

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PG. Jatiroto Kab. Lumajang

Tenty Dara Provita¹, Zainul Hidayat², Kasno T. Kasim³

Program Studi Manajmen, Institut Teknologi dan Bisnis Widya Gama Lumajang, Indonesia¹²³

Email: tentydara5@gmail.com¹, zd4y4t@gmail.com², kasno2000@yahoo.com³

INFO ARTIKEL

Volume 5
Nomor 2
Bulan Desember
Tahun 2022
Halaman 88-92

ABSTRAK

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah rencana, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan pengadaan, pengembangan, pemberian remunerasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemisahan pekerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PG. Jatiroto Kabupaten Lumajang. penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian staff PG. Jatiroto Kabupaten Lumajang yang berjumlah 84 orang. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan *purposive sampling* dan menghasilkan sejumlah 60 sampel. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PG. Jatiroto Kabupaten Lumajang. Variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PG. Jatiroto Kabupaten Lumajang. Hasil pengujian secara simultan gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PG. Jatiroto Kabupaten Lumajang.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Human Resource Management is the planning, organizing, coordinating, implementing, and supervising the procurement, development, remuneration, integration, maintenance, and separation of workers in order to achieve organizational goals. The purpose of this study was to analyze the effect of transformational leadership style and work motivation on the performance of PG employees. Jatiroto, Lumajang Regency. This study uses a quantitative approach. The population in this study were employees of the PG staff. Jatiroto, Lumajang Regency, totaling 84 people. The sampling technique used purposive sampling and produced a total of 60 samples. The results of this study indicate that the transformational leadership style variable has no effect on the performance of PG employees. Jatiroto, Lumajang Regency. The variable of work motivation has an effect on the performance of PG employees. Jatiroto, Lumajang Regency. The results of simultaneous testing of transformational leadership style and work motivation affect the performance of PG employees. Jatiroto, Lumajang Regency.

Keywords: *Transformational Leadership Style, Work Motivation and Employee Performance*

PENDAHULUAN

Organisasi dan bisnis tidak dapat dipisahkan dari peran kepemimpinan. Hal ini karena kepemimpinan dapat memandu tujuan organisasi dan memotivasi tindakan untuk mencapai tujuan tersebut. Kepemimpinan merupakan hal yang wajib dimiliki oleh seorang pimpinan (Utami & Zakiy,2020). Hal ini dikarenakan kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar dapat bekerja guna mencapai tujuan dan sasaran.

Kunci untuk meningkatkan kualitas karyawan adalah pimpinan yang dapat mempengaruhi dan secara aktif melibatkan bawahannya dalam mencapai tujuan tersebut melalui gaya kepemimpinan yang tepat. Hubungan antara pimpinan dan bawahan perlu menciptakan situasi yang harmonis agar dapat membangun kerjasama yang baik untuk mencapai tujuan perusahaan. Untuk itu, sebuah organisasi atau perusahaan membutuhkan pimpinan yang dapat menjadi mesin perubahan untuk membangun kemitraan yang baik antara pimpinan dan bawahannya. Salah satu gaya kepemimpinan yang mengedepankan pentingnya pimpinan untuk memotivasi visi dan lingkungan bagi karyawan untuk mencapai harapannya adalah gaya kepemimpinan transformasional (Burns dalam Dewi, 2012).

Gaya kepemimpinan transformasional menurut Ihsan (2019) yaitu menggambarkan hubungan antara pimpinan dan bawahan atas dasar prinsip , keyakinan dan harapan tentang visi dan tujuan organisasi. Kepemimpinan transformasional digambarkan sebagai gaya kepemimpinan yang membangunkan karyawan dan memotivasi mereka untuk berkembang dan mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi dari yang diperkirakan sebelumnya. Selain kepemimpinan, faktor lain yang mempengaruhi kinerja perusahaan adalah motivasi. Memotivasi karyawan untuk meningkatkan moral dan kinerja sangat penting. Motivasi kerja melalui kepemimpinan merupakan perilaku positif yang dapat menginspirasi dan memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaannya.

