

**KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL, TRANSFORMASIONAL, *SERVANT LEADERSHIP*
PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. SINAR GALESONG PRATAMA MANADO**

Oleh:
James Tatilu¹
Victor P.K Lengkong²
Greis M. Sendow³

^{1,2,3} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado
email: ¹james_eric12@yahoo.com
²kanakaisar@yahoo.com
³greis_sendow@ymail.com

ABSTRAK

Kepemimpinan memiliki peran yang besar dalam perkembangan perusahaan maupun peningkatan kinerja karyawan. Perkembangan yang ada saat ini membuat perusahaan harus menentukan strategi yang tepat dalam menerapkan kepemimpinan, karena setiap model kepemimpinan memiliki keunggulan dan kelemahan yang berbeda. Pemimpin harus melihat kedepan apa yang harus diperbaiki dan apa yang harus dipertahankan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transaksional, transformasional, *servant leadership* terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Galesong Pratama Cabang Malalayang. Metode penelitian adalah asosiatif dengan teknik analisis regresi linier berganda. Populasi penelitian berjumlah 32 orang. Sampel yang digunakan 32 responden. Hasil penelitian menunjukkan Kepemimpinan Transaksional, Transformasional, *Servant Leadership* berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan. Perusahaan ini merupakan perusahaan yang cukup berkembang dalam segi produk namun dengan adanya perkembangan yang ada saat ini kualitas pelayanan juga harus diutamakan. Untuk meningkatkan kualitas pelayanan manajemen perusahaan sebaiknya menerapkan sistem yang dapat mempermudah konsumen untuk memperoleh informasi maupun melakukan transaksi.

Kata Kunci: *kepemimpinan transaksional, kepemimpinan transformasional, kinerja karyawan*

ABSTRACT

Leadership has a major role in the development of the company as well as improving employee performance. The development of existing companies must determine the appropriate strategy in implementing the leadership, because every model of leadership has different strengths and weaknesses. Therefore, leaders must look ahead what should be improved and what should be preserved. The purpose of this study was to determine the effect of transactional leadership, transformational, servant leadership on employee performance at PT. Branch Primary Galesong ray Malalayang. The population of this study amounted to 32 respondents. The sample used in this study is the sample saturated because the population is relatively small, namely a total of 32 respondents. This study uses multiple regression analysis. The results showed Transactional Leadership, Transformational leadership be, Servant Leadership simultaneously affect the Employee Performance.

Keywords: *transactional leadership, transformational leadership, employee performance*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin mengglobal saat ini membuat perusahaan membutuhkan adanya pemimpin yang handal yang mampu mengatur dan mengelola perusahaan dengan baik agar menghasilkan kinerja yang efektif dan efisien dalam menjalankan kegiatan bisnisnya serta dapat bersaing di zaman yg semakin berkembang. Dengan perkembangan yang ada saat ini persaingan dalam dunia bisnis menjadi semakin besar, dibutuhkan kepemimpinan yang mampu memberikan pengaruh yang signifikan bagi perusahaan agar dapat terus eksis. Kepemimpinan di era modern berbeda dengan kepemimpinan di era sebelumnya, saat ini pemimpin harus bisa menyesuaikan dengan situasi dan kondisi yang semakin berkembang. Ada berbagai model kepemimpinan yang saat ini diterapkan oleh perusahaan-perusahaan diantaranya kepemimpinan transaksional, kepemimpinan transformasional, *servant leadership*, tapi yang menjadi permasalahan setiap model kepemimpinan memiliki kekurangan dan kelebihan masing-masing.

Kepemimpinan transaksional harus memiliki informasi yang jelas tentang apa yang dibutuhkan dan diinginkan bawahannya dan harus memberikan balikan yang konstruktif untuk mempertahankan bawahan pada tugasnya. Pemimpin transaksional pada hakekatnya menekankan bahwa seorang pemimpin perlu menentukan apa yang perlu dilakukan para bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi, disamping itu pemimpin transaksional cenderung memfokuskan diri pada penyelesaian tugas-tugas organisasi. Kepemimpinan transformasional adalah suatu proses, yaitu pemimpin dan pengikutnya saling merangsang diri satu sama lain untuk penciptaan level yang tinggi dari moralitas dan motivasi yang dikaitkan dengan tugas pokok dan fungsi mereka. Pemimpin transformasional harus mampu mendefinisikan, mengkomunikasikan, dan mengartikulasikan visi organisasi, dan bawahan harus menerima dan mengakui kredibilitas pemimpinnya.

