

# Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Pada Bank Mega KC. Tanjung Bunga Makassar

Ahmad Julio Kembuan<sup>1\*</sup>, Serlin Serang<sup>2</sup>, Hukma Ratu Purnama<sup>3</sup>

[ahmadjuliokembuan@gmail.com](mailto:ahmadjuliokembuan@gmail.com)<sup>1\*</sup>, [serlin.serang@umi.ac.id](mailto:serlin.serang@umi.ac.id)<sup>2</sup>, [hukmaratu.purnama@umi.ac.id](mailto:hukmaratu.purnama@umi.ac.id)<sup>3</sup>

<sup>1\*</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Indonesia

<sup>2,3</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Indonesia.

## Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Kerja Di Menara Bank Mega KC Tanjung Bunga Makassar. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pengumpulan data menggunakan metode survey. Dengan teknik sampling jenuh, data dikumpulkan dari 86 orang responden melalui kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana dengan bantuan perangkat lunak SPSS 25. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja, hal ini terlihat dari hasil nilai signifikansi regresi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Berarti hipotesis yang diajukan peneliti pada penelitian ini yakni (gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan PT Bank Mega KC Tanjung Bunga Makassar) diterima.

**Kata Kunci:** Gaya Kepemimpinan Transformasional; Motivasi Kerja.

 This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

## Pendahuluan

Era globalisasi saat ini yang sarat akan kemajuan pesat dalam hal ilmu pengetahuan dan teknologi, memaksa segala aspek kehidupan ikut berkembang dengan sangat cepat pula. Hal ini membuat persaingan antar perusahaan pun semakin ketat. Setiap perusahaan pasti memiliki tujuan yang ingin dicapainya. Di sisi lain, perusahaan harus tetap bisa bertahan di tengah ritme perkembangan yang cepat dan persaingan yang ketat. Setiap perusahaan harus memiliki strategi bersaing untuk dapat bertahan di tengah era globalisasi saat ini. Salah satu strategi yang diterapkan yaitu strategi sumber daya manusia, mengingat sumber daya manusia merupakan aspek penting dalam keberlangsungan perusahaan. Walaupun berbagai sumber daya yang ada penting bagi perusahaan, yang menunjukkan keunggulan kompetitif potensial adalah sumber daya manusianya dan bagaimana sumber daya itu dikelola. Sumber daya manusia merupakan modal yang sangat berharga dan merupakan investasi yang tiada habisnya jika dikembangkan secara maksimal

oleh perusahaan, oleh karena itu sumber daya manusia disebut sebagai human capital. Sumber daya manusia dalam perusahaan terdiri dari pemimpin dan para karyawan.

Kepemimpinan merupakan sebuah fenomena universal. Siapapun menjalankan tugas-tugas kepemimpinan, ketika dalam tugas itu dia berinteraksi dengan dan mempengaruhi orang lain. Bahkan dalam kapasitas pribadipun, didalam tubuh manusia itu ada kapasitas atau potensi pengendali yang pada intinya memfasilitasi seseorang untuk dapat memimpin dirinya sendiri. Kepemimpinan merupakan sebuah fenomena yang kompleks sehingga amat sukar untuk dibuat rumusan yang menyeluruh tentang arti kepemimpinan. Oleh karenanya, tidak ada satu definisi kepemimpinan pun dapat dirumuskan secara lengkap untuk mengabstraksikan perilaku social atau perilaku interaktif manusia didalam organisasi yang memiliki regulasi dan struktur tertentu , serta misi yang kompleks.

Kepemimpinan transformasional dibangun dari dua kata, yaitu, kepemimpinan (*leadership*) dan transformasional (*Transformasional*). Istilah transformasional berasal dari kata *to transform*, yang bermakna mentransformasikan atau mengubah sesuatu menjadi bentuk lain yang berbeda, misalkan mentransformasikan visi menjadi realita, atau mengubah sesuatu yang potensial menjadi aktual. Transformasional karenanya mengandung makna sifat- sifat yang dapat mengubah sesuatu menjadi bentuk lain, misalnya mengubah energy potensial menjadi energy actual atau motif berprestasi menjadi prestasi riil.

