DAYA DUKUNG KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KETERIKATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT GAN PROPERTI GROUP BANDUNG

Oleh :

IDA ROSANNA

Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Komputer Indonesia

Abstrak – Mengelola sumber daya manusia (SDM) merupakan hal yang terpenting dalam agenda perusahaan. perusahaan yang berhasil adalah perusahaan yang mampu dalam melihat SDM sebagai asset yang harus dikelola sesuai kebutuhan, karena SDM merupakan salah satu faktor produksi yang dimiliki oleh perusahaan. peningkatan kinerja karyawan secara perseorangan akan mendorong kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan yang direfleksikan dalam kenaikan produktivitas. Kepemimpinan transformasional menjadi bagian dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Salah satu faktor yang mendorong karyawan untuk dapat bekerja secara maksimal dengan memberikan dorongan semangat dan kepercayaan dari seorang pemimpin. Dengan begitu karyawan diharapkan dapat terikat atas pekerjaan yang dilakukannya.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh daya dukung kepemimpinan transformasional dan keterikatan kerja terhadap kinerja karyawan PT Gan Properti Group Bandung. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan verifikatif dengan sampel 52 karyawan yang diambil secara *random sampling.* Selanjutnya teknik pengumpulan data melalui kuesioner, wawancara dan observasi. Metode analisis yang digunakan yaitu analisis jalur dengan pengujian hipotesis secara parsial menggunakan Uji-T dan secara simultan menggunakan Uji-F.

Hasil penelitian yang diperoleh dengan analisis jalur adalah sebagai berikut : pengaruh kepemimpinan transformasional terhahap keterikatan kerja adalah 78.1%, pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan adalah 22.5%, pengaruh keterikatan kerja terhadap kinerja karyawan adalah 74.4% dan pengaruh kepemimpinan tranformasional dan keterikatan kerja terhadap kinerja karyawan adalah 86.5%.

Kata Kunci : Kepemimpinan transformasional, Keterikatan kerja, Kinerja karyawan

THE CARRYING CAPACITY OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND WORK ENGAGEMENT TO EMPLOYEE PERFORMANCE IN PT GAN PROPERTY GROUP BANDUNG

Abstract – Managing human resources (HR) is paramount in the corporate agenda. successful companies are companies capable of viewing human resources as an asset that must be managed as needed, because HR is one of the factors of production owned by the company. individual employee performance improvements will boost the overall performance of human resources reflected in increased productivity. Transformational leadership becomes a part of influencing employee performance. One of the factors that encourage employees to work optimally by giving encouragement and confidence from a leader. That way employees are expected to be bound by the work they do.

This study aims to determine the effect of the carrying capacity of transformational leadership and work attachment to employee performance of PT Gan Property Group Bandung. The method used in this research is descriptive method and verifikatif with sample 52 employees taken by random sampling. Further data collection techniques through questionnaires, interviews and observation. The analytical method used is path analysis with partial hypothesis testing using T-Test and simultaneously using F-Test.

The result of the research obtained by path analysis is as follows: the influence of transformational leadership with work attachment is 78.1%, the influence of transformational leadership on employee performance is 22.5%, the influence of work attachment to employee performance is 74.4% and the influence of transformational leadership and work attachment to employee performance is 86.5%.

