

## PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN HUMAN CAPITAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BARKAH JAYA MANDIRI

**Julia Retnowulan**

Akademi Sekretari dan Manajemen Bina Sarana Informatika Jakarta  
Jl. Jatiwaringin Raya No. 18, Jakarta Timur  
julia.jlr@bsi.ac.id

**ABSTRACT-** *The era of globalization is characterized by increased competition, control over natural resources is not yet a guarantee of a company is able to win the competition, because this globalization era, followed by the rapid advances in innovation and creativity embodied in technological advancements. Human Resources (HR) is the key to win the competition in this era of globalization, for competent human resources to be able to produce a variety of creations and innovations that will lead to the value added at each business process. The purpose of this study was to determine and analyze the Transformational Leadership Style and Human Capital both partially and simultaneously the Employee Performance. This research was conducted by PT Barkah Jaya Mandiri against 55 employees and the collected data is processed by multiple regression. The results of reserach showed that transformational leadership, positive and significant impact on Employee Performance, Human Capital positive and significant impact on Employee Performance, Transformational Leadership and Human Capital simultaneously positive and significant influence on employee performance. The results showed that transformational leadership, positive and significant impact on Employee Performance, Human Capital positive and significant impact on Employee Performance, Transformational Leadership and Human Capital simultaneously positive and significant influence on employee performance.*

**Keywords :** *Leadership Style, Human Capital, Employee Performance.*

### 1. PENDAHULUAN

Era globalisasi ditandai dengan semakin ketatnya persaingan, penguasaan atas sumber daya alam belum menjadi jaminan sebuah perusahaan mampu memenangkan persaingan, sebab era globalisasi saat ini diikuti juga dengan kemajuan pesat pada inovasi dan kreasi yang terwujud dalam kemajuan teknologi. Sumberdaya Manusia (SDM) menjadi kunci dalam memenangkan persaingan dalam era globalisasi ini, sebab SDM yang handal akan mampu melahirkan berbagai kreasi dan inovasi yang akan memicu value added pada setiap proses bisnis. Oleh karena itu, sumberdaya manusia yang handal dan berkualitas merupakan bagian terpenting yang dimiliki perusahaan.

Kualitas yang dimiliki setiap SDM merupakan potensi sangat diperlukan untuk menunjang operasional perusahaan dalam menjalankan kegiatannya sehari-hari dan pencapaian tujuannya. Keberadaan sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan seharusnya memberikan perhatian bagi karyawannya sebagai timbal balik dalam merealisasikan tujuannya. Perhatian kepada SDM bertujuan agar menjaga keseimbangan antara energi yang dikeluarkan oleh karyawan dengan imbalan yang diperolehnya, sebab bila terjadi ketidakseimbangan antara perhatian perusahaan dengan pengorbanan yang diberikan karyawan maka kinerja karyawan akan menurun hingga

akhirnya karyawan merasa tidak puas dan memilih mangkir dari perusahaan, akibatnya kinerja karyawan yang diharapkan oleh perusahaan tidak bisa terpenuhi.

Kinerja merupakan hasil kerja seseorang yang menggambarkan kualitas dan kuantitas atas kerja yang telah dilakukan. Kinerja antara satu orang dengan yang lainnya dapat saja berbeda, karena faktor-faktor pendorong yang berbeda. Kinerja karyawan sangat penting oleh karena kinerja seorang karyawan dalam sebuah instansi akan menentukan efektif tidaknya kinerja instansi tersebut. Apabila kinerja karyawan tidak baik, maka kinerja organisasi juga menjadi tidak baik. Begitu juga sebaliknya apabila kinerja karyawan baik maka kinerja organisasi juga menjadi baik (Mulyono, 2012). Kinerja yang baik mempengaruhi prestasi perusahaan secara keseluruhan, apabila kinerja pegawai rendah maka akan mencerminkan moral kerja yang rendah yang ditandai dengan turunnya semangat dan kegairahan kerja. Kinerja karyawan yang baik akan mempengaruhi tingkat produktivitas dan tujuan yang diharapkan oleh organisasi. Lebih jauh faktor kinerja pegawai tersebut dapat mempengaruhi kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu dalam usaha pencapaian tujuan.

