

**ANALISIS PENGARUH KUALITAS PRODUK, HARGA, DISTRIBUSI, DAN  
PROMOSI TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN MIST BLOWER TASCO DI PT.  
YANMARINDO PERKASA PEKANBARU**

**Yanti Mayasari Ginting dan Bendri**  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pelita Indonesia  
Jalan Jend. Ahmad Yani No. 78-88 Pekanbaru

**ABSTRACT**

*This study aimed to measure consumer purchasing decisions on product quality, price, distribution and promotion in PT. Yanmarindo Perkasa Pekanbaru. This analysis is based on 80 respondents, this research was taken by nonprobability sampling method in the form of purposive sampling and collected through a questionnaire. The results showed that the decision to use validity and reliability, and classical assumption that result in purchases on product quality, harga distribusi, and promotion stimulant. Can be said to be good and the influence on purchase decisions in the mist blower TASCOS, place and promotion while not significantly influence consumer purchase decisions in selecting products TASCOS mist blower.*

**Key Words:** *Transactional Leadership, motivation, employee performance.*

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengukur keputusan pembelian konsumen terhadap kualitas produk, harga, distribusi dan promosi di PT. Yanmarindo Perkasa Pekanbaru. Analisis ini didasarkan pada 80 orang responden, penelitian ini diambil dengan metode *nonprobability sampling* dalam bentuk *purposive sampling* dan dikumpulkan melalui kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keputusan menggunakan uji validitas dan realibilitas, dan uji asumsi klasik yang menghasilkan pembelian atas, kualitas produk, harga.distribusi, dan promosi secara stimulant. Dapat dikatakan baik dan berpengaruh terhadap keputusan pembelian pada mist blower tasco, sedangkan tempat dan promosi tidak signifikan terhadap keputusan pembelian konsumen dalam memilih produk mist blower tasco.

**Kata Kunci:** Kualitas produk, Harga, Distribusi, dan Promosi

## 1. PENDAHULUAN

Kemampuan suatu perusahaan untuk berkembang sangat bergantung pada kemampuan sumber daya manusia untuk memanfaatkan sumber daya yang ada di perusahaan untuk melaksanakan tugas-tugas kerja dalam kerangka kerja yang terarah untuk pengembangan organisasi. Untuk itu diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas, yang akan berperan aktif dalam setiap kegiatan manajemen perusahaan.

Bukan hanya peningkatan kualitas manajemen sumber daya manusia, tetapi perusahaan juga dituntut untuk meningkatkan daya saingnya melalui peningkatan kualitas manajemen. Untuk itu agar perusahaan dapat berkembang secara optimal, maka pemeliharaan yang selaras dan secara berkelanjutan dengan para karyawan menjadi sangat penting.

Begitu juga yang dengan kemampuan sumber daya manusia yang ada pada PT.Yanmarindo Perkasa dimana PT.Yanmarindo Perkasa merupakan pusat penjualan mesin terlengkap di Pekanbaru mulai dari berbagai aksesoris perkakas dan suku cadang mesin. Hingga saat ini PT.Yanmarindo Perkasa telah membuka enam cabang yang berlokasi di Juanda, Setia Budi, Nangka, Harapan Raya, Soebrantas, dan belakangan ini telah dibuka cabang baru yang berlokasi di Pasir Putih. Tentu saja pembukaan cabang yang ada sampai saat ini merupakan hasil dari peningkatan penjualan produk yang didukung oleh kinerja karyawan.

