

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Di era kompetitif ini kinerja masih menjadi masalah utama pada Manajemen Sumber Daya Manusia (Syamsul, Masharyono, Triananda, dan Sumiyati, 2016). Kinerja yang menurun akan berdampak pada pencapaian sebuah perusahaan. Kinerja dapat berpengaruh sangat besar bagi sebuah perusahaan maka pemimpin perlu tau apa yang dibutuhkan karyawan dan keinginan yang bagaimana sehingga nantinya dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Kinerja merupakan hal yang penting pada suatu organisasi dan itu perlu dianalisa agar dapat ditingkatkan dengan melihat faktor-faktor yang mempengaruhinya. *The Boston Consulting Group* (BCG) sendiri dalam sebuah penelitiannya melihat negara indonesia memiliki kinerja yang tergolong rendah dan kualitas SDM yang kurang berkualitas. Motor penggerak suatu organisasi adalah sumber daya manusia, maka adanya manusia pada suatu organisasi adalah alasannya organisasi dapat berjalan. Suatu organisasi dibentuk oleh manusia dan yang menentukan kelangsungan hidup suatu organisasi adalah manusia itu sendiri. Gagal atau berhasilnya suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang menentukan itu semua adalah sumber daya manusianya. Suksesnya organisasi merupakan hasil kontribusi yang diberikan oleh para seluruh karyawan yang ada di organisasi tersebut. Sebagaimana tujuan dibentuknya bagian sumber daya manusia yaitu agar tersedianya tenaga kerja yang berkualitas serta memiliki komitmen pada perusahaan agar bisa bekerja sama dan mencapai tujuan secara bersama-sama.

Maju mundurnya suatu negara akan terlihat dari kualitas dan perkembangan sumber daya manusianya. Kinerja sumber daya manusia akan memberikan kontribusi terhadap kemajuan suatu negara. Melihat dari *Human Development Index* dapat memberikan gambaran untuk mengetahui seberapa baik perkembangan dan kualitas sumber daya manusia disuatu negara.

Tabel 1.1
PERINGKAT *HUMAN DEVELOPMENT INDEX* (HDI) NEGARA ASEAN

No	Negara	2017	2018	2019	Ranking
1	Singapore	0,933	0,936	0,938	11
2	Brunei Darussalam	0,838	0,836	0,838	47
3	Malaysia	0,805	0,805	0,810	62
4	Thailand	0,765	0,772	0,777	79
5	Indonesia	0,707	0,712	0,718	107
6	Philipina	0,708	0,711	0,718	107
7	Vietnam	0,696	0,700	0,704	117
8	Laos	0,608	0,609	0,613	137
9	Kamboja	0,582	0,585	0,594	144
10	Myanmar	0,572	0,579	0,583	147

Sumber: www.hdr.undp.org

Berdasarkan Tabel 1.1 Indonesia sendiri menduduki peringkat ke 5 dalam HDI berdasarkan 10 negara didalam ASEAN yang artinya Indonesia masih berada di bawah negara Singapore, Brunei Darussalam, Malaysia, dan Thailand. Bisa dikatakan bahwa sumber daya manusia di Indonesia masih belum cukup bagus. Dengan kata lain Indonesia lebih rendah perkembangan sumber daya manusianya dibanding keempat negara di Asia tenggara tersebut. hal ini menunjukkan kurang berkualitasnya sumber daya manusia karena hal-hal yang dapat mempengaruhi seperti tingkat pendidikan misalnya. Negara Indonesia memiliki angka yang tidak jauh berbeda dengan Filipina yaitu hanya sebesar 0,1 pada tahun 2017 dan 2018, namun memiliki angka yang sama pada tahun 2019 0,718. Yang menduduki Indeks Pembangunan Manusia (IPM) tertinggi di ASEAN adalah Singapura diangka 0,938 peringkat 11 di seluruh dunia.