Keywords: Transformational Leadership, Work Engagement, Employee Performance

PENDAHULUAN

Di era globalisasi, setiap perusahaan dituntut untuk dapat menghadapi persaingan yang sangat ketat dari para pesaing. Perusahaan melakukan berbagai strategi untuk dapat bersaing dan bertahan. Kebutuhan akan sumber daya manusia (SDM) sangatlah diperlukan dalam hal ini karena SDM merupakan asset penting yang merupakan penggerak atas kegiatan produksi yang dilakukan dalam perusahaan. Sumber daya manusia (SDM) tersebut perlu dikelola dengan baik agar dapat menghasilkan kinerja yang baik. Sehingga tujuan perusahaan dapat tercapat bersama-sama. Untuk dapat menghasilkan kinerja yang baik tentu tidak lepas dari peran seorang pemimpin yang mampu mendorong karyawan agar dapat maksimal dalam pekerjaannya. Karyawan akan mengikuti apa yang diinstruksikan oleh pemimpin untuk dilakukan. Menurut Covey dalam Rivai (2004) menyatakan peran pemimpin salah satunya untuk menggerakkan semangat dalam diri orang-orang dalam mengungkapkan bakat, kecerdikan, dan kreatifitas laten untuk mampu menciptakan, mengerjakan apapun dan konsisten dengan prinsip-prinsip yang disepakati. Sehingga diharapkan bahwa karyawan dapat mengikuti teladan dari pemimpin untuk dapat tekun dan semangat dalam bekerja hingga menghasilkan produktifitas yang tinggi. Selain itu, harapan seorang pemimpin juga menginginkan agar karyawannya dapat terikat dengan baik dengan pekerjaannya. Di mana hal ini, keterikatan kerja pada dasarnya dipengaruhi oleh modal JDR (*Job demand resources)* dan modal psikologis. Modal JDR meliputi aspek lingkungan, fisik, sosial, organisasi, gaji, peluang untuk berkarir, dukungan supervisor, dan dukungan dari rekan kerja. Sedangkan modal psikologis meliputi kerpercayaan diri, rasa opitimis, kegembiraan serta harapa masa depan menurut Scahaufeli & Baker (2003). Karakteristik karyawan yang memiliki keterikatan kerja dengan pekerjaannya di dalam dirinya yakin dengan kemampuan sendiri serta memiliki anggapan bahwa bekerja itu menyenangkan. Keyakinan terhadap diri sendiri dan perasaan bahagia saat bekerja salah satu aspek dalam modal psikologis (Scahaufeli, 2000 dalam Indrianti & Hadi, 2012).

KAJIAN PUSTAKA

Kepemimpinan Transformasional

Menurut Munandar (2001) kepemimpinan transformasional merupakan kepemimpinan yang berusaha untuk mengubah perilaku bawahan agar memiliki kemampuan dan motivasi tinggi serta berupaya mencapai prestasi kerja yang tinggi dan bermutu untuk mencapai tujuan bersama. Sedangkan menurut Danim (2005 : 54) kepemimpinan transformasional adalah kemampuan seorang pemimpin dalam bekerja dengan dan atau melebih orang lain untuk mentransformasikan secara optimal sumber daya organisasi dalam rangka mencapi tujuan yang bermakna sesuai dengan target pencapaian yang telah ditetapkan.

Tichy dan Devanna (dalam Luthans, 2006 : 653) menyatakan bahwa pemimpin transformasional memiliki karakter sebagai berikut :

1. Mereka mengidentifikasi dirinya sebagai alat perubahan
2. Mereka berani
3. Mereka mempercayai orang lain
4. Mereka motor penggerak nilai
5. Mereka pembelajar sepanjang masa
6. Mereka memiliki kemampuan menghadapi kompleksitas, ambiguitas dan ketidakpastian
7. Mereka visioner

Bass dalam Robbin dan Judge, (2008) mengemukakan adanya empat ciri karakteristik kepemimpinan transformasional, yaitu:

a) Kharisma (*Charisma*) / Pengaruh yang Ideal
   Merupakan proses pemimpin mempengaruhi bawahan dengan menimbulkan emosi-emosi yang kuat, kharisma atau pengaruh yang ideal berkaitan dengan reaksi bawahan terhadap pemimpin. Pemimpin diidentifikasikan dengan dijadikan sebagai penutan oleh bawahan, dipercaya, dihormati dan mempunyai misi dan visi yang jelas menurut persepsi bawahan dapat diwujudkan. Pemimpin mendapatkan standard yang tinggi dan sasaran yang menantang bagi bawahan. Kharisma dan pengaruh yang ideal dari pemimpin menunjukkan adanya pendirian, menekankan kebanggan dan kepercayaan, menempatkan isu-isu yang sulit, menunjukkan nilai yang paling penting dalam visi dan misi yang kuat, menekankan pentingnya tujuan, komitmen dan konsekuen etika dari keputusan serta memiliki *sence of mission.* Dengan demikian pemimpin akan diteladani, membangkitkan kebanggaan, loyalitas, hormat, antusiasme, dan kepercayaan bawahan. Selain itu pemimpin akan membuat bawahan mempunyai kepercayaan diri. Sunarsih, (2001)
b) Rangsangan intelektual (*intellectual stimulation*)
   Berarti mengenalkan cara pemecahan masalah secara cerdik dan cermat, rasional dan hati-hati sehingga anggota mampu berpikir tentang masalah dengan cara baru dan menghasilkan pemecahan yang kreatif. Rangsangan intelektual berarti menghargai kecerdasan mengembangkan rasionalitas dan pengambilan keputusan secara hati-hati. Pemimpin yang mendorong bawahan untuk lebih kreatif, menghilangkan keengganan bawahan untuk mengeluarkan ide-idenya dan dalam menyelesaikan permasalahan yang ada menggunakan pendekatan-pendekatan baru yang lebih menggunakan intelegasi dan alasan-alasan yang rasional dari pada hanya didasarkan pada opini-opini atau perkiraan-perkiraan semata. Bass dalam Sunarsih, (2001).

