



PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Muhamad Randy, Syaharum Agung dan Ecin Kuraesin

Syahrumagung.17@gmail.com, ecin@gmail.com

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Ibn Khaldun Bogor, Indonesia

Abstrak

Kebijaksanaan pimpinan dalam mengambil suatu keputusan dapat menjadi salah satu motivasi atau adanya dorongan karyawan untuk bisa lebih meningkatkan kinerjanya dalam mencapai target sasaran yang telah ditetapkan. Yang menjadi obyek penelitian ini adalah kepemimpinan transformasional (X1) motivasi kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y) karyawan pada PT. Yuansa Abadi Lestari Bogor yang berjumlah 55 responden. Pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 29,1%, sedangkan sisanya 70,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan .

Abstract

Leadership policy in taking a decision can be one of the motivations or the encouragement of employees to be able to further improve their performance in achieving predetermined targets. The object of this research is transformational leadership (X1) work motivation (X2) and employee performance (Y) employees at PT. Yuansa Abadi Lestari Bogor, amounting to 55 respondents. The influence of transformational leadership and work motivation together on employee performance is 29.1%, while the remaining 70.9% is influenced by other factors not included in this study.

Keywords: *Transformational, Leadership, Motivation*

I. Pendahuluan

Latar Belakang

Sebuah organisasi dalam mencapai tujuan salah satunya tergantung pada kontribusi sumber daya manusia yaitu anggota organisasi (karyawan), baik itu dalam masalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengkoordinasian, maupun pengawasan. Kepemimpinan transformasional pada prinsipnya memotivasi Karyawan untuk berbuat lebih baik dari apa yang biasa dilakukan, dengan kata lain dapat meningkatkan kepercayaan atau keyakinan diri bawahan yang akan berpengaruh terhadap peningkatan kerja.

Kepemimpinan transformasional meliputi pengembangan hubungan yang lebih dekat antara pemimpin dengan pengikutnya, bukan hanya sekedar sebuah perjanjian tetapi lebih didasarkan kepada kepercayaan dan komitmen. Jadi dengan adanya perubahan lingkungan organisasi yang semakin kompleks dan kompetitif, menuntut kesiapan pemimpin agar perusahaan tetap bertahan.

Motivasi merupakan suatu proses yang mengarahkan seberapa banyak usaha yang di curahkan untuk melaksanakan pekerjaan. Motivasi juga akan mendorong seseorang untuk bekerja lebih baik agar meraih kinerja yang diharapkan, sehingga mendapatkan apa yang

menjadi kebutuhannya. Oleh karena itu, motivasi sangat penting dimiliki oleh pimpinan dan karyawan dalam meningkatkan semangat kerja dan kinerja para karyawan.

Kinerja merupakan catatan outcome yang dihasilkan dari suatu pekerjaan atau kegiatan tertentu selama satu periode waktu tertentu. Kinerja atau prestasi kinerja seorang karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan kemungkinan

PT. Yuansa Abadi Lestari merupakan suatu PT swasta yang memproduksi plastik yang bergerak di sektor industri. Plastik ini yang di hasilkan oleh PT. Yuansa abadi lestari ini seperti plastik, plastik antirepot, plastik kiloan, plastik untuk jok mobil, plastik untuk hp, dan plastik untuk yang lain – lain sehingga PT. Yuansa abadi lestari ini yang menghasilkan produksi plastik ini memiliki potensi yang cukup besar di bidang industri.

Maka dapat di ketahui kemajuan dari PT. Yuansa Abadi Lestari yang di jalan kan tersebut. Dari perkembangan itu, manajemen mengambil keputusan yang tepat dari pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Yuansa Abadi Lestari.

Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan Diatas maka penulisan membatasi masalah dengan pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kKinerja Karyawan pada PT. Yuansa Abadi Lestari.

