

Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Mentari Purnamasari¹

Program Studi Psikologi
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Mulawarman Samarinda

ABSTRACT. *This study aims to determine the effect of transactional leadership style and work climate on employee performance in UD. Hadsyah mandiri in samarinda. The research method used is quantitative. Subjects in this study as many as 45 employees. Data collection methods used three scales: transactional leadership style scale, work climate scale, and scale of performance with Likert scale model. Sampling of the research using saturated sampling technique, The collected data were analyzed by gradual model regression test and full model with the help of Statistical Package for Social Sciences (SPSS) 20.0 for Windows program. The results of this study show that (1) work climate and leadership style with employee performance showed the influence, with the value obtained from multiple regression test $F_{count} > F_{table}$ ($12.231 > 3.20$), $R = 0.368$, and p value < 0.05 ($0,000$); (2) there are not influence between work climate to employee performance because t count $< t$ table with value $\beta = 0,490$, t count = $3,582$, t table = $2,017$, and value $p < 0,05$ ($p = 0.000$), (3) on the leadership style of transactional with employee performance showed no effect because t count $< t$ table with value $\beta = 0202$, t arithmetic = 1.475 , t table = 2.017 and value $p > 0,05$ ($p = 0,148$).*

Keywords: *employee performance, work climate and transactional leadership style*

ABSTRAK. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transaksional dan iklim kerja terhadap kinerja karyawan di UD. Hadsyah mandiri di samarinda. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Subjek dalam penelitian ini sebanyak 45 karyawan. Metode pengumpulan data menggunakan tiga skala yaitu skala gaya kepemimpinan transaksional, skala iklim kerja, dan skala kinerja dengan model skala likert. Pengambilan sampel penelitian menggunakan teknik sampling jenuh. Data yang terkumpul dianalisis dengan uji regresi model bertahap dan model lengkap dengan bantuan program Statistical Package for Social Sciences (SPSS) 20.0 for Windows. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) iklim kerja dan gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan menunjukkan pengaruh, dengan nilai yang diperoleh dari uji regresi berganda $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($12,231 > 3,20$), $R = 0,368$, dan nilai $p < 0,05$ ($0,000$); (2) tidak terdapat pengaruh antara iklim kerja terhadap kinerja karyawan karena t hitung $< t$ tabel dengan nilai $\beta = 0,490$, t hitung = $3,582$, t tabel = $2,017$, dan nilai $p < 0,05$ ($p = 0,000$), (3) pada gaya kepemimpinan bertransaksi dengan kinerja karyawan tidak berpengaruh karena t hitung $< t$ tabel dengan nilai $\beta = 0202$, t hitung = $1,475$, t tabel = $2,017$ dan nilai $p > 0,05$ ($p = 0,148$).

Kata Kunci: kinerja karyawan, iklim kerja dan gaya kepemimpinan transaksional

¹ Email: mentari.purnamasari@gmail.com

PENDAHULUAN

Indonesia merupakan salah satu produsen minyak sawit terbesar di dunia, di bandingkan dengan Negara-negara lainnya seperti Malaysia, Nigeria, Thailand, dan Columbia. Berdasarkan Oil World 2008 Perkebunan kelapa sawit secara nasional di tahun 2008 memiliki area seluas 7 juta hektare, dengan produksi 19,3 juta ton. Salah satu hasil olahan minyak sawit yang paling banyak digunakan oleh masarakat ialah minyak goreng. Minyak goreng merupakan salah satu dari Sembilan bahan pokok dan dikonsumsi oleh hampir seluruh masyarakat Indonesia baik yang berada di perkotaan maupun di perdesaan. Dapat dikatakan minyak goreng adalah komoditas yang sangat strategis, karena berdasarkan pengalaman, menunjukkan bahwa kelangkaan minyak goreng menimbulkan dampak ekonomis dan politis yang cukup berarti bagi perekonomian nasional.