c) Inspirasi (*Inspiration*)
Pemimpin yang inspirasional adalah seorang pemimpin yang bertindak dengan cara memotivasi dan menginspirasi bawahan yang berarti mampu mengkomunikasikan harapan-harapan yang tinggi dari bawahannya, menggunakan simbol-simbol untuk memfokuskan pada kerja keras, mengekspresikan tujuan dengan cara sederhana.
Pemimpin mempunyai visi yang menarik untuk masa depan, menetapkan standar yang tinggi bagi para bawahan, optimis dan antusiasme, memberikan dorongan dan arti terhadap apa yang perlu dilakukan. Sehingga pemimpin semacam ini akan memperbesar optimisme dan antusiasme bawahan serta motivasi dan menginspirasi bawahannya untuk melebihi harapan motivasional awal melalui dukungan emosional dan daya tarik emosional.

d) Perhatian Individual (*Individualized consideration*)
Perhatian secara individual merupakan cara yang digunakan oleh pemimpin untuk memperoleh kekuasaan dengan bertindak sebagai pembimbing, memberi perhatian secara individual dan dukungan secara pribadi kepada bawahannya. Pemimpin mampu memperlakukan orang lain sebagai individu, mempertimbangkan kebutuhan individual dan aspirasi-aspirasi, mendengarkan, mendidik dan melatih bawahan. Sehingga pemimpin seperti ini memberikan perhatian personal terhadap bawahannya yang melihat bawahan sebagai individual dan menawarkan perhatian khusus untuk mengembangkan bawahan demi kinerja yang bagus. Pimpinan memberikan perhatian pribadi kepada bawahannya, seperti memperlakukan mereka sebagai pribadi yang utuh dan menghargai sikap peduli mereka terhadap organisasi.

KETERIKATAN KERJA

Keterikatan kerja merupakan sebuah aspek yang meliputi mental positif, keterlibatan penuh dalam melakukan pekerjaan dan dikarakteristikan dengan semangat, dedikasi dan penghayatan (Bakker, Schaufeli & Taris, 2002 dalam Indrianti & Hadi, 2012). Dampak dari keterikatan kerja antara laian adalah rendahnya kecenderungan untuk meninggalkan organisasi atau pekerjaannya yang sedang ditekuni (Puspita, 2012).

Menurut Bakker & Sallanova,2007 dalam Puspita, 2012) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi keterikatan kerja yaitu sumber daya kerja, sumber personal, dan tuntutan kerja. Faktor lain yang mempengaruhi keterikatan kerja ialah adanya dukungan sosial yang diterima individu baik berupa psikologis, fisik maupun finansial.

