

- Hafidz Manaf Muhajir 2016. Pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan teamwork terhadap kinerja organisasi Pondok Pesantren modern di Kabupaten Ponorogo. Tesis Universitas Islam Negeri Maulana
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. Manajemen sumber daya manusia.
- Ghozali, 2009. : Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Spss”, Semarang: UNDPI
- Foster, B. S., Dan R. Karen, 2001, Pembinaan Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan, PPM Jakarta
- Elizabeth Satriowati, Patricia Dhiana Paramita, Leonardo Budi Hasibuhan 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi Pada Laundry Elephant King. Tesis Universitas Pandanaran
- Elaine B. Johnson; Janusri 2007, Contextual Teaching & Learning, Cetakan III, Maret 2007 Diterbitkan Oleh Penerbit MLC Jin.
- Bambang Wahyudi. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Sulita Barry, Render dan Jay Heizer. 2001. Prinsip-Prinsip Manajemen Operasi :
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2001. Manajemen Sumber Daya Perusahaan, Pt.
- Acmad s.ruky, 2011, Sistem Manajemen Kinerja, bumi aksara. Jakarta
- Abd. Rahman Fathoni, 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit PT. Ghalia Jakarta

terhadap Kinerja Karyawan Wiraniaga Pada Toyota Hadji Kalla Cabang Urip Sumoharjo Kota Makassar, Jadi dapat disimpulkan bahwa, semakin baik Gaya Kepemimpinan Transformasional yang tercipta di tempat kerja, maka semakin baik pula Kinerja Karyawan Wiraniaga Hadji Kalla dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya.

B.Saran

Berdasarkan hasil dan kesimpulan diatas, maka ada beberapa saran yang penulis dapat diberikan agar dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam menemukan kebijakan, yang pertama Saran untuk Toyota Hadji Kalla Cabang Urip Sumoharjo Kota Makassar Penelitian ini dapat dilakukan kembali dengan objek penelitian yang berbeda. Serta dengan item pernyataan pada kuesioner yang berbeda dengan pernyataan kuesioner lainnya. kedua Bagi peneliti selanjutnya dapat dijadikan referensi atau sebagai bahan rujukan dalam melakukan penelitian yang selanjutnya yang berkaitan dengan Keterampilan dan Gaya Kepemimpinan Transformasional. Saran untuk Toyota Hadji Kalla Cabang Urip Sumoharjo Kota Makassar Berdasarkan hasil penelitian bahwa variabel Keterampilan mendapat nilai dari responden dalam kategori tinggi. Oleh karena itu, Rs. Ibnu Sina Yw Umi diharapkan untuk selalu menjaga Keterampilannya yang di terapkan ini (Mengetahui Tugas Yng Harus Di Kerjakan), karena Keterampilan tersebut memiliki pengaruh terhadap peningkatan kinerja tenaga kefarmasian dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dengan baik.

Referensi

- T. Hani. 2009, *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Cetakan Kedelapan Belas . Yogyakarta: BPPE Remaja Rosdakarya, Nabdung *Operations Manajement*. Jakarta : Salemba Empat
- Nitisemito, Alex S. 2010. *Manajemen Personalia*. Edisi Ketiga. Jakara : Ghalia Indonesia
- Mulyadi Deddy. (2006). *Sistem Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Manajemen Mutu Untuk Peningkatan Kinerja Organisasi Publik*. Bandung: Mutiara Ilmu
- Muhammad Ahyaul Fitra Taufik 2018., *Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Negeri Sipil pada Biro Bina Kesejahteraan Provinsi Sulawesi Selatan*. Tesis
- Moehersono, (2010). *Pengukuran Kinerja Berbasis Komputer*. Bogor : Ghalia Indonesia
- Mangkunegara, A. P. 2010. *Evaluasi Kinerja SDM*. Eresco, Jakarta
- M. Manulang. 2002. *Dasar-Dasar Manajemen*. Cetakan 16. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.
- Lian. 2013. *Analisis Pengaruh Kompetensi Terhadap inerja Karyawan Pada PT.Bank Bukopin, Tbk.Cabang Makassar*. Jurnal Unhas. <http://repository.unhas.ac.id/handle/123456789/3622?show=full>. Diakses : 30 November 2018.
- Irianto, A. 2010. *Panduan Pengembangan Organisasi*. Andi, Yogyakarta
- Indri Tolo, Jantje L. Sepang, Lucky O.H Dotulon 2016 *Pengaruh Keterampilan Kerja Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga (Dispora) Manado*. Tesis Universitas Sam Ratulangi
- Husein, Umar. 2011. *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*. Edisi Ke Dua. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Heidjarachman & Suad, Husman. 2002. *Manajemen Personalia*. Edisi Keempat.
- Hastan Sriningsih 2019 *pengaruh Pelaksanaan Pendekatan Pembelajaran Keterampilan Proses Terhadap Antusiasme Belajar Murid Sd Inpres 12/79 Lonrae Kecamatan Tanete Riattang Timur Kabupaten Bone*. Tesis Universitas Negeri Makassar
- Handoko Hasibuan, Malayu, Sp. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : PT. Bumi Aksara