Motivasi kerja menimbulkan semangat dan dorongan untuk bekerja. Menurut Hasibuan (2015), motivasi didasarkan pada bahasa latin *movere*. Artinya dorongan atau pemberian tenaga penggerak yang ingin meningkatkan semangat bekerja, bekerja sama, bekerja efektif, berintegrasi dan puas dengan segala upaya. Fenomena dalam penelitian ini adalah kurang optimalnya peningkatan kinerja karyawan di perusahaan ini disebabkan oleh kurangnya motivasi pimpinan terhadap karyawan,sehingga kurang bekerja lebih baik. Hal ini dapat menurunkan produktivitas kinerja karyawan. Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu karyawan staff PG. Jatiroto yaitu Bapak Adi mengatakan pernyataan terkait kurangnya motivasi pimpinan seperti dalam hal kurang komunikatif antara pimpinan dan anggotanya. Disisi lain juga dari karyawan ada beberapa yang tidak disiplin waktu,sering terlambat saat masuk kerja. Kurangnya motivasi diri juga menyebabkan turunnya semangat dalam bekerja.

Lokasi penelitian ini dilakukan di PG. Jatiroto Lumajang yang terletak di desa Kaliboto Lor di kecamatan Jatiroto Kabupaten Lumajang, Jawa Timur.Tujuan penelitian ini adalah 1) untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan PG. Jatiroto Kabupaten Lumajang 2) untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PG. Jatiroto Kabupaten Lumajang serta 3) untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PG. Jatiroto Kabupaten Lumajang.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Sugiyono (2012) metode kuantitatif adalah Filosofi positivisme yang digunakan untuk mempelajari populasi atau sampel,teknik pengumpulan data, dan analisis data menggunakan alat survei kuantitatif atau statistik untuk tujuan pengujian hipotesis yang diajukan. Penelitian ini dilakukan pada karyawan staff PG. Jatiroto Lumajang. Jenis data yang digunakan yaitu data primer yang berupa hasil pengisian kuesioner oleh responden yaitu karyawan dari PG. Jatiroto Kabupaten Lumajang. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian staff PG. Jatiroto Kabupaten Lumajang yang berjumlah 84 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu *non probability sampling dengan metode sampel menggunakan*

purposive sampling. Adapun kriteria responden yaitu :1) Karyawan merupakan pegawai tetap staff PG. Jatiroto 2) Karyawan berusia minimal 25 tahun 3) Karyawan dengan masa kerja lebih dari 5 tahun. Sehingga sampel dalam penelitian ini adalah 60 sampel responden. Dalam penelitian ini ada beberapa tahapan untuk menguji yaitu uji instrumen penelitian yang terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas. Uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas. Uji hipotesis yang terdiri dari uji parsial, uji simultan dan uji koefisien determinasi. Alat analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda.

RESULTS AND DISCUSSION

Pengujian instrumen dalam penelitian ini dilakukan dengan dua uji yang meliputi pengujian validitas dan pengujian reliabilitas. Pengujian validitas dalam penelitian ini memperoleh nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} , maka dinyatakan seluruh pertanyaan pada variabel gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan kinerja karyawan dinyatakan valid. Dengan demikian seluruh butir pertanyaan yang ada pada instrumen penelitian ini dapat dinyatakan layak sebagai instrumen penelitian karena dapat menggali data atau informasi yang diperlukan. Pengujian instrumen yang kedua yaitu uji reliabilitas, dalam pengujian ini menghasilkan nilai *cronbach's alpha* untuk semua variabel diatas 0,60. sehingga kuesioner yang digunakan adalah kuesioner yang handal karena dapat memberikan hasil yang tidak berbeda jika dilakukan pengukuran kembali terhadap subjek yang sama pada waktu yang berlainan. Pengujian normalitas data menggunakan metode *normal probability plot*. Metode *normal probability plot* menunjukkan titik-titik berada mendekati garis horizontal dan mengikuti arah garis diagonal. Hal tersebut dinyatakan bahwa data berdistribusi normal. Pada penelitian ini uji multikolinearitas diukur dengan pemenuhan kriteria bahwa nilai VIF tidak lebih dari 10 dan nilai *tolerance* lebih dari 0,10. Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja sebesar $0,694 > 0,10$ sehingga model data terbebas dari multikolinearitas atau tidak terdapat korelasi antara variabel bebas. Serta variabel gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja menghasilkan $1,441 < 10$, sehingga model data terbebas dari multikolinearitas atau tidak terdapat korelasi antara variabel bebas. Uji heteroskedastisitas menggunakan uji *Scatter Plot* dengan kriteria bahwa apabila penyebaran titik pada plot tidak memperlihatkan pola tertentu, maka dapat dinyatakan model terbebas dari asumsi heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa penyebaran titik pada plot tidak memperlihatkan pola tertentu, sehingga dapat dinyatakan model regresi terbebas dari gejala heteroskedastisitas.