UD. Hadsyah Mandiri yang berlokasi di jalan Banggris Samarinda adalah salah satu perusahaan bergerak dalam bidang distribusi minyak goreng yang mengalami perkembangan cukup pesat, hal ini dibuktikan dengan kenaikan omset serta jumlah karyawan pertahunnya. Pada tahun 2008 usaha ini merupakan usaha yang dapat dikategorikan sebagai usaha yang telah mengalami kemajuan yang cukup cepat, pada awalnya usaha ini hanya memiliki tiga armada saja, dan hanya mendistribusikan 1 hingga 25 galon minyak curah. Pada tahun 2013 sampai pada saat ini UD. Hadsyah Mandiri memiliki lebih dari 45 karyawan dengan mendistribusikan minyak goreng ± 25.000 ton atau sekitar 760 galon perharinya. Dalam bersaing dengan perusahaan lainnya dengan tetap mempertahankan kualitas serta kuantitas dari minyak goreng yang telah dikemas langsung dari UD tersebut tidaklah mudah, untuk itu UD.Hadsyah Mandiri berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Usaha untuk mewujudkan peningkatan kinerja karyawan tidak selamanya berjalan lancar, karena begitu banyak faktor yang menentukan kinerja karyawan. Faktor yang mempengaruhi kinerja antara karyawan satu dengan yang lainnya belum tentu sama, tergantung pada kondisi yang sedang dihadapi oleh karyawan yang bersangkutan.

Tantangan yang dihadapi dalam meningkatkan kinerja karyawan UD.Hadsyah Mandiri adalah gaya kepemimpinan yang diterapkan pada perusahaan tersebut beserta perbedaan sikap dan perilaku individu

dalam bekerja. sebab kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, bukan hanya itu kinerja karyawan juga akan efektif apabila gaya kepeimpinan nya efektif, Kepemimpinan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kualitas pemimpin tidak ditentukan oleh besar atau kecilnya hasil yang dicapainya, tetapi ditentukan oleh kemampuan pemimpin mencapai hasil tersebut dengan perantaraan orang lain, yaitu melalui bawahan-bawahannya, serta pengaruh yang dipancarkan oleh pemimpin terhadap bawahannya. Pemimpin harus mampu menggerakkan bawahannya agar mereka bekerja dengan semangat untuk mencapai kinerja yang baik. Untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan meningkatkan hubungan yang baik antara pemimpin dan karyawan, pimpinan harus dapat menyelesaikan masalah yang terjadi dalam perusahaan, dan juga bersikap adil terhadap karyawan dengan begitu kinerja di dalam perusahaan akan meningkat (Sutarto, 2002).

Salah satu tipe gaya kepeimpinan yang banyak digunakan di Indonesia adalah teori kepeimpinan transaksional. Teori ini mendasarkan pada asumsi bahwa kepeimpinan merupakan pihak-pihak yang independen dengan tujuan, kebutuhan dan kepentingan sendiri-sendiri, Selain tujuan, kebutuhan dan kepentingan tersebut saling bertantangan sehingga sering mengarah ke situasi konflik antara pemimpin dan pengikutnya misalnya, perusahaan Indonesia sering terjadi perbedaan kepentingan antara manajemen perusahaan dengan kepentingan para buruhnya. Perbedaan ini sering menimbulkan menurunnya kinerja karyawan (Mangkunegara, 2006).

Selain gaya kepeimpinan yang dapat mempengaruhi kinerja kerja karyawan, iklim kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan, akan membentuk budaya kerja yang cukup produktif sehingga setiap anggota selalu termotivasi untuk memberikan performa terbaiknya untuk menyelesaikan semua tugas-tugasnya sesuai dengan peran mereka, Dengan adanya lingkungan kerja di perusahaan yang nyaman dan aman, budaya kerja yang harmonis, dan juga fasilitas dan alat bantu kerja yang baik di dalam perusahaan, akan meningkatkan kinerja karyawan (Supardi, 2005).

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama. Sedangkan menurut Riani (2011) *performance* atau kinerja adalah catatan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode waktu tertentu. Robbins (2006) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu, kinerja karyawan adalah fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi.