kemampuan dalam mempergunakan akal, ide, serta kreatifitas dalam mengerjakan, membuat ataupun mengubah sesuatu menjadi yang lebih bermakna sehingga dapat menghasilkan sebuah nilai tambah dari hasil yang dilakukan Berdasarkan hasil olah data menunjukkan bahwa Keterampilan berpengaruh signifikan secara statistik terhadap Kinerja Karyawan Wiraniaga Pada Toyota Hadji Kalla Cabang Urip Sumoharjo Kota Makassar. Hal ini sesuai dengan teori Moeheriono (2010:116) menyatakan keterampilan kerja didefinisikan sebagai kemampuan melaksanakan pekerjaan berdasarkan Juklak/Juknis atau interaksi dari atasan. Indikator Keterampilan terdiri dari Mengetahui tugas yang harus dikerjakan, mampu menyelesaikan pekerjaan yang sulit, Selalu mempunyai inspirasi dalam mengerjakan pekerjaan, dan, Meningkatkan mutu pekerjaan. Jika dilihat dari perhitungan koefisien korelasi setiap indikator, terdapat 4 indikator yang memiliki hubungan yang signifikan dengan Kinerja karyawan wiraniaga. Dari salah satu indikator yang meningkatkan kinerja Karyawan Wiraniaga Pada Toyota Hadji Kalla Cabang Urip Sumoharjo Kota Makassar yaitu tipe Mengetahui tugas yang harus dikerjakan yang dimana tipe keterampilan ini dapat meningkatkan kualitas kinerja karyawan wiraniaga. Menurut Indri tolo, Jantje L. sepang, lucky O.H (2016) dengan judul pengaruh keterampilan kerja disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas pemuda dan olahraga (dispora) manado, dengan menggunakan uji validitas dan uji rehabilitas, uji hipotesis menggunakan uji t dan analisis data menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian secara parsial keterampilan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Wiraniaga pada Toyota Hadji Kalla Canang Urip Sumoharjo Kota Makassar Menurut Mulyadi (2015:31), bahwa gaya kepemimpinan adalah kemampuan tiap pimpinan di dalam mempengaruhi dan menggerakkan bawahannya sedemikian rupa sehingga para bawahannya bekerja dengan gairah, bersedia bekerjasama dan mempunyai disiplin tinggi, dimana para bawahan diikat dalam kelompok secara bersama-sama dan mendorong mereka ke suatu tujuan tertentu. Berdasarkan hasil olah data menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif tapi tidak signifikan secara statistik terhadap kinerja karyawan wiraniaga pada toyota hadji kalla cabang urip sumoharjo Kota Makassar. Hal ini berbanding terbalik dengan Menurut Ancok (2014:130) bahwa kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang memandang karyawan sebagai orang yang bertanggungjawab, memiliki kesadaran dalam diri untuk bekerja dan bangga pada pekerjaannya. gaya kepemimpinan ini berfokus pada kualitas berwujud seperti visi, nilai nilai bersama dan ide-ide dalam rangka membangun hubungan baik, memberi makna yang lebih besar untuk setiap kegiatan, dan menyediakan landasan bersama untuk proses perubahan. Indikator Lingkungan Kerja terdiri dari Kepemimpinan yang mendukung (supportive leadership), Visi, Komunikasi Inspirasi (Inspiration Comunication), Stimulus Intelektual (Intellectual Stimulation), dan Kesadaran Personal (Personal Recognition). Pada Toyota hadji kalla kota makassar menunjukkan pengaruh yang positif untuk semua indikator tetapi tidak signifikan secara statistik antara Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kinerja Karyawan Wiraniaga Pada Toyota Hadji Kalla Cabang Urip Sumoharjo Kota Makassar

5. Kesimpulan

A.Simpulan

Berdasarkan data yang telah dikumpul dan pengujian hipotesis dengan analisis regresi linear berganda yang telah dilakukan, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah Keterampilan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Wiraniaga Pada Toyota Hadji Kalla Cabang Urip Sumoharjo Kota Makassar Jadi dapat disimpulkan bahwa semakin baik Keterampilan yang dilakukan, maka semakin baik pula Karyawan Wiraniaga Hadji Kalla dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Gaya Kepemimpinan Transformasional memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan

mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen. Hasil pengujiannya adalah sebagai berikut :

Uji-T (Persial)

Coefficientsa							
Modal	Anstandardized coefficients		Standardized coefficients		Sig	linearity tistics	
	B	Std. Error	Beta	t		Tolerance	VIF
(Constant)	1,647	721		2,285	,030		
terampilan	,495	169	.486	2,924	,007	.861	1,161
Gaya Kepemimpinan Transformasiona l	,099	112	.146	,880	.386	.861	1,161

Dependent Variabel : Kinerja Karyawan Wiraniaga

Berdasarkan tabel 14, melalui statistik Uji-T yang terdiri dari Keterampilan (X1) dan Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2) dapat diketahui secara parsial pengaruhnya terhadap Kinerja karyawan wiraniaga pada Toyota hadji kalla cabang urip sumoharjo kota makassar (Y).

a. Pengujian Hipotesis Pertama (H_1)

Menunjukkan bahwa variabel Keterampilan memiliki tingkat signifikan sebesar 0.007 yaitu lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti H_1 diterima sehingga dapat dikatakan bahwa keterampilan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan wiraniaga pada Toyota hadji kalla cabang urip sumoharjo kota makassar. Nilai yang bernialai +2,924 menunjukkan pengaruh yang diberikan bersifat positif terhadap variabel dependen. Dengan kata lain, tipe Keterampilan mengetahui tugas yang harus dikerjakan memiliki pengaruh baik terhadap peningkatan Kinerja Karyawan Wiraniaga Pada Toyota Hadji Kalla Cabang Urip Sumoharjo Kota Makassar (Y).