Dibawah ini bisa diperhatikan tabel pengukuran kinerja karyawan yang dibagi menjadi tiga bagian (unit, *sparepart*, dan teknik) :

**Tabel 1. Tabel Pengukuran Kinerja Karyawan Tahun 2009 – 2013**

Tahun	Unit		Spart		Teknik	
	Target	Penjualan	Target	Penjualan	Target	Penjualan
2009	87	82	200	186	227	197
2010	115	98	250	216	250	235
2011	143	124	261	236	280	249
2012	167	146	269	243	286	262
2013	182	158	276	261	290	283

Berdasarkan Tabel 1 di atas bisa dilihat bahwa angka penjualan terus menaik di ketiga bagian tersebut, dari hasil rata-rata pembagian jumlah karyawan dan target serta penjualan produk didapati rata-rata penjualan hampir mendekati target pada ketiga bagian tersebut pada tahun 2009-2013. Sedangkan pada tahun 2010 – 2012 penjualan tidak mendekati penjualan seperti yang diinginkan oleh pemimpin perusahaan.

Dari hasil pengamatan sementara peneliti, gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin PT.Yanmarindo Perkasa bersifat transaksional dan pengertian gaya kepemimpinan transaksional tidak terlepas dari pendapat Burn (2010) kepemimpinan yang melakukan transaksi memotivasi para pengikut dengan menyerukan kepentingan pribadi mereka. Diduga penerapan gaya kepemimpinan transaksional di perusahaan PT.Yanmarindo Perkasa tidak terealisasi dengan baik dan benar.

Selain itu tingkat kehadiran karyawan di PT.Yanamrindo Perkasa juga mnejadi suatu masalah di PT.Yanmarindo Perkasa dimana tingkat kehadiran karyawan berfluktuasi seperti yang ditunjukkan pada tabel di bawah ini :

**Tabel 2. Tabel Tingkat Ketidakhadiran Karyawan**

Tahun	2009	2010	2011	2012	2013
Alpa	9%	7%	8%	8%	9%
Cuti	3%	2%	3%	2%	2%
Sakit	3%	3%	-	3%	2%

Kurangnya motivasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan membuat karyawan tidak bersemangat untuk masuk keperusahaan, kemungkinan masalah tingkat kehadiran yang berfluktuasi ini terjadi karena pemberian motivasi yang diberikan oleh perusahaan masih kurang, seperti karyawan mengharapkan akan mendapatkan pujian dari pimpinan ketika menyelesaikan

tugas tepat waktu, namun ternyata harapan karyawan tersebut tidak tercapai, perusahaan/pemimpin tidak memberikan respon yang baik kepada karyawannya.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah : (1) Untuk mengetahui Pengaruh gaya kepemimpinan transaksional terhadap kinerja karyawan PT.Yanmarindo Perkasa Pekanbaru, (2) Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT.Yanmarindo Perkasa Pekanbaru, dan (3) Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transaksional dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan PT.Yanmarindo Perkasa Pekanbaru.

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

Bass mengemukakan kepemimpinan transaksional yang didefinisikan sebagai kepemimpinan yang melibatkan suatu proses pertukaran yang menyebabkan bawahan mendapat imbalan serta membantu bawahannya mengidentifikasi apa yang harus dilakukan untuk memnuhi hasil yang diharapkan seperti kualitas pengeluaran yang lebih baik, penjualan atau pelayanan yang lebih dari karyawan, serta mengurangi biaya produksi.

Gaya kepemimpinan transaksional menurut Bass (Mamesah Kusmaningtyas, 2009: 41) dibentuk oleh faktor-faktor yang berupa imbalan kontigen (*contigent reward*), manajemen eksepsi aktif (*active management by exception*), dan manajemen eksepsi pasif (*passive management by exception*). Indikator yang digunakan untuk mengukur kepemimpinan transaksional dalam penelitian ini adalah (Bass : 1985,1990), (Yukl :1998), (Avolio & Bass : 1987 dalam Mujiasih dan Sutrisno Hadi, 2003) : imbalan kontigen (*contigent reward*), manajemen eksepsi aktif (*active management by exception*), dan manajemen eksepsi pasif (*passive management by exception*).

