat menghasilkan gaya kepemimpinan yang transformasional terhadap kinerja karyawan. Ditemukan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS) Luwu.

Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka penulis mencoba memberikan thermoplastic resin principle diharapkan dapat bermanfaat dan dapat dipertimbangkan sebagai masukan bagi PT.Sumber Graha Sejahtera (SGS) Luwu. Adapun saran yang disampaikan oleh penulis yaitu PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS) Luwu harus menjaga lingkungan kerja yang baik dan masih terlihat dalam keadaan yang baru agar tetap menghasilkan kinerja karyawan yang berproduktifitas tinggi dan juga menghasilkan gaya kepemimpinan yang transformasional terhadap kinerja karyawan. Atau dengan kata lain harus diberikan lingkungan yang nyaman serta variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Daftar Pustaka

- Avolio & Bass 2011, Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Bandung : Alfabeta.
- Arep dan Tanjung. 2003. Manajemen Motivasi. Penerbit PT. Grasindo, Jakarta. 1
- Dessler, Gary. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Terjemahan, Penerbit PT. Prenhallindo, Jakarta.
- Handoko T. Hani. 2002. Manajemen, Edisi Kedua, Cetakan Ketigabelas Yogyakarta : BPF. Handoko, Teguh Rhiman. 2002. Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Pondok Serrata. (<http://journal.usm.ac.id/jurnal/dinamika-manajemen/217/detail/>) diakses tanggal 21 Juli 2022.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia, Grasindo, Jakarta.
- Herlambang, Susatyo. 2013. Pengantar Manajemen. Cara Mudah Memahami Ilmu Manajemen. Gosyen Publishing. Yogyakarta.
- Nawawi, Hadari. 2003. Manaiemen Sumber Daya Manusia, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Rivai, Veithzal. (2005). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. 2006. Perilaku Organisasi. Edisi kesepuluh. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbin & Judge. 2015. Perilaku Organisasi Edisi 16. Jakarta. Salemba Empat.
- Siagian, Sondang P. (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sondang, Siagian P. 2003. Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja. Jakarta: Rineka Cipta. .
2003. Teori dan Praktek Kepemimpinan. Penerbit Rineka Cipta Jakarta.
- Thoha, Miftah. 2003, Kepemimpinan Dalam Manajemen. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.