b. Pengujian Hipotesis Kedua (H_2)

Menunjukkan bahwa variabel Gaya kepemimpinan transformasional memiliki tingkat signifikan sebesar 0.386 yaitu lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti H_2 ditolak sehingga dapat dikatakan bahwa Gaya Kepemimpinan transformasional berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja tenaga kefarmasian. Nilai yang bernilai +0,880 menunjukkan pengaruh yang diberikan bersifat positif terhadap variabel dependen. Dengan kata lain, Tipe gaya kepemimpinan transformasional dalam hal ini kepemimpinan yang mendukung (Suportive leadership) memiliki pengaruh baik terhadap peningkatan Kinerja Karyawan Wiraniaga Pada Toyota Hadji Kalla Cabang Urip Sumoharjo Kota Makassr.

4. Pembahasan

Pengaruh Keterampilan terhadap Kinerja Kinerja Karyawan Wiraniaga pada Toyota Hadji Kalla Canang Urip Sumoharjo Kota Makassar

Pada dasarnya keterampilan merupakan hal yang bersifat individual setiap individu akan memiliki tingkat keterampilan yang berbeda tergantung pada kemampuan dan pengalamannya. Keterampilan kerja memiliki manfaat yang besar bagi individu, perusahaan dan masyarakat. Bagi individu keterampilan kerja dapat meningkatkan prestasinya sehingga memperoleh balas jasa yang sesuai dengan prestasinya.

Irianto (2010:76) menyatakan keterampilan tidak hanya berkaitan dengan keahlian seseorang untuk mengerjakan sesuatu yang berifat *tangible*. Selain *physical*, makna *skill* juga mengacu pada persoalan mental, manual, *motoric*, *perceptual* dan bahkan *social abilities* seseorang. Keterampilan adalah suatu

Item	Kode Indikator	Corrected Item Total Correlation	Rstandar	Keterangan
Keterampilan	X1.1	0,690	0,03	Valid
	X1.2	0,754	0,03	Valid
	X1.3	0,795	0,03	Valid
	X1.4	0,894	0,03	Valid
Gaya Kepemimpinan Transformasional	X2.1	0,514	0,03	Valid
	X2.2	0,539	0,03	Valid
	X2.3	0,750	0,03	Valid
	X2.4	0,766	0,03	Valid
	X2.5	0,511	0,03	Valid
Kinerja Karyawan Wiraniaga	Y1	0,790	0,03	Valid
	Y2	0,820	0,03	Valid
	Y3	0,571	0,03	Valid
	Y4	0,658	0,03	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data, SPSS Versi 22

Uji reabilitas adalah alat untuk mengukur kehandalan, ketetapan, atau konsistensi suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan handal jika jawaban responden terhadap butir-butir pernyataan dalam kuesioner adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Sugiyono, 2012 : 345). Uji reabilitas diukur dengan cronbach's Alpha dengan cara membandingkan nilai Alpha dengan standarnya sebesar 60% atau 0,6. Dalam menentukan nilai Alpha penulis menggunakan bantuan program SPSS. Apabila nilai Cronch's Alpha > 0,6 maka item variabel dinyatakan tidak reliabel

Tabel 10. Uji Reabilitas

Item	Kode Indikator	Corrected Item Total Correlation	Rstandar	Keterangan
Keterampilan	X1.1	0,690	0,6	Reabilitas
	X1.2	0,754	0,6	Reabilitas
	X1.3	0,795	0,6	Reabilitas
	X1.4	0,849	0,6	Reabilitas
Gaya Kepemimpinan transformasional	X2.1	0,614	0,6	Reabilitas
	X2.2	0,639	0,6	Reabilitas
	X2.3	0,750	0,6	Reabilitas
	X2.4	0,766	0,6	Reabilitas
	X2.5	0,615	0,6	Reabilitas
Kinerja Karyawan Wiraniaga	Y1	0,790		Reabilitas
	Y2	0,820		Reabilitas
	Y3	0,671		Reabilitas
	Y4	0,685		Reabilitas

Sumber : Hasil Pengolahan Dta SPSS Versi 22

Pengujian Hipotesis secara parsial digunakan untuk melihat pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan uji t yaitu dengan melihat nilai signifikan t-hitung, jika nilai signifikan t < dari 0,05 maka dapat dilakukan variabel independen tersebut

penelitian ini yaitu pengaruh keterampilan, dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap Kinerja Karyawan pada Toyota Hadji Kalla Makassar.

Lokasi dan Desain Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Toyota Hadji Kalla Cabang Urip Sunoharjo Makassar dengan pengumpulan data direncanakan pada bulan Mei hingga Agustus 2022.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan yang berprofesi sebagai wiraniaga pada kantor Toyota Hadji Kalla Cabang Urip Sumoharjo Makassar sebanyak 32 orang. Penarikan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan metode sensus. Metode sensus merupakan penarikan sampel dengan seluruh populasi menjadi sampel dalam penelitian. Teknik penarikan sampel ini dipilih dengan mempertimbangkan jumlah populasi dalam penelitian ini relatif sedikit, yaitu sebanyak 32 orang karyawan wiraniaga dalam lingkup Toyota Hadji Kalla Cabang Urip Sumoharjo Makassar.