Permasalahan pada kinerja tidak bisa dipungkiri pasti dialami oleh setiap perusahaan baik itu swasta ataupun publik. Salah satunya perusahaan BUMN adalah PT Pos Indonesia, menurut media berita CNBC Indonesia pada tgl 29 juli 2019 bahwa lagi dan lagi PT tersebut mengalami posisi terpuruk. Digadang-gadang mengalami kebangkrutan bahkan sampai meminjam uang hanya untuk membayar tunggakan gaji karyawannya. Pupung purnawan selaku SPV kerjasama Strategis dan Kelembagaan PT Pos mengakui adanya peminjaman ke bank untuk membayar gaji karyawan. Memang

PT Pos sejak 2018 mengalami situasi yang susah, lini bisnis utamanya tidak menghasilkan karena tergerus teknologi. Direktur utama PT Pos sendiri mengatakan sepanjang tahun 2018 tahun yang berat. Target laba 400 miliar pun tidak tercapai.

Salah satu faktor pendukung kinerja menurun adalah tingkat absensi, seperti yang dikatakan oleh benardin russel yang dikutip oleh Kaswan (2012), hambatan yang dapat meningkatkan kinerja salah satunya adalah ketidakhadiran atau pergantian karyawan yang tinggi sehingga perusahaan harus mengatasinya sehingga kinerja meningkat kembali. Berdasarkan data kepegawaian pada tahun 2019 yang didapat oleh penulis di PT Pos *Mail Processing Center* Bandung, mengalami naik turun nya jumlah pegawai yang berhenti. Dari data yang dilihat jumlah pegawai yang berhenti sebesar 61 orang dan bila dirata-rata kan setiap bulannya terdapat 5 orang pegawai yang berhenti. Berkurangnya jumlah SDM yang tersedia dalam organisasi, tentu akan mempengaruhi kinerja organisasi. dan ini dikhawatirkan akan mempengaruhi kinerja organisasi diwaktu yang akan datang nantinya. Berhenti nya seorang pegawai salah satu faktor pemicunya adalah motivasi. Pemberian motivasi kepada pegawai akan memberikan semangat kepada pegawai tersebut untuk bekerja lebih giat. Maka dari itu disinilah peran kepemimpinan dibutuhkan. Pemimpin perlu menggunakan gaya kepemimpinan yang tepat agar dapat memimpin bawahannya sehingga kinerja bawahan bisa menjadi lebih baik. Ada pun absensi kepegawaian pada tahun 2019 terlihat bahwa jumlah yang tidak hadir mencapai 20% dari jumlah total pekerja yang ada. Dengan banyaknya jumlah karyawan yang tidak hadir tersebut, dikhawatirkan akan mempengaruhi kinerja organisasi. Salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja tersebut adalah motivasi, maka dari itu perlunya peningkatan motivasi guna meningkatkan kinerja karyawan sehingga nantinya tidak menghambat proses pencapaian tujuan perusahaan kedepan.

Manajemen adalah hal yang sangat krusial bagi organisasi. Sumberdaya mesti dimanfaatkan secara benar dan tepat. Terlebih lagi di era globalisasi saat ini, persaingan dalam berbisnis sangat ketat sekali, maka dari itu organisasi harus pandai-pandai dalam mengelola sumber daya nya. Ketika pemanfaatan sumber daya organisasi di kelola secara baik, maka otomatis tujuan perusahaan, karyawan, masyarakat secara bersamaan akan tercapai dengan mudah. Dan tidak akan mungkin suatu organisasi tanpa adanya manajemen bisa berjalan dengan baik apalagi dikatakan terstruktur dan tersusun, justru akan kacau sekali jadinya semua kegiatan dalam organisasi tersebut.