Servant leadership adalah suatu model kepemimpinan yang memprioritaskan pelayanan kepada pihak lain, baik kepada karyawan/anggota perusahaan, pelanggan, maupun kepada masyarakat sekitar. Praktik kepemimpinan pelayan ditandai dengan meningkatnya keinginan untuk melayani pihak lain dengan melakukan pendekatan secara menyeluruh pada pekerjaan, komunitas, serta proses pengambilan keputusan yang melibatkan semua pihak.

PT. Sinar Galesong Pratama Cabang Malalayang adalah perusahaan yang bergerak di bidang perdagangan khususnya *maindealer* sepeda motor merek Suzuki. Perusahaan ini telah memiliki beberapa cabang di kota Manado sehingga lebih mudah untuk menjangkau penjualan serta pelayanan servis terhadap konsumen. Untuk menghadapi persaingan dalam dunia bisnis PT. Sinar Galesong Pratama Cabang Malalayang harus memperhatikan peluang serta kesempatan yg ada. Dengan perkembangan yang ada saat ini, agar dapat tetap eksis dan berkembang maka manajemen perlu melakukan pendekatan yang efektif dalam kegiatan operasional diantaranya dengan menerapkan model kepemimpinan yang tepat serta meningkatkan kualitas produk dan pelayanan kepada konsumen.

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh:

1. Kepemimpinan transaksional, transformasional, *servant leadership*, secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Galesong Pratama Cabang Malalayang.
2. Kepemimpinan transaksional terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Galesong Pratama Cabang Malalayang.
3. Kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Galesong Pratama Cabang Malalayang.
4. *Servant leadership* terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Galesong Pratama Cabang Malalayang.

TINJAUAN PUSTAKA

Kepemimpinan Transaksional

Kepemimpinan transaksional adalah kepemimpinan yang memotivasi bawahan atau pengikut dengan minat-minat pribadinya. Kepemimpinan transaksional juga melibatkan nilai-nilai akan tetapi nilai-nilai itu relevan sebatas proses pertukaran (*exchange process*) tidak langsung menyentuh substansi perubahan yang dikehendaki. Yukl (2010:96) Gaya kepemimpinan transaksional mengidentifikasi serta menjelaskan tugas kepada bawahan, dan mengkomunikasikan bagaimana menjalankan secara baik dari tugas tersebut yang dapat diterima sesuai keinginan pimpinan dicirikan dengan *reward* dan *punishment*. Antonakis dan House (2002:10)

Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional yaitu pemimpin yang mencurahkan perhatiannya kepada persoalan-persoalan yang dihadapi oleh para pengikutnya dan kebutuhan pengembangan dari masing-masing pengikutnya dengan cara memberikan semangat dan dorongan untuk mencapai tujuannya. Robbin (2007:60). 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. Pemimpin transformasional adalah pemimpin yang mampu membuat bawahannya menyadari perspektif yang lebih luas, sehingga kepentingan individu akan disubordinasikan terhadap kepentingan tim, organisasi, atau kepentingan lain yang lebih luas.

Servant Leadership

Pemimpin yang melayani adalah seorang pemimpin dengan pengikut yang ia bantu untuk berkembang dalam reputasi, kemampuan, atau dalam sejumlah hal memberi kontribusi untuk membangun mereka menjadi orang yang lebih berguna dan bahagia. Kepemimpinan pelayan adalah suatu kepemimpinan yang berawal dari perasaan tulus yang timbul dari dalam hati yang berkehendak untuk melayani, yaitu untuk menjadi pihak pertama yang melayani. Neuschell (2008:107).

Kinerja Karyawan

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Mangkunegara (2000: 67) menyatakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Wirawan (2009:5) menyatakan kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

