

PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU, GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN GAYA KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL TERHADAP KINERJA TIM SALES DI PT.

KARUNIA SEMESTA WISATA

Ayub Firmansyah¹, Tony Susilo Wibowo²

Universitas PGRI Adi Buana Surabaya

Fsyah9277@gmail.com

ABSTRAK

Objek dari penelitian ini adalah mengetahui pengaruh karakteristik individu, gaya kepemimpinan transformasional dan gaya kepemimpinan transaksional terhadap kinerja tim sales di PT. Karunia Semesta Wisata. Sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah seluruh sales PT. Karunia Semesta Wisata senilai 100 orang. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan sampel *non probability* dengan teknik *sampling jenuh*. Analisis data menggunakan beberapa pengujian yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis dengan uji-t dan uji-F.

Hasil pengujian diperoleh hasil Karakteristik Individu, Kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional berpengaruh secara parsial terhadap kinerja Tim Sales PT. Karunia Semesta Wisata. Hasil pengujian hipotesis menggunakan uji-t diperoleh nilai signifikan senilai $< 0,05$, dan Karakteristik Individu, Kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional berpengaruh secara simultan terhadap kinerja Tim Sales PT. Karunia Semesta Wisata. Hasil pengujian hipotesis menggunakan uji-F diperoleh nilai signifikan senilai $< 0,05$. Dimana hasil tersebut menunjukkan terdapat pengaruh signifikan, Sehingga hipotesis dapat diterima dan terbukti kebenarannya.

Kata Kunci: Karakteristik Individu, Kepemimpinan transformasional, Kepemimpinan Transaksional dan Kinerja Tim Sales.

ABSTRACT

The object of this study was to determine the effect of individual characteristics, transformational leadership style and transactional leadership style on sales team performance at PT. The Gift of the Universe. The sample used in this study were all sales of PT. Karunia Semesta Wisata with 100 people. In this study, researchers used non-probability samples with saturated sampling techniques. Data analysis used several tests, namely validity test, reliability test, classic assumption test, multiple linear regression analysis and hypothesis testing with t-test and F-test.

The test results obtained Individual Characteristics, transformational leadership and transactional leadership partially influence the performance of PT. Karunia Semesta Wisata Sales Team. Hypothesis testing results using t-test obtained a significant value of < 0.05 , and Individual Characteristics, transformational leadership and transactional leadership simultaneously influence the performance of PT. Karunia Semesta Wisata Sales Team. The results of testing the hypothesis using the F-test obtained a significant value of

<0.05. Where these results indicate there is a significant influence, so the hypothesis can be accepted and proven true.

Keywords: Individual Characteristics, transformational leadership, transactional leadership and performance sales team.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Manusia salah satu komponen terpenting di dalam suatu organisasi perusahaan karena peranannya sebagai subjek pelaksana serta pengambil keputusan dalam suatu organisasi perusahaan. Setiap perusahaan tentunya memiliki prediksi dan tujuan yang telah dijadikan pedoman. Oleh karena itu setiap aktivitas manajemen akan berjalan dengan maksimal apabila didukung dengan sumber daya manusia yang mumpuni. Pola pikir manusia serta nilai individu yang dapat ditingkatkan kualitasnya sehingga mampu untuk dapat tercapainya mutu yang diharapkan perusahaan dari segi kualitas maupun kuantitas. Perusahaan pun harus memiliki individu yang memiliki kualitas serta keterampilan yang tinggi serta kemampuan mengelola perusahaan secara maksimal, sehingga setiap individu bisa meningkatkan kinerjanya. Karyawan adalah salah satu dasar yang tidak bisa di pisahkan dengan suatu organisasi perusahaan. Karyawan memegang peran sangat penting dalam menjalankan operasional perusahaan, apabila karyawan memiliki kapasitas dan stimulan kerja yang tinggi, maka operasional pun akan berjalan dengan baik sesuai dengan prediksi dan tujuan yang di jadikan pedoman perusahaan sebelumnya dan akhirnya akan menghasilkan kinerja yang diharapkan serta pencapaian maksimal bagi organisasi perusahaan, selain organisasi perusahaan tidak akan berjalan sesuai prediksi dan tujuannya apabila karyawannya tidak memiliki keinginan kerja yang tinggi, keuletan bekerja serta memiliki nilai moral yang cukup kurang.