Motor penggerak suatu organisasi adalah sumber daya manusia, maka adanya manusia pada suatu organisasi adalah alasannya organisasi dapat berjalan. Suatu

organisasi dibentuk oleh manusia dan yang menentukan kelangsungan hidup suatu organisasi adalah manusia itu sendiri. Gagal atau berhasilnya suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang menentukan itu semua adalah sumber daya manusianya. Suksesnya organisasi merupakan hasil kontribusi yang diberikan oleh para seluruh karyawan yang ada di organisasi tersebut. Sebagaimana tujuan dibentuknya bagian sumber daya manusia yaitu agar tersedianya tenaga kerja yang berkualitas serta memiliki komitmen pada perusahaan agar bisa bekerja sama dan mencapai tujuan secara bersama-sama. Menurut (Dr. T. Hani Handoko, 2014) tujuan-tujuan individu serta organisasi dapat dicapai dengan adanya proses rekrutmen karyawan yang kemudian diberi pelatihan serta dikembangkan lalu dipelihara adalah definisi dari Manajemen sumberdayam manusia. Pendayagunaan SDM yang baik sangat menentukan berhasilnya pengelolaan organisasi. Menurut (Mangkunegara, 2013) sumberdaya di organisasi harus terkelola dengan profesional sehingga tuntutan kebutuhan karyawan dan kesanggupan organisasi seimbang. Sebab peningkatan usaha dan organisasi perusahaan membutuhkan produktivitas tenaga kerja yang baik.

Persaingan dalam dunia bisnis begitu ketat, maka untuk menjaga kelangsungan hidup sebuah organisasi membutuhkan orang-orang yang tangguh dalam menghadapinya. Untuk mengimbangi permasalahan-permasalahan yang akan dihadapi nantinya, organisasi akan menyusun strategi tertentu untuk menghadapi hal tersebut. Menurut (Hasibuan D. H., 2014) pemeliharaan karyawan yang baik sangat diperlukan sebab kekayaan utama organisasi adalah karyawan. Faktor penting dari produksi merupakan karyawan, pemanfaatan yang produktif sangat dibutuhkan. Sumberdaya manusia yang berkualitas mampu mengatasi persoalan-persoalan yang terjadi di sebuah organisasi terlebih lagi dengan majunya perkembangan informasi dan teknologi, maka tidak akan sulit sebuah organisasi untuk mencapai tujuannya. Menurut (Mangkunegara, 2013) mengelola karyawan dengan profesional berawal dan dilakukan dari rekrutmen, seleksi, klasifikasi, dan penempatannya.

Keberhasilan sebuah organisasi tidak lepas dari campur tangan seorang pemimpin. Kesanggupan mempengaruhi pada diri seseorang atau mengarahkan serta menggerakkan untuk mencapai tujuan dan kondisi tertentu merupakan pengertian dari kepemimpinan. Stoner, Freeman, dan Gilbert dalam (Saefullah, 2005), mengatakan bahwa mengarahkan serta mempengaruhi individu dalam segala aktivitas yang mesti dilakukan merupakan definisi kepemimpinan. Maka segala sumberdaya manusia dan sumberdaya lainnya digerakkan oleh peran dari yang namanya kepemimpinan dan juga

faktor kunci dalam aspek manajerial. Gaya kepemimpinan yang tepat akan mengarah pada keberhasilan mencapai tujuan sebuah organisasi. Karena motivasi seorang karyawan akan timbul untuk mengukir sebuah prestasi. Griffin dalam (Saefullah, 2005) menjelaskan pengertian kepemimpinan dengan mengatakan bahwa ketika dimana pemimpin memakai pengaruhnya kepada karyawan agar tujuan perusahaan lebih jelas bagi mereka dan juga budaya produktif di perusahaan tercipta.

Dalam memelihara kinerja karyawan, dibutuhkan peran kepemimpinan. Kepemimpinan yang efektif sangat dibutuhkan oleh perusahaan atau organisasi untuk menggapai sasaran yang telah direncanakan oleh organisasi sebelumnya. (Burns et al., 2008) membagi kepemimpinan menjadi 2 bagian, pertama kepemimpinan transformasional (*transformational leadership*) dan yang kedua kepemimpinan transaksional (*transactional leadership*). Menurut (Burns et al., 2008) Kepemimpinan Transformasional yang dimana sebuah proses pemimpin dan pengikut membantu sama lain untuk kemajuan moral dan motivasi. Kepemimpinan ini dapat membantu dan mendorong bawahan agar bisa melakukan suatu hal yang melebihi dari ekspektasi pemimpinnya (Riyono, 1999). Kemudian kepemimpinan transaksional secara sederhana, pemimpin transaksional memberikan kepada para pengikut sesuatu yang mereka inginkan sebagai imbalan atas sesuatu yang diinginkan para pemimpin (Academy & Review, 2014).

