
KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Oleh

Tommy Saputra

Program Studi Teknik Industri Universitas Ibnu Sina Batam

E-mail: tommy@uis.ac.id

Article History:*Received: 05-11-2022**Revised: 16-12-2022**Accepted: 26-12-2022***Keywords:***Kepemimpinan**Transformasional, Kinerja**Karyawan*

Abstract: *Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah kepemimpinan yang menitikberatkan pada transformasi antara karyawan dan atasannya berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Jumlah populasi sebanyak 30 orang karyawan Koperasi Simpan Pinjam MBF. Teknik pengambilan sampel berdasarkan metode sensus. Analisis yang digunakan adalah Analisis Regresi Linier Sederhana dengan uji t dan Uji Koefisien Determinasi. Hasil penelitian menjelaskan bahwa variabel kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, 55,2% persen dari seluruh aktivitas pegawai Koperasi Simpan Pinjam MBF dipengaruhi oleh variabel bebas yaitu kepemimpinan transformasional, dan sisanya sebesar 44,8% dipengaruhi oleh variabel lain.*

PENDAHULUAN

Organisasi dan bisnis terus berupaya untuk meningkatkan efisiensi organisasinya agar dapat bertahan dan bersaing dalam menghadapi kondisi lingkungan yang berubah dengan cepat. Ini membutuhkan kepemimpinan yang dapat membawa organisasi ke tujuan yang berfungsi dengan baik. Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang atau kelompok orang untuk mencapai tujuan, dan dalam organisasi dunia yang dinamis saat ini menantang status quo untuk mencapai visi dan misi mereka untuk masa depan dan menginspirasi anggotanya atau mungkin tidak memiliki keinginan untuk mencapai visi dan misi tidak ada yang bisa menyangkal pentingnya kepemimpinan untuk keberhasilan organisasi atau perusahaan.

Seorang pemimpin bisa mempengaruhi bawahannya dengan gaya dan pendekatan kepemimpinan yang mereka gunakan dalam menjalankan organisasi dan bisnisnya. Kepemimpinan transformasional merupakan model kepemimpinan yang dengan jelas mengomunikasikan visi dan tujuannya dengan cara terstruktur agar bawahan dapat mengidentifikasi dan berhubungan, memiliki dampak yang kuat pada pelanggan, memotivasi bawahan dan mendorong kreativitas, bekerja lebih baik untuk mencapai tujuan karyawan. Menurut Bass (Armansyah, 2020) pemimpin transformasional pengikut merasakan kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan rasa hormat pemimpin mereka, dan mereka melampaui apa yang diharapkan dari mereka.

Kinerja karyawan dapat diukur dari sejauh mana kontribusi karyawan terhadap perusahaan. Oleh karena itu, mengetahui apa yang diperoleh karyawan merupakan salah satu metode evaluasi kinerja karyawan. Menurut Jackson (Armansyah, 2020) kinerja yang

dinyatakan itu pada dasarnya apa yang karyawan lakukan atau tidak lakukan.

Berbicara tentang tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh secara parsial variabel kepemimpinan transformasional terhadap variabel kinerja karyawan koperasi simpan pinjam MBF.

LANDASAN TEORI

Kinerja

Menurut (Mangkunegara, 2018) Kinerja adalah hasil usaha seorang pegawai baik secara kualitas maupun kuantitas, yang mencerminkan ketaatan mereka terhadap tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Sedangkan menurut (Edison, Emron. Yohny Anwar, 2016) Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang berlangsung dalam kurun waktu tertentu dan berdasarkan syarat atau kesepakatan yang telah ditentukan sebelumnya.

Kepemimpinan Transformasional

Menurut (Robbins P, Stephen and Judge A, 2017) Kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang menginspirasi pengikut untuk bekerja keras demi kepentingan organisasi, sambil mempertahankan pengaruh yang ramah, merangsang, dan ideal. Ini mengarah pada peningkatan upaya dari pekerja, yang pada gilirannya menghasilkan efektivitas organisasi yang lebih baik.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian 30 karyawan digunakan sebagai populasi sekaligus sebagai sampel. Pengambilan sampel konten atau sensus adalah teknik pengambilan sampel ketika semua anggota populasi berfungsi sebagai sampel acak (Sugiyono, 2017). Sumber Data terdiri dari data primer dan data sekunder.