Pencapaian visi serta misi perusahaan berkesinambungan dengan peran individu tersebut, pada kedudukan perseorangan terdapat beberapa karakter dari beberapa perseorangan yang melingkupi : ciri biografis seperti umur, jenis kelamin, status perkawinan, ciri diri, sikap dan tingkatan skill merajai sikap di tempat kerja. Selain dari karakteristik individu sendiri. Beberapa penelitian serta opini para ahli mengenai komponen yang menjelaskan pengaruh bagi kinerja karyawan dalam hal ini tim sales.

Karakteristik individu diharapkan mampu menyelaraskan keadaan didalam bekerja dan tidak hanya itu saja tetapi pemimpin juga di tuntut dalam sebuah organisasi perusahaan untuk selalu mampu memberikan suatu yang kondusif serta kenyamanan bekerja hingga di dapatkan karyawan yang tidak hanya bekerja saja namun sanggup sebagai bagian pencapaian yang diharapkan perusahaan. Terkait perusahaan adalah organisasi jual beli yang terdiri atas beberapa manusia, jadi karakter per individu bisa menyelaraskan dengan pimpinan antara kebutuhan perseorangan dan kebutuhan organisasi yang di landasi hubungan kemanusiaan. Kepemimpinan seseorang yang ada dalam organisasi perusahaan adalah salah satu komponen yang menentukan baik itu kemajuan maupun perkembangan perusahaan itu sendiri. Komponen yang bisa berpengaruh baik buruknya kinerja individu salah satunya adalah sistem memimpin karyawannya.

Konsep kepemimpinan yang sering diterapkan dan mulai berkembang pesat di beberapa perusahaan adalah konsep Transformasional dan Transaksional. Kepemimpinan transformasional

adalah suatu karisma yang dimiliki kepemimpinan dan memiliki peran vital dalam membawa organisasi perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Pemimpin transformasional juga bisa memberikan kesamaan visi masa depan dengan pengikut, serta membuat kebutuhan pengikut pada tingkat yang lebih tinggi daripada sebelumnya. kepemimpinan transformasional merupakan alur lebih dari satu orang atau lebih dan memberikan hubungan yang mampu memotivasi dan memoralitaskan diri pemimpin dan bawahan

Para pemimpin transformasional ingin memberikan contoh kesadaran dari para pengikut dengan suatu tujuan yang ingin di capai serta nilai –nilai moral seperti kesejahteraan, keadilan, keselarasan serta kemerdekaan pengikutnya dan bukan terkait dengan emosi, kebencian, keserakahan dan kecemburuan yang menyebabkan tidak adanya keselarasan pengikut dalam mencapai suatu tujuan. Kepemimpinan transaksional harus memiliki informasi yang jelas terkait kebutuhan pengikut dan keinginan pengikut serta adanya imbal balik yang konstruktif dalam mempertahankan bawahan dalam tugasnya. Pemimpin transaksional pada hakekatnya memberikan tekanan pengikutnya dalam pencapaian suatu tujuan organisasi. Komponen yang dipengaruhi adalah pengukuran standarisasi penampilan karyawan ialah faktor kemampuan, keterampilan ,motivasi serta individual.

komponen ini yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri. Kinerja karyawan adalah suatu karyawan dapat mencapai tujuan yang di harapkan. Pendapat lain mengemukakan “Kinerja ialah seseorang yang mengerjakan tugas atas kecakapan, inisiatif, pengalaman dan kesungguhan serta hasil yang di dapat”. Kinerja merupakan tolak ukur perusahaan dalam suatu kemajuan dan

pengembangan perusahaan itu sendiri seperti kemangkiran,terjadinya konflik pimpinan dan bawahan, miss komunikasi serta perputaran karyawan. Dari sisi pekerja, kinerja yang tidak maksimal menyebabkan terjadinya penurunan produktivitas, penurunan nilai moral kerja dan tampilan kerja itu sendiri baik kualitas maupun kuantitas.

