GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ASTRA INTERNATIONAL TBK. TOYOTA SALES OPERATION (AUTO 2000) CABANG PASTEUR BANDUNG

Oleh:
Ai Kartini
21211105

Mahasiswa Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Universitas Komputer Indonesia

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gaya kepemimpinan transformasional, penempatan kerja, dan kinerja karyawan, selain itu untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan dan untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Astra International Tbk. Toyota Sales Operation (AUTO 2000) Cabang Pasteur Bandung. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif (kualitatif) verifikatif (kuantitatif). Unit analisis dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Astra International Tbk. Toyota Sales Operation (AUTO 2000) Cabang Pasteur Bandung yang berjumlah 57 pegawai dengan menggunakan *stratified random sampling*. Hasil penelitian secara kualitatif menunjukan gaya kepemimpinan transformasional dalam kategori kurang baik, penempatan kerja dalam kategori cukup, dan kinerja karyawan dalam kategori kurang baik. Selanjutnya hasil penelitian secara kuantitatif menunjukan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam tingkat hubungan rendah, demikian halnya juga dengan penempatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam tingkat hubungan rendah.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan Transformasional, Penempatan Kerja, Kinerja Karyawan

This study aims to determine the transformational leadership style, job placement, and employee performance, in addition to determine the effect of transformational leadership style on employee performance and to determine the effect of employment on the performance of employees at PT. Astra International Tbk. Toyota Sales Operation (AUTO 2000) Branch Of Pasteur Bandung. The method that is used in this research is descriptive (qualitative) verificative (quantitative). The unit of analysis in this study are employees of PT. Astra International Tbk. Toyota Sales Operation (AUTO 2000) Branch Of Pasteur Bandung, that is amountedare 57 employees by using stratified random sampling. The results qualitatively show the transformational leadership style in the unfavorable category, the job placement is in the sufficient category, and the employee performance is in the unfavorable category. Furthermore, the results of quantitative research shows that transformational leadership style affect the employees performance is in the lower-level relationship, as well as with the job placement affect the employees performance is in the low-level relations.

Keywords: *Transformational Leadership Style, Employment, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Latar Belakang Penelitian

Pada era globalisasi sekarang ini menyebabkan semakin ketatnya persaingan dalam dunia usaha. Menuntut perusahaan untuk terus melakukan pengelolaan dan pengembangan aspek-aspek internal dalam perusahaan. Sumber Daya Manusia adalah aspek yang sangat penting dalam perusahaan, dengan dilakukannya mengelolaan Sumber Daya Manusia diharapkan dapat menghasilkan Sumber Daya Manusia yang bermutu dan berkinerja tinggi.

Berkaitan dengan kinerja yang tinggi tidak terlepas dari gaya kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional digambarkan sebagai gaya kepemimpinan yang dapat membangkitkan atau memotivasi karyawan, sehingga dapat berkembang dan mencapai kinerja pada tingkat yang tinggi, melebihi dari apa yang mereka perkirakan sebelumnya. (Burns, 1978 dalam Timothy, 2011).

Faktor penting lainnya yang berperan dalam peningkatan kinerja karyawan yaitu penempatan kerja. Penempatan kerja yang tepat atau ketepatan penugasan dapat memudahkan karyawan untuk memahami dan menyelesaikan tugasnya serta dapat merespon setiap perubahan-perubahan yang terjadi pada lingkungan kerjanya sehingga secara tidak langsung kinerja karyawan akan lebih optimal.

Sebagai sebuah perusahaan besar yang bergerak dalam bidang otomotif PT. Astra International Tbk. Toyota Sales Operation (AUTO 2000) Cabang Pasteur Bandung, berusaha untuk terus meningkatkan kinerja karyawannya. Namun kenyataannya didalam praktek kinerja karyawan tidak selalu stabil, kadang kinerja naik dan sebaliknya dilain waktu kinerja menurun.

Menurunnya kinerja karyawan ini salah satunya disebabkan karena pemimpin kurang memotivasi bawahan, pemimpin dinilai kaku dalam memimpin sehingga hal ini menyebabkan karyawan merasa canggung apabila ingin berkomunikasi, terutama jika ingin menanyakan sesuatu hal yang berkaitan dengan pekerjaan sehingga karyawan kadang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Selain itu permasalahan lain yang diduga menyebabkan tidak stabilnya dan menurunnya kinerja karyawan yaitu kurang sesuainya penempatan kerja yang dilakukan perusahaaan. Ditunjukan dengan tidak sesuainya latar belakang pendidikan serta pengalaman kerja yang dimiliki karyawan dengan bidang pekerjaan yang ditempati karyawan.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana Gaya Kepemimpinan Transformasional pada PT. Astra International Tbk. Toyota Sales Operation (AUTO 2000) Cabang Pasteur Bandung.
2. Bagaimana Penempatan Kerja pada PT. Astra International Tbk. Toyota Sales Operation (AUTO 2000) Cabang Pasteur Bandung.
3. Bagaimana Kinerja Karyawan pada PT. Astra International Tbk. Toyota Sales Operation (AUTO 2000) Cabang Pasteur Bandung.
4. Seberapa besar pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Astra International Tbk. Toyota Sales Operation (AUTO 2000) Cabang Pasteur Bandung.
5. Seberapa besar pengaruh Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Astra International Tbk. Toyota Sales Operation (AUTO 2000) Cabang Pasteur Bandung.