Metode Analisis Data

Penelitian ini menggunakan analisis jalur dengan teknik analisis deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas dan uji hipotesis yang terdiri dari pengujian hipotesis pengaruh langsung dan tidak langsung.

3. Hasil Empiris

Menurut sugiyono (2017:125) uji validitas digunakan untuk menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Untuk mencari validitas sebuah item kita mengkorelasikan skor item dengan total item – item tersebut. Jika koefisien antara item dengan total item sama atau di atas 0,3 maka item tersebut valid, tetapi jika nilai kolerasinya di bawah 0,3 maka item tersebut dinyatakan tidak valid. Hasil analisis validasi

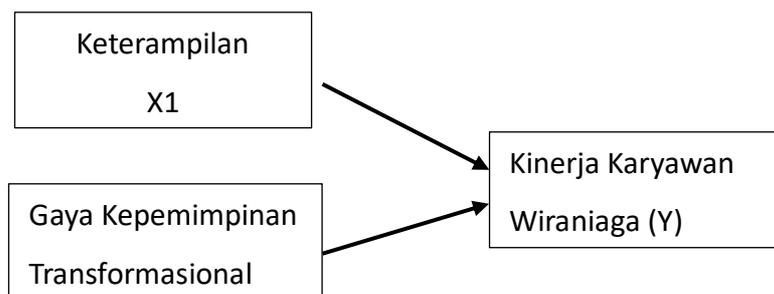
Tabel 9. Uji Validitas

transformatif terhadap kinerja organisasi.

Bagi karyawan yang mempunyai keterampilan kerja yang baik, maka akan mempercepat pencapaian tujuan organisasi. Skill adalah sebagai kapasitas yang dibutuhkan untuk melaksanakan suatu kegiatan yang spesifik, seperti mengoperasikan suatu peralatan (fasilitas ruangan), berkomunikasi efektif atau mengimplementasikan suatu strategi bisnis.

Pemimpin yang berhasil adalah pemimpin yang mampu mengelola dan mengatur organisasi secara efektif dan mampu melaksanakan kepemimpinan secara efektif pula (Sutrisnio, 2009:238). Kekuasaan yang mengangkat seseorang untuk menjalankan fungsi kepemimpinan, memaksa seseorang yang telah dilimpahkan kewenangan untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam keadaan seperti ini berarti kualitas seseorang sebagai pemimpin, berkewajiban menjalankan kepemimpinan, masih sangat tergantung pada kemampuannya dalam mewujudkan fungsi-fungsi kepemimpinan.

Memiliki Keterampilan kerja dan berada di bawah pimpinan yang baik dalam bekerja sehingga mampu memberikan pelayanan yang baik kepada pembeli di lingkungan perusahaan Toyota hadji kalla kota makassar.



Gambar 1 Kerangka konseptual penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka pikir, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- H1: Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara keterampilan terhadap Kinerja Karyawan Wiraniaga pada Kantor Toyota Hadji Kalla Cab. Urip Sumoharjo Kota Makassar.
- H2: Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan transformatif terhadap Kinerja Karyawan Wiraniaga pada Kantor Toyota Hadji Kalla Cab. Urip Sumoharjo Kota Makassar.

2. Metode Penelitian

Rancangan Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode survey yaitu penelitian yang mengambil sampel dari populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data utama serta didukung dengan wawancara agar mendapatkan informasi kualitatif untuk memperjelas temuan hasil secara statistik. Berdasarkan permasalahan penelitian yang dikemukakan sebelumnya, maka penelitian ini bersifat eksplanatif (eksplanatory research), yakni berusaha menjelaskan hubungan kausalitas (causality relationship) dan melakukan pengujian serta hubungan dari setiap variabel dalam

peran dan tuntunan tugas. Gaya kepemimpinan ini memberikan pertimbangan dan ransangan intelektual yang diindividualkan dan memiliki karisma. Gaya kepemimpinan transformasional sangatlah penting untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam organisasi. Berdasarkan fakta empiris secara umum terilustrasikan setiap terjadinya rotasi kepemimpinan pada Biro Sumber Daya Manusia Toyota hadji kalla, selalu di sertai fenomena gaya kepemimpinan yang berbeda-beda setiap individu pemimpin.

Karakteristik gaya kepemimpinan pada biro sumber daya Manusia perusahaan Toyota hadji kalla biasa ditunjukkan menurut aktualisasi melakukan kegiatan kerja sesuai kemampuan dan mengarahkan, memotivasi dan partisipatif mengembangkan kepemimpinan kerjanya dalam suatu organisasi. Setiap individu pemimpin mempunyai karakteristik yang berbeda- beda sesuai dengan gaya masing-masing pemimpin, ada pemimpin yang hanya duduk dibelakang meja dengan memberi arahan kepada pejabat satu level dibawahnya dan menunggu laporan hasil pelaksanaan arahnya. Ada juga pemimpin yang mempunyai karakter selalu memberi arahan dan motivasi pada pengarahan pagi, rapat staf ataupun secara perorangan kepada seluruh staf untuk selalu mengembangkan kemampuan diri serta melaksanakan program kerja secara tepat waktu serta selalu melakukan pengecekan dan evaluasi kepada staf (kepemimpinan transformasional).