Perkembangan pengetahuan dan teknologi saat ini berkembang pesat. Berbagai informasi dan pengetahuan bisa didapatkan melalui teknologi. Melalui teknologi pula segala perubahan dalam

kehidupan manusia bisa berubah. Tak hanya manusia, perusahaan juga mengalami perubahan demi percepatan pencapaian tujuan, seperti yang dilakukan oleh PT Barkah Jaya Mandiri. Perubahan tersebut dilakukan untuk mengoptimalkan produk yang dihasilkan. Di samping itu, perubahan tersebut juga menuntut para karyawan untuk mengubah kinerja mereka menjadi lebih baik, efisien dan efektif. Kinerja adalah unjuk kerja yang merupakan hasil kerja dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi.

PT Barkah Jaya Mandiri (PT. BJM) merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang *automotive and electrical component manufacturing*. Perusahaan yang dimiliki oleh H. Yayat Sudrajat, SE ini beroperasi sejak tahun 1988. Perusahaan selama ini dikelola secara kekeluargaan, dimana secara struktur organisasi seluruh anggota manajemen dan sebagian pekerja memiliki ikatan tali persaudaraan.

## 2. KAJIAN LITERATUR

### 2.1. Kinerja Karyawan

Menurut pendapat Mulyono (2012) kinerja merupakan hasil kerja seseorang yang menggambarkan kualitas dan kuantitas atas kerja yang telah dilakukan. Kinerja antara satu orang dengan yang lainnya dapat saja berbeda, karena faktor-faktor pendorong yang berbeda. Kinerja karyawan sangat penting oleh karena kinerja seorang karyawan dalam sebuah instansi akan menentukan efektif tidaknya kinerja instansi tersebut. Apabila kinerja karyawan tidak baik, maka kinerja instansi pun menjadi tidak baik. Begitu juga sebaliknya apabila kinerja karyawan baik maka kinerja instansi pun menjadi baik, sedangkan menurut pendapat Siradjuddin (2013) kinerja adalah seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta.

Kinerja merupakan suatu capaian atau hasil kerja dalam kegiatan atau aktivitas atau program yang telah direncanakan sebelumnya guna mencapai tujuan serta sasaran yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi dan dilaksanakan dalam jangka waktu tertentu (Ramanda & Muchtar, 2014), sedangkan menurut Hardjati (2013) kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesanggupan serta waktu.

Menurut Parlinda dan Wahyuddin (2014) kinerja karyawan adalah kemampuan kinerja yang dicapai dan diinginkan dari perilaku pegawai dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan yang menjadi tanggung jawab secara individu atau kelompok.

### 2.2. Gaya Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan menurut Pride, Robert, Hughes & Kapoor (2014) adalah kemampuan untuk memengaruhi orang lain, seorang pemimpin dapat menggunakan kekuatannya untuk mempengaruhi perilaku orang lain. Menurut Sagala (2010) kepemimpinan merupakan motor penggerak dari semua sumber-sumber dan alat-alat (*resources*) yang tersedia bagi suatu organisasi. *Resources* ini digolongkan kedalam dua golongan besar yaitu *human resources* dan *non human resources*. Tugas dasar pemimpin adalah membentuk dan memelihara lingkungan dimana manusia bekerjasama dalam suatu kelompok yang terorganisir dengan baik, menyelesaikan tugas mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kepemimpinan merupakan aktivitas manajerial yang penting di dalam setiap organisasi khususnya dalam pengambilan kebijakan dan keputusan sebagai inti dari kepemimpinan.

Menurut pendapat Thoha (2010) gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba memengaruhi perilaku orang lain untuk mencapai tujuannya, sedangkan Putra dan Subudi (2014) menyatakan bentuk gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam suatu organisasi dapat mempengaruhi kinerja setiap karyawan. Gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi dan kondisi akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih bersemangat dalam menjalankan tugas dan kewajibannya.