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui Gaya Kepemimpinan Transformasional pada PT. Astra International Tbk. Toyota Sales Operation (AUTO 2000) Cabang Pasteur Bandung.
2. Untuk mengetahui Penempatan Kerja pada PT. Astra International Tbk. Toyota Sales Operation (AUTO 2000) Cabang Pasteur Bandung.
3. Untuk mengetahui Kinerja Karyawan pada PT. Astra International Tbk. Toyota Sales Operation (AUTO 2000) Cabang Pasteur Bandung.
4. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Astra International Tbk. Toyota Sales Operation (AUTO 2000) Cabang Pasteur Bandung.
5. Untuk mengetahui pengaruh Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Astra International Tbk. Toyota Sales Operation (AUTO 2000) Cabang Pasteur Bandung.

KAJIAN PUSTAKA

Gaya Kepemimpinan Transformasional

Hariyanti (2011:45), mengemukakan kepemimpinan transformasional adalah suatu kepemimpinan di mana pemimpin memotivasi bawahannya untuk mengerjakan lebih dari yang diharapkan semula dengan meningkatkan rasa pentingnya bawahan dan nilai pentingnya pekerjaan. Kepemimpinan Transformasional yaitu kepemimpinan dimana pemimpin menyediakan perhatian individu, rangsangan intelektual serta pemimpin tersebut memiliki karisma. Indikatornya adalah : (1) *Charisma;* Memberikan visi dan misi meraih respek dan kepercayaan, (1) *Inspiration;* Mengkomunikasikan harapan yang tinggi, mengekspresikan pentingnya tujuan dengan cara yang sederhana, (3) *Intelectual Stimulation;* Mendorong intelegensia, rasionalitas, dan berhati-hati dalam menyelesaikan masalah, (4) *Individualized Consideration;* Memberikan perhatian personal, melatih, memberikan saran (Wijayanto, 2012:176).

Penempatan Kerja

Hasibuan (2008:63) menyatakan penempatan karyawan adalah tindak lanjut dari seleksi, yaitu menerapkan calon karyawan yang diterima (lulus seleksi) pada jabatan tertentu/pekerjaan yang membutuhkanya dan sekaligus mendelegasi *authority* kepada orang tersebut. B. Siswanto Sastrohadiwiryo yang dikutip oleh Suwatno (2003:138) mengemukakan bahwa penempatan adalah untuk menempatkan pegawai sebagai unsur pelaksana pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan, kecakapan, dan keahliannya. Indikatornya adalah: (1) Pendidikan, (2) Pengetahuan Kerja, (3) Keterampilan Kerja, (4) Pengalaman Kerja (Suwatno, 2003:129).

Kinerja Karyawan

Fuad Mas'ud (2004), menjelaskan kinerja adalah hasil pencapaian dari usaha yang telah dilakukan yang dapat diukur dengan indikator-indikator tertentu. Hasibuan (2007:94) mengemukakan bahwa kinerja pegawai merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Indikatornya adalah: (1) Kualitas, (1) Kuantitas, (3) Ketepatan waktu, (4) Efektifitas, (5) Kemandirian (Bernadine dalam Mas'ud, 2004).

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional ke Kinerja Karyawan

Sina, M.I. (2012) melakukan penelitian pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening. Hasil penelitiannya membuktikan Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

Pradana, *et al* (2013) melakukan penelitian pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Gaya Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Penempatan Kerja ke Kinerja Karyawan

Penelitian Winda Jeniffer Rori. *et.al.* (2014) yang berjudul Pendidikan dan, Pelatihan, dan Penempatan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Inspektorat Kota Manado pada penelitian ini, ditemukan bahwa variabel penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang berarti bahwa penempatan kerja merupakan faktor yang berperan penting terhadap kinerja pegawai.