Tipe Karyawan berdasarkan tingkat Keterikatan kerja Gallup Organization (2004) mengelompokkan 3 jenis karyawan berdasarkan tingkat *engagement* yaitu:

a) *Engaged Karyawan* yang engaged (terikat) adalah seorang pembangun di dalam organisasi. Mereka cenderung akan selalu menunjukkan kinerja yang tinggi dan maksimal dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan kepadanya. Karyawan jenis ini akan bersedia untuk memberikan kekuatan dan mengembangkan talenta mereka secara maksimal dalam bekerja agar organisasi berkembang.
b) *Not Engaged* Karyawan dalam tipe ini cenderung fokus terhadap tugas dibandingkan pencapaian tujuan dari pekerjaan itu. Mereka hanya akan mengerjakan tugas sesuai dengan porsi mereka dan sesuai apa yang organisasi bayar kepada mereka. Dalam bekerja, mereka selalu menunggu perintah dari atasan dan cenderung merasa tidak memiliki energi ketika bekerja.
c) Actively Disengaged Karyawan tipe ini adalah karyawan yang tidak terikat. Mereka akan secara terbuka menunjukkan perasaan tidak bahagia dan ketidakpuasan mereka terhadap pekerjaan yang dilakukan. Mereka juga akan secara konsisten menunjukkan perlawanan dan hanya melihat sisi negatif pada berbagai kesempatan yang ada.

KINERJA KARYAWAN

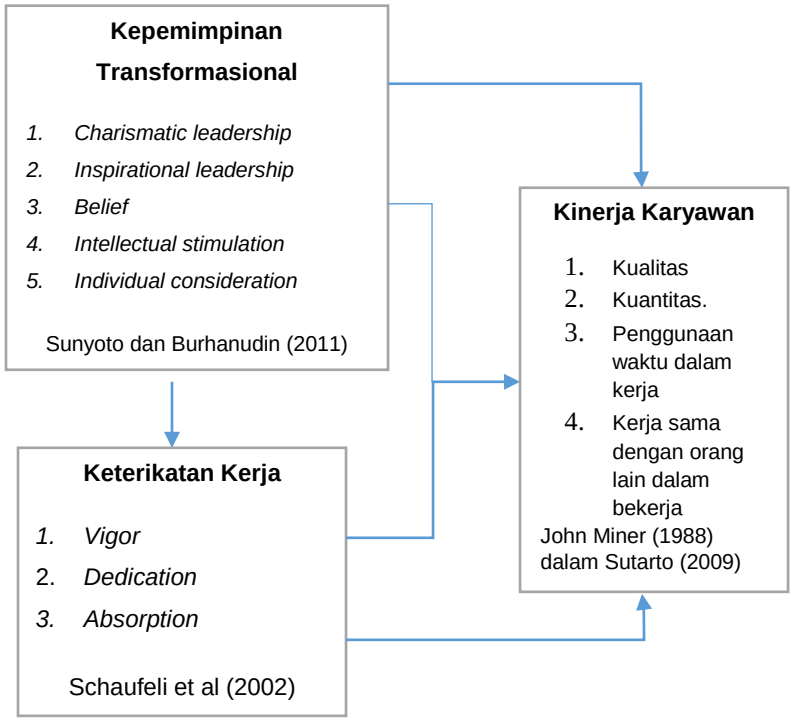
Performance atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses (Nurlaila, 2010 : 71). Menuut pendekatan perilaku dalam manajemen, kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan (Luthans, 2005 : 165)

Karakteristik kinerja karyawan. Menurut Mangkunegara (2002 : 68) karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut :

1. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi
2. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi
3. Memiliki tujuan yang realistis
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya
5. Memanfaatkan umpan balik (*feedback)* yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya
6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan

Sehingga kepemimpinan transformasional dan keterikatan kerja sangat penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan untuk memenuhi kebutuhan perusahaan dalam bersaing di era

gloalisasi saat ini. Sehingga didapat paradigma sebagai berikut :



Gambar 2.1 Paradigma Penelitian

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

Objek penelitian merupakan variabel yang dikaji, yang menjadi fokus penelitian disertai keradaan atau tempat dilakukan objek penelitian tersebut. Objek dalam penelitian ini ialah kepemimpinan transformasional dan keterikatan kerja sebagai variabel bebas, serta kinerja karyawan sebagai variabel terikat.

Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif verifikatif. Definisi Metode Analisis Deskriptif menurut Sugiyono (2009: 35) adalah sebagai berikut:

“Metode deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui keberadaan variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih (variabel yang berdiri sendiri) tanpa membuat perbandingan dan mencari hubungan variabel itu dengan variabel yang lain”.

