

DAMPAK KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA DAN MOTIVASI KARYAWAN

Herdinan Albi Wahyuputra Pratama¹⁾, Sutianingsih²⁾

¹⁾Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Atma Bhakti

E-mail: herdinalbiwp@stie-atmabhakti.ac.id

²⁾Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Atma Bhakti

E-mail: sutianingsih@stie-atmabhakti.ac.id

Abstract

The purpose of this research is to understand how work motivation can be used as a moderating factor between transformational leadership traits and employee performance. Quantitative research method, with the help of questionnaires and a sample of 30 employees. Path analysis and descriptive analysis are the data analysis methods used. Research findings: 1) Transformational leadership has a significant impact on employee performance variables. 2) Work motivation has a significant impact on employee performance. 3) Transformative leadership has a significant impact on employee motivation. 4) The results of this study state that indirect influence is stronger than direct influence, so work motivation is used as an intermediary variable between transformational leadership and employee performance.

Keywords: transformational leadership, employee performance, work motivation

1. PENDAHULUAN

Karyawan mengembangkan sesuatu yang disebut kinerja saat melakukan pekerjaan mereka. Hasil pekerjaan karyawan pada kurun waktu tertentu adalah kinerja mereka. Tentu saja situasi dan faktor yang mempengaruhi hasil kerja karyawan akan tetap diperhitungkan dalam evaluasi. Derajat sumber daya manusia dengan kualitas tinggi dan moral yang positif berkorelasi langsung dengan prestasi kerja (Sutianingsih & Handayani, 2021). Kinerja karyawan sangat ditingkatkan oleh para pemimpin (Ritonga & Bahri, 2022). Balthazard et al., (2009) hasil menyatakan bahwa kinerja karyawan secara signifikan dipengaruhi dari seberapa baik pemimpin melakukan komunikasi. menegaskan bahwa variabel kepemimpinan transformasional secara signifikan dapat mempengaruhi dalam proses pengambilan keputusan tim, yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Demikian pula (Agustina & Kriwangko, 2017) menegaskan bahwa suatu kinerja seorang karyawan dipengaruhi secara langsung motivasi kerja dan kepemimpinan transformasional.

Gil et al. (2005) melakukan penelitian tentang hubungan antara pergeseran orientasi kepemimpinan dan kinerja pekerja. Menurut penelitiannya, mengubah orientasi pemimpin khususnya, mengubah nilai-nilai mereka dapat meningkatkan kinerja karyawan. Menurut pendapat dari (Gilley et al., 2009) kepemimpinan yang peduli dengan karyawan dapat berpengaruh dalam perubahan organisasi selain itu kinerja karyawan juga akan meningkat. Kepemimpinan sangat berpengaruh pada motivasi kerja karyawan Rahmad et al., (2022), selain berpengaruh pada motivasi kerja. (Sutanjar & Saryono, 2019) Menyatakan bahwa kepemimpinan yang kuat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut (Barbuto et al., 2011), kepemimpinan yang efektif sangat penting untuk menginspirasi karyawan agar dapat lebih bekerja keras

dan meningkatkan kinerja mereka. Scaduto et al., (2008) menunjukkan bahwa kepemimpinan mempengaruhi kinerja pegawai. Begitu pula setelah menggunakan variabel mediasi motivasi kerja kepemimpinan juga berdampak signifikan terhadap kinerja.

Studi Jufrizen & Lubis, (2020), bahwa kinerja karyawan meningkat secara drastis di bawah kepemimpinan transformatif. Hal yang sama berlaku untuk faktor motivasi yang di teliti oleh (Prayudi, 2020) dan (Rivai, 2020) menegaskan bahwa motivasi di tempat kerja secara signifikan dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional. Selanjutnya (Praditya Maha Putra & Sudibya, 2019) mengklaim bahwa kinerja organisasi secara signifikan dipengaruhi oleh motivasi kerja.