Menurut Robbins (2006) indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu terdapat enam indikator yaitu :

- a. Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan karyawan
- b. Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah produk yang diselesaikan
- c. Ketepatan waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- d. Efektifitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- e. Kemandirian. Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya
- f. Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Menurut Mangkunegara (2005) ada dua faktor yang menjadi penentu dalam pencapaian prestasi kerja atau kinerja individu dalam organisasi, yaitu :

- a. Faktor individu :Secara psikologis, individu yang

normal adalah individu yang memiliki intergritas yang tinggi antara fungsi psikis (Rohani) dan fisiknya (jasmaniah) dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka individu tersebut mempunyai konsentrasi diri yang baik.

- b. Faktor lingkungan organisasi : Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam pencapaian prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, autoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja yang efektif, hubungan kerja yang harmonis, iklim kerja dan respek dinamis, peluang berkarir dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

Gaya kepemimpinan transaksional

Menurut Rivai (2008) definisi kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku bawahan untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Selain itu juga mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerjasama dan kelompok kerja, perolehan dukungan dan kerjasama dari orang-orang di luar kelompok atau organisasi. Salah satu teori yang menekankan suatu perubahan dan yang paling komprehensif berkaitan dengan kepemimpinan adalah teori kepemimpinan transaksional dan transformasional Bass (1990).

Bass (1990) dan Yukl (1998) mengemukakan bahwa hubungan transaksional dengan karyawan tercermin dari tiga hal yakni :

- a. Pemimpin mengetahui apa yang diinginkan karyawan dan menjelaskan apa yang akan mereka dapatkan apabila kerjanya sesuai dengan harapan
- b. Pemimpin menukar usaha-usaha yang dilakukan oleh karyawan dengan imbalan; dan
- c. Pemimpin responsive terhadap kepentingan pribadi karyawan selama kepentingan tersebut sebanding dengan nilai pekerjaan yang telah dilakukan karyawan.

Menurut Bass (dalam Robbins & Judge, 2008) karakteristik kepemimpinan transaksional ditunjukkan dengan perilaku atasan sebagai berikut:

- a. Imbalan kontingen (*contingensi reward*) :

Pemimpin melakukan kesepakatan tentang hal – hal apa saja yang dilakukan oleh bawahan dan menjanjikan imbalan apa yang akan diperoleh bila hal tersebut dicapai.

- b. Manajemen dengan eksepsi aktif (*active management by exception*): Pada manajemen eksepsi aktif pemimpin memantau deviasi dari standar yang telah ditetapkan dan melakukan tindakan perbaikan.
- c. Manajemen dengan eksepsi pasif (*Passive management by exception*): Pada manajemen eksepsi pasif pemimpin melakukan tindakan jika standar tidak tercapai.
- d. *Laissez-Faire*: Pada *manajemen Laissez-Faire* Pemimpin membiarkan bawahannya melakukan tugas pekerjaannya tanpa ada pengawasan dari dirinya. Mutu dan hasil pekerjaan seluruhnya merupakan tanggung jawab bawahannya. Pandangan seorang pemimpin yang *laissez faire* memperlakukan para bawahan sebagai orang-orang yang bertanggung jawab, orang-orang yang dewasa, orang-orang yang setia dan lain sebagainya. Nilai yang tepat dalam hubungan atasan-bawahan adalah nilai yang didasarkan kepada saling mempercayai yang besar.

Iklim Kerja

Steers dan Potter (2010) menyatakan iklim kerja merupakan karakteristik dari lingkungan kerja yang dapat dirasakan anggota, Menurut Simamora (2004) bahwa iklim kerja adalah lingkungan internal atau psikologi organisasi. Iklim kerja mempengaruhi praktik dan kebijakan SDM yang diterima oleh anggota organisasi.

Menurut Wirawan (2007), mengemukakan sepuluh dimensi iklim kerja, yaitu:

- a. Tantangan (*challenge*); Keterlibatan dan komitmen karyawan terhadap organisasi.
- b. Kemerdekaan (*freedom*); Sampai seberapa tinggi karyawan diberi kebebasan untuk bertindak.
- c. Dukungan untuk ide-ide (*support for ideas*); Sikap manajemen dan karyawan terhadap ide baru.
- d. Kepercayaan (*trust*); Keamanan emosional dan kepercayaan hubungan antar anggota dalam organisasi.
- e. Semangat (*spirit*); Dinamika dalam organisasi.
- f. Keintiman; Kemudahan yang ada dalam organisasi.
- g. Debat (*debate*); Sampai seberapa tinggi perbedaan pendapat serta ide-ide dari pengalaman yang ada

dalam organisasi.