Peningkatan kinerja sendiri pada suatu kelompok berdasarkan dari peran pemimpin itu sendiri, kepemimpinan merupakan salah satu hal yang utama dalam berlangsungnya kehidupan suatu organisasi ,pemimpin sebagai pencipta tujuan, perencanaan, pengorganisasian, penggerak dan pengendali seluruh sumber daya dalam pencapaian suatu tujuan baik secara ketepatan maupun hasil. Peranan seorang pemimpin sangatlah berpengaruh baik dalam menunjang maupun mewujudkan suatu pencapaian antara ekspektasi dengan realita di lapangan untuk pencapaian perusahaan dalam mendapatkan tujuan yang diharapkan. Pemimpin yang bisa mempengaruhi dan mengikutsertakan karyawan secara aktif sebagai bagian dari tercapainya suatu tujuan melalui kepemimpinan yang sesuai. Kepemimpinan bisa disesuaikan dan di wujudkan dalam konteks suatu organisasi maupun perusahaan.

Indah Dewi Gaffar (2017) telah meneliti dengan artikel yang berjudul Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya di Makassar (Penelitian pada Karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya kota Makassar) menunjukkan hasil pengaruh signifikan antara karakteristik individu terhadap kinerja karyawan,

PT. Karunia Semesta Wisata adalah perusahaan yang mempunyai peningkatan baik dalam konteks kinerja, keuangan, maupun teknologi , peningkatan kinerja tersebut ditunjukkan dalam strategi yang dijalankan sejak 2016 diantaranya

penjualan yang maksimal, memberi pelayanan terbaik kepada customer serta penggunaan teknologi dalam kapasitas manajemen konservatif dalam mendapatkan peluang, mewujudkan perencanaan dan menekan resiko, sehingga strategi tersebut digunakan sebagai kebijakan strategis dalam menjalankan perusahaan secara berkelanjutan. Dalam manajemen, perusahaan pun memperhatikan karakteristik individu serta gaya Kepemimpinan yang di aplikasikan untuk mengetahui pengembangan serta kemajuan pada pencapaian target ini dimaksudkan agar perusahaan bisa menempatkan karyawan sesuai dengan karakter dan mampu bekerja dan bisa menghasilkan kinerja yang produktif tanpa mengabaikan baik masalah atau kendala dari masing –masing individu dalam bekerja. Selama observasi di PT. Karunia Semesta Wisata di ketahui ada beberapa karakteristik individu serta dua gaya kepemimpinan yang sudah berjalan di PT. Karunia Semesta Wisata, suasana kerja dan kondisi kerja di beberapa divisi sangat nyaman dan kondusif dan ada beberapa karyawan yang merasa tegang mengerjakan pekerjaannya, melihat hal ini penelitian ini ingin mengetahui peran karakteristik individu serta kepemimpinan yang di terapkan oleh PT. Karunia Semesta Wisata terhadap kinerja tim sales di PT. Karunia Semesta Wisata.

Setelah menelaah penjabaran diatas maka peneliti tertarik untuk mengangkat penelitian yang berjudul **“Pengaruh Karakteristik Individu, Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Terhadap Kinerja Tim Sales Pada PT. Karunia Semesta Wisata”**

Rumusan Masalah

1. Apakah karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja tim

- sales di PT. Karunia Semesta Wisata?
2. Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja tim sales di PT. Karunia Semesta Wisata?
3. Apakah gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh terhadap kinerja tim sales di PT. Karunia Semesta Wisata?
4. Apakah karakteristik individu, gaya kepemimpinan transformasional dan gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh terhadap kinerja tim sales pada PT. Karunia Semesta Wisata ?

METODE

Analisis Data Penelitian

Uji Validitas

Apabila dari indikator memiliki nilai signifikan (0,05), maka item dalam kuesioner menunjukkan nilai kevalidan maka bisa melanjutkan menjadi sarana untuk pengkajian. Pengujian sarana yang dilakukan ialah 100 responden.

Dari hasil uji validitas diketahui hasil untuk semua dari sebilang pernyataan memiliki nilai (0,05) dan keseluruhan dinyatakan valid. sehingga item pernyataan dalam kuisisioner ini dapat dan layak dipakai untuk mengambil data pengkajian dari yang di ujikan.