a. Kinerja Karyawan

Kinerja seorang pekerja dalam bekerja merupakan hasil dari jenis dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkannya selama melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya (Mangkunegara, 2006). Menurut (Sutrisno, 2011) Seorang atau sekelompok individu dalam sebuah organisasi yang dapat menyelesaikan tugas diberikan oleh atasan sesuai dengan kewajiban dan hak individu, oleh karena itu masing - masing guna pencapaian tujuan organisasi secara etis dan legal serta sesuai dengan semua peraturan perundang - undangan. Sedangkan (Sedarmayanti, 2011) berpendapat bahwa kinerja seorang karyawan adalah bentuk hasil akhir dari pekerjaan yang diselesaikan oleh individu. Sutrisno (2010) mengatakan bahwa keberhasilan organisasi bergantung pada seberapa baik kinerja individu dan kinerja karyawan adalah suatu pencapaian yang didapat oleh seorang individu saat menjalankan tugas apapun itu. Indikator kinerja karyawan menurut (Mangkunegara, 2013) yaitu kuantitas, kualitas, tanggung jawab, kerjasama, inisiatif

b. Motivasi Kerja

Menurut Robbins (2011), keinginan memicu motivasi kerja guna pencapaian tujuan suatu organisasi yang bergantung kemampuan organisasi dalam rangka memenuhi tuntutan tertentu. (Bangun, 2011) menyatakan bahwa motivasi seseorang untuk bekerja adalah suatu keinginan yang mendorong mereka untuk bertindak. Menurut pendapat dari (Simamora, 2015), motivasi kerja merupakan salah satu proses yang mempengaruhi atau mendorong keinginan untuk melaksanakan sesuatu yang ditetapkan. (Priansa, 2011) yang pertama kebutuhan fisik karyawan, kemudian yang kedua kebutuhan keamanan, kemudian yang ketiga keselamatan karyawan, yang ke empat kebutuhan terkait dengan sosial karyawan, kelima kebutuhan harga diri karyawan, semua berdampak pada motivasi kerja karyawan.

c. Kepemimpinan Transformasional

Kharis et al., (2015) karyawan yang mengikuti pemimpin dengan gaya kepemimpinan transformasional dibujuk untuk mengesampingkan kepentingan mereka sendiri berkat kekuatan persuasif pemimpin yang luar biasa. Pemimpin transformasional membawa perubahan signifikan baik di dalam diri sendiri maupun di organisasinya. Edison et al., (2017). Menurut (Robbins, Stephen P, 2015), Pemimpin transformasional adalah orang yang dapat memotivasi bawahan atau karyawan lain untuk menempatkan kebutuhan organisasi di atas kebutuhan mereka sendiri. Menurut (Kharis et al., 2015), ada beberapa tanda gaya kepemimpinan transformasional diantaranya motivasi inspiratif, stimulasi

intelektual, perhatian yang individual

2. METODE PENELITIAN

a. Jenis Penelitian

Riset ini menggunakan metodologi kuantitatif. Populasi penelitian ini berjumlah 30 orang yang bekerja di Kecamatan Geyer Kabupaten Grobogan. Semua karyawan menyelesaikan survei mengenai kinerja mereka. (Arikunto, 2010) berpendapat, disarankan untuk mengambil semua responden jika jumlah populasi kurang dari 100. pada penelitian ini jumlah responden sebanyak 30 orang maka semua responden dijadikan sebagai sampel penelitian karena ukuran total populasi penelitian lebih rendah dari 100. Pendekatan sensus digunakan untuk pengambilan sampel. Salah satu cara mendapatkan informasi untuk penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner personal dengan pertanyaan yang harus dijawab dengan skala Likert.

b. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2011) pengujian validitas untuk menguji kemampuan instrumen variabel untuk dapat mengukur apa yang seharusnya diukur. Mengevaluasinya dengan penerapan rumus korelasi product moment. Jika suatu variabel mempunyai nilai r hitung yang lebih rendah dari nilai r tabel, suatu instrumen dianggap tidak valid, dan bila nilai suatu korelasi temuan lebih dari nilai r tabel maka di anggap valid. Karena perangkatnya bagus, dapat digunakan untuk mengumpulkan data dengan keandalan yang cukup. Ketika peneliti meminta responden untuk memilih jawaban tertentu, instrumen yang baik atau tidak akan tendensius. Pernyataan dari Ghozali (2018) Jika nilai alpha variabel suatu variabel lebih tinggi dari nilai signifikansi biasa yaitu 0,6, maka variabel tersebut dianggap memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi, begitu pula sebaliknya.

c. Teknik Analisis Data

Analisis Deskriptif

Statistika yang dikenal dengan analisis deskriptif Dengan meringkas atau menggambarkan data sebagaimana adanya, tanpa jumlah untuk menarik generalisasi atau konsep yang luas, data digunakan untuk memeriksa. (Sugiyono, 2017)

Uji Asumsi Klasik

Uji multikolinearitas, heteroskedastisitas, normalitas, autokorelasi, dan linieritas digunakan dalam pengujian asumsi klasik untuk mengevaluasi keadaan data yang tersedia dan memilih model analisis jalur terbaik.