Selain adanya peran pemimpin, motivasi kerja karyawan memiliki peran yang penting dalam memberikan dampak yang baik terhadap kinerja seorang karyawan. Kontribusi positif bisa didapatkan apabila motivasi diperhatikan oleh para pihak manajemen sehingga pencapaian tujuan perusahaan bisa terwujud. Dalam jurnal friska (2018) dalam penelitiannya bahwa motivasi memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Jadi apabila motivasi meningkat maka kinerja karyawan juga ikut meningkat. Kinerja karyawan sangat penting bagi perusahaan, maka faktor-faktor yang mempengaruhinya perlu ditingkatkan sehingga nantinya tujuan yang telah direncanakan tercapai. Muogbo (2013) motivasi merupakan kebijakan seorang manajer yang digunakan untuk meningkatkan kinerja dalam perusahaan. Gibson (2012) mengatakan hal yang sama bahwa tingkat motivasi seorang kinerja karyawan yang tinggi adalah sebuah kontributor yang signifikan terhadap kinerja yang luar biasa.

Dari apa yang telah dikemukakan diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul sebagai berikut:

“Pengaruh Gaya kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan PT Pos *Mail Processing Center* Bandung”.

B. Identifikasi Masalah

Di era kompetitif ini rendahnya kinerja karyawan merupakan masalah utama di dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) (Syamsul, Masharyono, Triananda, dan Sumiyati, 2016). Kinerja akan semakin baik apabila tingginya mutu sumber daya manusianya. Keberhasilan perusahaan mencapai tujuannya sangat dipengaruhi oleh kinerja sumber daya manusia yang ada di perusahaan tersebut. Kinerja merupakan hal yang penting pada suatu organisasi dan itu perlu dianalisa agar dapat ditingkatkan dengan melihat faktor-faktor yang mempengaruhinya. *The Boston Consulting Group* (BCG) sendiri dalam sebuah penelitiannya melihat negara Indonesia memiliki kinerja yang tergolong rendah dan kualitas SDM yang kurang berkualitas.

Maju atau tidaknya suatu negara dapat terlihat dari kualitas dan perkembangan sumber daya manusianya. Kinerja sumber daya manusia memberikan kontribusi terhadap kemajuan suatu negara. Bisa dilihat dari *Human Development Index* (HDI) atau yang dikenal Indeks Pembangunan Manusia (IPM) negara Indonesia memiliki angka sebesar 0,718 dengan ranking 107 dunia dan peringkat 5 di negara ASEAN, masih jauh dibawah beberapa negara ASEAN.

Permasalahan pada kinerja tidak bisa dipungkiri pasti dialami oleh setiap perusahaan baik itu swasta ataupun publik. Salah satunya perusahaan BUMN yaitu PT Pos Indonesia. Dilansir dari CNBC, PT Pos mengalami kesulitan membayar Gaji sampai meminjam dana di bank, bahkan digadang-gadang bangkrut. Sejak 2018 PT Pos mengalami situasi yang sulit karena lini bisnis utamanya tergerus teknologi. Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan serta pengumpulan data awal Di PT Pos MPC Bandung ditemukan adanya beberapa indikasi yang menunjukkan sumber daya manusia di perusahaan tersebut belum berfungsi dengan baik. Terlihat dari tingkat absensi serta pergantian karyawan yang mengalami kenaikan dengan diikuti menurunnya kinerja karyawan. Faktor pendukung yang dapat meningkatkan kinerja yaitu tingkat absensi serta pergantian karyawan. Senada seperti yang dikemukakan oleh Benardin dan Russel yang dikutip oleh Kaswan (2012), salah satu hambatan dalam meningkatkan kinerja yaitu ketidak hadirannya atau pergantian karyawan yang

tinggi maka perusahaan harus menindaklanjuti sehingga kinerja karyawan kembali meningkat.