Penelitian Djoharam (2014) dengan judul analisis program pelatihan, penempatan pegawai dan lingkungan kerja pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 48 orang, dengan menggunakan metode analisa regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel penempatan pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hipotesis :

Berdasarkan landasan teori dan kerangka pemikiran tersebut diatas, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adala sebagai berikut:

1: Gaya Kepemimpinan Transformasional di PT. Astra International Tbk. Toyota Sales Operation (AUTO 2000) Cabang Pasteur Bandung sudah kondusif.
2: Penempatan Kerja di PT. Astra International Tbk. Toyota Sales Operation (AUTO 2000) Cabang Pasteur Bandung sudah sesuai.
3: Kinerja Karyawan di PT. Astra International Tbk. Toyota Sales Operation (AUTO 2000) Cabang Pasteur Bandung sudah cukup tinggi.
4: Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Astra International Tbk. Toyota Sales Operation (AUTO 2000) Cabang Pasteur Bandung.
5: Penempatan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Astra International Tbk. Toyota Sales Operation (AUTO 2000) Cabang Pasteur Bandung.

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

Objek Penelitian

Objek dalam penelitian ini adalah Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1), Penempatan Kerja (X_2), dan Kinerja Karyawan (Y). Penelitian ini dilakukan di PT. Astra International Tbk. Toyota Sales Operation (AUTO 2000) Cabang Pasteur Bandung.

Metode Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya, maka metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan pendekatan verifikatif.

Moh. Nazir (2011:54) mengemukakan bahwa metode analisis deskriptif adalah suatu metode dalam meneliti status kelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran, ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang dengan tujuan membuat deskripsi, gambaran, lukisan secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat, serta hubungan antar fenomena yang diselidiki.

Mashuri (2008) dalam Umi Narimawati (2010:29) menyatakan bahwa metode verifikatif yaitu memeriksa benar tidaknya apabila dijelaskan untuk menguji suatu cara dengan atau tanpa perbaikan yang telah dilaksanakan di tempat lain dengan mengatasi masalah yang serupa dengan kehidupan.

Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah *Explanatory Survey*. *Explanatory Survey* adalah suatu survei yang digunakan untuk menjelaskan hubungan kausal antara dua variabel melalui pengujian hipotesis, survey dilakukan dengan cara mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah objek atau subjek yang memiliki karakteristik tertentu sesuai informasi yang ditetapkan oleh peneliti, sebagai unit analisis penelitian (Narimawati Umi, 2008:72). Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah seluruh seluruh karyawan di PT. Astra International Tbk. Toyota Sales Operation (AUTO 2000) Cabang Pasteur Bandung dengan jumlah 134 karyawan.

Sampel adalah sebagian dari populasi yang terpilih untuk menjadi unit pengamatan dalam penelitian (Narimawati Umi, 2008:77). Penarikan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik penarikan *stratified random sampling. Stratifed random sampling* adalah metode penarikan sampel terlebih dahulu mengelompokkan populasi kedalam strata-strata berdasarkan kriteria tertentu kemudian memilih secara acak sederhana setiap stratum (Vincent Gaspersz, 2000:63).

Metode penarikan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah pendekatan *slovin,* dengan menggunakan rumus slovin bahwa dengan populasi sebanyak 134 orang, tingkat kesalahan yang digunakan sebesar 10% maka dapat diketahui sampel yang akan diteliti adalah sebanyak 57 orang pegawai dengan pembulatan.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini untuk memperoleh data yang diperlukan, penulis menggunakan teknik pengumpulan data melalui observasi (pengamatan langsung), wawancara atau interview, kuesioner, dan dokumentasi.

Teknik Analisis Data

Uji Validitas

Validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya (Azwar 2007:89). Rumus validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah rumus *Korelasi Product Moment.*

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	No Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1)	1	0,797	0,374	VALID
	2	0,756	0,374	VALID
	3	0,710	0,374	VALID
	4	0,748	0,374	VALID
	5	0,851	0,374	VALID
	6	0,703	0,374	VALID
	7	0,726	0,374	VALID
	8	0,800	0,374	VALID
	9	0,733	0,374	VALID
Penempatan Kerja (X_2)	1	0,917	0,374	VALID
	2	0,956	0,374	VALID
	3	0,956	0,374	VALID
	4	0,940	0,374	VALID
	5	0,916	0,374	VALID
	6	0,746	0,374	VALID
Kinerja Karyawan (Y)	1	0,901	0,374	VALID
	2	0,904	0,374	VALID
	3	0,926	0,374	VALID
	4	0,735	0,374	VALID
	5	0,767	0,374	VALID
	6	0,936	0,374	VALID
	7	0,838	0,374	VALID
	8	0,907	0,374	VALID

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Uji Reliabilitas

Dalam penelitian ini, metode yang digunakan untuk uji reliabilitas adalah *Split Half Method (Spearman–Brown Correlation)*, teknik belah dua. Metode ini menghitung reliabilitas dengan cara memberikan tes pada sejumlah subjek dan kemudian hasil tes tersebut dibagi menjadi dua bagian yang sama besar (berdasarkan pemilihan genap – ganjil).