Analisis Jalur

Studi saat ini menggunakan bentuk analisis data yang dikenal sebagai analisis jalur karena tujuan utamanya adalah untuk menyelidiki sifat koneksi yang dapat terjadi antara variabel yang berbeda. Program perangkat lunak SPSS menggunakan teknik analisis path untuk membantu dalam pengolahan data. Berdasarkan penelitian ini, model persamaan untuk diagram jalur berikut:

$$Y_1 = a + b_1X + e_1 \text{ persamaan struktural 1}$$

$$Y_2 = a + b_1X + b_2Y_1 + e_2 \text{ persamaan struktural 2}$$

3. HASIL PENELITIAN

Tabel 1 menampilkan hasil dari pengujian instrumen variabel.

Tabel 1 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Indikator	R Hitung	R Tabel	Status	Cronbach Alpha	Status
Kepemimpinan Transformasional (KT)	KT.1	0,572	0,285	Valid	0,631	Reliabel
	KT.2	0,642	0,285	Valid		
	KT.3	0,461	0,285	Valid		
	KT.4	0,750	0,285	Valid		
	KT.5	0,823	0,285	Valid		
Motivasi Kerja (MK)	MK.1	0,789	0,285	Valid	0,792	Reliabel
	MK.2	0,738	0,285	Valid		
	MK.3	0,748	0,285	Valid		
	MK.4	0,754	0,285	Valid		
	MK.5	0,687	0,285	Valid		
Kinerja Karayawan (KK)	KK.1	0,819	0,285	Valid	0,788	Reliabel
	KK.2	0,758	0,285	Valid		
	KK.3	0,764	0,285	Valid		
	KK.4	0,671	0,285	Valid		
	KK.5	0,700	0,285	Valid		

Berdasarkan tabel 1 terlihat bahwa nilai r hitung memenuhi kriteria untuk dinyatakan valid. Terlihat pula bahwa Nilai cronbach alpha lebih besar dari 0,6 menunjukkan data yang diuji layak untuk digunakan.

Uji Asumsi Klasik

Tabel 2 di bawah ini menampilkan hasil pengujian asumsi klasik.

Tabel 2 Hasil Dari Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik	Alat Untuk Menguji	Hasil Asumsi Klasik
Uji Multikolinieritas	Nilai VIF dan Tolerance	Tidak akan terjadi multikolinieritas
Uji Heteroskedastisitas	Glejser	Tidak akan heteroskedastisitas
Uji Normalitas	Kolmogorov Smirnov	Residual Normal
Uji Autokorelasi	Durbin Watson	Tidak akan terjadi autokorelasi
Uji Linieritas	Scatterplot	Model berbentuk linier

Pengujian diatas adalah untuk memenuhi asumsi yang diperlukan berdasarkan tabel 2, memungkinkan untuk dilanjutkan ke analisis berikutnya.