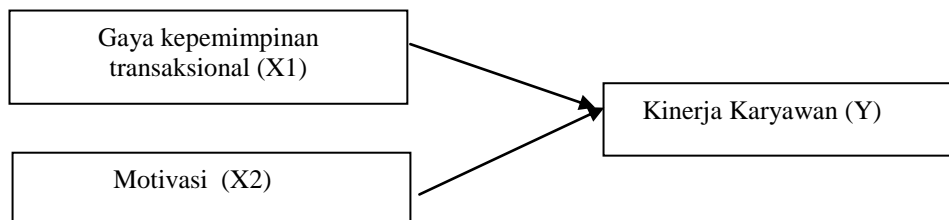
Menurut Hasibuan (2007) Motif dapat dikatakan sebagai daya penggerak dari dalam dan di dalam subjek untuk melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi mencapai suatu tujuan. berawal dari kata “motif”, maka motivasi dapat diartikan sebagai daya penggerak yang telah menjadi aktif. Motif menjadi aktif pada saat-saat tertentu bila kebutuhan untuk mencapai tujuan sangat dirasakan/mendesak. Menurut Vroom, tinggi rendahnya motivasi seseorang ditentukan oleh tiga komponen, yaitu dalam Marihhot Tua Efendi Hariandja, (2007) Ekspetasi yang dipengaruhi oleh faktor-faktor *self efficacy*, tingkat kesulitan *goal* dan persepsi mengenai kontrol atas kinerja. Instrumentalitas yang dipengaruhi faktor-faktor kepercayaan (*trust*), kontrol (*control*) dan kebijakan (*policies*). Valensi yang dipengaruhi faktor nilai (*value*), kebutuhan-kebutuhan (*needs*), tujuan (*goals*), hal-hal yang lebih disukai (*preferences*). Indikator motivasi menurut Vroom adalah Ekspetasi, motivasi dan Valensi.

Kinerja (*performance*) pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan (Mathis dan Jackson, 2006).

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Mathis dan Jackson adalah kemampuan individual untuk melakukan pekerjaan tersebut, tingkat usaha yang diicurahkan, dukungan dan organisasi sedangkan indikator yang digunakan menurut Mathis dan Jackson adalah Kuantitas, Kualitas, Ketepatan Waktu, Efektivitas dan Kehadiran.

### 2.1. Kerangka Pemikiran

Adanya penelitian yang mengemukakan gaya kepemimpinan transaksional dan motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. untuk melihat konsistensi dari anggapan tersebut maka dilakukan penelitian lebih lanjut seperti gambar di bawah ini :



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Dengan kerangka pemikiran yang ada maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H1 : Gaya kepemimpinan transaksional memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT.Yanmarindo Perkasa.

Analisis Pengaruh Kualitas Produk, Harga, Distribusi, dan Promosi Terhadap Keputusan Pembelian Mist Blower Tasco di PT. Yanmarindo Perkasa Pekanbaru (Yanti Mayasari Ginting dan Bendri)

- H2 : Motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT.Yanmarindo Perkasa.  
 H3 : Gaya kepemimpinan transaksional dan motivasi secara simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT.Yanmarindo Perkasa.

### 3. METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT.Yanmarindo perkasa dengan jumlah sebanyak 181 karyawan. teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *simple random sampling* dimana sampel dicari dengan rumus slovin dan didapat 64 sampel, namun untuk memaksimalkan hasil maka digunakan 80 responden.

Jenis dan sumber data yang digunakan yaitu data sekunder dan primer. Data yang diperoleh dilakukan dengan 3 cara yaitu kuesioner, wawancara dan dokumentasi.

#### 3.1. Variabel Definisi Operasional

Dalam penelitian ini digunakan 2 variabel yaitu :

Variabel Independen atau variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi variabel lain yang terdiri dari gaya kepemimpinan transaksional dan motivasi.

Variabel Dependen atau variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain yaitu kinerja karyawan.

#### 3.2. Teknik Analisis Data

##### Analisis Deskriptif

Dalam mengukur kinerja karyawan atas variabel gaya kepemimpinan transaksional dan motivasi maka digunakan analisis deskriptif berdasarkan nilai rata-rata hitung pada 5 (lima) tingkatan pemetaan dimana range tingkat pemetaan sebesar  $(5-1)/5 = 0,8$ .