Tabel 2. Hasil Pengujian Reliabilitas X_1, X_2, dan Y

Variabel	Nilai $C\alpha_{hitung}$	Nilai $C\alpha_{minimum}$	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)	**0,907**	0,70	**Reliabel**
Penempatan Kerja (X2)	**0,955**	0,70	**Reliabel**
Kinerja Pegawai (Y)	**0,950**	0,70	**Reliabel**

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menganalisa pengaruh beberapa variabel bebas atau independen variabel (X) terhadap satu variabel tidak bebas atau dependen variabel (Y) secara bersama-sama.

Persamaan Regresi Linier Berganda adalah :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 \ldots + \beta_n X_n + \varepsilon$$

Dimana :
Y = Variabel dependen
X_1, X_2 = Variabel Independen
A = Konstanta
β_1, β_2 = Koefisien masing-masing faktor

Dalam hubungan dengan penelitian ini, variabel independen adalah Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1) dan Penempatan Kerja (X_2) sedangkan variabel dependen adalah Kinerja Karyawan (Y), sehingga persamaan regresi berganda estimasinya.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Dimana:
Y = variabel dependen
α = konstanta dari persamaan regresi
β_1= koefisien regresi dari variabel X_1
β_2= koefisien regresi dari variabel X_2
X_1= variabel independen
X_2 = variabel independen
ε = faktor-faktor lain yang mempengaruhi variabel Y

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak.Model regresi yang baik seharusnya memiliki residu yang berdistribusi secara normal. Secara visual, uji normalitas residu dapat dideteksi pada gambar grafik *p-p plot* dengan kriteria pengujian apabila *observed* (data residu) menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonalnya, dapat disimpulkan bahwa model memiliki residu yang berdistribusi secara normal. dak berdistribusi secara normal.

Uji Multikolinieritas

Pengujian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah variabel independen (bebas) dalam sebuah model regresi linier berganda saling berkorelasi sempurna dengan variabel bebas lainnya atau tidak. Model regresi linier berganda yang baik seharusnya terbebas dari masalah multikolinearitas. Untuk mendeteksi masalah multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *tolerance value* serta nilai VIF. Apabila nilai *tolerance value*> 0,10 dan nilai VIF < 10, dapat disimpulkan bahwa model terbebas dari masalah multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Gujarati (2005:406), situasi heteroskedastisitas akan menyebabkan penaksiran koefisien regresi menjadi tidak efesien dan hasil dapat menjadi kurang atau melebihi dari yang semestinya. Dengan demikian, agar koefisien-koefisien regresi tidak menyesatkan, maka situasi heteroskedastisitas tersebut harus dihilangkan dari model regresi. Untuk menguji ada tidaknya heteroskedastisitas digunakan uji *Rank Spearman* yaitu dengan

mengkolerasikan masing-masing variabel bebas tehadap nilai absolut dari residual. Jika nilai koefisien korelasi dari masing-masing variabel bebas terhadap nilai absolut dari residual *(error)* ada yang signifikan, maka kesimpulan terdapat heteroskedastisitas (varian dari residual tidak homogen).

Pengujian Hipotesis

Untuk menguji pengaruh variabel secara parsial digunakan Uji-t dengan langkahnya antara lain: Membuat formulasi hipotesis, menentukan level signifikasi dengan menggunakan t – tabel, menghitung nilai t – statistik dan mengambil keputusan dengan asumsi jika t – hitung < t – tabel, maka Ho diterima, jika t – hitung = t – tabel, maka Ho diterima, jika t – hitung > t – tabel, maka Ho ditolak.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Analisis Deskriptif Gaya Kepemimpinan Transformasional

Hasil persentase total skor jawaban responden pada variabel gaya kepemimpinan transformasional sebesar 43,38% berada pada interval 36 – 52. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional PT. Astra International Tbk. Toyota Sales Operation (AUTO 2000) Cabang Pasteur Bandung secara umum berada dalam kategori kurang baik.

Analisis Deskriptif Penempatan Kerja

Hasil persentase total skor jawaban responden pada variabel penempatan kerja sebesar 66,32 berada pada interval 52 – 68. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa penempatan kerja pada PT. Astra International Tbk. Toyota Sales Operation (AUTO 2000) Cabang Pasteur Bandung secara umum berada dalam kategori cukup.

Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan

Hasil persentase total skor jawaban responden pada variabel kinerja karyawan sebesar 45,06 berada pada interval 36 – 52. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan pada PT. Astra International Tbk. Toyota Sales Operation (AUTO 2000) Cabang Pasteur Bandung secara umum berada dalam kategori kurang baik.