Analisis Jalur

Setelah analisis regresi berganda menggunakan SPSS 26, temuan untuk model

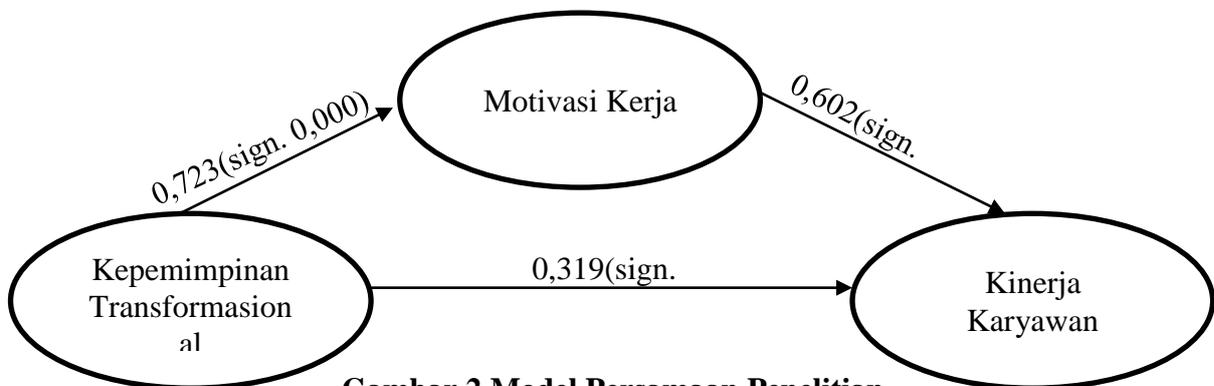
persamaan struktural 1, $MK = a + b_1KT + e_1$, dicantumkan di tabel 3 hasil dari analisis model persamaan 1. Hasil pengolahan data persamaan 2, $KK = a + b_1KT + b_2MK + e_2$, dicantumkan di tabel 4 hasil dari analisis model persamaan 2.

Tabel 3 Hasil Dari Analisis Model Persamaan 1

Variabel	B	Standard Error	Beta	t hitung	Signifikan	Keterangan
Constant	3,806	3,070		1,240	0,225	
Kepemimpinan Transformasioanl	0,838	0,151	0,723	5,539	0,000	Signifikan

Tabel 4 Hasil Dari Analisis Model Persamaan 2

Variabel	B	Standard Error	Beta	t hitung	Signifikan	Keterangan
Constant	-0,949	2,467		-0,385	0,704	
Kepemimpinan Transformasioanl	0,385	0,171	0,319	2,246	0,033	Signifikan
Motivasi Kerja	0,628	0,148	0,602	4,244	0,000	Signifikan



Gambar 2 Model Persamaan Penelitian

Kesimpulan dari Tabel 4, 5 dan pada gambar 2 adalah sebagai berikut:.

- Berdasarkan nilai signifikannya yang kurang dari 0,05 yaitu 0,033, kinerja karyawan secara meyakinkan dapat dipengaruhi oleh motivasi kerja karyawan.
- Berdasarkan nilai signifikannya yang lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000, kinerja karyawan secara meyakinkan dapat dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional.
- Berdasarkan nilai signifikannya yang lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000, motivasi kerja secara meyakinkan dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional.
- Kinerja karyawan secara langsung di pengaruhi oleh variabel kepemimpinan transformasional dengan nilai 0,319 kemudian analisis selanjutnya menghasilkan kinerja karyawan juga di pengaruhi oleh variabel kepemimpinan transformasional melalui variabel intervening yaitu motivasi kerja sebesar $0,723 \times 0,602 = 0,435$ Menurut penelitian ini, pengaruh tidak langsung mendapat peringkat tertinggi.

4. PEMBAHASAN

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan

Kepemimpinan transformasional transformasional berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Geyer Kabupaten Grobogan dengan nilai t-test signifikan lebih kecil dari 0,050 atau 0,033 dari nilai signifikan. Pada penelitian ini menunjukkan bahwa meningkatkannya kinerja karyawan berhubungan dengan kepemimpinan transformasional. Kinerja pegawai di Kecamatan Geyer Kabupaten Grobogan akan meningkat berbanding lurus dengan seberapa baik kepemimpinan transformasional yang didapatkan dalam sebuah organisasi. Hasil pada penelitian sejalan dengan (Mondiani, 2012) dan (Nasution, 2018) oleh karena ini penelitian tersebut dapat digunakan untuk mendukung hasil penelitian ini.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja berdampak secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Kecamatan Geyer Kabupaten Grobogan. Hal ini menunjukkan bahwa tingginya kinerja karyawan berhubungan dengan motivasi kerja. Kinerja karyawan di Kecamatan Geyer Kabupaten Grobogan akan meningkat berbanding lurus dengan seberapa baik motivasi kerja yang didapatkan dari dalam organisasi. Sejalan dengan temuan penelitian (Arif et al., 2020; Susanto, 2019; Yulihadi & Sutianingsih, 2023), maka jelas bahwa temuan penelitian tersebut mengembangkan variabel motivasi yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Kerja Karyawan

Kepemimpinan transformasional dapat berpengaruh secara nyata terhadap motivasi kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa meningkatnya motivasi kerja berhubungan dengan kepemimpinan transformasional. Motivasi kerja di Kecamatan Geyer Kabupaten Grobogan akan meningkat berbanding lurus dengan seberapa baik kepemimpinan transformasional yang didapatkan dari dalam organisasi. Hasil penelitian ini kompatibel dengan penelitian Brier & Jayanti (2020) dan Praditya & Sudibya (2019) bahwa karakteristik kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan pada motivasi kerja.