Metode deskriptif ditujukan untuk mengetahui kepemimpinan transformasional, keterikatan kerja dan kinerja karyawan.

Sedangkan pengertian metode verifikatif menurut Mashuri (2008) dalam Narimawati Umi (2010:29) adalah sebagai berikut:

“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”.

Metode verifikatif untuk mengetahui besarnya daya dukung kepempimpinan transformasional dan keterikatan kerja terhadap kinerja karyawan. Sumber data yang dipakai dalam penelitian ini melalui, kuisioner, observasi dan wawancara karena peneliti mengumpulkan informasi dari data yang telah diolah lebih lanjut dan data yang disajikan oleh pihak lain.

Jenis data yang digunakan peneliti pada penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer berasal dari observasi, waancara dan kuesioner. Sedangkan data sekunder berasal dari buku, jurnal, dan data perusahaan PT Gan Properti Group Bandung

Penelitian ini menggunakan teknik *random sampling* dari karyawan PT Gan Properti Group Bandung. Jumlah sampel yang digunakan ialah 52 responden. Teknik pengumpulan data berasal dari penelitian lapangan dan penelitian kepustakaan. Rancangan analisis data yang digunakan adalah analisis jalur. Sementara uji hipotesis menggunakan uji - T serta uji – F dengan tingkat signifikansi 5%. Pengujian asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Jalur

Dalam melakukan analisis dengan menggunakan analisis jalur, peneliti membagi analisis jalur tersebut ke dalam dua bab struktur supaya dapat memudahkan dalam melakukan analisis yaitu su struktur 1 mengetahui hubungan X1 dan X2 dan sub struktur II mengetahui hubungan antara variabel X1 dan X2 terhadap Y. Dengan menggunakan *software SPSS 17.0*, diperoleh hasil uji sebagai berikut:

Analisis Sub Struktur I

Tabel 4.19
Koefiesien Beta Hubungan Kepemimpinan Transformasional dan Keterikatan Kerja

Dari hasil tabel di atas maka persamaan struktur I

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.533	1.313		.406	.687
Kepemimpinan Transformasional	.259	.097	.225	2.675	.010
Keterikatan Kerja	.928	.105	.744	8.857	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki hubungan terhadap keterikatan kerja sebesar 0.781.

Analisis Sub Struktur II

Tabel 4.24
Koefisien Beta Hubungan Kepemimpinan Transformasional dan Keterikatan Kerja

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	.533	1.313		.406	.687
	Kepemimpinan Transformasional	.259	.097	.225	2.675	.010
	Keterikatan Kerja	.928	.105	.744	8.857	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari hasi tabel persamaan di atas dapat disimpulkan bahwa besarnya pengaruh variabel kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan sebesar 0.225. Besarnya pengaruh variabel keterikatan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0.744.

Analisis Regresi

Tabel 4.25
Pengaruh Kepempimpinan Transformasional, Keterikatan Kerja dan Kinerja Karyawan

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.930[a]	.865	.860	2.65323

a. Predictors: (Constant), Keterikatan Kerja, Kepemimpinan Transformasional

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari hasil tabel mengenai pengaruh secara simultan dan parsial untuk variabel kepemimpinan transformasinal dan keterikatan kerja terhadap kinerja karyawan dapat disimpulkan bahwa besarnya pengaruh variabel kepemimpinan transformasional dan keterikatan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan sebesar 86.5% dan sisa nya 13.5% dipengaruhi oleh faktor lain.

Tabel 4.27
Pengaruh Kepempimpinan Transformasional, Keterikatan Kerja dan Kinerja Karyawan

Variabel	Pengaruh		Jumlah	R^2
	Langsung	Tidak Langsung		
Kepemimpinan Transformasional (X_1)	$(0.225)^2$ = 0.050	0.225*0.744*0.781 = 0.131	0.181	0.866
Keterikatan Kerja (X_2)	$(0.744)^2$ = 0.554	0.588*0.347*0.575 = 0.131	0.685	

Keterangan : variabel Dependen : Kinerja karyawan

Dari hasil tabel perhitungan pengaruh variabel kepemimpinan transformasional, keterikatan kerja dan kinerja karyawan secara parsial maka besarnya hubungan antara variabel kepemimpinan transformasional terhadap kinerja sebesar 0.181 (18.1%) selanjutnya besarnya hubungan variabel keterikatan kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial sebesar 0.685 (68.5%).