Berkaitan dengan kepemimpinan transformasional ini, Leithwood dan kawan-kawan menulis, "*Transformasional leadership is seen to be sensitive to organization building, developing shared vision, distributing leadership and building school culture necessary to current restructuring efforts in schools*". Kutipan ini menggariskan bahwa kepemimpinan transformasional menggiring SDM yang dipimpin kearah tumbuhnya sensitivitas pembinaan dan pengembangan organisasi, pengembangan visi secara bersama, pendistribusian kewenangan dalam kepemimpinan suatu organisai, dan pembangunan kultur organisasi yang sudah menjadi suatu keharusan dalam skema restrukturisasi.

Teori transformasional sering disebut sebagai teori-teori relasional kepemimpinan (*relational theories of leadership*). Teori ini berfokus pada hubungan yang terbentuk antara pemimpin dan pengikutnya. Pemimpin memotivasi dan mengilhami atau menginspirasi orang dengan membantu anggota kelompok memahami potensinya untuk kemudian di transformasikan menjadi perilaku nyata dalam rangka penyelesaian tugas pokok dan fungsi dalam kebersamaan. Pemimpin transformasional terfokus pada kinerja anggota kelompok,tapi juga ingin setiap orang untuk memenuhi potensinya. Pemimpin transformasional biasanya memiliki etika yang lebih tinggi dan standart moral.

Dengan demikian kepemimpinan transformasioanl adalah kepemimpinan yang mampu menciptakan perubahan yang mendasar dan dilandasi oleh nilai-nilai agama, sistem dan budaya untuk menciptakan inovasi dan kreatifitas pengikutnya dalam rangka mencapai visi yang telah ditetapkan.

Selain gaya kepemimpinan transformasional, dorongan (motivasi) kerja juga mampu mempengaruhi kinerja. Motivasi berfokus pada bagaimana untuk mengeluarkan dorongan dan dipergunakan kepada karyawan sehingga dapat memberikan hasil terbaik berdasarkan keterampilan dan kemampuan yang sudah dimiliki, (Angkiat, 2022). Motivasi kerja sangat berguna bagi perusahaan ketika mereka peduli dengan keinginan serta kebutuhan karyawan, sehingga hal tersebut dapat menjadi motivasi dan merangsang karyawan untuk bekerja lebih baik lagi agar tujuan dari perusahaan dapat tercapai. Jika motivasi karyawan pada kerja tinggi maka kinerja karyawan akan optimal yang berdampak positif pada perusahaan. Hal ini sesuai dengan penelitian Darmawan (2021), bahwa motivasi kerja dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pemimpin harus bisa mempengaruhi dengan efektif agar karyawan mau menjalankan perintahnya dengan senang hati dan tanpa paksaan. Pemimpin juga harus dapat mengarahkan karyawan agar bekerja sama mencapai tujuan perusahaan. Semakin pandai pemimpin dalam melaksanakan peranannya, tentunya semakin cepat tujuan perusahaan akan tercapai. Setiap pemimpin memiliki sifat, watak, dan karakter masing-masing yang dipengaruhi oleh faktor sifat yang dibawanya dari lahir maupun pembentukan dari lingkungan tempat dimana pemimpin itu tumbuh dan berkembang. Karakter yang berbeda-beda ini menimbulkan penerapan gaya kepemimpinan yang berbeda-beda yang dilaksanakan oleh masing-masing pemimpin.

Motivasi kerja merupakan dasar bagi suatu organisasi untuk mengembangkan baik instansi pemerintah maupun instansi swasta tidak lain karena adanya keinginan untuk mewujudkan tujuan dan usaha yang dilakukan secara bersama, sistematis, serta berencana. Motivasi kerja dapat dikatakan sebagai penggerak maupun dorongan yang dapat memicu timbulnya rasa semangat dan juga mampu mengubah tingkah laku individu untuk menuju pada hal yang lebih baik. Motivasi kerja meliputi usaha untuk mendorong atau memberikan semangat kepada pegawai dalam bekerja.

### **Metode Analisis**

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kausal yang menunjukkan adanya hubungan sebab-akibat (*causality*) antar variabel-variabel yang diteliti. Di samping itu, pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini sifatnya kuantitatif yakni sebuah pendekatan yang bertujuan menguji teori-teori yang digunakan melalui hubungan diantara variabel-variabel. Penelitian ini dilaksanakan pada Menara Bank Mega KC Tanjung Bunga Makassar, yang berlangsung selama 2 (dua) bulan yakni dari November s/d Desember 2025. Populasi penelitian ini sebanyak 86 karyawan. Teknik penarikan sampel adalah menggunakan *sampling jenuh* sebanyak 86 sampel.