Fiedler dalam Robbins (2015) mengatakan pada kepemimpinan transformasional para pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk melampaui kepentingan diri mereka sendiri dan yang berkemampuan untuk memiliki pengaruh secara mendalam dan luar biasa terhadap para pengikutnya. Menurut Yukl dalam Yuliaarnita (2014) pada kepemimpinan transformasional, bawahan memiliki kepercayaan, kekaguman, kesetiaan dan rasa hormat terhadap pemimpin serta mereka termotivasi untuk melakukan lebih dari yang awalnya diharapkan dari mereka. Pemimpin transformasional mentransformasi dan memotivasi bawahannya dengan (1) membuat mereka lebih menyadari akan pentingnya hasil akhir dari sebuah pekerjaan, (2) mendorong mereka untuk mementingkan kepentingan tim atau organisasi dibandingkan dengan kepentingan pribadi, dan (3) mengaktifkan kebutuhan mereka yang lebih tinggi. Kepemimpinan transformasional lebih meningkatkan motivasi dan kinerja pengikut dibandingkan dengan kepemimpinan transaksional. Dimensi kepemimpinan transformasional menurut Bass dan Avolio dalam Yuliaarnita (2014) adalah:

a. *Idealized influence*, pemimpin harus menjadi contoh yang baik, yang dapat diikuti oleh

- karyawannya, sehingga akan menghasilkan rasa hormat dan percaya kepada pemimpin tersebut.
- b. *Inspirational motivation*, pemimpin harus bisa memberikan motivasi dan target yang jelas untuk dicapai oleh karyawannya.
  - c. *Intellectual simulation*, pemimpin harus mampu merangsang karyawannya untuk memunculkan ide-ide dan gagasan-gagasan baru, pemimpin juga harus membiarkan karyawannya menjadi problem solver dan memberikan inovasi-inovasi baru dibawah bimbingannya.
  - d. *Individualized consideration*, pemimpin harus memberikan perhatian, mendengarkan keluhan, dan mengerti kebutuhan karyawannya.

### 2.3. Human Capital

Menurut pendapat Divianto (2010) *human capital* sebagai kemampuan produktif seseorang. Oleh karena itu, Becker dalam Divianto (2010) mengemukakan bahwa investasi dalam pelatihan dan untuk meningkatkan *human capital* adalah penting sebagai suatu investasi dari bentuk-bentuk modal lainnya. *Skill*, pengalaman, dan pengetahuan memiliki nilai ekonomi bagi organisasi karena hal tersebut memungkinkan untuk produktif dan dapat beradaptasi. *Skill*, pengetahuan dan kesehatan tidak hanya menguntungkan bagi seorang individu namun juga akan meningkatkan sumber daya bagi pengusaha dan suatu bangsa serta produktivitas potensial. Seperti aset-aset lain pada umumnya, *human capital* memiliki nilai di dalam pasar namun nilai potensial dari *human capital* secara penuh dapat direalisasikan hanya dengan kerjasama tiap-tiap individu.

Oleh karena itu, muncul sejumlah biaya-biaya untuk memunculkan perilaku produktif para pegawai termasuk yang berhubungan dengan pemotivasian, pengawasan dan mempertahankannya. Organisasi dapat menggunakan pengelolaan sumber daya manusia dengan berbagai cara untuk meningkatkan *human capital*-nya. Organisasi dapat “membeli” *human capital* secara internal (misal dengan menawarkan pelatihan dan kesempatan pengembangan secara ekstensif). Dalam *human capital theory* faktor-faktor kontekstual seperti: kondisi pasar, serikat kerja, strategi-strategi bisnis dan teknologi adalah penting karena dapat mempengaruhi biaya-biaya sehubungan dengan pendekatan alternatif untuk menggunakan pengelolaan SDM untuk meningkatkan nilai *human capital* organisasi dan nilai *return* yang diantisipasi, seperti pencapaian produktivitas sosial (Russel, Colella & Bobko dalam Divianto, 2010).