Rumusan Masalah

1. Apakah kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Yuansa Abadi Lestari?
2. Apakah motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Yuansa Abadi Lestari ?
3. Apakah kinerja karyawan memiliki pengaruh terhadap PT. Yuansa Abadi Lestari ?
4. Apakah kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Yuansa Abadi Lestari ?

II. Metodlogi Penelitian

Populasi dan Sampel

Menurut (Sujarweni, 2014) populasi adalah keseluruhan jumlah yang terdiri atas objek atau subyek yang mempunyai karakteristik dan

III. Tinjauan Pustaka

Manajemen sumber daya manusia menurut H. Edy Sutrisno (2014:5) merupakan bidang srategis danri

kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Menurut (Sujarweni, 2014) sampel adalah bagian dari sejumlah karakteritik yang dimiliki oleh populasi yang digunakan untuk penelitian. Bila populasi besar, peneliti tidak mungkin mengambil semua untuk penelitian.

Rumus slovin

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot e^2}$$

Dimana :

N = jumlah populasi

e = batas kesalahan maksimal dalam pengambilan sampel yang telah di tetapkan (5%)

n = jumlah sampel
maka :

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot e^2} = \frac{64}{1 + 64 \cdot (5\%)^2} = \frac{64}{1 + 64(0,05 \times 0,05)} = \frac{64}{1 + 1,16} = 55$$

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan rumus slovin diatas dapat disimpulkan bahwa jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 55 responden dari 64 populasi secara acak

organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif

dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan menegolannya

Kepemimpinan menurut (Rivaiv, Veithzal dan Deddy Mulyadi (2012:2) adalah meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Selain itu juga mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian, dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran memelihara hubungan kerja sama dan kerja kelompok, perolehan dukungan, dan kerja sama dari orang-orang diluar kelompok atau organisasi

Kepemimpinan transformasional menurut Sudaryono (2017:179) didalam bukunya "Pengantar Manajemen Teori dan Kasus" adalah suatu konsep yang telah menjadi penting dalam dua dekade terakhir ini, dan juga, dihubungkan dengan kepemimpinan visioner dan karismatik.

Motivasi menurut H. Edy Sutrisno (2014:110) didalam bukunya "Manajemen Sumber Daya Manusia" merupakan akibat dari interaksi seseorang dengan situasi tertentu yang di hadapinya. Karena itulah terdapat perbedaan dalam kekuatan motivasi yang di tunjukan oleh seseorang dalam menghadapi situasi tertentu dibandingkan dengan orang lain yang menghadapi situasi yang sama.

Abraham H. Maslow yang di kutip oleh H. Edy Sutrisno (2014:122) faktor yang mempengaruhi motivasi untuk mengemukakan bahwa kebutuhan manusia itu dapat diklarifikasikan kedalam lima hierarki kebutuhan, sebagai berikut:

1. Kebutuhan fisiologis
2. Kebutuhan rasa aman
3. Kebutuhan hubungan sosial
4. Kebutuhan pengakuan
5. Kebutuhan aktualisasi diri

Sedangkan kinerja menurut Daryanto dan Bintoro (2017:5) adalah aktivitas untuk memastikan bahwa sasaran organisasi telah dicapai secara konsisten dalam cara-cara yang efektif dan efisien. Manajemen kinerja bisa berfokus pada kinerja dari suatu organisasi, departemen, karyawan, atau bahkan untuk menghasilkan produk atau layanan, dan juga diarea yang lain.

Untuk mencapai atau menilai kinerja, ada faktor yang menjadi tolok ukur, menurut John Miner yang dikutip oleh Emron Edison, Yohny Anwar, Imas Komaryah (2016:195) yaitu:

1. kualitas, yaitu: tingkat kesalahan, kerusakan, dan kecermatan
2. kuantitas, yaitu: jumlah pekerjaan yang digasikan
3. penggunaan waktu dalam kerja, yaitu tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif/jam kerja hilang.
4. Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja.