Peneliti sebelumnya dari Soadun sinaga (2021) yang berjudul pengaruh keterampilan pengalaman kerja dan komitmen kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. pegadaian (persero) cabang sekip palembang, dengan menggunakan metode analisis deskriptif dan analisis regresi linear berganda Menunjukan variabel Ketreampilan (X1) Pengalaman Kerja (X2) dan Komitmen (X3) secara bersama-sama mempengaruhi variabel kinerja karyawan.

Menurut Indri tolo, Jantje L. sepang, lucky O.H (2016) dengan judul pengaruh keterampilan kerja disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas pemuda dan olahraga (dispora) manado, dengan menggunakan uji validitas dan uji rehabilitas, uji hipotesis menggunakan uji t dan analisis data menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian secara parsial keterampilan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Munawaruh (2011) dengan Jurnal Penelitian yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional terhadap Kinerja Guru. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kedua gaya kepemimpinan tersebut terhadap kinerja guru. Dengan menggunakan metode survei dan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional secara parsial maupun secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMP Katolik Wijana Jombang. Sedangkan gaya kepemimpinan trassformasional lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja guru.

Hasil penelitian Hafidz manar munajir (2016) dengan judul pengaruh kepemimpinan transformasional budaya organisasi dan teamwork terhadap kinerja organisasi pondok pesantren modern di kabupaten ponorogo, menggunakan Teknik analisis regresi linear berganda penelitian ini menunjukkan bahwa Tingkat kepemimpinan transformasional tergolong sangat baik sehingga ada pengaruh signifikan kepemimpinan

Sedangkan faktor lingkungan organisasi meliputi: tugas-tugas, wewenang, tanggung jawab, sistem pengendalian, budaya organisasi, kepemimpinan termasuk gaya kepemimpinan transformasional dan sebagainya.

Moeheriono (2010:116) menyatakan keterampilan kerja didefinisikan sebagai kemampuan melaksanakan pekerjaan berdasarkan juklak/juknis atau interaksi dari atasan.

Lian (2013) menyatakan keterampilan adalah merupakan kemampuan seseorang untuk melakukan suatu aktivitas atau pekerjaan. Keterampilan kerja sebagai kecakapan atau keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan yang hanya dilakukan oleh praktek.

Irianto (2010:76) menyatakan keterampilan tidak hanya berkaitan dengan keahlian seseorang untuk mengerjakan sesuatu yang berifat *tangible*. Selain *physical*, makna *skill* juga mengacu pada persoalan mental, manual, *motoric*, *perceptual* dan bahkan *social abilities* seseorang. Keterampilan adalah suatu kemampuan dalam mempergunakan akal, ide, serta kreatifitas dalam mengerjakan, membuat ataupun mengubah sesuatu menjadi yang lebih bermakna sehingga dapat menghasilkan sebuah nilai tambah dari hasil yang di kerjakan tersebut. Keterampilan juga dapat diartikan sebagai suatu kemampuan dan kapasitas yang di peroleh melalui usaha yang sistematis dan berkelanjutan secara lancar dan aktif dalam melaksanakan aktifitas-aktifitas yang kompleks atau fungsi pekerjaan yang melibatkan ide-ide atau keterampilan kognitif, hal-hal atau keterampilan teknikal, dan orang-orang atau keterampilan interpersonal (saud 2012).

Notoadmodjo (2007) meangatakan keterampilan merupakan aplikasi dari pengetahuan sehingga tingkat keterampilan seseorang berkaitan dengan tingkat pengetahuan, dan pengetahuan dipengaruhi oleh yang pertama Tingkat pendidikan, Semakin tinggi pendidikan seseorang, semakin baik pengetahuan yang dimiliki. Sehingga, seseorang tersebut akan lebih mudah dalam menerima dan menyerap hal – hal baru. Yang kedua adalah Umur, Ketika umur seseorang bertambah maka akan terjadi perubahan pada fisik dan psikolog seseorang, akan semakin matang dan dewasa dalam berfikir dan bekerja. Dan yang terakhir adalah Pengalaman, pengalaman dapat dijadikan sebagai dasar untuk menjadi lebih baik dari sebelumnya dan sebagai sumber pengetahuan untuk memperoleh suatu kebenaran. Pengalaman yang pernah didapat seseorang akan mempengaruhi kematangan seseorang dalam berfikir dalam melakukan suatu hal. Ranupantoyo.

Keterampilan seseorang dalam melaksanakan tugas dan kegiatannya didapat seiring dengan masa kerja dibidang yang ditekuni. Keberhasilan karyawan dalam mencapai prestasi kerja yang tinggi kemungkinan ada hubungannya dengan lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan transformasional dari karyawan. Lingkungan kerja merupakan salah satu hal yang penting mendasar untuk membangun mood pegawai dalam melaksanakan tugas- tugasnya.

Menurut Ancok (2014:130) bahwa kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang memandang karyawan sebagai orang yang bertanggungjawab, memiliki kesadaran dalam diri untuk bekerja dan bangga pada pekerjaannya. Gaya kepemimpinan ini berfokus pada kualitas berwujud seperti visi, nilai-nilai bersama dan ide-ide dalam rangka membangun hubungan baik, memberi makna yang lebih besar untuk setiap kegiatan, dan menyediakan landasan bersama untuk proses perubahan.