Variabel dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan rentang skala Likert bernilai 1-5, di mana angka 1 (satu) menunjukkan kriteria sangat tidak setuju dan skala 5 (lima) menunjukkan kriteria sangat setuju dengan pernyataan dalam kuesioner. Variabel diukur dengan sejumlah indikator-indikator, dan dalam penelitian ini dibagi dalam 2 jenis variabel yakni variabel independent dan dependen.

## Hasil

### Hasil Instrumen Penelitian Uji Validitas

*Tabel 1. Hasil uji validitas*

Variabel	Item	R Hitung	R Tabel	Ket.
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X)	Pimpinan perusahaan memiliki strategis yang jelas untuk kemajuan perusahaan dan keberhasilan karyawan.	0,634	0,212	Valid
	Pimpinan perusahaan berperilaku peduli dengan apa yang telah dicapai.	0,625	0,212	Valid
	Pimpinan perusahaan saya mendorong dan merangsang untuk menyelesaikan masalah pekerjaan secara rasional dan logis.	0,775	0,212	Valid
	Pimpinan perusahaan memiliki ide yang membuat karyawan mampu menjaga kekompakan tim.	0,756	0,212	Valid
	Pimpinan memperlakukan karyawan sebagai individu pribadi, serta menghargai perbedaan keyakinan.	0,755	0,212	Valid
Motivasi Kerja (Y)	Upah diberikan sesuai dengan tingkat dan standar upah karyawan.	0,613	0,212	Valid
	Lingkungan kerja aman dan nyaman.	0,599	0,212	Valid
	Fasilitas karyawan dalam bekerja sesuai dengan tuntutan keperluan karyawan.	0,630	0,212	Valid
	Kinerja karyawan dihargai oleh atasan	0,707	0,212	Valid
	Pimpinan akan memberikan pujian	0,667	0,212	Valid

Sumber data : Data diolah 2026

Berdasarkan hasil uji validitas dapat diketahui bahwa seluruh pernyataan variabel yang diajukan untuk responden adalah valid karena dilihat dari nilai  $r$  hitung  $> r$  tabel (0,212) sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan yang ada dalam kuesioner tersebut dapat dikatakan layak sebagai instrumen untuk mengukur data penelitian.

Uji Reliabilitas

**Tabel 2 Uji Reliabilitas Data**

Variabel	Korelasi Skor Item Terhadap Skor Total (Rxy)	Nilai Batas	Kesimpulan
Gaya Kepemimpinan Transformasional	0,754	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja	0,639	0,60	Reliabel

Sumber Data : Data diolah, 2025

Dari tabel di atas, akan diinterpretasikan data tersebut sebagai berikut:

1. Untuk variabel X atau Gaya Kepemimpinan Transformasional dikatakan valid berdasarkan dasar pengambilan keputusan yaitu ketika nilai *alpha croubach* lebih besar dari 0,60, data menunjukkan bahwa nilai *alpha croubach*  $0,754 > 0,60$ . Yang berarti reliabel.
2. Untuk variabel Y atau Motivasi Kerja dikatakan valid berdasarkan dasar pengambilan keputusan yaitu ketika nilai *alpha croubach* lebih besar dari 0,60, data menunjukkan bahwa nilai *alpha croubach*  $0,639 > 0,60$ . Yang berarti reliabel.

### Hasil Analisis Data

#### Uji normalitas

Uji ini adalah untuk menguji apakah pengamatan berdistribusi secara normal atau tidak, uji ini menggunakan kolmogorov smirnov. Hasil uji Normalitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 3 Uji Normalitas**

Variabel	Sig	batas	Keterangan
Unstandar Residual	0.065	$> 0.05$	Normal

Sumber Data : Data diolah, 2025

Berdasarkan Tabel dapat diketahui nilai *asympt.sig* sebesar  $0.065 > 0.05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

#### Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Dalam Media Sosial analisis regresi linier Sederhana akan diuji secara simultan (uji F) maupun secara parsial (uji t). Ketentuan uji signifikansi uji F dan uji t adalah sebagai berikut :

Menerima  $H_a$ : jika probabilitas ( $p$ )  $\leq 0,05$  artinya variable independent secara simultan maupun parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variable dependent. Berikut ini merupakan regresi sederhana Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Motivasi Kerja pada Bank Mega KC Tanjung Bunga Makassar.