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Karyawan Kecamatan Geyer Kabupaten Grobogan

Berdasarkan hasil penelitian hubungan variabel secara langsung kepemimpinan transformasional dapat mempengaruhi secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan, dengan nilai beta sebesar 0,319. Sedangkan $0,723 \times 0,602 = 0,435$ merupakan suatu hasil analisis jalur yang secara tidak langsung dengan variabel kepemimpinan transformasional terhadap kinerja melalui motivasi kerja. Berdasarkan temuan penelitian ini, dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja karyawan dan motivasi kerja saling bergantung. Selanjutnya, dengan perbandingan 0,319 dan 0,435 menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung lebih kuat daripada pengaruh langsung. Semakin baik kepemimpinan yang menginspirasi pengikut dan motivasi kerja yang baik maka organisasi akan berpengaruh pada peningkatan produktivitas pekerja di Kecamatan Geyer Kabupaten Grobogan. Kesimpulan penelitian ini kompatibel dengan penelitian sebelumnya oleh Brier dan Jayanti (2020) dan juga Putra dan Sudibya (2019) yang menunjukkan bahwa penggunaan karakteristik kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan secara statistik terhadap motivasi kerja. Penelitian ini mendukung hasil penelitian (Arif et al., 2020; Susanto, 2019; Yulihadi & Sutianingsih, 2023) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan.

5. KESIMPULAN

Kepemimpinan transformasional mempunyai dampak signifikan pada kinerja karyawan. Motivasi kerja berdampak signifikan pada kinerja karyawan. Kepemimpinan transformasional memiliki dampak signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Pengaruh tidak langsung lebih besar daripada pengaruh langsung, maka motivasi kerja dapat menjadi variabel perantara kepemimpinan transformasional pada kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arif, M., Maulana, T., & Lesmana, M. T. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 106–119.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. PT Rineka Cipta.
- Brier, J., & lia dwi jayanti. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Kerja Di PT. Mahameru Mekar Djaya*. 5(1).
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dan perubahan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai dan organisasi*.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kharis, I., Hakam, M. S., & Ruhana, I. (2015). *Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening (studi pada karyawan bank jatim cabang malang)*. Brawijaya University.
- Mondiani, T. (2012). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. PLN (PERSERO) UPJ Semarang. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1(1), 46–54.
- Nasution, M. I. (2018). Peran Kepuasan Kerja Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferences Management and Business (NCMAB)*, 425–439.
- Praditya Maha Putra, K. A., & Sudibya, I. G. A. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(6), 3618. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i06.p12>
- Rahmad, M., Rahmat, A., & Heri, H. (2022). Mediasi Modal Psikologis pada Pengaruh

Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Pegawai. *JURNAL KOMUNITAS SAINS MANAJEMEN*, 1(2), 92–105.

- Ritonga, A., & Bahri, S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja pada PT. Mode Fashion Medan. *Jesya*, 5(2), 1427–1442. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.740>
- Robbins, Stephen P, & T. A. J. (2015). *rilaku Organisasi*,. Salemba Empat.
- Simamora, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIEY.
- Sugiyono. (2011). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka. *Agora*, 7(1), 6–12.
- Sutanjar, T., & Saryono, O. (2019). Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan Dan Disiplin Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal of Management Review*, 3(2), 321–325.
- Sutianingsih, & Handayani, T. K. W. (2021). Effect of Work Motivation, Work Discipline, and Perception of Organizational Support on Employee Performance in Manyaran Sub-District Office. *International Journal of Economic, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 5(4), 435–451.
- Yulihadi, K., & Sutianingsih. (2023). Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Boyolali. *Jurnal Akuntansi Dan Pajak*, 23(02), 1–17.