Analisi Verifikatif

Analisis Regresi Linier Berganda

Berikut merupakan perhitungan regresi linear berganda secara komputerisasi, didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 3. Koefisien Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	10,471	4,331	
	GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL	,230	,114	,258
	PENEMPATAN KERJA	,421	,205	,263

Sumber: Hasil Pengolahan Data Menggunakan Program SPSS 16.0., 2015

Regresi linear berganda memiliki persamaan sebagai berikut :

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2 + E$$

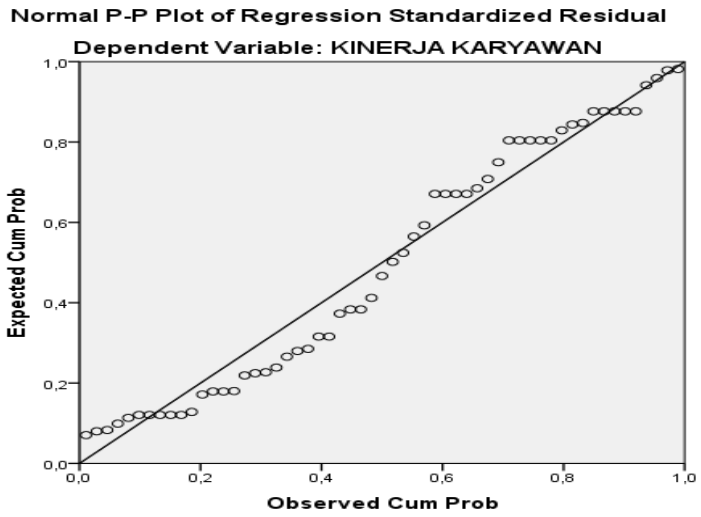
Berdasarkan pengolahan data secara regresi linear berganda pada tabel 3, maka didapat hasil regresinya berupa nilai a = 10,471; b_1 = 0,230; dan b_2 = 0,421 yang dapat ditulis kedalam persamaan regresi sebagai berikut :

$$\hat{Y} = 10{,}471 + 0{,}230\ X_1 + 0{,}421\ X_2$$

Pada persamaan tersebut nilai a konstanta adalah 10,471 hal tersebut dapat diartikan bahwa jika tidak ada gaya kepemimpinan transformasional dan penempatan kerja atau diasumsikan 0, maka kinerja karyawan adalah 10,471. Koefisien regresi pada variabel gaya kepemimpinan transformasional dan penempatan kerja adalah 0,230, artinya setiap perubahan satu satuan gaya kepemimpinan transformasional dengan penempatan kerja diasumsikan tetap, maka nilai kinerja karyawan berubah sebesar 0,230. Begitu pula koefisien pada variabel penempatan kerja adalah 0,421 artinya setiap perubahan satu satuan penempatan kerja dengan gaya kepemimpinan transformasional diasumsikan tetap, maka nilai kinerja karyawan berubah sebesar 0,421.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas



Gambar 1. Grafik Normal P-P Plot

Dari gambar 1 grafik P-P Plot diatas, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal, hal ini terlihat pada gambar bahwa persyaratan normal bisa dipenuhi karena dapat dikatakan data tersebar di sekeliling garis lurus.

Uji Multikolinieritas

Tabel 4. Uji Multikolinieritas

Coefficients[a]

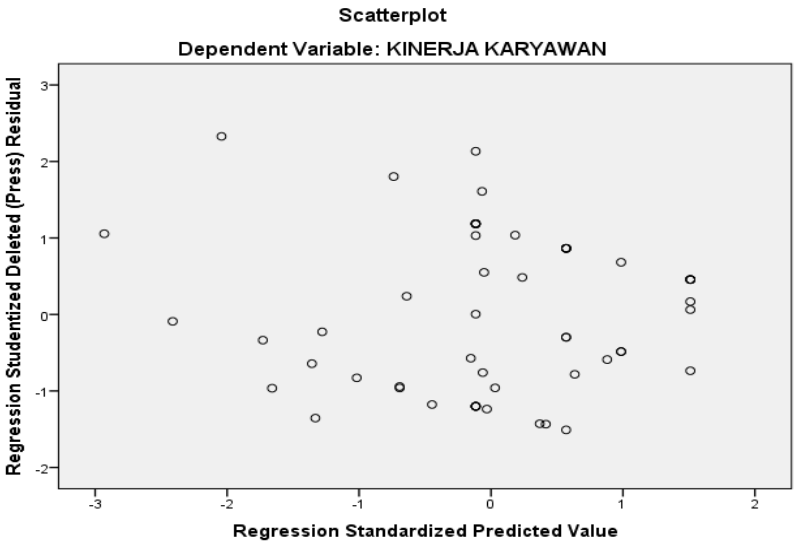
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL	,946	1,057
	PENEMPATAN KERJA	,946	1,057

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Hasil Pengolahan Data Menggunakan Program SPSS 16.0., 2015

Berdasarkan tabel 4, dapat dilihat bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan penempatan kerja menunjukan nilai tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10, oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa variabel independen yang digunakan dalam model regresi penelitian ini adalah terbebas dari multikolineritas atau dapat dipercaya dan obyektif.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Grafik Scatterplot

Berdasarkan gambar 2 diatas dapat dilihat baik variabel dependent kinerja karyawan tidak terdapat heteroskedastisitas, hal ini dapat dilihat dari gambar diatas dimana distribusi menyebar diatas maupun dibawah sumbu Y dan tidak membentuk pola tertentu.