Dengan tingkat pemetaan yang ada dapat dinilai tanggapan responden menggunakan skala *Likert*.

#### 3.3. Analisis Hipotesis

##### Uji Pendahuluan

Sebelum peneliti melakukan analisis lebih lanjut terhadap data-data yang telah dikumpulkan, maka terlebih dahulu peneliti harus melakukan pengujian terhadap instrumen penelitian agar data yang diperoleh mempunyai tingkat akurasi dan konsistensi yang tinggi. Oleh karena itu peneliti harus menguji validitas dan realibilitas dari instrumen penelitian.

#### 3.4. Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi yang dilakukan pada penelitian ini berupa :

Uji Normalitas untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, variabel independen dan dependen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Pada *Normal P-Plot*, data dikatakan normal jika ada penyebaran titik-titik disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Jika data menyebar disekitar garis normal dan mengikuti arah garis normal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Heterokedastisitas Tujuan dari pengujian ini adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. cara untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik plot. apabila terdapat pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Multikolinieritas menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Untuk menguji ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi dapat diketahui dari nilai toleransi dan nilai *varians inflation factor* (VIF). Apabila nilai  $VIF > 10$ , terjadi multikolinieritas. Sebaliknya, jika  $VIF < 10$ , tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Auto-Korelasi menguji apakah suatu model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode  $t$  dengan kesalahan pengganggu pada periode  $t-1$  (sebelumnya). Uji yang digunakan untuk mendeteksi adanya autokorelasi adalah Durbin Watson (DW).

Kriteria pengambilan keputusan dalam uji Durbin Watson adalah sebagai berikut (Ghozali, 2006) :  $0 < DW < dl$  (terjadi autokorelasi),  $dl \leq DW \leq du$  (tidak dapat disimpulkan),  $du <$

DW < 4-du (tidak ada autokorelasi),  $4-du \leq DW \leq 4-dl$  (tidak dapat disimpulkan),  $4-dl < d < 4$  (terjadi autokorelasi). Selain itu uji auto-korelasi juga bisa dilakukan dengan run test.

### 3.5. Analisis Regresi Linier Berganda

Model yang akan dipergunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda (*Multiple Regression*) dengan bantuan program SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*), model regresi yang digunakan dinyatakan dalam persamaan ini

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e.$$

### 3.6. Uji Model

#### Uji F (Uji Simultan)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Ghozali, 2006). Dasar pengambilan keputusan Uji F (uji Simultan) (Ghozali, 2006) :

Apabila  $F_{tabel} > F_{hitung}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak pada  $\alpha = 5\%$

Apabila  $F_{tabel} < F_{hitung}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima pada  $\alpha = 5\%$

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

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk menjelaskan proporsi variabel dependen (bebas) yang mampu dijelaskan oleh variasi variabel independennya (terikat) (Ghozali, 2006). Nilai koefisien determinasi adalah  $0 < R^2 < 1$ . Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel independen hampir memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen.

#### Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan variabel Y, apakah variabel  $X_1$ ,  $X_2$  benar-benar berpengaruh secara parsial atau individual terhadap variabel Y (Ghozali, 2006).

Dasar pengambilan keputusan uji t (uji parsial) (Ghozali, 2006) :

Apabila  $t_{tabel} > t_{hitung}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak pada  $\alpha = 0.25\%$

Apabila  $t_{tabel} < t_{hitung}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima pada  $\alpha = 0.25\%$

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1. Analisis Hasil Penelitian

#### Analisis Deskriptif

Tabel 3. Tabel Rata-rata skor dari seluruh variabel

Variabel	Rata-rata Skor	Ket
X1	3.72	Baik
X2	3.72	Baik
Y	3.77	Tinggi

Berdasarkan hasil penelitian di atas dapat dilihat bahwa skor rata-rata yang ditunjukkan dari variabel gaya kepemimpinan transaksional adalah sebesar 3.72. dapat diartikan bahwa variabel gaya kepemimpinan transaksional dinilai baik oleh karyawan. hal ini mengindikasikan bahwa indikator gaya kepemimpinan transaksional yang diterapkan sudah dianggap baik oleh karyawan.