Kepemimpinan transformasional adalah tipe kepemimpinan yang memadu atau memotivasi pengikut mereka dalam arah tujuan yang ditegakkan dengan memperjelas

manusia menjadi perencanaan, perilaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat canggih yang dimiliki perusahaan, jika peran aktif karyawan adalah sulit dan kompleks, karena mereka mempunyai pikiran, perasaan status, keinginan, dan latar belakang yang heterogen yang dibawa ke dalam organisasi. Karyawan tidak dapat diatur dan dikuasai sepenuhnya seperti mengatur mesin, model, atau gedung.

Tujuan utama manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kontribusi pegawai terhadap organisasi dalam rangka mencapai produktivitas organisasi yang bersangkutan. Hal ini dapat dipahami karena semua kegiatan organisasi tergantung kepada manusia yang mengelola organisasi yang bersangkutan. Oleh sebab itu, sumber daya manusia tersebut harus di kelola agar dapat berdaya guna dan berhasil guna.

Dalam mencapai tujuan organisasi. Tujuan tersebut menurut Sedarmayanti (2001:7) dapat di jabarkan ke dalam 4 tujuan yang lebih operasional yaitu pertama Tujuan Masyarakat (*social objective*), Tujuan masyarakat adalah untuk bertanggung jawab secara social, dalam hal kebutuhan dan tantangan yang timbul dalam masyarakat. Yang kedua Tujuan Organisasi (*Organization Objective*), Untuk melihat bahwa manajemen sumber daya manusia itu ada (*exist*), maka perlu adanya kontribusi terhadap pendayagunaan organisasi secara keseluruhan. yang ketiga adalah Tujuan Fungsi (*Functional Objective*), Tujuan fungsi adalah untuk memelihara kontribusi bagian lain agar mereka (sumber daya manusia dalam tiap bagian) melaksanakan tugasnya secara optimal. Dan yang terakhir Tujuan Personal (*Personal objective*)

Manajemen kinerja merupakan suatu proses berkelanjutan yang berbentuk siklus, terdiri dari: perencanaan, pembinaan dan evaluasi. Pengelolaan sumber daya manusia sangat diperlukan untuk efektifitasnya sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Tujuan dari hal tersebut adalah untuk memberikan kepada organisasi satuan tujuan kerja yang efektif bagi individu guna mendukung peningkatan kinerja karyawan wiraniaga Toyota hadji kalla cabang urip sumoharjo kota makassar.

Konsep kinerja individu menurut Anwar (2000:2) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai moral maupun etika. Selanjutnya menurut Davis (2005:98) bahwa kinerja individu adalah kumpulan dari serangkaian hasil kerja menurut kualitas, kuantitas, efisiensi, dan efektivitas kerja dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, pengukuran kinerja dalam penelitian ini menggunakan indikator; kualitas hasil kerja, kuantitas hasil kerja, efisiensi kerja dan efektivitas kerja. Menurut Baban Sobandi dan kawan-kawan kinerja merupakan sesuatu yang telah dicapai oleh organisasi dalam kurun waktu tertentu, baik yang terkait dengan input, output, outcome, benefit, maupun impact (Sobandi dkk, 2006:176). Hasil kerja yang dicapai oleh aparatur suatu instansi dalam menjalankan tugasnya dalam kurun waktu tertentu, baik yang terkait dengan input, output, outcome, benefit, maupun impact dengan tanggung jawab dapat mempermudah arah penataan organisasi pemerintahan.

Menurut Mangkunegara (2006:15), faktor-faktor kinerja individu terdiri dari faktor individu dan lingkungan organisasi. Faktor individu meliputi: motivasi, kompensasi, kepercayaan, keterampilan individu, pengalaman, penghargaan dan sebagainya.

penentu jalannya suatu organisasi atau perusahaan. Didalam melaksanakan tugas maupun pekerjaan

Didalam melaksanakan tugas maupun pekerjaan seorang pegawai/karyawan diperlukan adanya keterampilan yang mendukung terlaksananya pekerjaan atau tugas dengan baik, sesuai dengan prosedur kerja dan dapat melaksanakan pekerjaan atau tugas sesuai dengan harapan dan dapat menyelesaikan pekerjaan atau tugas sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.

Apabila individu dalam perusahaan yaitu SDM-nya dapat berjalan efektif maka organisasi akan berjalan efektif. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan itu ditentukan oleh kinerja karyawannya. Kinerja karyawan itu sendiri dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: keterampilan kerja, gaya kepemimpinan transformasional yang baik dikarenakan dengan adanya keterampilan, dan gaya kepemimpinan transformasional yang baik seseorang diharapkan akan dapat menyelesaikan tugas atau pekerjaan secara lebih efektif dan efisien, serta lebih menguasai pekerjaannya.

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Berikut ini beberapa definisi manajemen sumber daya manusia:

Hasibuan (2014:10) menyatakan ilmu dan seni mengatur hubungan dan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Nitisemino (2010:10) mengemukakan bahwa manajemen sumberdaya manusia adalah suatu ilmu dan seni untuk melaksanakan antara *planning, organizing, controlling*, sehingga efektifitas dan efisiensi sumberdaya manusia dapat ditingkatkan semaksimal mungkin dalam mencapai tujuan.

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017 : 15) menyatakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal”.