Analisis Korelasi

Korelasi Secara Parsial antara Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil koefisien korelasi sebesar 0,319 dengan signifikansi sebesar 0,016 pada pengujian terhadap 57 responden. Untuk taraf signifikansi 0,05 maka (0,0016 < 0,05) maka H_o ditolak dan H_a diterima, dengan kata lain terdapat hubungan positif antara gaya kepemimpinan transformasional (X_1) dengan kinerja karyawan (Y).

Dari hasil olah data diatas dapat disimpulkan bahwa hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan adalah sebesar 0,319 atau 31,9% dengan arah hubungan positif. Berdasarkan interpretasi nilai koefisien korelasi menurut tabel derajat hubungan antar variabel dari Sugiyono, maka nilai koefisien korelasi sebesar 0,319 berada pada interval 0,20 - 0,399 yang termasuk ke dalam tingkat hubungan rendah.

Korelasi Secara Parsial antara Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil koefisien korelasi sebesar 0,323 dengan signifikansi sebesar 0,014 pada pengujian terhadap 57 responden. Untuk taraf signifikansi 0,05 maka (0,014 < 0,05) maka H_o ditolak dan H_a diterima, dengan kata lain terdapat hubungan positif antara penempatan kerja (X_2) dengan kinerja karyawan (Y).

Bila korelasi tersebut di interpretasikan dalam tabel, maka penempatan kerja dengan kinerja karyawan memiliki hubungan yang positif, yakni sebesar 0,323 atau 32,3%. Berdasarkan interpretasi nilai koefisien korelasi menurut tabel derajat hubungan antar variabel dari Sugiyono, maka nilai koefisien korelasi sebesar 0,323 berada pada interval 0,20 – 0,399 yang termasuk ke dalam tingkat hubungan rendah.

Analisis Koefesien Determinasi

Untuk mengetahui besarnya kontribusi dari gaya kepemimpinan transformasional dan penempatan kerja terhadap naik turunnya kinerja karyawan dihitung dengan suatu koefisien determinasi (KD).

$$\begin{aligned} KD &= r^2 \times 100\ \% \\ &= (0{,}409)^2 \times 100\ \% \\ &= 16{,}72\% \\ &= 16{,}7\% \end{aligned}$$

Hasil pengolahan data di atas menunjukan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan penempatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 16,7%, sedangkan sisanya sebesar 83,3% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain yang tidak diteliti oleh penulis. Faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah stres kerja, disiplin kerja, sistem kompensasi, desain pekerjaan, dan yang lainnya.

Pengujian Hipotesis

Dalam penelitian ini, hipotesis yang diajukan adalah terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel-variabel yang dianalisis yaitu gaya kepemimpinan transformasional (X_1) dan penempatan kerja (X_2) sebagai variabel bebas, terhadap kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat.

Untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan apakah diambil suatu kesimpulan penerimaan atau penolakan, maka dilakukan uji signifikansi koefisien korelasi (Uji t) dengan kriteria pengujian sebagai berikut :

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Berikut adalah rumus yang digunakan dalam pengujian hipotesis :

$$t_{hitung} = r\sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}}$$

Dari rumus tersebut diperoleh :

$$t_{hitung} = 0{,}409\sqrt{\frac{57-2}{1-(0{,}409)^2}} = \frac{3{,}0332}{0{,}9125} = 3{,}3240 = 3{,}32$$