Regresi Linier Berganda

Tabel 1 Analisis Data

Variabel	B	t	Sig.	Keterangan
(Constan)	5,341			
Gaya Kepemimpinan Transformasional	0,239	1,939	0,057	Tidak Berpengaruh
Motivasi Kerja	0,392	4,058	0,000	Berpengaruh

Sumber: *Output SPSS* versi 24, 2022

Hasil analisis data dapat disusun persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 5,341 + 0,239 \text{ GKT} + 0,392 \text{ MK}$$

Nilai *constant* sebesar 5,341 menunjukkan bahwa nilai Y akan sama dengan 5,341 jika nilai variabel bebas sama dengan nol (0). Koefisien gaya kepemimpinan transformasional sebesar 0,239 (positif menunjukkan hubungan searah) menyatakan bahwa setiap kenaikan satu (1) gaya kepemimpinan transformasional akan menaikkan kinerja sebesar 0,239 dan sebaliknya setiap penurunan satu (1) gaya kepemimpinan transformasional akan menurunkan kinerja sebesar -0,239. Koefisien motivasi kerja sebesar 0,392 (positif menunjukkan hubungan searah) menyatakan bahwa setiap kenaikan satu (1) motivasi kerja akan menaikkan kinerja sebesar 0,392 dan sebaliknya setiap penurunan satu (1) motivasi kerja akan menurunkan kinerja sebesar -0,392.

Koefisien Determinasi

R² (Koefisien Korelasi) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen atau independen dari 0-1. Kecilnya nilai koefisien determinasi R² menunjukkan bahwa variabel independen memiliki kemampuan yang sangat terbatas untuk menjelaskan variabel dependen (Riyanto, S. & Hatmawan, A. 2020: 141). Dari hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS versi 21 dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*R square*) yang diperoleh sebesar 0,422. Hal ini berarti 42,2% kinerja dipengaruhi dapat dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja. Sedangkan sisanya yaitu 58,8% kinerja dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PG. Jatiroto Lumajang. Hal ini didukung oleh teori Robbins (2010: 263) yang mengatakan jika pemimpin berhasil memengaruhi bawahan dengan visinya, menanamkan karismanya, memotivasi dan menjadi inspirator, menstimulasi intelektual, kreatifitas, dan menghargai karyawannya maka dapat dipastikan karyawan akan bekerja dengan baik, sungguh-sungguh dan loyal pada perusahaan sehingga kinerjanya meningkat. Hal ini dikarenakan gaya kepemimpinan transformasional yang dilakukan oleh pimpinan PG. Jatiroto Lumajang kurang optimal. Pimpinan kurang komunikatif kepada karyawan dan kurang memberikan dorongan kepada karyawan. Sehingga karyawan mengalami penurunan dalam kinerja seperti karyawan kurang disiplin dalam mematuhi peraturan.

Penelitian ini bertolak belakang dengan yang dilakukan oleh (Darmadi, 2019) bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Nurhuda, et al., 2019) bahwa gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis atas pengaruh atas motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PG. Jatiroto Kab. Lumajang. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Darmadi, 2019), (Fikri, 2019) dan (Didin Hikmah, 2020). Namun bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh (Luhur, 2014) dan (Hasmalawati, 2018). Dalam hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh (Parta & Mahayasa, 2021) karyawan yang termotivasi akan berusaha untuk mengoptimalkan kemampuannya dalam rangka membantu perusahaan untuk mencapai kinerja yang lebih baik. Motivasi kerja merupakan bagian yang urgen dalam suatu organisasi yang berfungsi sebagai alat untuk pencapaian tujuan atau sasaran yang ingin dicapai. Motivasi kerja yang diberikan kepada seseorang hanya efektif manakala di dalam diri seseorang itu memiliki kepercayaan atau keyakinan untuk maju dan berhasil dalam organisasi.

Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini dikarenakan motivasi kerja karyawan merupakan aspek pokok yang harus dimiliki agar karyawan bisa berkontribusi lebih untuk peningkatan kinerja pada PG. Jatiroto Lumajang. Adanya motivasi kerja ini, karyawan akan memberikan yang terbaik, bekerja lebih produktifitas, dan meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja. Motivasi kerja karyawan perlu dipertahankan dan membutuhkan upaya yang berkelanjutan. Dalam sebuah perusahaan adalah hal yang wajar jika motivasi karyawan naik turun karena setiap pekerja punya dinamikanya sendiri

Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PG. Jatiroto Lumajang. Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Marsa, (2021) dan Muger Apriansyah (2021). Pimpinan di PG. Jatiroto Lumajang telah menjalankan tugasnya dengan baik. Pimpinan telah memberikan efek yang positif terhadap karyawannya dalam bekerja. Pimpinan PG. Jatiroto Lumajang secara rutin memberikan saran atau arahan yang diperlukan karyawannya sehingga memperlancar kinerja karyawan tersebut. Dengan adanya dorongan, dukungan dan arahan kepada

bawahan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dengan adanya ketertarikan kerja yang menghasilkan tujuan dan keinginan dari karyawan untuk mendapatkan umpan balik dari perusahaan yang lebih akan membuat kinerja seorang karyawan menjadi lebih tinggi lagi. Ada aspek kepemimpinan yang perlu mendapat perhatian dari PG. Jatiroto Lumajang yaitu pemberian reward. Selama ini, PG. Jatiroto Lumajang melalui pimpinan memberikan penghargaan seperti pemberian reward kepada karyawannya berupa jenjang karir.

KESIMPULAN

Berdasarkan perumusan masalah, tujuan dan hipotesis penelitian serta pembahasan hasil penelitian yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya dapat ditarik beberapa kesimpulan dari penelitian ini meliputi. 1) Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PG. Jatiroto Lumajang. 2) Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PG. Jatiroto Lumajang 3) Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PG. Jatiroto Lumajang. Peneliti berharap agar penelitian ini dapat berguna bagi penelitian selanjutnya yang serupa atau melakukan penelitian lanjutan atas topik yang sama dengan cara mengadakan wawancara atau penyebaran kuesioner yang lebih luas guna mendapatkan hasil yang lebih maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Utami, R. T., & Zaki. (2020). Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Pelatihan Pada Masa Covid-19 di PT Telekomunikasi Indonesia Tbk. Fakultas Bisnis Dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia.
- Dewi. (2012). Minimasi Defect Produk Dengan Konsep Six Sigma. *Journal Teknik Industri*, Fakultas Teknik, Universitas Muhammadiyah Mlalg., 13 No. 1.
- Ihsan, M. (2019). Pengaruh Terapan Media Internet dan Pola Pergaulan Terhadap Karakter Peserta Didik. *Journal Tsamrah Al Fikri* 10, 103.
- Hasibuan, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2012). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: ALFABETA, CV.
- Darmadi. (2019). *Pengantar Pendidikan Era Globalisasi*. Animage.
- Robbins, S. (2016). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Gramedia.
- Nurhuda, A., Sardjono, S., & Purnamasari, W. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan Rumah Sakit Anwar Medika Jl. Raya Bypass Krian KM. 33 Balongbendo-Sidoarjo. *IQTISHAdequity*. 1(1). 1-7.
- Luhur, R. Y. (2014). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Biro Pengawasan dan Pemeriksaan PT. Bank Panin Tbk. *Jurnal OE*. VI(3). 327-344.
- Hasmalawati, N. (2018). Pengaruh Kualitas Kehidupan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Psikologi Ilmiah*. 10(1), 26-35
- Parta, I. W. G. I., & Mahayasa, I. G. A. (2021). Pengaruh Keterampilan Kerja, Team Work, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada Art Shop Cahaya Silver di Celuk, Gianyar. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Parwisata*, 1(1), 65-76