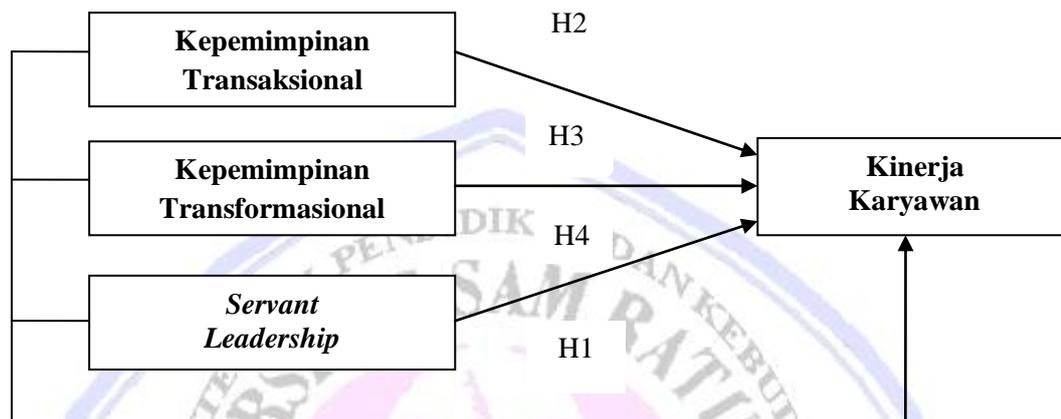
Penelitian Terdahulu

Penelitian Desianty (2005) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Semarang. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja organisasi, dengan mengukur gaya kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional terhadap komitmen organisasi. Metode pengumpulan data menggunakan metode kuesioner dan metode analisis data menggunakan regresi linier berganda.

Penelitian Heristi dan Handoyo (2011) Hubungan antara *Servant Leadership* dengan Efektifitas Tim Ditinjau dari Persepsi Anggota Tim Program Hibah Kompetensi-Institusi (PHKI)-Jurusan di Institut Teknologi Sepuluh November Surabaya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara *servant leadership* dengan efektifitas tim. Dalam penelitian ini, proses pengambilan data adalah melalui penyebaran kuesioner, dan metode analisis data menggunakan regresi linier. Berdasarkan hasil analisis data dalam penelitian ini, secara umum peneliti menyimpulkan bahwa ada hubungan antara kepemimpinan pelayan (*servant leadership*) dengan efektifitas tim pada tim Program Hibah Kompetensi Institusi di Institut Teknologi Sepuluh November.

Penelitian Tampubolon (2007) Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan dan Faktor Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Organisasi yang telah Menerapkan SNI (19-9001-2001). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan etos kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan kuesioner dengan analisa deskriptif analitis dan naratif, didukung dengan pengamatan peristiwa yang tengah berlangsung pada saat penelitian. Data yang dikumpulkan berupa data primer dan sekunder. Dari analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut. Faktor gaya kepemimpinan memberikan kontribusi yang relatif besar dan sangat signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai pada organisasi tersebut.

Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Konsep Penelitian

Sumber : Kajian Teori

Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan Transaksional, Transformasional, *Servant Leadership* diduga berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Galesong Pratama Cabang Malalayang.
2. Kepemimpinan Transaksional diduga berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Galesong Pratama Cabang Malalayang.
3. Kepemimpinan Transformasional diduga berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Galesong Pratama Cabang Malalayang.
4. *Servant Leadership* diduga berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Galesong Pratama Cabang Malalayang.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian dan Sumber Data

Jenis penelitian ini adalah asosiatif menggunakan metode survey yang bersumber dari data karyawan PT. Sinar Galesong Pratama Cabang Malalayang. Dalam penelitian ini menggunakan dua jenis data yaitu data primer dan data sekunder.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Sinar Galesong Pratama Cabang Malalayang yaitu sejumlah 32 orang. Dengan sampel penelitian menggunakan sampel jenuh yaitu yang berjumlah 32 responden yang merupakan total seluruh populasi karyawan pada PT. Sinar Galesong Pratama Cabang Malalayang.

Metode Analisis

Dalam penelitian ini digunakan alat analisis sebagai berikut:

1. Uji Validitas

Valid tidaknya suatu item instrumen pada penelitian ini diuji dengan membandingkan indeks korelasi product moment Pearson dengan level signifikansi 5%. Bila probabilitas hasil korelasi lebih kecil dari 0,05 (5%) maka dinyatakan valid dan sebaliknya dinyatakan tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini berpedoman pada nilai Cronbach Alpha. Instrumen dapat dikatakan andal (reliabel bila memiliki koefisien keandalan reliabilitas sebesar 0,6 atau lebih. Bila alpha lebih kecil dari 0,6 maka dinyatakan tidak reliabel dan sebaliknya dinyatakan reliable.

3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan secara bersamaan dengan proses uji regresi. Model regresi linear berganda dapat disebut sebagai model yang baik jika model tersebut memenuhi asumsi klasik statistik yang meliputi uji normalitas, multikolinieritas, dan heteroskedastisitas.

4. Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi Linier Berganda :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$$

Dimana :

- Y = variabel kinerja karyawan
- a = konstanta regresi berganda
- X₁ = variabel kepemimpinan transaksional
- X₂ = variabel kepemimpinan transformasional
- X₃ = variabel *servant leadership*
- b₁, b₂, b₃ = koefisien regresi dari setiap variabel independen.
- e = error (variabel bebas lain diluar model regresi)

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis yang diajukan, maka digunakan statistik uji F dan uji T. Uji F adalah untuk menguji pengaruh variabel bebas secara simultan, sedangkan Uji t adalah untuk menguji pengaruh variabel bebas secara parsial atau sendiri-sendiri.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**Hasil Penelitian****Tabel 1. Hasil Pengujian Validitas**

No	Variabel/Indikator Kepemimpinan Transaksional (X ₁)	r hitung	r table	Keterangan
1	X1.1	0.780	0.367	Valid
2	X1.2	0.780	0.367	Valid
3	X1.3	0.790	0.367	Valid
4	X1.4	0.816	0.367	Valid
5	X1.5	0.641	0.367	Valid
	Kepemimpinan Transformasional (X ₂)			
1	X2.1	0.575	0.367	Valid
2	X2.2	0.665	0.367	Valid
3	X2.3	0.847	0.367	Valid
4	X2.4	0.777	0.367	Valid
5	X2.5	0.817	0.367	Valid
	Servant Leadership (X ₃)			
1	X3.1	0.647	0.367	Valid
2	X3.2	0.862	0.367	Valid
3	X3.3	0.611	0.367	Valid
4	X3.4	0.625	0.367	Valid
5	X3.5	0.858	0.367	Valid
	Kinerja Karyawan (Y)			
1	Y1	0.705	0.367	Valid
2	Y2	0.802	0.367	Valid
3	Y3	0.716	0.367	Valid
4	Y4	0.788	0.367	Valid
5	Y5	0.845	0.367	Valid

Tabel 1 di atas, menunjukkan bahwa probabilitas hasil korelasi dari pertanyaan lebih kecil dari 0,05 (5%) maka dinyatakan valid.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha	Keterangan
Kepemimpinan Transaksional (X ₁)	0.796	Reliabel
Kepemimpinan Transformasional (X ₂)	0.789	Reliabel
Servant Leadership (X ₃)	0.783	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.799	Reliabel

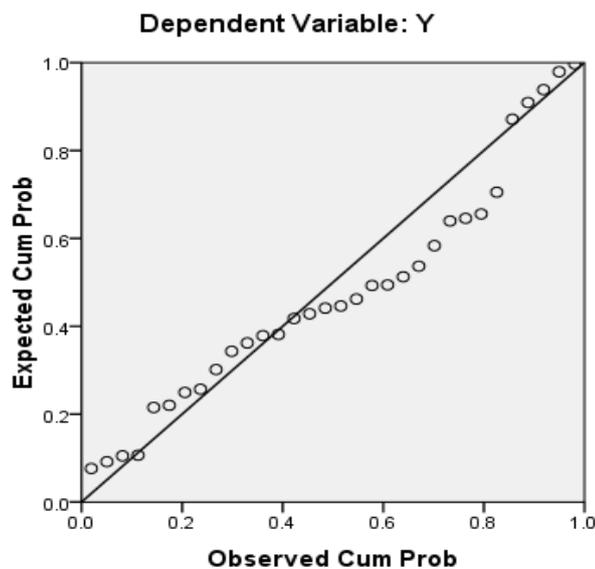
Tabel 2 di atas, menunjukkan nilai cronbach alpha dari masing-masing variabel, lebih besar dari 0,6 sehingga dinyatakan reliabel.

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Kepemimpinan Transaksional	.542	1.844
Kepemimpinan Transformasional	.352	2.838
Servant Leadership	.464	2.157

Multikolinieritas diuji dengan menghitung nilai VIF (Variance Inflating Factor). Bila nilai VIF lebih kecil dari 5 maka tidak terjadi multikolinieritas atau non multikolinieritas.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 5. Hasil Uji Normalitas

Gambar 5 menunjukkan bahwa grafik Normal *P-P of Regression Standardized Residual* menggambarkan penyebaran data di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi Normalitas.

