

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

**Nyoman Suryani
Putu Yusi Pramandari**

Fakultas Ekonomi Universitas Mahasaraswati Denpasar

Abstract

This study aims to determine the effect of partially between between transformational leadership and motivation on employee performance, as well as to determine the variables between transformational leadership and motivation which is more dominant influence on employee performance. The number of respondents in this study were as many as 60 employees of PT. Bhumi gastronomic district. Badung. The results showed that there is a strong and positive relationship between transformational leadership (X1) and motivation (X2) on employee performance (Y). The results also show that these two variables is partially affected, as well as employee motivation has more dominant influence on employee performance.

Keywords: transformational leadership, motivation, employee performance

1. PENDAHULUAN

Era globalisasi menuntut adanya kompetisi dari beberapa negara untuk saling bersaing guna merebutkan kedudukan sebagai negara penentu dalam dunia baik dalam bidang perekonomian, sosial budaya, politik dan sebagainya. Untuk itu perkembangan sumber daya manusia juga dituntut agar lebih baik karena kemajuan teknologi, perdagangan dan sebagainya ditentukan oleh sumber daya manusia selaku pelaku dan penggerak semua itu. Manajemen sumber daya manusia keberadaannya sangat dibutuhkan oleh organisasi/perusahaan baik organisasi/perusahaan pemerintah maupun swasta.

Di dalam suatu perusahaan terdapat atasan dan bawahan, untuk meraih tujuan tersebut diperlukan suatu

kerjasama yang baik antara atasan dan bawahan tersebut. Selain kerjasama, juga diperlukan suatu motivasi kerja dan bentuk kepemimpinan unggul karena dengan hal-hal tersebut dapat memberikan kinerja yang baik pada organisasi yang tentu saja akan berdampak positif bagi organisasi. Sumber daya manusia mempunyai fungsi yang penting dalam pencapaian kinerja karyawan yang baik. Faktor yang penting dalam suatu pekerjaan lebih banyak bergantung dari unsur manusianya. Oleh karena itu, tenaga kerja perlu dipacu kinerjanya, mengingat sumber daya manusialah yang mengatur atau mengelola sumber daya yang lainnya. Kinerja karyawan sangat penting dalam pencapaian kinerja karyawan yang baik, maka perlu

diupayakan faktor-faktor yang baik untuk mendukung tenaga kerja agar dapat bekerja secara optimal.

PT. Bhumi Gastronomi merupakan perusahaan yang bergerak di dalam bidang makanan. Produk yang dihasilkan dari PT. Bhumi Gastronomi yaitu Churros La Fonda, dimana churros ini adalah satu-satunya produk yang diproduksi oleh PT. Bhumi Gastronomi, lalu dipasarkan melalui beberapa outlet yang

tersebar di mall-mall besar di Denpasar dan Badung khususnya.

Berdasarkan laporan keuangan PT. Bhumi Gastronomi pada tahun 2015, diperoleh informasi bahwa terjadi fluktuasi pendapatan dari setiap outlet sebesar 20%. Selain hal tersebut, berikut merupakan keluhan dari konsumen maupun pegawai terhadap PT. Bhumi Gastronomi dalam 1 tahun terakhir dapat dilihat pada tabel 1.1.

Tabel 1.1
Penerimaan Keluhan Pada Kantor PT. Bhumi Gastronomi Kabupaten Badung
Bulan Januari- Desember 2015

No	Jenis Keluhan	Keterangan	Jumlah Kasus
1	Tekstur Churros tidak konsisten	Konsumen	98
2	Rasa Churros tidak konsisten	Konsumen	89
3	Kebersihan Outlet	Konsumen	102
4	Gaji pegawai yang tak sesuai standar	Pegawai	30
5	Penggajian pegawai yang selalu terlambat	Pegawai	20
6	Keramahan pegawai dalam melayani konsumen	Konsumen	50
7	Kurangnya perhatian dari manajer saat pegawai sedang lembur	Pegawai	20
8	Tidak ada pengarahan langsung dari manajer untuk pegawai di outlet hanya dari supervisor saja	Pegawai	25
Total			434

Sumber: Rekapitulasi Kantor PT. Bhumi Gastronomi, Tahun 2015

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan bahwa keluhan konsumen dan pegawai dari bulan Januari-Desember 2015 yang paling banyak adalah kebersihan outlet yang mencapai 102. Keluhan dari pegawai dan konsumen yang tercatat merupakan kesalahan teknis akibat karyawan tidak mampu menyelesaikan tugasnya dengan baik sesuai standar mutu yang ada dan kurangnya perhatian dari manajer yang jarang kontak langsung saat memberi pengarahan ke pegawai yang ada di outlet.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah ada pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan PT. Bhumi Gastronomi Kab. Badung?
2. Apakah ada pengaruh motivasi kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bhumi Gastronomi Kab. Badung?

2. KAJIAN PUSTAKA

2.1 Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan Transformasional merupakan pemimpin yang dapat memotivasi para pengikutnya untuk melaksanakan di atas ekspektasi dan melampaui kepentingan diri mereka sendiri untuk kepentingan organisasi (Robbins dan Judge, 2015). Kepemimpinan Transformasional

merupakan pemimpin yang mendorong para pengikutnya untuk bekerja mencapai sebuah tujuan, bukan untuk kepentingan pribadi jangka pendek, dan untuk mencapai prestasi dan aktualisasi diri, bukan demi perasaan aman. Visi dari pemimpin memberikan para pengikutnya untuk melakukan kerja keras untuk mencapai tujuan perusahaan (Ivancevich, 2006). Sedangkan menurut Coulter (2010) Kepemimpinan transformasional bersifat lebih dari sebuah karisma karena pemimpin transformasional berusaha menanamkan kepada bawahannya kemampuan mempertanyakan pandangan yang telah ada serta pandangan yang dimiliki oleh pemimpin. Pemimpin transformasional merupakan pemimpin yang menginspirasi bawahan untuk mencapai hasil yang luar biasa.