Pendayagunaan SDM yang baik sangat menentukan berhasilnya pengelolaan organisasi. Menurut (Mangkunegara, 2013) sumberdaya di organisasi harus dikelola dengan profesional sehingga tuntutan kebutuhan karyawan dan kesanggupan organisasi seimbang. Sebab peningkatan usaha dan organisasi perusahaan membutuhkan produktivitas tenaga kerja yang baik.

Dalam memelihara kinerja karyawan, dibutuhkan peran kepemimpinan. Kepemimpinan yang efektif sangat dibutuhkan oleh perusahaan atau organisasi untuk menggapai sasaran yang telah direncanakan oleh organisasi sebelumnya. Selain adanya peran pemimpin, motivasi kerja karyawan memiliki peran yang penting dalam memberikan dampak yang baik terhadap kinerja seorang karyawan. Kontribusi positif bisa didapatkan apabila motivasi diperhatikan oleh para pihak manajemen sehingga pencapaian tujuan perusahaan bisa terwujud.

Maka uraian diatas perpointnya sebagai berikut:

1. Kinerja karyawan pada masa kini masih menjadi masalah pokok yang penting untuk diperhatikan oleh perusahaan sebab merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan.
2. Tingginya tingkat absensi serta penggantian karyawan mengindikasikan masih rendahnya kinerja karyawan.
3. Adapun faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja.
4. Dalam memelihara kinerja karyawan, dibutuhkan peran kepemimpinan. Kepemimpinan yang efektif sangat dibutuhkan oleh perusahaan atau organisasi untuk menggapai sasaran yang telah direncanakan oleh organisasi sebelumnya.
5. Kepemimpinan bisa memberikan motivasi pada bawahan yang dipimpin sehingga dapat meningkatkan kinerja.

C. Rumusan Masalah

1. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pada PT Pos MPC Bandung?
2. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan transaksional terhadap kinerja pada PT Pos MPC Bandung?

3. Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja pada PT Pos MPC Bandung?
4. Apakah terdapat pengaruh secara simultan pada gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional serta motivasi terhadap kinerja pada PT Pos MPC Bandung?

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh pada gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja Karyawan PT Pos MPC Bandung
2. Untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh pada gaya kepemimpinan transaksional terhadap kinerja karyawan PT Pos MPC Bandung
3. Untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh pada motivasi terhadap kinerja karyawan PT Pos MPC Bandung
4. Untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh secara simultan pada gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional serta motivasi terhadap kinerja Karyawan PT Pos MPC Bandung

E. Manfaat Penelitian

Dari penelitian ini semoga ada beberapa manfaat yang bisa diperoleh, Yaitu:

1. Untuk Perusahaan
Output penelitian yang dijelaskan oleh penulis disajikan dalam kesimpulan rekomendasi yang semoga bisa menjadi sumbang saran yang positif untuk perusahaan khususnya dalam hal menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat.
2. Untuk Penulis
Output penelitian ini semoga dapat memberikan faedah berupa tambahan pengetahuan dan wawasan kepada penulis yang berhubungan dengan masalah yang diteliti serta komparasi antara teori dengan realita yang ada.
3. Untuk Pembaca
 Semoga *output* penelitian ini bisa menjadi sebuah karya ilmiah yang sanggup memperkaya khasanah ilmiah. Dan juga penelitian ini bisa dijadikan sebagai referensi serta bahan masukan untuk penelitian yang akan datang.

F. Kerangka Pemikiran

a) Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan

Kepemimpinan transformasional merupakan sebuah pendekatan kepemimpinan yang menjadi sebab adanya perubahan pada individu dan sistem

sosial (Burns et al., 2008). Menurut (Burns et al., 2008) Kepemimpinan transformasional di identifikasikan ke beberapa sub dimensi, antara lain : pertimbangan individu, stimulasi intelektual, inspirasi, pengaruh ideal.

b) Pengaruh Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan

Bass mengatakan perilaku kepemimpinan transaksional membangun fondasi untuk menentukan harapan, kontrak negosiasi, mengklarifikasi tanggung jawab dan menyediakan penghargaan dan pengakuan untuk menggapai tujuan yang telah ditetapkan dan kinerja yang diharapkan antara pemimpin dan pengikut. (Hussain et al., 2017).

c) Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi adalah pemberi daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan (Hasibuan M. , 2010).