**Tabel 4 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana**

Variabel	B	t hitung	Sig t	Ket
(Constant)	6,157			
Gaya Kepemimpinan Transformasional	0,694	9,648	0,000	Signifikan
F hitung	93,088			
Sig F	0.000			
R Square	0.526			

Sumber Data : Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel diatas perhitungan regresi linear Sederhana dengan menggunakan program SPSS versi 25.0 for windows didapat hasil sebagai berikut:

$$Y = 6,157 + 0.694X$$

- Konstanta = 6.157  
Artinya jika tidak ada variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional yang mempengaruhi Motivasi Kerja, maka Motivasi Kerja sebesar 6.157 satuan.
- $b_1 = 0.694$   
Artinya jika variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional meningkat sebesar satu satuan maka Motivasi Kerja akan meningkat sebesar 0.694 dengan anggapan variable bebas lain tetap.

**Uji Hipotesis Parsial (Uji t)**

Uji parsial t dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara variabel independen dengan variabel dependen.

**Tabel 5. Uji t Coefficients**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6,157	1,447		4,255	,000
Gaya Kepemimpinan Transformasional	,694	,072	,725	9,648	,000

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja Y

Sumber Data : Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui hasil pengujian signifikansi menunjukkan bahwa terdapat nilai t hitung sebesar 9,648 dan signifikansi sebesar  $0,000 \leq 0,05$ . Nilai tersebut dapat membuktikan bahwa "Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja".

### **Pengujian Simultan ( Uji F)**

Dari hasil uji F pada tabel diperoleh F hitung sebesar 93,088 dan probabilitas sebesar 0,000. Karena  $\text{sig } 0,000 < 0,05$ , dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional secara bersama-sama berpengaruh terhadap Motivasi Kerja.

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

Tabel di atas menunjukkan besarnya koefisien determinasi ( $R^2$ ) = 0.526, sehingga dapat diartikan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional secara bersama-sama mempengaruhi variabel Motivasi Kerja sebesar 52.6% sisanya sebesar 52.6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

## **Pembahasan**

Hasil analisis data menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan dari Gaya Kepemimpinan transformasional terhadap Motivasi Kerja sebesar 0,000 ( $0,000 < 0,05$ ). Artinya adalah, semakin baik Gaya Kepemimpinan Transformasional, maka akan semakin tinggi pula Motivasi Kerja pada PT Bank Mega Tanjung Bunga Makassar Secara statistik dapat pula dinyatakan bahwa setiap kenaikan 1 nilai Gaya Kepemimpinan Transformasional, maka Motivasi Kerja juga akan meningkat sebesar 0,526. Dengan hasil ini maka hipotesis dinyatakan diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang juga menemukan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Motivasi Kerja. Seperti, penelitian kadir dan Winisariningsi (2018), juga Detson Ray Halomoan Sitorus1, Dimas Agustian (2023). yang juga menemukan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari gaya kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja.

Keefektifan gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh pimpinan, akan menjadi hal yang baik kepada karyawan, karena keberadaan pemimpin dan perlakuan pemimpin yang bijak akan membuat karyawan merasa nyaman bekerja di lingkungan tempat kerja. Pada saat karyawan kelelahan dalam bekerja karena jam kerja yang sangat padat dan kegiatan melayani nasabah membutuhkan tenaga yang cukup besar dan kesabaran, maka dengan hal itu akan membuat karyawan merasakan kelelahan dan membuat motivasi untuk bekerja rendah, tetapi dengan pimpinan yang selalu mendukung, memberikan semangat, perhatian dan lain-lain kepada karyawan maka motivasi kerja karyawan tetap stabil dalam bekerja.