UJI ASUMSI KLASIK

Uji Normalitas

Syarat lolos uji normalitas, nilai probability nya harus lebih besar dari 0,05 (> 5%). dengan menggunakan *software SPSS versi 17.0,* diperoleh hasil perhitungan nilai Kolmogorov sebesar 0.894 lebih besar 0.05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa residu dalam model berdistribusi secara normal, sehingga model telah memenuhi salah satu asumsi untuk dilakukan pengujian.

Uji Multikolinearitas

Dari hasil yang diperoleh tampak tidak ada koefisien korelasi yang kuat antar variabel kepemimpinan transformasional dan keterikatan kerja, sehingga diduga tidak ada hubungan linier antar variabel independen (bebas). Hasil tersebut menunjukan bahwa tidak ada multikolineritas antar variabel bebas dalam model regresi, sehingga model memenuhi salah satu syarat untuk dilakukan pengujian.

Uji Heteroskedastisitas

Dari grafik yang diperoleh tampak titik menyebar secara acak, maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut bersifat homokedastisitas. Hasil tersebut menunjukkan bahwa model regresi terbebas dari adanya heteroskedastisitas, sehingga model tersebut memenuhi salah satu syarat untuk dilakukan pengujian.

PENGUJAN HIPOTESIS

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji-T)

- Kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan

  Hasil pengujian secara parsial pengaruh Kepemimpinan transformasional terhadap Keterikatan kerja diperoleh nilai t_{hitung} = 2.675 > 2.010 (t_{tabel}). Oleh karena itu maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial Kepemimpinan transformasinal memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan.

- Keterikatan kerja terhadap kinerja karyawan

  Hasil pengujian secara parsial pengaruh Keterikatan kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai t_{hitung}= 8.857 > 2.010 (t_{tabel}). Oleh karena itu maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial Keterikatan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kienerja karyawan.

2. Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Kepemimpinan transformasional dan keterikatan kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil pengujian secara simultan pengaruh kepemimpinan transformasional dan keterikatan kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai f_{hitung} = 157.244 > 3.18 (f_{tabel}). Oleh karena itu maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan transformasional dan keterikatan kerja terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. a. Kepemimpinan transformasional yang di dalamnya diukur melalui 4 indikator, yaitu pemimpin kharismatik, pemimpin inspirasi, simulasi intelektual dan konsiderasi individu. Secara umum variabel kepemimipinan transformasional masuk dalam kategori kurang baik. Indikator konsiderasi individu memperoleh persentase skor tertinggi dengan kategori cukup, sedangkan pemimpin inspirasi memmperoleh skor paling rendah dengan kategori kurang baik
   b. Keterikatan kerja di PT GAN Properti Group Bandung berada pada kategori cukup, terdiri dari 3 indikator yaitu *vigor, dedication, absorption*. Indikator *absorption* memperoleh persentase skor tertinggi dengan kategori cukup, sedangkan indikator *vigor* memperoleh persentase skor terendah dengan kategori kurang baik.
   c. Kinerja karyawan di PT GAN Properti Group Bandung berada pada kategori kurang baik, terdiri dari 4 indikator yaitu kualitas, kuantitas, penggunaan waktu dan kerjasama. Secara umum semua indikator masuk dalam kategori cukup. Indikator kualitas yang memperoleh persentase skoe tertinggi dengan kategori cukup, sedangkan indikator kuantitas memperoleh persentase skor terendah dengan kategori kurang baik.
2. Secara parsial penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan dengan pengujian hipotesis yang menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan dari kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan di PT GAN Properti Group Bandung
3. Secara parsial penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh antara keterikatan kerja terhadap kinerja karyawan hal ini ditunjukkan dengan pengujian hipotesis yang menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan dari keterikatan kerja terhadap kinerja karyawan di PT GAN Properti Group Bandung.
4. Secara simultan penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh antara kepemimpinan transformasional dan keterikatan kerja terhadap kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan dengan pengujian hipotesis yang menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan dari kepemimpinan transformasional dan keterikatan kerja terhadap kinerja karyawan di PT GAN Properti Group Bandung.
5. Secara parsial penelitian ini menunukkan adanaya pengaruh antara keterikatan kerja terhadap kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan dengan pengujian hipotesis yang menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan dari keterikatan kerja terhadap kinerja karyawan di PT GAN Properti Group Bandung.