Uji Regresi Linear Berganda dan Uji Hipotesis

Rangkuman dari hasil analisis regresi ditunjukkan pada tabel di bawah ini:

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	B	T	Sig t	Ket
Kepemimpinan Transaksional (X_1)	0.239	1.857	0.074	Signifikan
Kepemimpinan Transformasional (X_2)	0.578	3.931	0.03	Signifikan
Servant Leadership (X_3)	0.431	3.296	0.01	Signifikan
R	= 0,857			
R Square	= 0,752			
Adjust R Square	= 0,726			
F_{hitung}	= 28.329			
F_{tabel}	= 4.07			
Sig F	= 0,01			
T_{tabel}	= 1.701			
Konstanta	= 5.793			

Berdasarkan tabel di atas persamaan regresi yang terbentuk adalah:

$$Y = 5.793 + 0.239 X_1 + 0.578 X_2 + 0.431 X_3 + e$$

Koefisien regresi Kepemimpinan Transaksional sebesar 0,239 mempunyai arti bahwa jika Gaya Kepemimpinan mengalami peningkatan sebesar 1 satuan, maka Kinerja Karyawan juga akan ikut mengalami kenaikan atau peningkatan sebesar 0,239 satuan dengan asumsi variabel lainnya tetap atau konstan.

Koefisien regresi Kepemimpinan Transformasional sebesar 0.578 mempunyai arti bahwa apabila Gaya Kepemimpinan bertambah atau mengalami peningkatan 1 satuan, maka Kinerja Karyawan juga akan mengalami kenaikan atau peningkatan sebesar 0.578 satuan dengan asumsi variabel lainnya tetap atau konstan.

Koefisien regresi *Servant Leadership* sebesar 0.431 mempunyai arti bahwa apabila Gaya Kepemimpinan bertambah atau mengalami peningkatan 1 satuan, maka Kinerja Karyawan juga akan mengalami kenaikan atau peningkatan sebesar 0.431 satuan dengan asumsi variabel lainnya tetap atau konstan.

Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Hasil perhitungan uji F menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($28.329 > 4.07$) yang menyatakan bahwa variabel Kepemimpinan Transaksional (X_1), variabel Kepemimpinan Transformasional (X_2) dan *Servant Leadership* (X_3) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Dengan demikian hipotesis yang menyebutkan variabel Kepemimpinan Transaksional (X_1), Kepemimpinan Transformasional (X_2), *Servant Leadership* (X_3) secara simultan berpengaruh terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y) dapat diterima.

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Variabel Kepemimpinan Transaksional (X_1) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 1.857 dengan signifikansi sebesar 0,074 karena $|t_{hitung} 1.857| > |t_{tabel} 1.701|$

maka secara parsial Kepemimpinan Transaksional (X_1) berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja (Y).

Variabel Kepemimpinan Transformasional (X_2) memiliki nilai t_{hitung} 3.931 dengan signifikan sebesar 0,03, karena $|t_{hitung} 3.931| > |t_{tabel} 1.701|$ maka secara parsial variabel Kepemimpinan Transformasional (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y).

Variabel *Servant Leadership* (X_3) memiliki nilai t_{hitung} 3.296 dengan signifikan sebesar 0,01, karena $|t_{hitung} 3.296| > |t_{tabel} 1.701|$ maka secara parsial variabel *Servant Leadership* (X_3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y).

Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan

Kepemimpinan Transaksional memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dalam menerapkan Kepemimpinan Transaksional PT. Sinar Galesong Pratama Cabang Malalayang membutuhkan suatu jaminan dari pemimpin untuk membangun serta mengembangkan perusahaan tersebut, dengan pertukaran imbalan yang seimbang antara pemimpin dan bawahannya. Pemberian imbalan merupakan faktor yang memiliki pengaruh besar dalam penerapan Kepemimpinan Transaksional. Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi saat ini menuntut perusahaan untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Penelitian ini didukung dengan Penelitian sebelumnya oleh Desianty (2005) Pengaruh faktor kepemimpinan transaksional terhadap kinerja organisasi, terdapat pengaruh yang signifikan.

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan

Kepemimpinan Transformasional memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, Model kepemimpinan ini cukup efektif diterapkan dalam perusahaan yang ingin berkembang. Perusahaan yang menerapkan Kepemimpinan Transformasional adalah perusahaan yang mempunyai motivasi serta visi dan misi yang jelas sehingga dalam peningkatan kinerja. Untuk menerapkan Kepemimpinan Transformasional PT. Sinar Galesong Pratama Cabang Malalayang harus memiliki pemimpin yang mampu berperan sentral dan strategis dalam mencapai visi dan misi perusahaan serta memperhatikan maupun menunjang kebutuhan karyawannya. Penelitian ini didukung oleh Tampubolon (2007) kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja organisasi karena pemimpin lebih memberikan perhatian, dorongan motivasi dan mampu memahami keinginan karyawannya.