- h. Konflik (*conflicts*); Adanya tensi personal dan kelompok.
- i. Pengambilan Resiko (*risk taking*); Kemauan untuk mendekorasi keputusan dalam organisasi.
- j. Ide dan Waktu (*idea and time*); waktu yang digunakan untuk mengembangkan ide-ide baru.

Sedangkan menurut Stringer (2002) mengemukakan bahwa terdapat lima factor yang mempengaruhi terjadinya iklim kerja, masing-masing faktor yang mempengaruhi iklim tersebut yaitu:

- a. Lingkungan Eksternal; Industri atau bisnis yang sama mempunyai iklim organisasi umum yang sama.
- b. Strategi Organisasi; Kinerja suatu perusahaan bergantung pada strategi (apa yang diupayakan untuk dilakukan), energi yang dimiliki oleh karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diperlukan oleh strategi, dan faktor-faktor lingkungan penentu dari level energi tersebut. Strategi yang berbeda menimbulkan pola iklim organisasi yang berbeda. Strategi mempengaruhi iklim organisasi secara tidak langsung.
- c. Pengaturan organisasi; Pengaturan organisasi mempunyai pengaruh paling kuat terhadap iklim organisasi.
- d. Kekuatan Sejarah; Semakin tua umur suatu organisasi semakin kuat pengaruh kekuatan sejarahnya. Pengaruh tersebut dalam bentuk tradisi dan ingatan yang membentuk harapan anggota organisasi dan mempunyai pengaruh terhadap iklim organisasinya.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan UD.Hadsyah Mandiri yang berjumlah 45 orang, Metode pengumpulan data yang digunakan adalah analisis regresi berganda model penuh dan sederhana.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transaksional dan iklim kerja terhadap kinerja karyawan UD.Hadsyah mandiri di Samarinda. Demi mengetahui pengaruh tersebut peneliti menjadikan seluruh karyawan UD.Hadsyah Mandiri yang berjumlah 45 orang untuk dijadikan

sample dalam penelitian ini dengan menggunakan perhitungan statistik dengan hasil perhitungan sebagai berikut :

1. Pengaruh antara iklim kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang sangat signifikan antara iklim kerja dan gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan, dengan nilai yang diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($12.231 > 3.20$), $R^2 = 0.368$, dan nilai $P < 0,05$ ($0,000$). Dengan demikian hipotesis pada penelitian ini diterima. Dengan kata lain iklim kerja dan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja pada karyawan UD. Hadsyah Mandiri Samarinda. Makin tinggi nilai karyawan pada iklim kerja dan gaya kepemimpinan maka makin meningkat kinerja karyawan dan sebaliknya.

Mangkunegara (2005) ada dua faktor yang menjadi penentu dalam pencapaian prestasi kerja atau kinerja individu dalam organisasi, yaitu faktor individu dan faktor lingkungan organisasi. Sedangkan menurut Robbins (2006) yaitu iklim organisasi, kepemimpinan, kualitas pekerjaan, kemampuan kerja, inisiatif, motivasi, daya tahan/keandalan, kuantitas pekerjaan dan disiplin kerja. Hal serupa juga dikatakan oleh salah satu karyawan UD.Hadsyah Mandiri yang berinisial MPS, Pada tanggal 8 Januari 2018, beliau mengatakan bahwa gaya kepemimpinan di UD.Hadsyah mandiri serta pengaruh antara lingkungan kerja dengan yang lainnya saling berpengaruh. Sebab dengan adanya kepemimpinan yang baik maka karyawan juga akan semakin nyaman.