IV. Hasil dan Pembahasan

Berdasar hasil penelitian diperoleh data perhitungan sebagai berikut :

Analisis Korelasi

Tabel 1
Hasil Analisis Korelasi Antara Kepemimpinan Transformasional Dengan Kinerja Karyawan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.345 ^a	.119	.103	3.47542

a. Predictors: (Constant), KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai R = 0,345, terletak pada interval 0,20 – 0,399, ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel kepemimpinan

Analisis Regresi

Analisis regresi dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh hubungan antara kepemimpinan transformasional (X_1) dan kinerja (Y).

$$Y = a + bX_1$$

X_1 = kepemimpinan transformasional

transformasional (X_1) dan kinerja (Y) sedang yang artinya adalah cukup baik apabila X_1 naik dan Y juga naik.

$$Y = \text{kinerja}$$

a = intercept atau konstanta

b = koefisien regresi

dari keterangan tersebut, maka dengan bantuan perhitungan aplikasi komputer di peroleh hasil sebgai berikut :

Tabel 2
Hasil Analisis Regresi Antara Kepemimpinan Transformasional Dengan Kinerja Karyawan

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	31.561	1.316		23.990	.000
	KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL	.135	.050	.345	2.679	.010

a. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan perhitungan koefisien regresi pada tabel 2 dapat diketahui bahwa persamaan regresi yang dibentuk adalah.

$$Y = 31.561 + 0,135 X1$$

Uji Hipotesis

Uji T (Analisis Parsial)

1. Formulasi Hipotesis
 Ho = tidak terdapat hubungan yang signifikan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan
 Ha = terdapat hubungan yang signifikan antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan
2. Taraf Nyata (a) dan T Tabel
 Taraf nyata 95%, maka nilai n = 5% atau (0,05)
 Nili tabel memiliki derajat bebas (db) = 55 – 2 = 53
 T tabel = 2.006

3. Kriteria Pengujian
 Ho diterima (Ha ditolak) apabila hitung = tabel
 Ho ditolak (Ha diterima) apabila t hitung = tabel
4. Nilai Uji Statistik
 Dengan menggunakan bantuan aplikasi komputer, hasil yang diperoleh pada tabel 4.20 t hitung sebesar 2,679 (t hitung = 2,679)
5. Kesimpulan
 Nilai perolehan t hitung = 2,679 > 2.006 maka Ho diterima (Ha ditolak) yanartinya terdapat hubungan yang signifikan antara kepemimpinan taransformasional dengan kinerja karyawan.

Analisis Korelasi

Tabel 3
Analisis Hubungan Antara Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.562 ^a	.316	.303	3.06189
a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA				

Analisis korelasi digunakan untuk mengetahui hubungan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan, dengan menggunakan bantuan aplikasi komputer seperti yang terlihat pada tabel 4.21 bahwa hasil yang diperoleh R = 0,562

berdasarkan tabel 3 nilai R = 0,562 terletak pada interval (0,40 – 0,599) ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel motivasi kerja dan kinerja dan variabel kinerja kuat yang artinya bahwa apabila

X_2 (motivasi) naik maka Y (kinerja)

juga naik.

Analisis Regresi

Analisis regresi dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh pengaruh hubungan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan dengan menggunakan aplikasi komputer sebagai berikut :

$$Y = a + bX_2$$

X_2 = motivasi kerja

Y = kinerja

a = intercept atau konstanta

b = koefisien regresi

dengan bantuan perhitungan aplikasi komputer didapat hasil sebagai berikut :

Tabel 4
Hasil Analisis Regresi Antara Motivasi (X_2) Dengan Kinerja (y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26.324	1.771		14.862	.000
	MOTIVASI KERJA	.249	.050	.562	4.953	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan perhitungan koefisien regresi, pada tabel 4 dapat diketahui bahwa persamaan regresi yang terbentuk adalah :

$$Y = 26.324 + 0,249 X_2$$

Uji Hipotesis

T tabel = 2.006

Uji T (Analisis Persial)