Merujuk pada pendapat Salehudin (2010) konsep *Human capital* merupakan konsep yang lebih mudah untuk disampaikan daripada diterapkan pada tataran korporasi. Premis utama dari konsep *Human capital* adalah bahwa manusia bukan sekedar sumber daya namun merupakan modal

(capital) yang menghasilkan pengembalian (return) dan setiap pengeluaran yang dilakukan dalam rangka mengembangkan kualitas dan kuantitas modal tersebut merupakan kegiatan investasi. Permasalahan muncul ketika perusahaan yang sudah menginvestasikan dana yang cukup besar untuk mengembangkan modal manusia yang mereka miliki ternyata tidak memperoleh tingkat pengembalian yang mereka harapkan. Salah satu penyebab utama sulitnya implementasi konsep ini adalah belum adanya sistem akunting yang dapat mengakomodasi pencatatan “investasi” perusahaan terhadap karyawan yang menjadi modal manusia. Penyebab utama yang lain adalah pusingnya perusahaan menghadapi modal manusia mereka yang dengan mudah pindah ke perusahaan pesaing dengan iming-iming posisi dan gaji yang lebih tinggi. Dilain pihak, konsep ini sangat mudah untuk diterapkan dari sudut pandang individu karyawan. Bahkan sebagian karyawan anda mungkin sudah menerapkan konsep ini pada diri mereka sendiri, meskipun mereka tidak menyadari. Christa (2013) berpendapat peran *human capital* dalam penciptaan kekayaan intelektual sangat strategis, karena hanya *human capital* (SDM) yang dapat menciptakan pengetahuan dan sekaligus memiliki pengetahuan. Sedangkan pengetahuan itu sendiri merupakan unsur terpenting dalam proses penciptaan nilai organisasi/perusahaan, sehingga penciptaan nilai perusahaan sangat dipengaruhi oleh modal manusia. Marti dalam Christa (2013) mengemukakan *human capital* merupakan darah kehidupan bagi modal intelektual, sebagai generator dari seluruh nilai yang lahir dalam potensi inovasi dari perusahaan sekaligus kekuatan dibalik inovasi. Oleh karenanya memiliki kemampuan mendorong perbaikan produktivitas individual karyawan, meningkatkan kinerja perusahaan.

### 3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di PT Barkah Jaya Mandiri (PT.BJM) yang beralamat di JL. Siliwangi, Blok D No. 4, Komplek Sentris, Sukabumi. PT BJM memiliki karyawan 110 orang, namun untuk keperluan penelitian ini digunakan sampel sebanyak 50 persen dari anggota populasi sehingga sampel penelitian ini sebesar 55 orang. Data dikumpulkan dengan memberikan kuesioner pada responden yang dipilih secara acak (simple random sampling).

Untuk penelitian ini peneliti menggunakan analisis regresi berganda dengan alat bantu software SPSS 20.00. Adapun persamaan regresi berganda dalam penelitian ini adalah:

$$\hat{Y}=a+ b_1X_1 +b_2X_2+e \dots\dots\dots(1)$$

Dimana :

- $\hat{Y}$  = Estimasi rata-rata Kinerja Karyawan
- a =Konstanta dari persamaan regresi.
- $b_1$  =Intercep variabel  $X_1$ (Gaya Kep Transf)
- $X_1$  =Skor variabel  $X_1$
- $b_2$  =Intercep variabel  $X_2$  (Human Capital)
- $X_2$  =Skor variabel  $X_2$
- e = Error atau sisa (residual).

Pengujian signifikansi regresi bivariat (regresi sederhana) antara variabel independen terhadap variabel dependen, dapat di uji melalui nilai  $t_{hitung}$ , sedangkan pengujian signifikansi regresiberganda dengan menggunakan nilai  $F_{hitung}$ .

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### 4.1.Karakteristik Responden

Hasil penelitian dengan menyebar kuesioner kepada 55 responden di PT BJM Sukabumi. Responden dalam penelitian lebih didominasi oleh pria yakni sebesar 74,67 persen, sedangkan responden dengan jenis kelamin wanita hanya sebesar 25,33 persen. Mayoritas berpendidikan SMA sederajat yakni sebesar 65,60 persen, Masa kerja umumnya berada pada rentang 1 sampai 5 tahun yakni sebanyak 82,31 persen, dan usia didominasi pada rentang 26 sampai 30 tahun yakni sebesar 34,55 persen.