Saran

Setelah penulis memberikan kesimpulan dari hasil penelitian tentang kepemimpinan transformasional dan keterikatan kerja terhadap kinerja karyawan pada di PT GAN Properti Group Bandung, maka penulis akan memberikan beberapa saran yang dapat digunakan oleh:

1. a. Penerapan kepemimpinan transformasional masih harus ditingkatkan lagi pada di PT GAN Properti Group Bandung. Oleh karena itu perusahaan sebaiknya dapat memberikan pelatihan khususnya bagi para pemimpin agar dapat menerapkan kepemimpinan transformasional di PT Gan Properti Group Bandung. Dengan begitu, tujuan dari perusahaan dapat tercapai dengan baik.
   b. Penerapan keterikatan kerja masih berjalan cukup baik pada di PT GAN Properti Group Bandung. Namun penulis memberikan saran bagi perusahaan agar karyawan dapat tetap terikat dengan pekerjaannya melalui pemberian *reward* (penghargaan) bagi karyawan yang berprestasi.

2. Penerapan kinerja karyawan masih berjalan kurang baik pada di PT GAN Properti Group Bandung. Untuk itu, penulis menyarankan kepada perusahaan agar mengadakan acara-acara kebersamaan yang bertujuan agar seluruh karyawan dapat berbaur satu dengan yang lainnya. Sehingga terjalin suatu sinergi yang mana dapat tercapainya tujuan perusahaan secara bersama-sama.
3. Pengaruh antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan di PT GAN Properti Group Bandung bisa dibilang baik, pada kondisi ini diharapkan pimpinan yang ada mampu memberikan motivasi kepada karyawannya agar bisa berkontribusi lebih baik dalam bekerja sehingga visi misi perusahaan yang ada bisa tercapai.
4. Pengaruh antara keterikatan kerja terhadap kinerja karyawan di PT GAN Properti Group Bandung bisa dibilang baik, pada kondisi ini karyawan dengan tanggung jawab yang dimiliki bisa memberikan hasil dan kualitas kerja yang baik untuk menciptakan sebuah kinerja yang diharapkan oleh perusahaan.
5. Pengaruh antara kepemimpinan transformasional dan keterikatan kerja terhadap kinerja karyawan di PT GAN Properti Group Bandung bisa dibilang baik, dengan kondisi ini seorang pemimpin dan dedikasi dari setiap karyawan harus menjadi satu kesatuan yang saling mendukung yang harus diapresiasi oleh pihak perusahaan dengan penghargaan atau *reward* terhadap karyawan tersebut..
6. Pengaruh antara kepemimpinan transformasional terhadap keterikatan kerja di PT GAN Properti Group Bandung bisa dibilang baik, dengan kondisi ini pemimpin harus bisa mengingatkan karyawannya mengenai tanggung jawab dari setiap orang karyawan agar karyawan tersebut bisa bekerja lebih bertanggung jawab dan terlebih loyalitas terhadap perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

Ahmad, Farid. dkk.2014. *Impact of Transformational Leadership on Employee Motivation in Telecommunication Sector.* American Research Institute for Policy Development. Vol. 2, No. 2, pp. 11-25

Astuti, Jagarin Pane dan Sih Darmi. 2009. *Pengaruh Budaya Organisasi Kepemimpinan Transformasional Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan* (Studi pada Kantor Telkom Divre IV di Semarang). Program Pascasarjana Universitas Stikubank. TEMA Vol 6 Edisi 1

Astuti, Ni Luh Putu dkk. 2016. *Pengaruh Work Engagement Pada Kinerja Bendahara Pengeluaran Dengan Kepemimpinan Transformasional Sebagai Pemoderasi*. E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana 5.12.