1. Fomulasi Hipotesis

Ho = tidak terdapat hbungan yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja

Ha = terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja

2. Taraf Nyata (a) dan T Tabel

Taraf nyata 95%, maka nilai a = 5% atau (0,05)

Nilai t tabel memiliki derajat bebas (db) = 55 - 2 = 53

3. Kriteria Pengujian

Ho diterima (Ha ditolak) apabila t hitung < t tabel

Ha ditolak (Ho diterima) apabila t hitung > t tabel

4. Nilai Uji Statistik

Berdasarkan perbandingan dengan bantuan aplikasi komputer dapat dilihat dari tabel 4.22 t hitung = 4.953

5. Kesimpulan

Karena t hitung = 4.935 > t tabel = 2.006 maka H_0 diterima dan H_a ditolak dan hal ini memiliki arti bahwa terdapat

hubungan yang signifikan antar motivasi kerja dengan kinerja karyawan.

Analisis Korelasi

Tabel 5
Hasil Analisis Korelasi Antara Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.563 ^a	.317	.291	3.08872

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL

Dengan menggunakan bantuan aplikasi komputer, diperoleh hasil perhitungan $R = 0,563$, berdasarkan pada tabel 5 $R = 0,563$ terletak pada interval (0,40 – 0,599), ini menunjukkan hubungan antara variabel kepemimpinan

transformasional dan variabel motivasi kerja secara bersama-sama terhadap variabel kinerja sedang dan positif, artinya kenaikan kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja secara bersama-sama akan menyebabkan kenaikan kinerja.

Analisis Regresi

Pengukuran pengaruh variabel yang melibatkan lebih dari satu variabel menggunakan analisis regresi linier berganda, disebut linier karena setiap variabel atas nilai diharapkan mengalami peningkatan atau penurunan mengikuti garis lurus.

Keterangan :

Y = kinerja variabel yang terikat (dependent)

$X_1 X_2$ = kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, variabel bebas (independent)

a = nilai konstanta

$b_1 b_2$ = nilai koefisien regresi

Estimasi regresi linier berganda :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2$$

berdasarkan perhitungan tersebut dengan menggunakan bantuan aplikasi komputer

Tabel 6

Hasil Analisis Regresi Berganda Antara Kepemimpinan Transformatif dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26.285	1.792		14.670	.000
	KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL	.016	.054	.040	.289	.774
	MOTIVASI KERJA	.239	.062	.540	3.886	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan perhitungan koefisien regresi pada tabel 6 dapat diketahui bahwa persamaan regresi yang terbentuk adalah

$$Y = 26.285 + 0,016 X_1 + 0,236 X_2$$

Uji Hipotesis

Uji F (Analisis Simultan)

Tabel 7
Hasil Uji F

ANOVA ^b					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	230.748	2	115.374	12.093	.000 ^a
Residual	496.089	52	9.540		
Total	726.836	54			

A. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kepemimpinan Transformatif
B. Dependent Variable: Kinerja

Uji F (Analisis Simultan)

- Fomulasi Hipotesis

Ho = tidak terdapat pengaruh yang signifikan antar kepemimpinan transformatif dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.
- Taraf Nyata (a) dan F tabel

Taraf nyata 95%, maka nilai a = 5% atau (0,05)

Nilai f tabel dengan
- Kriteria Pengujian

Ho diterima (Ha ditolak) apabila $f_{hitung} < f_{tabel}$

Ho ditolak (Ha diterima) apabila $f_{hitung} > f_{tabel}$
- Nilai Uji Statistik

$$V1 = dk \text{ pembilang} - k - 2$$

$$V2 = dk \text{ penyebut} - n - k - 1 =$$

$$55 - 2 - 1 = 52$$

$$F_{tabel} = 3.18$$

Berdasarkan perhitungan dengan aplikasi komputer dapat dilihat pada 7 bahwa $f_{hitung} = 12.093$

5. Kesimpulan

karena $f_{hitung} 12.093 > f_{tabel} - 3.18$, maka H_0 ditolak (H_a diterima) hal ini memberikan

arti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja .

V. Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan aplikasi SPSS seperti terlihat pada tabel 4.24 variabel Kepemimpinan Transformasional memiliki t_{hitung} sebesar 0,289 dan nilai signifikan sebesar 0,774. Ketentuan pengambilan hipotesis diterima atau ditolak didasarkan pada besarnya nilai signifikansi. Jika signifikansi lebih kecil atau sama dengan 0,05 ($\leq 0,05$) maka hipotesis diterima. Hasil penelitian diperoleh nilai signifikansi sebesar $0.774 > 0,05$ maka disimpulkan bahwa hipotesis (H_1) Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Yuansa Abadi Lestari.
2. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan aplikasi SPSS seperti terlihat pada tabel 4.24 variabel Motivasi Kerja memiliki t_{hitung} sebesar 3,886 dan nilai signifikan sebesar 0,000. Ketentuan pengambilan hipotesis diterima atau ditolak didasarkan pada besarnya nilai signifikansi. Jika signifikansi lebih kecil atau sama dengan 0,05 ($\leq 0,05$) maka hipotesis diterima. Hasil penelitian diperoleh nilai signifikansi sebesar $0.000 > 0,05$ maka disimpulkan bahwa hipotesis (H_1) Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Yuansa Abadi Lestari.

Diterima.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh dan signifikansi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Yuansa Abadi Lesatri

Ditolak.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transformasional tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Yuansa Abadi Lesatri

3. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan aplikasi SPSS

secara simultan atau uji F pada tabel 4.25 bahwa variabel Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Yuansa Abadi Lestari F hitung sebesar 12,093 dan nilai signifikansi 0,000. Jika signifikansi lebih kecil atau sama dengan 0,05 ($\leq 0,05$) maka hipotesis ini diterima. Hasil penelitian ini diperoleh oleh nilai signifikansi sebesar $0,000 > 0,05$ maka variabel Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Yuansa Abadi Lestari berpengaruh dan signifikansi. Secara bersama-sama akan memberikan dampak yang berarti terhadap perusahaan pada PT.Yuansa Abadi Lestari.

Saran

1. Pimpinan pada PT.Yuansa Abadi Lestari Bogor hendaknya dapat tetap menjaga hubungan yang baik terhadap karyawan

atau bawahan didalam bekerja sehingga karyawan atau bawahan merasa nyaman didalam bekerja dan apabila terlebih lagi jika pimpinan atau pemimpin pada PT.Yuansa Abadi Lestari bogor menganggap karyawan atau bawahan adalah keluarga, bukan hanya sekedar pekerja didalam bekerja.

2. Pemimpin pada PT.Yuansa Abadi Lestari Bogor hendaknya lebih tegas dalam memberikan sanksi bagi karyawan atau bawahan atau sekali pimpinannya tersebut yang melanggar peraturan didalam perusahaan, semua yang bekerja didalam perusahaan ini bisa disiplin dalam bekerja, selain itu perlu adanya kepelatihan untuk mengembangkan potensi karyawan, hal ini perlu ditingkatkan mengingat kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang menentukan kinerja dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama.

VI. Daftar Pustaka

- Bintoro, dan D. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan* (Vol. 1). Gava Media.
- Edison, E., Yohny, A., & Imas, K. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Rivai, V. dan D. M. (2012). *Kepemimpinan dan Perilaku*

- Organisasi* (Edisi Ketiga). PT. Raja grafindo Persada.
- Sudaryono. (2017). *Pengantar manajemen teori dan kasus*. Cetakan pertama. CAPS.
- Sujarweni W. (2014). *Metodologi Penelitian*. PUSTAKABARUPRESS.

- Sutrisno, E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (3rd ed.). Pranada Media Group.
- Sutrisno, H. E. (2014). *Manajemen sumber daya manusia. Edisi pertama, Cetakan, 6.*