Dengan memperhatikan uraian diatas jelas bahwa pokok dalam manajemen sumber daya manusia adalah adanya tujuan yang ditetapkan terlebih dahulu, kemudian diusahakan untuk mencapainya, tercapainya tujuan organisasi atau lembaga hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat pada organisasi bersangkutan. Dimana suatu organisasi baik organisasi pemerintah maupun swasta dalam mencapai tujuan yang ditetapkan harus melalui sarana dalam bentuk organisasi yang digerakkan oleh sekelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau lembaga yang bersangkutan.

Manajemen sumberdaya manusia adalah suatu manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Unsur manajemen sumberdaya manusia adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan, fokus yang dipelajari manajemen sumberdaya manusia hanya masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia saja.

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena

ID25540

PENGARUH KETERAMPILAN DAN GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN WIRANIAGA PADA TOYOTA HADJI KALLA

Siti Nurhikmah Jamaluddin

Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Hsanuddin ; Jl.

Perintis Kemerdekaan No. KM.10, Tamalanrea Indah, Kec. Tamalanrea, Kota

Makassar

Penulis korespondensi: sitinurhikmahjamaluddin1998@gmail.com

Abstract

This study aims to determine the effect of Work Environment Skill and Transformational Leadership Style on the performance of sales employees at Toyota Hadji Kalla branch in Urip Sumoharjo, Makassar. Data was collected through questionnaires from 32 respondents. Multiple linear regression analysis was used to analyze the data. The results showed that all variables were normally distributed in the normality test. The t-test and f-test results indicated a positive and significant effect of Work Environment Skill (X1) and Transformational Leadership Style (X3) on the performance of sales employees, while the effect of Work Environment (X2) was positive but not significant

Keywords: Skills, Transformational Leadership style, Work Environment, Employee Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Keterampilan Lingkungan Kerja dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan wiraniaga pada Toyota hadji kalla cabang urip sumoharjo makassar. Data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari kuesioner. Adapun jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 32 responden. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan semua variabel terdistribusi secara normal dalam uji Normalitas. Hasil uji t dan uji f menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan dari Keterampilan (X1), pengaruh positif dan tidak signifikan dari lingkungan Kerja (X2) dan pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan transformasional (X3) terhadap kinerja karyawan wiraniaga pada Toyota hadji kalla cabang urip sumoharjo makassar (Y).

Kata kunci : Keterampilan, Gaya kepemimpinan transformasional, Lingkungan kerja, Kinerja karyawan

1. Pendahuluan

Didalam sebuah perusahaan atau setiap organisasi dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia di kelola. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor pegawai yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi. Pegawai merupakan aset utama organisasi dan mempunyai peran strategis didalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencanaan, dan pengendali aktivitas organisasi. Manusia merupakan penggerak dan

Sambutan Ketua panitia Management Dynamic Conference ke - 8

Saya sangat senang bahwa acara Management Dynamic Conference ke-8 dengan tema "Penguatan Manajemen UMKM sebagai Motor Penggerak Pemulihan Ekonomi Nasional" telah terlaksana dengan sukses. Semoga acara ini memberikan banyak manfaat dan inspirasi bagi semua peserta yang hadir.

Saya ingin mengucapkan selamat dan mengapresiasi seluruh panitia yang telah bekerja keras dan dedikasi tinggi dalam menyelenggarakan acara ini. Tanpa upaya mereka, acara ini tidak akan mungkin terwujud. Terima kasih atas kerja keras dan komitmen yang telah diberikan.

Selain itu, saya juga ingin mengucapkan terima kasih kepada narasumber yang telah berbagi pengetahuan dan pengalaman mereka dalam mendukung penguatan manajemen UMKM. Kontribusi mereka sangat berharga dan saya berharap peserta dapat mengambil manfaat yang besar dari presentasi dan diskusi yang telah dilakukan.

Saya berharap bahwa acara ini menjadi awal dari langkah-langkah konkret dalam memperkuat sektor UMKM sebagai motor penggerak pemulihan ekonomi nasional. Mari kita terus bekerja sama, berinovasi, dan berkolaborasi dalam mendukung pertumbuhan UMKM dan memajukan ekonomi kita.

Terima kasih kepada semua yang telah berpartisipasi dalam acara ini, termasuk peserta, narasumber, dan semua pihak yang telah memberikan dukungan. Semoga kita dapat melanjutkan semangat dan energi positif ini untuk memperkuat sektor UMKM dan membangun ekonomi yang lebih kuat.

Sekali lagi, selamat atas kesuksesan acara Management Dynamic Conference ke-8. Semoga langkah-langkah yang dihasilkan dari acara ini dapat memberikan dampak yang positif bagi penguatan manajemen UMKM dan pemulihan ekonomi nasional.

Prof. Insany Fitri Nurqamar, S.E.,M.M.