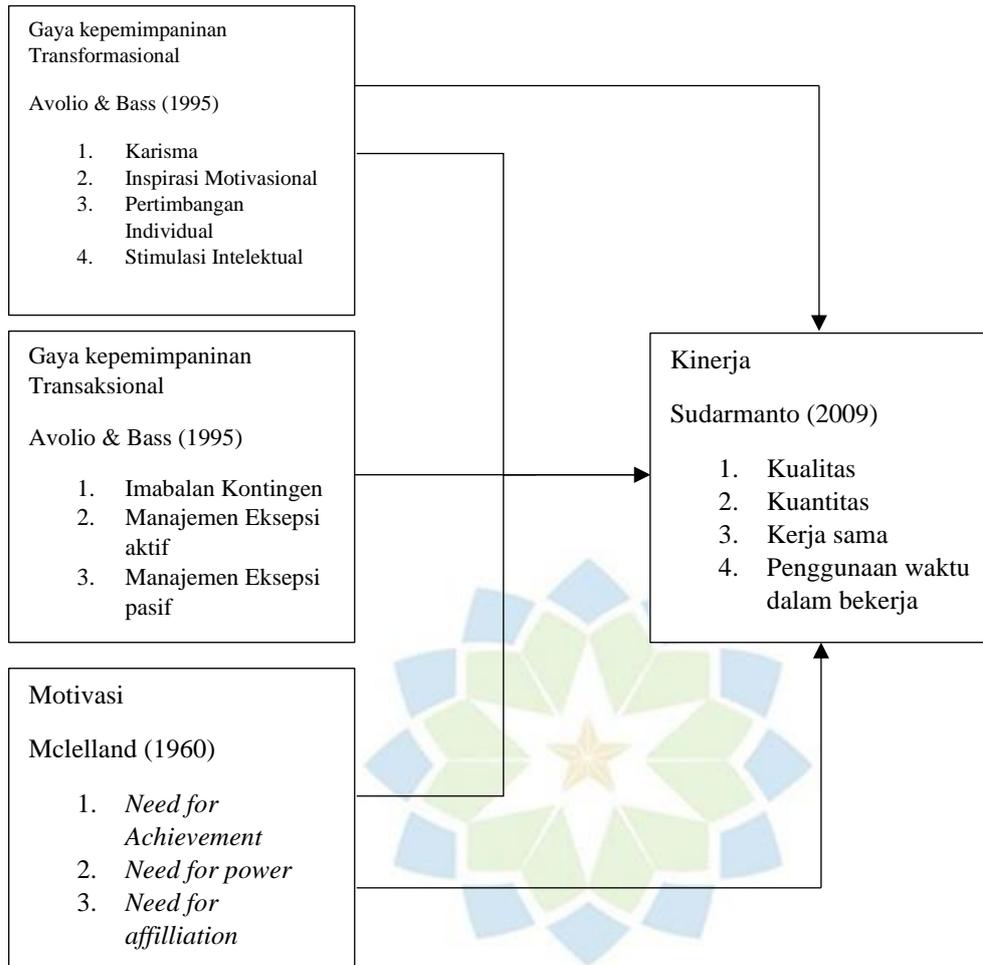
d) Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Serta Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Burns et al., 2008) Kepemimpinan Transformasional yang dimana sebuah proses pemimpin dan pengikut membantu sama lain untuk kemajuan moral dan motivasi. Kepemimpinan transformasional dapat menginspirasi dan memberikan motivasi kepada bawahan agar dapat berbuat lebih dari ekspektasi pemimpinnya (Riyono, 1999).

Kemudian kepemimpinan transaksional secara sederhana, pemimpin transaksional memberikan kepada para pengikut sesuatu yang mereka inginkan sebagai imbalan atas sesuatu yang diinginkan para pemimpin (Academy & Review, 2014).