Kemudian untuk variabel yang kedua yaitu motivasi dengan nilai sebesar 3.72, dimana skor motivasi sama dengan skor gaya kepemimpinan transaksional dan hal ini juga mengindikasikan bahwa variabel motivasi dianggap baik oleh karyawan di perusahaan yang berdampak pada kinerja karyawan.

### 4.2. Analisis Hipotesis

#### Uji Pendahuluan

##### Uji Validitas

Hasil pengujian validitas pada variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan kinerja karyawan dinyatakan valid karena setiap pernyataan dari indikator yang ada mempunyai korelasi yang lebih besar dari 0.30.

Analisis Pengaruh Kualitas Produk, Harga, Distribusi, dan Promosi Terhadap Keputusan Pembelian Mist Blower Tasco di PT. Yanmarindo Perkasa Pekanbaru (Yanti Mayasari Ginting dan Bendri)

**Uji Realibilitas**

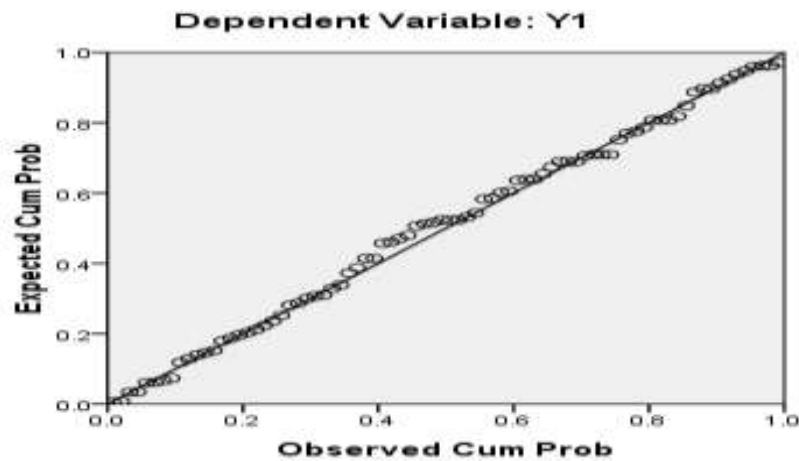
Hasil uji realibilitas terhadap variabel gaya kepemimpinan transaksional, motivasi dan kinerja karyawan diperoleh hasil bahwa tiap variabel memiliki nilai validitas > 0,06. Dengan demikian berarti keseluruhan variabel dalam instrument penelitian ini realibel.

**Uji Asumsi Klasik**

**Uji Normalitas**

Dari hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa titik-titik berada tidak jauh dari garis diagonal. Hal ini berarti menunjukkan bahwa model regresi tersebut sudah berdistribusi normal.

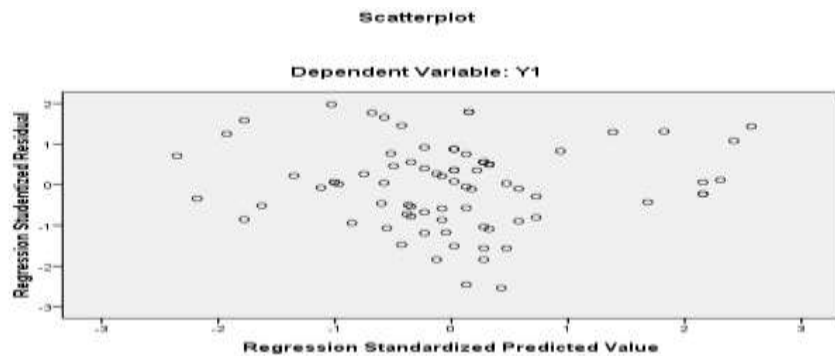
**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**



**Gambar 2. Hasil Uji Normalitas**

**Uji Heterokedastisitas**

Hasil pengujian heterokedastisitas menunjukkan tidak terdapat pola yang jelas dari titik-titik di atas dan titik-titik tersebut menyebar di atas dan di bawah sumbu Y. hal ini menunjukkan bahwa model regresi tidak memiliki gejala adanya heterokedastisitas.