Uji Reliabilitas

Dari hasil analisis diperoleh koefisien *reliabilitas* sebagai berikut:

Tabel 1
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Karakteristik Individu (X1)	0,926	0,60	Reliabel
Kepemimpinan	0,935	0,60	Reliabel

Transformasional (X2)			
Kepemimpinan Transaksional (X3)	0,955	0,60	Reliabel
Kinerja (Y)	0,948	0,60	Reliabel

Sumber: Data Diolah (Output SPSS)
Sumber :Lampiran Output SPSS Pengujian uji realibilitas.

Data 4.10 diatas, diperoleh nilai koefisien reliabilitas alpha Cronbach pada variabel karakteristik individu senilai 0,926, variabel kepemimpinan transformasional senilai 0,935, variabel kepemimpinan transaksional sebesar 0,955 dan variabel kinerja senilai 0,948. Dari semua variabel menunjukkan nilai koefisien reliabilitas Cronbach alpha lebih dari 0,60. Hal ini dinyatakan semua variabel reliabel, sehingga kuesioner yang dibuat sebagai bahan acuan untuk penelitian dapat diterima responden dengan baik dan layak untuk dilanjutkan sebagai instrument penelitian.

Analisis Regresi Linier Berganda

Sesudah tahu nilai dari per variabel, untuk selanjutnya dilakukan analisis regresi linier berganda. Tujuan dari analisis tersebut, untuk mengetahui kapital pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Agar mudah dalam menghitung digunakanlah software SPSS versi 23.0, mendapat *output* sebagai berikut:

Tabel 2
Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	9.023	2.345
1 Karakteristik Individu (X1)	0.444	0.105
Kepemimpinan Transformasional (X2)	0.317	0.131

Kepemimpinan Transaksional (X3)	0.252	0.109
---------------------------------	-------	-------

Sumber: Lampiran Output SPSS Uji Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil mengkaji pada tabel 4.14 didapatkan persamaan garis regresi sebagai berikut:

$$Y = 9,023 + 0,444 X_1 + 0,317 X_2 + 0,252 X_3$$

Adapun persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Berdasarkan persamaan regresi tersebut didapatkan nilai (a) senilai 9,023 menunjukkan variabel bebas sama dengan nol maka variabel terikat bernilai 9,023 satuan.
2. Koefisien Variabel kemampuan individu (X₁) didapatkan nilai sebesar 0,444 dan memiliki nilai koefisien positif (+), hal ini merujuk bahwa terdapat pengaruh yang sejalan antara variabel karakteristik Individu (X₁) dengan variabel kinerja (Y), yang artinya setiap peningkatan nilai variabel karakteristik Individu (X₁) satuan, maka akan meningkatkan nilai Variabel kinerja (Y) senilai 0,444.
3. Koefisien Variabel kepemimpinan transformasional (X₂) didapatkan nilai sebesar 0,317 dan memiliki nilai koefisien positif (+), hal tersebut merujuk pada pengaruh yang beriringan antara variabel kepemimpinan transformasional (X₂) dengan variabel kinerja (Y), yang bermakna setiap tingkatan nilai variabel kepemimpinan transformasional (X₂) satu satuan, maka akan ditingkatkan nilai Variabel kinerja (Y) sebesar 0,317.
4. Koefisien Variabel kepemimpinan transaksional (X₃) didapatkan nilai sebesar 0,252 dan memiliki nilai koefisien positif (+), merujuk bahwa terdapat pengaruh yang sejalan antara variabel kepemimpinan transaksional (X₃) dan variabel kinerja (Y), yang artinya setiap tingkatan nilai variabel kepemimpinan transaksional (X₃) satu

satuan, di tingkakan pula nilai Variabel kinerja (Y) senilai 0,252.

Pengujian Hipotesis

Berikut hasil uji menggunakan uji-t terdapat hasil sebagai berikut

Tabel 3
Tabel Hasil Pengujian Uji-t
Coefficients^a

Model	t	Sig.
(Constant)	3.847	0.000
Karakteristik Individu (X1)	4.214	0.000
1 Kepemimpinan Transformasional (X2)	2.412	0.018
Kepemimpinan Transaksional (X3)	2.310	0.023

Sumber: Lampiran Output SPSS, Uji -t

Hasil pengkajian uji t pada tabel 4.17 diatas menunjukkan bahwa nilai t-hitung pada variabel karakteristik individu sebesar 4,214 dengan nilai sig sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$). Dari hasil tersebut maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis diterima, yang artinya Karakteristik Individu mempengaruhi signifikan dan positif terhadap kinerja Tim Sales PT.Karunia Semesta Wisata.