##### 4.2Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil uji validitas dan reliabilitas pada item kuesioner penelitian yang diuji pada 30 responden awal dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 1. Uji Validitas**

Variabel	Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Ket
Gaya Kepemimpinan Transformasional	Gaya Kep Tran 1	0,652**	0,361	Valid
	Gaya Kep Tran 2	0,770**	0,361	Valid
	Gaya Kep Tran 3	0,693**	0,361	Valid
	Gaya Kep Tran 4	0,809**	0,361	Valid
	Gaya Kep Tran 5	0,766**	0,361	Valid
	Gaya Kep Tran 6	0,819**	0,361	Valid
	Gaya Kep Tran 7	0,860**	0,361	Valid
	Gaya Kep Tran 8	0,895**	0,361	Valid
	Gaya Kep Tran 9	0,825**	0,361	Valid
	Gaya Kep Tran 10	0,626**	0,361	Valid
Variabel	Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Ket
Human Capital	Human Cap 1	0,733**	0,361	Valid
	Human Cap 2	0,652**	0,361	Valid
	Human Cap 3	0,764**	0,361	Valid
	Human Cap 4	0,837**	0,361	Valid

	Human Cap 5	0,820**	0,361	Valid	
	Human Cap 6	0,568**	0,361	Valid	
	Human Cap 7	0,606**	0,361	Valid	
	Human Cap 8	0,611**	0,361	Valid	
	Human Cap 9	0,667*	0,361	Valid	
	Human Cap 10	0,612*	0,361	Valid	
	Variabel	Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Ket
	Kinerja Karyawan	Kinerja 1	0,636**	0,361	Valid
		Kinerja 2	0,636**	0,361	Valid
		Kinerja 3	0,771**	0,361	Valid
Kinerja 4		0,806**	0,361	Valid	
Kinerja 5		0,710**	0,361	Valid	
Kinerja 6		0,692**	0,361	Valid	
Kinerja 7		0,821**	0,361	Valid	
Kinerja 8		0,800**	0,361	Valid	
Kinerja 9		0,565**	0,361	Valid	
Kinerja 10		0,600**	0,361	Valid	

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas, item pertanyaan pada setiap variabel semuanya valid, sebab nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel ( $r_{hitung} > r_{tabel}$ ).

**Tabel 2. Uji Reliabilitas**

No	Variabel	Cronbach Alpha	Standar	Ket
1	Gaya Kep Transformasional	0,879	0.600	Reliabel
2	Human Capital	0,862	0.600	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	0,865	0.600	Reliabel

Berdasarkan hasil pengolahan data, semua variabel dalam penelitian ini valid, hal itu dapat dilihat dari nilai cronbach alpha pada semua variabel lebih besar dari nilai standar.

##### 4.3. Uji Asumsi Klasik

###### 1). Uji Normalitas Data

Uji normalitas berguna untuk menentukan data Menurut Ghozali (2011), uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal, bila asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil.

**Tabel 3. Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Gaya Kepemimpinan Transformasional	Human Capital	Kinerja Karyawan
N	55	55	55
Normal Mean	40,0182	39,3091	38,8909

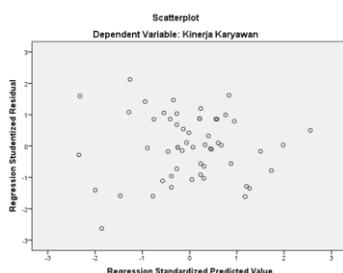
Parameters <sup>a,b</sup>	Std. Deviation	3,92282	3,77552	4,14851
Most Extreme Differences	Absolute	,110	,118	,142
	Positive	,110	,118	,070
	Negative	-,089	-,104	-,142
Kolmogorov-Smirnov Z		,818	,877	1,055
Asymp. Sig. (2-tailed)		,515	,425	,216

a. Test distribution is Normal.  
b. Calculated from data.