Bitha, Sella dan I Komang Ardana. 2017.*Pengaruh Keterikatan Kerja, Persepsi Dukungan Organisasional dan Komite Organisasional Terhadap Turnover Intention Karyawan Muji Motor.* E-Jurnal Manajamen Unud, Vol.6, No.2 919-947

Gupta, Manish. 2015. *Impact of Work Engagement on Performance in Indian Higher Education System*. Published by Canadian Center of Science and Education. Review of European Studies; Vol. 7, No. 3

Indrianti, R. & Hadi, C. 2012. *Hubungan Antara Modal Psikologis dengan Keterikatan Kerja pada Perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Jiwa Menur Surabaya.* Fakultas Psikologi Universitas Airlangga Surabaya. Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi Vol.1, No.2. Diunduh dari http://journal.unair.ac.id, pada tanggal 29 Agustus 2017

Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi.* Terjemahan Vivin Andika, dkk. Yogyakarta : Penerbit Andi

Mahendra, Kadek Manik Oko.2015. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja dan Burnout Pada Kinerja Karyawan Ama Museum And Resort.* E-Jurnal Manajemen Unud,Vol. 4, No. 10 ISSN : 2302-8912

Mangkunegara, Anwar Prabu . 2002. ***Manajemen Sumber Daya Manusia***. Remaja Rosdakarya. Bandung

Marwansyah, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Ke Dua.* Bandung : Alfabeta

Mujiasih, Endah dan Ika Zenita Ratnaningsih. *Meningkatkan Work Engagement Melalui Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi.* Fakultas Psikologi Universitas Dipenogoro Semarang.

Nabilah Ramadhan dan Jafar Sembiring. 2014. *Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan di Human Capital Center PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk.* Jurnal Manajamen Indonesia Universitas Telkom Vol.14 No.1 April 2014.

Narimawati, Umi, Sri Dewi Anggadini,. 2007. Riset Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Agung Media\

Narimawati, Umi, Sri Dewi Anggadini,. 2007. Riset Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Agung Media.

Narimawati, Umi, Sri Dewi Anggadini, 2008. Metodologi Penelitian Kualitatif dan

Kuantitatif, Teori dan Aplikasi. Bandung: Agung Media .

Nitisemito, Alex S. 2006. Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Ghalia Indonesia.

Puspita, M.D. 2012. *Hubungan Antara Dukungan Sosial dan Makna Kerja sebagai Panggilan (Calling) dengan Keterikatan Kerja.* Universitas Surabaya. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universita Surabaya Vol.1 No.1. Diunduh pada tanggal 29 Agustus 2017

Pitoyo, Dikdik Joko. *Tranformational Leadership, Meaning in Work, Leader Member Exchange, Job Perforamnce Dan Work Engagement.* Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sebelas Maret. Right Issue

Putra, I Kadek Andika Pramana dan Made Subudi.2015. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT BPR Pedungan* . E-Jurnal Manajemen Unud.
Vol.4, No.10, 2015: 3146 – 3171

Setiawan, Eko Yudhi 2015. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transasksional Terhadap Kinerja Karyawan PT ISS Indonesia di RS Nasional Surabaya*. e-Jurnal Ilmu Manajemen MA GISTRA Vol. 1 No.1

Sugiyono. 2009. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D. Bandung : Alfabeta

Sugiyono. 2011. Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif,Kualitatif dan R&D).Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta

Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Manajemen: Pendekatan, Kuantitatif, Kualitatif ,Kombinasi (Mixed Methods), Penelitian Tindakan (Action Research), PenelitianEvaluasi Bandung: Alfabeta.

Susilo, H. tt. *Studi Keterikatan Kerja (Attachment Work) pada Industri Kecil: Suatu Kajian Perilaku Individu dalm Organisasi Studi pada Perajin Industri Kecil Garmen di Wilayah Kotamadya Malang-Jawa Timur.* Diunduh dari http://lontar.ui.ac.id/opac/themes/libri2, pada 29 Agustus 2017

Umar, Husein.2005, Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis, Jakarta: Rajawali Pers