Berdasarkan hasil pengujian uji t pada tabel 4.16 diatas menunjukkan nilai t-hitung pada variabel Kepemimpinan transformasional sebesar 2,412 dengan besaran sig sebesar 0,018 ($0,018 < 0,05$). Dari hasil tersebut bisa disimpulkan hipotesis diterima, yang mempunyai arti Kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja Tim Sales PT.Karunia Semesta Wisata.

Berdasarkan dari hasil pengujian uji t pada tabel 4.17 diatas merujuk pada nilai t-hitung pada variabel Kepemimpinan transaksional senilai 2,310 dengan nilai sig sebesar 0,023 ($0,023 < 0,05$). Hasil tersebut bisa membawa hipotesis diterima, yang artinya Kepemimpinan transaksional

berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja Tim Sales PT.Karunia Semesta Wisata.

Berikut hasil pengujian menggunakan uji-F diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.4
Uji Statistik –F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Mean Square	F	Sig.
Regression	1786.825	595.608	39.396	.000 ^b
1 Residual	1451.365	9.18		
Total	3238.19	9.9		

Sumber : Hasil Uji Spss, Uji-F

Berdasarkan dari hasil pengujian uji F pada tabel 4.18 diatas menunjukkan bahwa nilai F-hitung sebesar 39,396 dengan nilai sig sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$). Dari hasil tersebut maka bisa dinyatakan hipotesis di terima dengan kata lain Karakteristik Individu, Kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional mempengaruhi secara simultan terhadap kinerjaTim Sales PT.Karunia Semesta Wisata.

Pembahasan hasil penelitian

Hasil pengujian hipotesis 1 menggunakan Uji-t. diperoleh nilai sig < 0,05. Dari hasil tersebut menyatakan Hipotesis diterima. Yang artinya Karakteristik individu mempengaruhi positif dan signifikan terhadap kinerjaTim Sales PT. Karunia Semesta Wisata. Pengaruh Karakteristik individu terhadap kinerja mempunyai nilai positif, yang artinya setiap peningkatan nilai Karakteristik individu, maka akan meningkatkan nilai kinerja. Hasil ini juga sejalan dengan pengkajian yang dilakukan oleh Nisakurohma (2018) yang menyatakan karakteristik individu mempengaruhi kinerja karyawan.

Hasil pengujian hipotesis 2 menggunakan Uji-t. diperoleh nilai sig

sebesar $< 0,05$. Dari hasil tersebut maka bisa dikatakan Hipotesis diterima. Yakni kepemimpinan transformasional mempengaruhi dengan positif dan signifikan terhadap kinerja Tim Sales PT.Karunia Semesta Wisata. Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja mempunyai nilai positif, memiliki arti setiap tingkatan nilai kepemimpinan transformasional, akan memberikan tingkatan nilai kinerja.

Hasil pengujian hipotesis 3 menggunakan Uji-t. diperoleh nilai sig $< 0,05$. Dari hasil tersebut bisa disimpulkan Hipotesis diterima. Dimana kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Tim Sales PT.Karunia Semesta Wisata. Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja mempunyai nilai positif, yang bermakna transformasional, bisa juga meningkatkan nilai kinerja.

Hasil pengujian hipotesis 4 menggunakan Uji-F. mendapat nilai sig sebesar $< 0,05$. Dari hasil tersebut bisa diartikan Hipotesis diterima. Memiliki arti Karakteristik Individu, Kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional mempengaruhi secara simultan terhadap kinerja Tim Sales PT.Karunia Semesta Wisata. Pengaruh Karakteristik Individu, Kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional secara simultan terhadap kinerja mempunyai nilai positif, yang artinya setiap peningkatan nilai Karakteristik Individu, Kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional secara simultan, maka akan meningkatkan nilai kinerja.

Simpulan

1. Karakteristik Individu mempengaruhi secara signifikan dan positif terhadap kinerja Tim Sales PT.Karunia Semesta Wisata. Setelah hipotesis penelitian dengan menggunakan uji-t, hasil pengujian diperoleh nilai signifikan $< 0,05$. Dari hasil pengujian tersebut menunjukkan hipotesis bisa diterima dan terbukti kebenarannya.

2. Kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja Tim Sales PT.Karunia Semesta Wisata. Pengujian hipotesis penelitian dilakukan dengan menggunakan uji-t, dimana hasil pengujian diperoleh nilai signifikan $< 0,05$. Dari hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa hipotesis diterima dan terbukti kebenarannya.
3. Kepemimpinan transaksional berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja Tim Sales PT.Karunia Semesta Wisata. Pengujian hipotesis penelitian dilakukan dengan menggunakan uji-t, dimana hasil pengujian diperoleh nilai signifikan $< 0,05$. Dari hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa hipotesis diterima dan terbukti kebenarannya.
4. Karakteristik Individu, Kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional berpengaruh secara simultan terhadap kinerja Tim Sales PT.Karunia Semesta Wisata. Pengujian hipotesis penelitian dilakukan dengan menggunakan uji-t, dimana hasil pengujian diperoleh nilai signifikan $< 0,05$. Dari hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa hipotesis diterima dan terbukti kebenarannya.

Implikasi

Implikasi pada penelitian ini adalah dampak atau resiko langsung temuan yang didapatkan dari suatu penelitian, seperti pada perusahaan PT.Karunia Semesta Wisata ada beberapa implikasi yang terjadi, antara lain :

Penerapan gaya kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional yang sudah terjadi namun penerapan yang kurang maksimal serta penerapan yang tidak sesuai tempatnya. Fasilitas kesehatan, pelatihan penerapan pencegahan kecelakaan yang hanya formalitas dengan jarangya pelatihan serta kelengkapan obat – obatan yang tidak ada pada setiap lantai.

3. Ketika proses rekrutmen karyawan. Calon karyawan yang diterima bebar-benar orang yang mempunyai karakter individu yang baik namun sebaliknya hal-hal yang menjadi dasar hanya sebagai formalitas belaka, tidak adanya pelatihan dan pembinaan karakter.
4. Penelitian ini mampu memberi penjabaran atas realita yang terjadi di perusahaan yang diteliti dengan menambah variabel lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja sistem informasi akuntansi dan menambah sampel penelitian agar dapat menggambarkan masalah yang sedang diteliti.

Keterbatasan Penelitian

Ada beberapa hal yang membuat peneliti kesulitan menguji beberapa variabel yang akan di uji. Hal – hal tersebut memberikan pengalaman untuk mendapatkan apa yang di inginkan sesuai variabel yang di uji, berikut hal – hal yang menjadi keterbatasan pengujian, antara lain :

1. Penyebaran serta pengisian kuisioner di PT.Karunia semesta Wisata harus dengan ijin leader per team
2. Keluar masuk karyawan bagian tim sales yang tidak bisa di pastikan
3. Informasi sejarah perusahaan yang harus bertanya sesuai prosedur di bagian H&R departemen
4. Pengerjaan waktu cukup lama di karenakan surat balasan perijinan penelitian

Daftar Pustaka

- Asri Laksmi Riani. 2012. *Manajemen Sumber daya Manusia Masa Kini*. Graha Ilmu. Yogyakarta
- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung
- Fenny Dwi Oktavia, 2015: “Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Bengkulu, Universitas Bengkulu
- Hasibuan. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Magdalena. 2016. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Lentera Persada Gas Semarang*
- Mathis, R. L. & J. H. J. (2003). *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia (S. Empat (Ed.)).
- Nimran Umar, 2009. *Perilaku Organisasi*, Cetakan Ketiga, CV. Citra Media,
- Northouse, P. G. (2013). *Kepemimpinan Teori Dan Praktek* (Indeks (Ed.); 6th Ed.).
- Putra Siswanto Wijaya. 2015. *Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Industri Kecil Tas dan Kulit di Tanggulangin Sidoarjo, Moderanisasi*, Vol 11, No 1.
- Rosnani, Titik. (2012). *Pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Dosen Universitas Tanjungpura Pontianak*. Pontianak: Universitas Tanjungpura.
- Siagian, Sondang. P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: BumiAksara.. Surabaya.
- Yukl, Gary. 2010. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Edisi Ketujuh. Jakarta: PT Indeks