Berdasarkan perhitungan di atas, diketahui nilai t_{hitung} sebesar 3,32, sedangkan nilai t_{tabel} pada derajat kebebasan (dk) = 57 – 2 = 55 adalah sebesar 1.67303, t_{hitung} (3,32) > t_{tabel} (1.67303), maka H_o ditolak dan H_a diterima. Jadi, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu "terdapat pengaruh positif antara gaya kepemimpinan transformasional dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan" dapat diterima. Hal ini berarti bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan penempatan kerja yang dilakukan oleh PT Astra International Tbk. Toyota Sales Operation (AUTO 2000) Cabang Pasteur Bandung mempengaruhi terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan dari Penelitian ini sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan transformasional pada PT. Astra International Tbk. Toyota Sales Operation (AUTO 2000) Cabang Pasteur Bandung secara umum masih kurang baik. Demikian juga bila dilihat berdasarkan indikator tampak bahwa persentase skor tanggapan responden pada indikator *charisma, inspiration, intellectual stimulation,* maupun *individualized consideration* termasuk dalam kategori kurang baik. Hal ini dikarenakan pemimpin yang masih belum menunjukan gaya kepemimpinan transformasional dengan baik terutama dalam hal menginspirasi.
2. Penempatan kerja yang dilakukan oleh PT. Astra International Tbk. Toyota Sales Operation (AUTO 2000) Cabang Pasteur Bandung secara umum sudah cukup. Demikian juga bila dilihat berdasarkan indikator tampak bahwa persentase skor tanggapan responden termasuk dalam kategori cukup. Hal ini dilihat dari penempatan kerja yang disesuaikan dengan pendidikan, pengetahuan kerja, keterampilan kerja, maupun pengalaman kerja yang dimiliki karyawan.
3. Kinerja karyawan pada PT. Astra International Tbk. Toyota Sales Operation (AUTO 2000) Cabang Pasteur Bandung secara umum masih kurang baik. Demikian juga bila dilihat berdasarkan indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektifitas, maupun kemandirian termasuk dalam kategori kurang baik. Hal ini dikarenakan kinerja karyawan yang masih belum memenuhi standar kinerja yang telah ditentukan perusahaan.

4. Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Astra International Tbk. Toyota Sales Operation (AUTO 2000) Cabang Pasteur Bandung termasuk dalam tingkat hubungan rendah, karena lebih dominan dipengaruhi oleh faktor lain seperti stres kerja, disiplin kerja, sistem kompensasi, desain pekerjaan, dan yang lainnya.
5. Penempatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Astra International Tbk. Toyota Sales Operation (AUTO 2000) Cabang Pasteur Bandung termasuk dalam tingkat hubungan rendah akan tetapi nilai koefesien korelasinya lebih besar dibandingkan pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan penempatan kerja berperan penting terhadap hasil kerja karyawan terutama pada PT. Astra International Tbk. Toyota Sales Operation (AUTO 2000) Cabang Pasteur yang bergerak dalam bidang otomotif, penempatan kerja sangat diperhatikan agar aktivitas perusahaan dapat berjalan dengan lancar.

Saran

Saran dari Penelitian ini sebagai berikut:

1. Berdasarkan tanggapan responden mengenai gaya kepemimpinan transformasional pada PT. Astra International Tbk. Toyota Sales Operation (AUTO 2000) Cabang Pasteur Bandung, sebaiknya pimpinan memberikan contoh yang lebih baik lagi agar dapat lebih dihormati, dan agar selalu dijadikan panutan selain itu juga agar dapat dipercaya oleh para bawahan. Pemimpin juga sebaiknya dapat lebih sering menginspirasi para bawahan agar para bawahan dapat melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik. Pemimpin juga sebaiknya lebih mendorong lagi para bawahan untuk dapat lebih kreatif serta mampu mendorong para bawahan untuk mengeluarkan ide-idenya, selain itu juga harus lebih memberikan pengenalan dalam menyelesaikan masalah. Pemimpin juga sebaiknya lebih sering lagi memberikan perhatian dan saran pada para bawahan agar kinerja karyawan dapat meningkat.
2. Berdasarkan tanggapan responden mengenai penempatan kerja, maka hal yang perlu diperbaiki dalam hal penempatan kerja yaitu PT. Astra International Tbk. Toyota Sales Operation (AUTO 2000) Cabang Pasteur Bandung harus lebih jeli lagi dalam menempatkan karyawannya. Dalam penempatan kerja hendaknya disesuaikan dengan latar belakang pendidikan, pengetahuan kerja, keterampilan kerja, dan pengalaman kerja karyawan
3. Kinerja karyawan PT. Astra International Tbk. Toyota Sales Operation (AUTO 2000) Cabang Pasteur Bandung sebaiknya semakin ditingkatkan. Karena hal ini akan berpengaruh pada performa perusahaan dalam pencapaiaan tujuan dan perolehan laba yang pada akhirnya dapat berpengaruh pula pada benefit yang diperoleh karyawan. Yaitu dengan cara memperbaiki kualitas kerja, memperhatikan kuantitas kerja sesuai ketentuan yang telah ditetapkan perusahaan, lebih memperbaiki ketepatan waktu dalam bekerja, efektifitas dan karyawan harus mampu bekerja secara mandiri.
4. Dalam penelitian ini, penulis hanya meneliti faktor-faktor gaya kepemimpinan transformasional dan penempatan kerja yang menentukan kinerja karyawan. Oleh sebab itu, perlu ada penelitian lebih lanjut terhadap faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah prestasi kerja, stres kerja, disiplin kerja, desain pekerjaan, serta faktor-faktor lainnya yang memberikan kontribusi besar pada kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, Suharsimi. 2006. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta : Rineka Cipta.