Pengaruh *Servant Leadership* Terhadap Kinerja Karyawan

Servant Leadership memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Karakteristik utama yang membedakan antara kepemimpinan pelayan dengan model kepemimpinan lainnya adalah keinginan untuk melayani hadir sebelum adanya keinginan untuk memimpin. Model kepemimpinan ini adalah model kepemimpinan yang jarang diterapkan dalam suatu perusahaan dikarenakan pemimpin harus memiliki jiwa untuk melayani yaitu pelayanan kepada karyawan, pelanggan, dan masyarakat, sebagai prioritas utama dan yang pertama. Untuk dapat menerapkan *Servant Leadership* PT. Sinar Galesong Pratama Cabang Malalayang harus mempunyai pemimpin yang mampu membangun komunikasi yang baik serta mampu memotivasi karyawannya agar dapat mencapai tujuan yang direncanakan. Penelitian ini didukung oleh Kartika dan Handoyo (2011) berdasarkan hasil analisis data dalam penelitian ini, secara umum peneliti menyimpulkan bahwa ada hubungan antara kepemimpinan pelayan (*servant leadership*) dengan kinerja pada Institut Teknologi Sepuluh November.

PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan Transaksional, Transformasional *Servant Leadership* berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Galesong Pratama Cabang Malalayang.
2. Kepemimpinan transaksional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Galesong Pratama Cabang Malalayang
3. Kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Galesong Pratama Cabang Malalayang
4. *Servant leadership* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Galesong Pratama Cabang Malalayang

Saran

Saran dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

Perusahaan ini merupakan perusahaan yang cukup berkembang dalam segi produk namun dengan adanya perkembangan yang ada saat ini kualitas pelayanan juga harus diutamakan. Untuk meningkatkan kualitas pelayanan manajemen perusahaan sebaiknya menerapkan sistem yang dapat mempermudah konsumen untuk memperoleh informasi maupun melakukan transaksi.

DAFTAR PUSTAKA

- Antonakis, J. dan House R.J. 2002. *The Full Range Leadership Theory, The Way Forward*, in Avolio, B.J dan Yammarino F.J. (Eds), *Transformational and Charismatic Leadership: The Road Ahead*, Elsevier Science, Oxford. <http://www.hec.unil.ch/jantonakis/John%20Antonakis%20Academic%20CV.pdf> diakses tanggal 21 Agustus 2013. Hal. 10.
- Desianty, S. 2005. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Semarang. *Jurnal Studi Manajemen dan Organisasi* Vol. 2, No. 1. ISSN 0854-3844 [http://eprints.undip.ac.id/14970/1/Pengaruh_Gaya_Kepemimpinan_Terhadap...by_Sovvia_Desianty_\(OK\).pdf](http://eprints.undip.ac.id/14970/1/Pengaruh_Gaya_Kepemimpinan_Terhadap...by_Sovvia_Desianty_(OK).pdf) diakses tanggal 3 Juli 2012. Hal. 5.
- Hariyanti, 2011. Kepemimpinan Transformasional: Pola Kekuasaan dan Perilaku. *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Perbankan* Vol. 19, No. 15. <http://e-journal.stie-aub.ac.id/e-journal/index.php/probank/article/view/20/21> diakses tanggal 20 Maret 2011. Hal. 8.
- Heristi, K.D. dan Handoyo. S. 2011. Hubungan antara *Servant Leadership* dengan Efektivitas Tim ditinjau dari Persepsi Anggota Tim PHKI-Jurusan di Institut Teknologi Sepuluh Nopember Surabaya. *Jurnal Insan Media Psikologi* Vol. 13, No. 1. ISSN 1978-726X http://alumni.unair.ac.id/kumpulanfile/769826984_abs.pdf diakses tanggal 4 oktober 2013. Hal. 8.
- Mangkunegara, A. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosda Karya Offset, Bandung.
- Neuschel, P.R. 2008. *Pemimpin yang Melayani*, Cetakan Pertama. Akademia, Jakarta.
- Robbin, S.P. 2007. *Perilaku Organisasi*, Edisi ke-10, PT. Indeks Praktik, Yogyakarta.
- Tampubolon, B.D. 2007. Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan dan Faktor Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Organisasi yang Telah Menerapkan SNI 19-9001-2001. *Jurnal Standardisasi* Vol. 9, No. 3, 106-115. ISSN 0965-4932 <http://ejournal-s1.skripsi.ac.id/index.php/> diakses tanggal 17 maret 2012. Hal. 11.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat, Jakarta.
- Yukl, G. 2010. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Edisi kelima. Indeks, Jakarta.