**Gambar 3. Hasil Uji Heterokedastisitas**

**Uji Multikolinieritas**

**Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas**

Variabel	VIF	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Transaksional (X1)	1.886	Tidak ada Multikolinearitas
Motivasi (X2)	1.886	Tidak ada Multikolinearitas

Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal.

Daripengujian multikolinieritas di atas menunjukkan bahwa nilai VIF yang cukup kecil dimana semuanya berada di bawah 10 dan nilai *tolerance* lebih dari 0,1. Hal ini berarti bahwa variabel-variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini tidak menunjukkan adanya multikolinieritas.

#### Uji Auto-Korelasi

**Tabel 5. Hasil Uji Auto-Korelasi**

Test Value*	Unstandardized Residual
Cases<Test Value	.01505
Cases>=Test Value	39
Total Cases	41
Number of Runs	80
Z	38
Asymp . Sig. (2-tailed)	-.670
	.503

Dari hasil auto-korelasi menggunakan *run-test* di atas menunjukkan bahwa data penelitian ini tidak berkorelasi dengan angka asymp. Sig. (2-tailed) lebih dari 0.05 yang berarti penelitian ini tidak terdapat masalah autokorelasi pada data yang diuji.

#### 4.3. Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	0.644	0.283	
X1	0.474	0.096	0.478
X2	0.365	0.094	0.376

Adapun model persamaan yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = 0,644 + 0,474 X_1 + 0,365 X_2$$

Persamaan regresi linier berganda di atas dapat dijelaskan seperti di bawah ini :

Nilai Konstanta (a) sebesar 0,644 yang berarti apabila gaya kepemimpinan transaksional dan motivasi nilainya adalah 0, maka kinerja karyawan nilainya adalah 0,644 satuan.

Nilai koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan transaksional sebesar 0,474 yang berarti jika variabel independen lainnya tetap dan gaya kepemimpinan transaksional mengalami kenaikan 1 satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,474 satuan. koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif, gaya kepemimpinan transaksional yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan.

Nilai koefisien regresi variabel motivasi sebesar 0,365 yang berarti jika variabel independen lainnya tetap dan motivasi mengalami kenaikan 1 satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,365 satuan. koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif, motivasi yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan.

#### 4.4. Uji Model

##### Uji F (Uji Simultan)

Dari hasil pengujian secara simultan diperoleh hasil  $F_{hitung}$  adalah 61,554 sedangkan nilai  $F_{tabel}$  adalah 3.1154, sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yang berarti secara bersama-sama gaya kepemimpinan transaksional dan motivasi secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Karena probabilitas yang ditunjukkan lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi peningkatan dan penurunan kinerja karyawan PT. Yanmarindo

Perkasa. dari hasil penelitian yang diperoleh dapat dinyatakan bahwa gaya kepemimpinan transaksional dan motivasi sama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

#### **Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Dari hasil pengolahan diketahui bahwa koefisien determinasi (*R square*) yang diperoleh sebesar 0,615. Hal ini berarti 61 % Kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan transaksional dan motivasi, sedangkan sisanya 39 % kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### **Uji t (Uji Parsial)**