Anita, Julia, Nasir Aziz, dan Mukhlis Yunus. 2013. Pengaruh Penempatan dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya Pada Prestasi Kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh. Jurnal Manajemen. Vol. 2 No.1 ISSN: 2302-0199. Pasca Sarjana Universitas Syiah Kuala.

Atkhan, A. Margono, dan Gunthur Riady. 2013. Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur. E-Jurnal Administrasi Reform. ISSN:0000-0000. Universitas Fisip UNMUL.

Baskoro, Candra Aji. 2014. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Management Analysis Journal. ISSN: 2252-6552. Universitas Negeri Semarang.

Dessler, Garry. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Indeks.

Irawati, Rina dan Yuyuk Liana. 2013. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Antara. Jurnal Ilmiah *ESAI*. Vol. 7 No. 3 ISSN: 1978-6034. STIE Malangkucecwara.

Kalesaran, Frans Hendrik, Silvya L. Mandey, dan Peggy A. Mekel. 2014. Pengaruh Motivasi, Penempatan Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Utara. Jurnal EMBA. Vol.2 No. 4 ISSN: 2303-1174. Universitas Sam Ratulangi Manado.

Moh Nazir. 2011. Metode Penelitian. Bogor : Ghalia Indonesia

Narimawati, Umi. 2008. Teknik-teknik analisis Multivariat Untuk Riset Ekonomi. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Nilasari, Irma dan Sri Wiludjeng. 2006. Pengantar Bisnis. Yogyakarta : Graha Ilmu

Parjanti, Eny, Kartika Hendra, dan Siti Nurlela. 2014. Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi. Gaya Kepemimpinan dan Kompleksitas Tugas Terhadap Kinerja Karyawan. Vol. 12 No. 01 ISSN: 1693-0827. Universitas Islam Batik Surakarta.

Putri, Eva Maulinda, Nasir Azis, dan Mukhlis Yunus. 2012. Pengaruh Kompetensi dan Penempatan (Job Placement) Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) Wilayah Aceh. Jurnal Ilmu Manajemen. Vol. 1 No. 1 ISSN: 2302-0199. Universitas Syiah Kuala.

Rakhmawati, Dian. 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kepercayaan, dan Kerjasama Tim Terhadap Komitmen Organisasi Untuk Meningkatkan Kinerja

Karyawan (Studi Kasus di Perum Perhutani Kesatuan Bisnis Mandiri Industri Kayu Brumbung Satu Jawa Tengah). Media Ekonomi dan Manajemen. Vol. 29 No.1 ISSN: 0854-1442. Fakultas Ekonomi Utang Semarang.

Rivai, Veithzal. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik. Ed. 1-4. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Rivai, Veithzal. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.

Rorimpandey, Lidya. 2013. Gaya Kepemimpinan Transformasional, Transaksional, Situasional, Pelayanan dan Autetik Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan di Kecamatan Bunaken Kota Manado. Jurnal EMBA. Vol. 1 No.4 ISSN: 2303-1174. Universitas Sam Ratulangi Manado.

Satyawati, Ni Made Ria dan I Wayan Suartana. 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja yang Berdampak pada Kinerja Keuangan. E-Jurnal Akutansi Universitas Udayana. ISSN 2302-8556

Setiawan, Eko Yudhi. 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan PT. ISS Indonesia di Rumah Sakit National Surabaya. E-Jurnal Ilmu Manajemen MAGISTRA. Vol. 1 No.1 ISSN: 2442-4815. Universitas Narotama.

Simamora, Henry. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: STIE YKPN.

Sutrisno, Edy. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Ed. 1 Cet. 2. Jakarta: Kencana.

Supriyati. 2011. Metodologi Penelitian. LABKAT PRESS. Komputerisasi Akuntansi Fakultas Teknik dan Ilmu Komputer Universitas Komputer Indonesia.

Sulistiyani & Rosidah. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep Teori & Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik. Jakarta: PT. Graha Ilmu.

Suwatno. 2001. Azas-azas Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: CV. Suci Press.

Sugiyono. 2010. Metode penelitian administrasi. Bandung: CV Alfabeta.

Tatilu, James, Victor P.K Lengkong, dan Greis M. Sendow. 2014. Kepemimpinan Transaksional, Transformasional, *Servant Leadership* Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Galesong Pratama Manado. Jurnal EMBA. Vol.2 No.1 ISSN: 2303-1174. Universitas Sam Ratulangi Manado.