Ketua panitia Management Dynamic Conference ke - 8
Universitas Hasanudin

Sambutan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin

Selamat datang di Management Dynamics Conference (MADIC) ke-8 diadakan pada tanggal 16 – 17 maret 20223 di Makassar, Indonesia. Konferensi ini diselenggarakan untuk mempromosikan diskusi antara berbagai pemangku kepentingan tentang, manajemen dan bidang ekonomi. Kali ini, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Hasanuddin menjadi tuan rumah bekerja sama dengan Forum Pengelola Jurnal Manajemen (FPJM). Melanjutkan tradisi menyatukan penelitian, pembuat kebijakan, akademisi dan berbagai pemangku kepentingan untuk mempresentasikan dan mendiskusikan isu terkini terkait perkembangan ekonomi nasional. Untuk memperkuat pembahasan tentang manajemen, ekonomi dan bidang akuntansi, kami sepakat mengangkat topik konferensi tahun ini berjudul “*Penguatan Manajemen UMKM sebagai Motor Penggerak Pemulihan Ekonomi Nasional*”. Untuk memberikan informasi terbaru mengenai topik kepada pembaca dan peserta, kami ingin menyampaikan apresiasi dan terima kasih kepada 3 narasumber dihadirkan dalam acara ini yaitu M. Fankar Umran CEO BRI Insurane, Causa Iman Karana Kepala Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Sulawesi Selatan, dan Darwisman Kepala OJK Regional Sulampapua atas wawasan dan dukungan mereka selama konferensi. Kami berharap acara ini sangat mendorong diskusi tentang peningkatan kualitas UMKM di Indonesia. Selain itu kami ingin menyampaikan terima kasih dan dukungan kami kepada

Terakhir, kami ingin mengucapkan terima kasih sekali lagi atas kontribusi dan kerja sama yang sangat baik di antara kami para peserta konferensi. Selain itu, kami mengucapkan terima kasih atas kerjasama semua pihak panitia dalam menyelenggarakan konferensi. Kami berharap dapat bekerja sama dengan semua pemangku kepentingan yang terlibat dalam acara ini. Kami berharap proses ini akan menyediakan berbagai manuskrip unggulan yang dapat memberikan kontribusi besar dalam bidang ekonomi, manajemen dan akuntansi.

Prof.Dr.Abd. Rahman Kadir, M.Si., CIPM
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Hasanudin

About Madic 8 2023

Management Dynamics Conference (MADIC) ke-8 adalah seminar nasional yang diselenggarakan oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin bekerja sama dengan Forum Pengelola Jurnal Manajemen (FPJM). Tema seminar “*Penguatan Manajemen UMKM sebagai Motor Penggerak Pemulihan Ekonomi Nasional*”. Konferensi ini bertujuan untuk menghimpun berbagai pandangan dan pengalaman empiris dari para praktisi dan akademisi ekonomi mengenai penguatan UMKM sebagai pilar ekonomi utama serta memberikan solusi untuk tujuan ketahanan keberlanjutan (SDGs) Indonesia. Para akademisi, praktisi, peneliti telah berkontribusi dalam pengembangan penelitian manajemen dengan berpartisipasi dalam MADIC 8.

Panitia Penyelenggara

Penanggung Jawab

Prof. Dr. Abd. Rahman Kadir. SE.,M.Si.

Dewan Pengarah

Dr. Mursalim, SE., M.Si.

Prof.Dr.Arifuddin,SE., Ak., M.Si.

Dr. Anas Iswanto Anwar, SE., MA.

Dr. Andi Aswan, SE.,MBA.,M.Phil

Dr. Wahda, SE.,M.Pd.,M.Si.

Reviewer

Prof. Dr. H. Muhammad Ali, SE.,MS.

Prof. Dr. Sumardi, SE.,M.Si

Prof. Dr. Hj. Nuraeni Kadir, SE.,M.Si

Prof. Dr. Musran Munizu, SE.,M.Si.

Prof. Dr. Maat Pono, SE.,M.Si.

Dr. Fauziah Umar, SE., MS.

Dr. Hj. Wardhani Hakim, SE., M.Si

Dr. Hj. Nurjannah Hamid, SE.,M.Agr

Shinta Dewi Tikson, SE.,M.MGT

Hendragunawan S. Thayf., SE.,M.Si.,M.Phil

Dewan Eksekutif

Ketua : Insany Fitri Nurqamar, SE, MM

Sekretaris : Fahrina Mustafa, Se.,M.Si

Bendahara : Daniella C. S., Se.,M.Sc

Submission

Farhana Ramdhani Sumardi, SE.,MM

Publikasi

Rianda Ridho H Thaha,SE.,MBA.

Romi Setiawan SE., MM.

Acara dan dokumentasi

Isnawati Osman, SE.,M.BUS.

Dr. Haeriah Hakim, SE.,M.MKTG.

Asty Almaida, SE.,M.SI.

Sponsorship

Dr. A. M. Nur Bau Massepe, SE.,M.SI.

Tim Pendukung

Tamsir, SE.

Bustanil Arifin, SE

Ridwan

Raehanah Tul Jannah, SE

Dinda Syelfi Madiana

Fadli

Andi Hijeriani

Sarniati

M.Iqbal

Ihya' Ulumuddin

Syahriwildani Nur

St. Sharaeni Andin Islahuddin

Syafitriani

Anistasya Zhalsabila

Steffi Audelin Solllu

Muhammad Iqbal

Prosiding
MADIC 8, 2023

Makassar, 16 -17 Maret 2023

Dipublikasikan Oleh:

Departemen Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Hasanuddin

Alamat:

Gedung Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Kampus Unhas Tamalanrea
Universitas Hasanuddin
Jl. P. Kemerdekaan No. 10, Makassar 90245

Email: madic.8.febuh@gmail.com

PROSIDING

8th MANAGEMENT DYNAMIC CONFERENCE

2023

16-17 MARET

| Makassar
Indonesia



TAS EKONOMI DAN