## **Simpulan dan Saran**

Hasil penelitian ini penulis dapat menyimpulkan bahwa bahwa teori gaya kepemimpinan transformasional menurut Bernard M Bass dengan empat aspek yaitu pengaruh ideal, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual dan perhatian

individu. Berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan yang diambil dari teori Abraham Maslow dengan pendekatan kebutuhan yang di dalamnya terdapat lima kebutuhan yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan akan rasa memiliki-dimiliki dan akan kasih sayang, kebutuhan akan penghargaan dan kebutuhan akan aktualisasi diri. Penelitian ini juga selaras dengan penelitian yang dilaksanakan Wulan Kimberly Wowor, Sontje M. Sumayku dan Sofia A.P. Sambul dengan judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Matahari Departement Store di MegaMall, Manado" penelitian yang dikerjakan sama-sama berkeinginan mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja karyawan.

### Daftar Pustaka

- Alifiulahtin, Utaminingsih, (2020). *Perilaku Organisasi: Kajian Teoritik & Empirik terhadap Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Kepercayaan, dan Komitmen*. Malang: UB Press
- Ahdiyana, M. (2019). *Perilaku Organisasi*. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Swasto, Bambang. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: Universitas Brawijaya Press (UB PRESS).
- Bangun, Wilson. (2018). "*Manajemen Sumber Daya Manusia*". Jakarta: Erlangga.
- Bass, Yulk. (2010). *Gaya Kepemimpinan Transformasional*. Kajian pustaka 17 agustus 2017.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2016). *Transformational Leadership* (2nd ed.). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (2018). *Transformational leadership and the multinational enterprise*. In D. V. Day (Ed.),
- Bisen, Vikram dan Priya, (2019), *Bussiness Communication*, New Age International Ltd. New Delhi.
- Daft, R. L. (2019). *Era Baru Manajemen*. Salemba Empat.
- Edison, Emron., dkk. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung
- Ghozali, Imam. (2018). "*Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*". Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Haris, Indra. (2015). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Bank Jatim Cabang Malang)*. Jurnal Adiministrasi Bisnis. Vol. 3 No.1.
- Hughes, R.L et al. (2018). *Leadership: Memperkaya Pelajaran dari Pengalaman*, Edisi Ketujuh, Jakarta: Salemba Humanika.
- Hellriegel dan Slocum. (2019). *Organizational Behaviour*. USA: South Western, Cengage Learning.
- Ikhwan H.K, 2024. *Perilaku Organisasi : Konsep Pendekatan dan Pemecahan Masalah*, LPMI (Lembaga Pembangunan Masyarakat Indonesia) Senen Raya Nomor 10, Jakarta Pusat, DKI Jakarta
- Indrawan, Rully & Yaniawati, R Poppy, (2014). *Metodologi Penelitian*. Bandung : PT. Refika Aditama

- Kartono, K. (2021). *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta: Raja Grafindo
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2018. *Perilaku Organisasi*. Edisi 9. Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Kreitner R. dan Angelo Kinicki. (2022). *Perilaku Organisasi*. Edisi 5 Alih Bahasa Ery Suandy. Salemba Empat. Jakarta
- Kurniasari, R. (2018). *Pemberian Motivasi serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Telekomunikasi Jakarta*, 2 (1), 32–39.
- Luthans, Fred. (2006). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Marisi dkk, 2021. *Teori Perilaku organisasi*. Penerbit Yayasan Kita menulis, Medan
- McShane, & Glinow, V. (2015). *Organizational Behavior : Emerging Knowledge, Global Reality*, (7th Editio). McGraw-Hill Education.
- Muslim, Budi Mulyadi, (2016). *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Surabaya Autocomp Indonesia Mojokerto*, Journal of Trade Development and Stidies, Vol.(1) No.(1).
- Northouse, Peter G. (2013). *Kepemimpinan Teori dan Praktek*. Edisi Keenam. Jakarta: Indeks.
- Rivai, Veithzal, dan Mulyadi, Deddy. (2009). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Rajawali Pers.
- Robbins, Stephen P, (2003). *Essentials of Organizational Behavior* (Terjemahan), Edisi Kelima, Penerbit Erlangga ; Jakarta.
- Robbins, Stephen P. (2018). *Perilaku Organisasi. Edisi Kesepuluh*, Edisi Lengkap. Jakarta : PT Indeks.
- Robbins, Stephen P. (2016). *Perilaku Organisasi*. Jakarta Selatan : Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P., (2017). *Perilaku Organisasi* (alih bahasa Drs. Benjamin Molan), Edisi Bahasa Indonesia, PT Intan Sejati, Klaten.