2. Pengaruh antara iklim kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil uji analisis regresi model bertahap atau sederhana menunjukkan terdapat pengaruh pada variabel iklim kerja terhadap kinerja karyawan di UD. Hadsyah mandiri samarinda, dengan nilai $\beta = 0,490$, $t_{hitung} = 3.582 > t_{table} = 2.017$ dan $p = 0.000$. artinya semakin baik iklim kerja di suatu perusahaan maka semakin baik juga kinerja karyawan. Begitu pula sebaliknya semakin buruk iklim kerja di suatu perusahaan maka semakin buruk juga kinerja karyawan. Iklim kerja merupakan lingkungan manusia yang didalamnya para pekerja suatu. Iklim kerja dapat diciptakan oleh pimpinan didalam menjalankan organisasi dan keberadaannya sangat mempengaruhi pegawai didalam bekerja, sehingga bisa direspon

secara negative atau positif oleh pegawai tergantung kepada pimpinan dalam melaksanakan kebijakan-kebijakan dari organisasi untuk menumbuh kembangkan kreatifitas pegawai didalam bekerja.

Iklim kerja merupakan lingkungan manusia yang didalamnya para pekerja suatu organisasi melakukan pekerjaannya dan keberadaannya merupakan hal yang tidak dapat disentuh atau dilihat, akan tetapi ada dan dapat dirasakan oleh pegawai. Iklim kerja dapat diciptakan oleh pimpinan didalam menjalankan organisasi dan keberadaannya sangat mempengaruhi pegawai didalam bekerja, sehingga bisa direspon secara negative atau positif oleh pegawai tergantung kepada pimpinan dalam melaksanakan kebijakan-kebijakan dari organisasi untuk menumbuh kembangkan kreatifitas pegawai didalam bekerja.

3. Pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

Hasil Uji analisis regresi model bertahap sederhana menunjukkan tidak terdapat pengaruh pada variabel gaya kepemimpinan transaksional terhadap kinerja karyawan UD. Hadsyah mandiri kota samarinda, dengan nilai $\beta = 0,202$, $t_{hitung} = 1.475$. $t_{tabel} = 2.017$ dan nilai $p < 0.05$ ($p = 0,148$), artinya bahwa gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa keseluruhan gaya kepemimpinan yang diukur dapat diterima oleh karyawan dengan baik. Pada dasarnya, kepemimpinan merupakan kemampuan pemimpin untuk mempengaruhi karyawan dalam sebuah organisasi, sehingga mereka termotivasi untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam memberikan penilaian terhadap gaya kepemimpinan yang diterapkan pemimpin, karyawan melakukan proses kognitif untuk menerima, mengorganisasikan, dan memberi penafsiran terhadap pemimpin.

hal tersebut senada dengan salah satu karyawan yang diwawancarai peneliti AS pada tanggal 4 april 2016 di lokasi ia bekerja mengatakan bahwa sebagai karyawan diperusahaan ini mereka bekerja dengan sepenuh hati walaupun menerapkan bentuk kepemimpinan apapun, hal tersebut tidak berpengaruh. karyawan di UD. Hadsyah mandiri bekerja sudah lama dan sebagai karyawan di ud tersebut mereka selalu mendapatkan hasil yang terbaik dan pimpinan selalu memenuhi kebutuhan karyawan yang bekerja disini. Senada dengan penelitian Shobari (2010) tentang

pengaruh gaya kepemimpinan transaksional dan iklim kerja terhadap kinerja karyawan di Marlin Hotel menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan transaksional terhadap kinerja karyawan di Marlin hotel, hal tersebut disebabkan karena gaya kepemimpinan yang hanya berfokus kepada pertukaran sosial (transaksi) yang mengarahkan atau memotivasi bawahannya untuk mencapai hasil kerja, namun tidak melibatkan karyawan nya terhadap ide-ide yang baru.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan uraian yang telah disampaikan, peneliti menyimpulkan bahwa:

1. Terdapat pengaruh yang sangat signifikan antara iklim kerja dan gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan pada karyawan UD. Hadsyah Mandiri Samarinda. Hal ini menandakan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan transaksional dan iklim kerja yang ada di dalam UD tersebut maka semakin tinggi kinerja karyawan yang dihasilkan di UD.Hadsyah mandiri. Sebaliknya, semakin jelek gaya kepemimpinan transaksional dan iklim kerja yang ada di UD tersebut maka semakin rendah kinerja yang dihasilkan oleh karyawan UD. Hadsyah mandiri di Samarinda.
2. Terdapat pengaruh signifikan antara iklim kerja dengan kinerja karyawan UD.Hadsyah Mandiri Samarinda. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik iklim kerja di dalam UD. Hadsyah mandiri maka semakin meningkat kinerja karyawan di UD tersebut, dan sebaliknya semakin buruk kinerja karyawan yang terdapat di UD tersebut maka semakin buruk juga kinerja karyawan UD. Hadsyah mandiri di Samarinda.
3. Tidak terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan transaksional dengan kinerja karyawan UD. Hadsyah Mandiri Samarinda. Hal ini menunjukkan apabila gaya kepemimpinan transaksional tidak efektif digunakan dalam memimpin karyawan UD.Hadsyah Mandiri Sehingga tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan UD. Hadsyah mandiri di Samarinda.

Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dan hasil yang diperoleh, sehingga dengan ini penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Bagi subyek penelitian : Diharapkan bagi karyawan mampu mempertahankan kinerja dengan baik melalui berbagai cara misalnya: melakukan aktifitas bersama-sama dengan rekan kerja, membangun sialturahmi dan komunikasi yang erat antar karyawan, sehingga mampu meningkatkan produktivitas perusahaan agar menjadi lebih baik, dengan demikian kesejahteraan karyawan juga akan meningkat.
2. Bagi UD. Hadsyah Mandiri Samarinda: Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa terdapat hubungan iklim kerja dengan kinerja karyawan UD. Hadsyah Mandiri Samarinda maka iklim kerja yang sudah terbentuk sekarang harus dipertahankan agar karyawan mampu memaksimalkan potensi dirinya lebih baik lagi. Perusahaan dapat melakukan berbagai macam kegiatan dalam memberikan iklim kerja yang baik diperusahaan seperti training, outbound, dan family gathering.
3. Bagi Pimpinan Selanjutnya: Bagi pimpinan selanjutnya diharapkan untuk memimpin dengan menggunakan gaya kepemimpinan demokrasi, agar kinerja karyawan diperusahaan tersebut menjadi lebih baik.
4. Bagi peneliti selanjutnya : Beberapa saran bagi peneliti yang ingin melakukan penelitian yang sejenis atau dengan pokok bahasan yang sama, yaitu: Menambah jumlah sampel yang lebih banyak, Mengganti konsep teori penelitian dengan yang lebih spesifik seperti, menggunakan teori-teori baru yang akan digunakan dalam penyusunan skala agar dapat lebih mengungkapkan keadaan subjek penelitian lebih baik, Penelitian dapat dilakukan ditempat lain lain seperti dibidang pemerintahan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bass, B. M. (1990). *Bass and Stogdill's Hand Book of Leadership*, New York: Free Press.
- Hasibuan, M. S. P. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta.
- Kasmadi., & Sunariah. N. S. (2014). *Panduan Modern Penelitian Kuantitatif*, Bandung: Alfabeta.

- Mangkunegara, A. P. (2005). *Sumber Daya Manusia perusahaan Remaja Rosdakarya*: Bandung.
- Oil World. (2008). *Roundtable on Sustainable Palm Oil*. Jakarta, Juni, diakses pada tanggal 15 Juni 2016
- Riani, R. L. M. (2011). *Perspektif Kompensasi*. Surakarta: Yuma Pustaka.
- Rivai, V. (2005). *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*, PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi (alih bahasa Drs. Benjamin Molan), Edisi Bahasa Indonesia*, Klaten: PT INTAN SEJATI.
- Safitri, D. E., Haryadi, S., & Prihastuty, R. (2014). Pengaruh Kepuasan Pemberian Kompensasi oleh Perusahaan terhadap Semangat Kerja Karyawan di TPKS. *Journal of Social and Industrial Psychology* 3 (1) :78-83.
- Supardi. (2005). *Metode Penelitian Ekonomi dan Bisnis*, Yogyakarta: UII Press. Sutarto, *Dasar-Dasar Organisasi*, 1988, Cetakan Ke-18, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Steers, R. M., & Porter, R. W. (1983). *Motivation and Work Behavior*, New York: Mc Graw Hil.
- Stringer, R. (2002). *Leadership and Organizational Climate*, New jersey, Prentice Hall
- Wirawan. (2007). *Budaya dan Iklim Organisasi*, Jakarta: Salemba Empat.