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel gaya kepemimpinan transaksional 4,920 lebih besar dari  $t_{tabel}$  1,992 atau nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari  $\alpha$  0.25 %. maka hipotesis dapat diterima. Arah koefisien regresi positif berarti gaya kepemimpinan transaksional memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. dengan kata lain gaya kepemimpinan transaksional yang semakin baik akan meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel motivasi 3,869 lebih besar dari  $t_{tabel}$  1,992 atau nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari  $\alpha$  0.025 %. maka hipotesis dapat diterima. Arah koefisien regresi positif berarti motivasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **5. PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN**

#### **Pengaruh gaya kepemimpinan transaksional dan motivasi terhadap kinerja karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan dengan nilai probabilitas yang diperoleh adalah 0,000 < 0,05 dan nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang digunakan untuk menjelaskan variabel dependen yang dijelaskan oleh variabel independen secara bersama-sama menunjukkan angka sebesar 0,615. Hal ini berarti bahwa kinerja karyawan dijelaskan oleh gaya kepemimpinan transaksional dan motivasi sebesar 61,5 %, sedangkan sisanya sebesar 38,5 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam model ini. Hal ini cukup memberikan keyakinan bahwa gaya kepemimpinan transaksional dan motivasi memiliki pengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan di PT. Yanmarindo Perkasa.

Hasil penelitian ini dapat didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh James Tatilu, Victor P.K Lengkong, Greis M.Sendow (2014), dari hasil analisis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transaksional memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. serta hasil penelitian Agripa Toar Sitepu (2013), dari hasil analisis menunjukkan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Hal ini berarti setiap ada kenaikan dari nilai gaya kepemimpinan transaksional dan motivasi secara bersama-sama akan menaikkan kinerja karyawan di PT. Yanmarindo Perkasa.

#### **Pengaruh gaya kepemimpinan transaksional terhadap kinerja karyawan**

Dari hasil analisis secara deskriptif, menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transaksional merupakan faktor yang dianggap baik oleh responden dalam peningkatan kinerja karyawan. hal ini sejalan dengan hasil analisis regresi dan pengujian secara parsial (uji t) terhadap variabel gaya kepemimpinan transaksional yang menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan transaksional memiliki nilai yang positif dan signifikan.

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdahulu yang dilakukan James Tatilu, Victor P.K Lengkong, Greis M.Sendow (2014), bahwa gaya kepemimpinan transaksional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, berarti dari penelitian sebelumnya dan penelitian yang dilakukan saat ini terdapat kesamaan yaitu dari hasil pengujian sebelumnya dan penelitian yang dilakukan sekarang terdapat pengaruh yang kuat pada variabel tersebut.

#### **Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan**

Dari hasil analisis secara deskriptif, menunjukkan bahwa motivasi merupakan faktor yang dianggap baik oleh responden dalam peningkatan kinerja karyawan. hal ini sejalan dengan hasil analisis regresi dan pengujian secara parsial (uji t) terhadap variabel motivasi yang menunjukkan motivasi memiliki nilai yang positif dan signifikan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdahulu yang dilakukan Agripa Toar Sitepu (2013), bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja



karyawan, berarti dari penelitian sebelumnya dan penelitian yang dilakukan saat ini terdapat kesamaan.

## 6. PENUTUP

Dari hasil penelitian dapat ditarik kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan transaksional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Yanmarindo Perkasa Pekanbaru. dalam penelitian ini gaya kepemimpinan transaksional memiliki pengaruh yang positif dan kuat sehingga apabila variabel gaya kepemimpinan transaksional semakin kuat maka kinerja di PT. Yanmarindo Perkasa juga akan semakin meningkat.

Serta motivasi juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Yanmarindo Perkasa Pekanbaru. Dalam penelitian ini gaya motivasi memiliki pengaruh yang positif sehingga apabila gaya kepemimpinan transaksional semakin kuat akan meningkatkan atau mempengaruhi kinerja karyawan.