Motivasi bisa dikatakan sesuatu yang mendorong pada pribadi seseorang sehingga berkeinginan melakukan kegiatan-kegiatan tertentu agar tujuan tercapai (Dr. T. Hani Handoko, 2014).

Penyimpulan dari beberapa defisini gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional terbukti bisa memberikan pengaruh terhadap kinerja bawahan. Pemimpin transformasional bisa memberikan motivasi kepada bawahannya agar dapat berbuat yang lebih dari pemimpin harapkan, dan pemimpin gaya transaksional bisa menciptakan hubungan yang saling menguntungkan antara bawahan dan atasan dengan memberikan satu sama lain hal yang diinginkan masing-masing pihak.



Sumber: Diolah Oleh Penulis (2020)

Gambar 1.1. Kerangka Pemikiran

G. Penelitian Terdahulu

Terdapat beberapa penelitian terdahulu mengenai gaya kepemimpinan transformatif, gaya kepemimpinan Transaksional, dan Kinerja karyawan diantaranya :

Tabel 1.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Hasil
1	Dita Fitri Ramadanti (2020)	PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN <i>EMPLOYEE</i> <i>ENGAGEMENT</i> TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT KIMIA FARMA PERSERO TBK PLANT BANDUNG	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transformasional dan <i>Employee</i> <i>Engagement</i> terhadap kinerja memiliki pengaruh secara positif dan signifikan pada karyawan PT Kimia Farma Persero Tbk Plant Bandung
2	Tia Permata (2018)	PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL DAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KOMITMEN KARYAWAN PADA PT. TELKOM JL.LEMBONG NO.11 BANDUNG	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional, kepemimpinan transaksional terhadap komitmen

			karyawan pada PT. Telkom.
3	Ani Sopariyah (2018)	PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT WASKITA KARYA (PERSERO) TBK. KANTOR CABANG JAWA BARAT	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan budaya organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
4	Nanda Eka Puji Rahayu (2019)	PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN TRASAKSIONAL TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT KIMIA FARMA BANDUNG	Hasil penelitian menunjukkan bahwa, secara simultan variabel gaya kepemimpinan transformasional (X1) dan gaya kepemimpinan transaksional (X2) memiliki

			pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja pada karyawan PT Kimia Farma Bandung
5	Yoga Anggara Putra (2018)	PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN TRANSAKSIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. INTI	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Inti
6	Usep Deden Suherman (2017)	PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI BRI SYARIAH CABANG BANDUNG SUNIARAJA	Hasil penelitian menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai BRI Syariah
7	Jonathan Giovanni (2014)	PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel

		<p>TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.KERETA API INDONESIA (PERSERO) DAOP 6 YOGYAKARTA DENGAN KEPUASAN KERJA, KOMITMEN, WORK ENGAGEMENT SEBAGAI VARIABEL PEMEDIASI</p>	<p>pemediasi kepuasan kerja mampu meningkatkan pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan PT Kereta Api Indonesia sedangkan variabel pemediasi <i>work engagement</i> sebaliknya.</p>
8	Deni Primajaya (2015)	<p>PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PERTAMINA (PERSERO) UPMS IV SEMARANG</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan pelatihan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pertamina.</p>

H. Hipotesis

Menurut (Sugiyono, 2013) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya

disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Hipotesis pada penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

Hipotesis 1

Ho: Kepemimpinan Transformasional tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Pos MPC Bandung

Ha: Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Pos MPC Bandung

Hipotesis 2

Ho: Kepemimpinan Transaksional tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan PT Pos MPC Bandung

Ha: Kepemimpinan Transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan PT Pos MPC Bandung

Hipotesis 3

Ho: Motivasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan PT Pos MPC Bandung

Ha: Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan PT Pos MPC Bandung

Hipotesis 4

Ho: Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional serta Motivasi tidak berpengaruh positif secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan PT Pos MPC Bandung

Ha: Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional serta Motivasi berpengaruh positif secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan PT Pos MPC Bandung