Jenis penelitian ini bersifat kuantitatif. Data kuantitatif adalah informasi berupa angka numerik yang berkaitan dengan kajian dan teori yang ada dalam penelitian. Data kuantitatif adalah data yang diperoleh selain melalui kuisioner atau daftar pertanyaan. Teknik pengumpulan data adalah angket, dan tinjauan literatur.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linear Sederhana

Tabel .1 Uji Pengaruh Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13,819	8,976		1,540	,135
	Kepemimpinan Transformasional	,734	,125	,743	5,869	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel 1 dihasilkan persamaan

$$Y = 13,819 + 0,734X$$

Hasil Uji t adalah sebagai Kepemimpinan transformasional berdampak pada kinerja karyawan

Uji Koefisien Determinasi

Tabel.2 Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.743 ^a	.552	.536	10,14166
a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Transformasional				

Dari Tabel 3. menjelaskan bahwa nilai koefisien determinasi sebesar 0.552. Hasil tersebut dapat diartikan bahwa 55,2 persen besarnya kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam MBF dipengaruhi oleh variabel bebas. Untuk sisanya sebesar 44.8 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan

Tipe kepemimpinan transformasional adalah tipe kepemimpinan yang mempengaruhi bawahan sehingga bawahan merasakan kepercayaan, kebanggaan, loyalitas dan rasa hormat terhadap atasan serta termotivasi untuk melakukan lebih dari apa yang diharapkan. Kepemimpinan transformasional mencerminkan kualitas pemimpin maka akan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu telah dikemukakan pula bahwa pemimpin bertindak sebagai mentor yang membawa kemampuan bawahan ke dalam tingkat yang lebih tinggi lagi. Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja, dikemukakan dalam penelitian (Wijayanti, 2016) bahwa pemimpin dapat melakukan pendekatan secara interpersonal kepada bawahan, sehingga bawahan merasa senang dan puas dengan cara atasan dalam mengarahkan kinerja karyawan secara luas dan memberikan motivasi untuk mencapai target yang telah ditetapkan.

Selanjutnya dalam penelitian (Atmojo, 2012) mengatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh dalam meningkatkan kinerja dengan menitikberatkan terhadap perilaku karyawan. Hal-hal tersebut membuktikan bahwa pemimpin transformasional dengan karakteristik yang dimilikinya memiliki kemampuan untuk meningkatkan kinerja dari bawahannya. Hal ini dipacu pula oleh kedekatan secara pribadi dari pemimpin kepada bawahan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan secara parsial dengan nilai signifikansi t statistic sebesar 0.000.

Penelitian ini didukung penelitian oleh (Atmojo, 2012), (Italiani, 2018) dan (Armansyah, 2020) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan dari hasil analisis menjelaskan bahwa Kepemimpinan transformasional berdampak pada kinerja karyawan dengan Nilai (Adjusted R²) sebesar 0,552 atau 55,2%.

Ucapan Terimakasih

Terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam penelitian ini,

khususnya karyawan Koperasi Simpan Pinjam MBF dan Pimpinan Koperasi Simpan Pinjam MBF Wagimin.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Armansyah, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Transaksional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Di Universitas 'Aisyiyah Yogyakarta. *Jurnal Manjerial Dan Bisnis Tanjungpinang*, 2(1), 90-94.
- [2] Atmojo, M. (2012). The Influence of Transformational Leadership on Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Employee Performance. *International Research Journal of Business Studies*, 5(2), 113-128. <https://doi.org/10.21632/irjbs.5.2.113-128>
- [3] Edison, Emron. Yohny Anwar, I. K. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- [4] Italiani, F. A. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Terhadap Kinerja Pegawai Departemen SDM PT. SEMEN GRESIK (Persero) Tbk. *BISMA (Bisnis Dan Manajemen)*, 6(1), 11. <https://doi.org/10.26740/bisma.v6n1.p11-18>
- [5] Mangkunegara, A. A. A. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- [6] Robbins P, Stephen and Judge A, T. (2017). *Perilaku Organisasi Buku 2*. Salemba Empat.
- [7] Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, CV.
- [8] Wijayanti. (2016). Gaya kepemimpinan transaksional meningkatkan kinerja perawat. 66, 621-630. <https://publikasiilmiah.ums.ac.id/bitstream/handle/11617/6754/23.Wijayanti.pdf?sequence=1>