Pada tabel di atas terlihat bahwa nilai *Kolmogorov-Smirnov* untuk semua sampel lebih besar dari 0,05, sehingga  $H_0$  diterima, dengan kata lain bahwa data dari semua sampel pada penelitian ini berdistribusi normal

## 2). Uji Homogenitas

Menurut Sugiyono (2011) uji homogenitas varian bertujuan untuk menentukan apakah varian kedua kelompok homogen atau tidak. Menurut Priyanto (2010) uji homogenitas digunakan untuk mengetahui apakah beberapa varian populasi data adalah sama atau tidak. Dalam analisis regresi berganda untuk mendapatkan hasil yang baik varians dalam komponen pengganggu harus sama (*homokedastisitas*). Jika asumsi ini tidak bisa dipenuhi maka data adalah *homogen*.



Gambar 1. Grafik Uji Homogenitas

Dari Gambar1 terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak tidak membentuk pola tertentu yang jelas, seperti bergelombang, melebar kemudian menyempit. Selain itu titik-titik tersebut menyebar diatas dan dibawah angka pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa data adalah *homogen*.

## 3). Uji Multikolinieritas

Tujuan uji asumsi multikolinieritas adalah untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Untuk mendeteksi ada tidaknya gejala *multikolinieritas* maka dilakukan dengan melihat *Variance Inflation Factor* (VIF), bila nilai VIF lebih kecil dari 10 maka tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 4. Uji Multikolinieritas

Variabel	VIF	Keterangan
$X_1$	1,268	Non Multikolinieritas
$X_2$	1,268	Non Multikolinieritas

Berdasarkan Tabel 4 diketahui bahwa diantara variabel-variabel bebas yang digunakan mempunyai nilai VIF lebih kecil dari 10, dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa model regresi linier tersebut bebas dari multikolinieritas atau tidak terjadi korelasi diantara satu dengan yang lain.

## 4.4. Uji Hipotesis

### 1). Analisis Regresi Berganda

Perhitungan regresi linier berganda digunakan untuk memprediksi besarnya hubungan antara variabel terikat (dependen) yaitu Kinerja karyawan (Y), dengan variabel bebas (independen) yaitu Gaya Kepemimpinan Transformasional ( $X_1$ ), dan *Human Capital* ( $X_2$ ). Hasil regresi linier berganda dapat dilihat dibawah ini :

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Berganda

Model		Coefficients <sup>a</sup>					
		Coefficients		Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	2,897	4,730			,613	,543
	Gaya Kepemimpinan Transformasional	,281	,112	,266		2,508	,015
	Human Capital	,629	,117	,573		5,401	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Pengujian hipotesis melalui analisis regresi Berdasarkan tabel 5, diketahui bahwa nilai konstanta a yang diperoleh sebesar 2,897, koefisien arah regresi  $b_1$  sebesar 0,281, dan koefisien arah regresi  $b_2$  sebesar 0,629, dan dari hasil pengolahan data diperoleh koefisien regresi dari tabel diatas sebagai berikut :

$$\hat{Y} = 2,897 + 0,281 (X_1) + 0,629 (X_2)$$

Dari hasil persamaan regresi linier berganda diatas maka dapat diketahui bahwa :

- Nilai konstanta 2,897, artinya jika Gaya Kepemimpinan Transformasional ( $X_1$ ), dan Human Capital ( $X_2$ ) bernilai nol, maka nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar 2,897.
- Koefisien regresi variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional ( $X_1$ ) menunjukkan nilai positif yaitu 0,281. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional ( $X_1$ ) berpengaruh positif terhadap peningkatan Kinerja Karyawan(Y), artinya semakin tinggi tingkat Gaya Kepemimpinan Transformasional ( $X_1$ ) akan menyebabkan semakin meningkatnya pula Kinerja Karyawan (Y). Jika Gaya Kepemimpinan Transformasional ( $X_1$ ) meningkat sebesar satu satuan maka Kinerja Karyawan(Y) akan meningkat sebesar 0,281 satuan, dengan asumsi faktor lain tetap.
- Koefisien regresi variabel *Human Capital* ( $X_2$ ) menunjukkan nilai positif yaitu 0,629. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *Human Capital* ( $X_2$ ) berpengaruh positif terhadap peningkatan

Kinerja Karyawan (Y), artinya semakin tinggi tingkat *Human Capital* ( $X_2$ ) akan menyebabkan semakin tinggi pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan (Y). Jika *Human Capital* ( $X_2$ ) meningkat sebesar satu satuan maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,629 satuan, dengan asumsi faktor lain tetap.