Sehingga gaya kepemimpinan dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Yanmarindo Perkasa Pekanbaru. Dengan nilai koefisien yang lumayan besar nilainya, Hal ini berarti dalam memutuskan kinerja karyawan, responden secara bersama-sama dari kedua variabel tersebut kuat dalam mempengaruhi kinerja karyawan PT. Yanmarindo Perkasa. kemudian dari hasil penelitian menunjukkan bahwa dari kedua variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan, gaya kepemimpinan transaksional mempunyai pengaruh yang lebih besar jika dibandingkan dengan motivasi yang diuji berdasarkan uji signifikansi parsial.

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka diajukan saran-saran sebagai pelengkap terhadap hasil penelitian yang dapat diberikan yaitu gaya kepemimpinan transaksional yang diterapkan oleh perusahaan memiliki tanggapan yang baik dari respondennya, dengan adanya pengawasan yang cukup ketat dari pimpinan dan kesepakatan yang diadakan oleh atasan dan bawahan seperti apabila karyawan memiliki performa yang bagus maka karyawan akan mendapatkan imbalan dari atasan. Sehingga gaya kepemimpinan yang diterapkan ini dapat dipertahankan karena mempengaruhi kinerja karyawan.

Motivasi yang diberikan oleh perusahaan hendaknya perlu ditingkatkan lagi oleh perusahaan seperti mengetahui apa harapan dari karyawan yang paling dibutuhkan saat berada di perusahaan sehingga kinerja karyawan akan meningkat.

Penelitian ini dibatasi pada variabel gaya kepemimpinan dan motivasi sehingga perlu dilakukan penelitian-penelitian lanjutan yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti lingkungan kerja, kompensasi, mengingat ada faktor lain yang masih mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 39 %.

## DAFTAR RUJUKAN

- Bass, B.M., B.J. Avolio, D.I. Jung & Y. Berson. 2003. *Predicting unit performance by accessing transformational and transactional leadership. Journal of Applied Psychology, Vol.88, No. 2, Hal :207-218*
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2007. *Sumber Daya Manusia. Cet. Ke-4. Jakarta : PT. Bumi Aksara.*
- Imam, Ghozali. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Jilid I. Klaten : PT. Intan Sejati.*
- Sitepu, Agripa Toar 2013. *Beban Kerja dan Motivasi Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara Tbk Cabang Manado. Jurnal EMBA, Vol.1 No.4 Desember 2013, Hal 1123-1133. ISSN 2303-1174.*
- Malayu, S.P. Hasibuan H, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Jakarta : PT. Bumi Aksara.*
- Maulizar, Said Musnadi, Mukhlis Yunus, 2012. *Pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Banda. Jurnal manajemen, pascasarjana Universitas Syiah Kuala. Vol. 1 No.1, Agustus 2012. ISSN 2301-0199.*
- Mujiasih, Endah dan Hadi, Sutrisno, *Persepsi Mengenai Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional dan Pengaruhnya terhadap Upaya Ekstra (Extra Effort) Pegawai Dinas Kesehatan Kota (DKK) Semarang, Salatiga dan Kabupaten Semarang di Ungaran, Jurnal Bisnis dan Ekonomi, Vol. 10 No.2, September 2003.*

Analisis Pengaruh Kualitas Produk, Harga, Distribusi, dan Promosi Terhadap Keputusan Pembelian Mist Blower Tasco di PT. Yanmarindo Perkasa Pekanbaru (Yanti Mayasari Ginting dan Bendri)

- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson, 2006. *Human Resources Management*, Edisi Sepuluh, Penerbit Salemba Empat.
- Tatilu, James, Victor P.K Lengkong, GreisM. Sendow, 2014. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional, Transformasional, Servant Leadership terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Sinar GalesongPratama Manado*. Jurnal EMBA, Vol.2 No.1 Maret, Hal 295 – 304, ISSN 2303-1174.
- Wagimo, *Hubungan Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional dengan motivasi bawahan di Militer*, Jurnal Psikologi, Volume 32, No.2,112-127. ISSN: 0215-8884.
- Yukl, Gary, 2009. *Kepemimpinan dalam organisasi*, Edisi kelima. Jakarta : PT.Indeks.