## 2). Pengujian Hipotesis t (Uji t)

Pengujian hipotesis ini untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh sendiri-sendiri terhadap variabel terikat dan variabel independen (bebas) manakah yang paling dominan pengaruhnya terhadap Kinerja. Dari hasil Uji t dari tabel 5 menunjukkan bahwa terdapat 2 variabel independen (X) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (Y). Secara rinci dapat dijelaskan sebagai berikut :

a. Gaya Kepemimpinan Transformasional ( $X_1$ )  
Untuk variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional ( $X_1$ ) memiliki nilai signifikansi 0,015. Nilai Sig  $t < 5\%$  ( $0,000 < 0,05$ ). Dengan demikian pengujian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini memperlihatkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

b. *Human Capital* ( $X_2$ )  
Untuk variabel *Human Capital* ( $X_2$ ) memiliki nilai signifikansi 0,000. Nilai Sig  $t < 5\%$  ( $0,00 < 0,05$ ). Dengan demikian pengujian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini memperlihatkan bahwa *Human Capital* ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Jadi, kesimpulan yang dapat diambil berdasarkan pengujian hipotesis diatas adalah variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional dan *Human Capital* berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.

## 3). Pengujian Hipotesis F (Uji F)

Pengujian hipotesis ini yaitu untuk mengetahui pengaruh antara seluruh variabel independen (bebas) dengan variabel dependen (terikat). Dalam hipotesis penelitian ini, diduga bahwa seluruh variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional ( $X_1$ ) dan variabel *Human Capital* ( $X_2$ ) secara serempak mempengaruhi Kinerja. Hasil pengujian hipotesis F dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 6. Hasil Uji F (Anova)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	500,777	2	250,388	30,381	,000 <sup>b</sup>
	Residual	428,569	53	8,242		
	Total	929,345	55			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Human Capital, Gaya Kepemimpinan Transformasional

Berdasarkan hasil perhitungan yang dapat dilihat pada tabel 6 menunjukkan Signifikansi  $F = 0,000$ . Jadi Sig  $F < 5\%$  ( $0,000 < 0,05$ ), dengan demikian  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak yang berarti bahwa secara serempak variabel  $X_1$ ,  $X_2$  mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y. Jadi terbukti bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional ( $X_1$ ) dan variabel *Human Capital* ( $X_2$ ) berpengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan.

## 4). Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi berganda ( $R^2$ ) digunakan untuk mengetahui besarnya sumbangan atau kontribusi dari keseluruhan variabel bebas pengaruhnya terhadap variabel terikat (Y), sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model. Hasil koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 7. Koefisien Determinasi Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,734 <sup>a</sup>	,539	,521	2,87084	2,305

a. Predictors: (Constant), Human Capital, Gaya

Kepemimpinan Transformasional

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 7 dapat diketahui bahwa koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,539 atau 53,9%. Artinya variabel Y dijelaskan sebesar 53,9% oleh variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional ( $X_1$ ) dan variabel *Human Capital* ( $X_2$ ) sedangkan sisanya sebesar 42,1 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan, maka kesimpulan penelitian ini adalah:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional, berpengaruh positif terhadap kinerja. Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat Kinerja.
2. Hasil penelitian menyatakan *Human Capital* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. *Human Capital* berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat Kinerja.
3. Berdasarkan hasil uji hipotesis Gaya Kepemimpinan Transformasional dan *Human Capital* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional dan variabel *Human Capital* ( $X_2$ ) secara bersama-sama sebesar 53,9% terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

## 5.2 Saran

Saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini adalah:

1. Manajemen PT Barkah Jaya Mandiri, agar mempertahankan dan meningkatkan gaya kepemimpinan transformasional yang ada, sebab pengaruh gaya kepemimpinan transformasional secara parsial terhadap kinerja signifikan artinya selama ini gaya kepemimpinan transformasional yang ada sudah baik dan meningkatkan kinerja.
2. Manajemen PT Barkah Jaya Mandiri, agar mempertahankan dan meningkatkan proses human capital yang selama ini sudah berjalan, sebab human capital baik secara parsial maupun secara simultan memberikan kontribusi yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat memasukkan variabel lain seperti budaya organisasi, kompensasi, beban kerja, motivasi, kepuasan kerja dan sebagainya agar hasil penelitian berkelanjutan dan dapat melengkapi kajian Sumber daya Manusia yang telah ada ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Christa, Usup Riassy. (2013). Peran human capital dan structural capital dalam meningkatkan kinerja organisasi (suatu kajian konseptual). *JURNAL SAINS MANAJEMEN Universitas Parahyangan Volume I Nomor 1 April*, Hal 4.
- Divianto. (2010). Pengaruh Faktor-Faktor Intellectual Capital (Human Capital, Structural Capital dan Customer Capital) Terhadap Business Performance (Survey Pada Perusahaan Swasta Di Palembang). *JURNAL ILMIAH ORASI BISNIS Edisi Ke-IV*, November. Hal 85.
- Ghozali, Imam. (2011). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hardjati, Susi. (2013). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Unit Pelaksana Teknis Dinas Pendapatan Surabaya Utara. *JURNAL ILMU-ILMU SOSIAL Vol 6 No 2* : Hal 92 - 97.
- Mulyono. (2012). Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, Motivasi, Pengembangan Karir, dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Sukoharjo. *Jurnal Ekonomi STIE AUB Yogyakarta*. Hal 14-15
- Parlinda, Vera dan M. Wahyuddin. (2014). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Surakarta. Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta. Hal 6.
- Pride, William M. Robert J Hughes dan Jack R Kapoor. (2014). Pengantar Bisnis. Jakarta: Salemba Empat.
- Priyatno, Duwi. (2010). Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS dan Tanya Jawab Ujian Pendarasan. Yogyakarta : Gaya Media.
- Putra, Gede Prawira Utama dan Made Subudi. (2014). Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Matahari Terbit Bali Tanjung Benoa-Nusa Dua. Fakultas Ekonomi Universitas Udayana. Hal 803.
- Ramanda, Yuli dan Bustari Muchtar. (2014). Pengaruh Human Capital, Relational apital dan Organizational Capital Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Ketahanan Pangan Provinsi Sumatera Barat). *Jurnal Pascasarjana Universitas Negeri Padang*. <http://ejournal.unp.ac.id/index.php/jrmbp/article/view/5374>.
- Robbins, Stephen P. (2015). Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.
- Sagala, Syaiful. (2010). Administrasi Pendidikan Kontemporer. Bandung: CV. Alfabeta.
- Salehudin, Imam. (2010). Invest In Yourself: Aplikasi Konsep Human Capital Dari Sudut Pandang Karyawan. *MANAJEMEN USAHAWAN INDONESIA*. Hal 2.
- Siradjuddin. (2013). Analisis Pengaruh Karakteristik Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan BPR dan BPRS Di Sulawesi Selatan. Pascasarjana UIN Allaudin Sulawesi Selatan. Hal 79.
- Sugiyono. (2011). Metode Penelitian Pendidikan. Bandung: Alfabeta.
- Thoha. Miftah. (2010). Kepemimpinan dalam Manajemen. Jakarta: Rajawali Press.
- Yuliaarnita, Komang Anik. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sorga Indah Handicrafts. *Jurnal Telkom University*. Hal 4.

## BIODATA PENULIS

### Julia Retnowulan, SE, MM

Lahir di Medan 31 Juli 1975 . Pada tahun 1994-1997 menempuh pendidikan di Politeknik Universitas Indonesia Jurusan Administrasi Niaga,

Program Studi Sekretaris, kemudian melanjutkan Strata Satu (S1) di Universitas Kerta Negara Fakultas Ekonomi dan melanjutkan Pasca Sarjana Magister Manajemen di Universitas Krisna Dwipayana.

Pernah bekerja di perusahaan Trading Company sebagai sekretaris, dan sejak tahun 2003 aktif sebagai pengajar di Akademi-akademi Bina Sarana Informatika sampai dengan sekarang.