Dari beberapa teori tentang kepemimpinan transformasional yang dikemukakan oleh para ahli, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional adalah kemampuan seorang pemimpin dalam mengarahkan, mempengaruhi, dan memotivasi bawahannya untuk bekerja di atas ekspektasi yang diharapkan demi kepentingan dan tujuan organisasi.

2.2 Motivasi Kerja

Menurut Mangkuprawira dan Hubeis (2007) motivasi

adalah dorongan yang membuat karyawan melakukan sesuatu dengan cara dan untuk mencapai tujuan tertentu. Tidak ada keberhasilan mengerjakan sesuatu, seperti mengelola karyawan, tanpa adanya motivasi baik dari manajer maupun dari karyawan. Robbins (2006) mendefinisikan motivasi kerja adalah proses yang ikut menentukan intensitas, arah dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran. Motivasi umum terkait dengan upaya ke arah sasaran apa saja dengan menyempitkan fokus pada tujuan organisasi agar mencerminkan minat tunggal terhadap perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan. Mathis dan Jackson (2006) menyatakan bahwa motivasi adalah keinginan dalam diri seorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak untuk mencapai tujuan. Jadi motivasi adalah sebuah dorongan yang diatur oleh tujuan. Memahami motivasi sangatlah penting karena kinerja dan persoalan SDM yang lain dipengaruhi oleh motivasi.

Sunyoto (2012) menyatakan bahwa motivasi menjadi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai kinerja yang tinggi. Perilaku seseorang dipengaruhi dan dirangsang oleh keinginan, pemenuhan kebutuhan serta tujuan dan kepuasannya. Rangsangan ini akan

menciptakan dorongan pada seseorang untuk melakukan aktifitas.

Berdasarkan pengertian diatas disimpulkan bahwa motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, memelihara dan mendorong perilaku manusia. Pemimpin perlu memahami orang-orang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhinya dalam bekerja sesuai dengan keinginan organisasi.

2.3 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan menurut Robbins (2006) adalah apa yang telah dihasilkan oleh individu karyawan. Selain itu kinerja juga dapat diartikan dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu, sehingga kinerja tersebut merupakan hasil keterkaitan antara usaha, kemampuan dan persepsi tugas. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan, secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Mathis dan Jackson, 2006). Kinerja karyawan adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara berencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan

menurut Mangkuprawira dan Hubeis (2007).

Berdasarkan beberapa teori di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai pegawai dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung

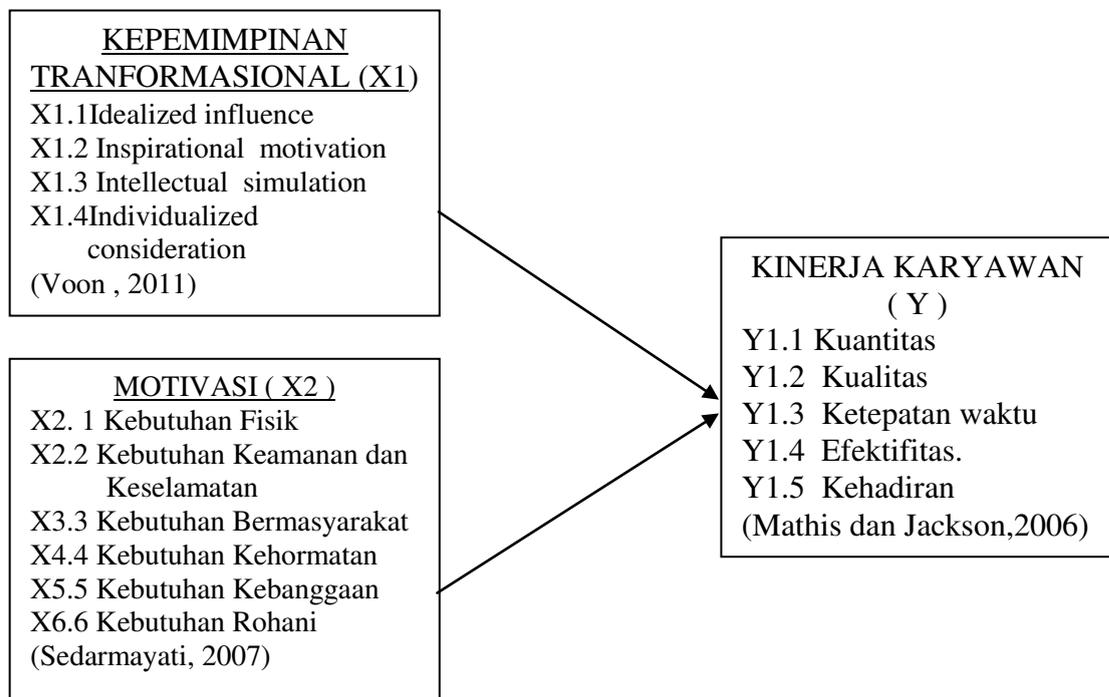
jawab yang diberikan organisasi dalam upaya mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

3. KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS

Gambar 3.1

Kerangka Berpikir

Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan



Sumber: Hasil pemikiran peneliti

3.1 Hipotesis

1. Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bhumi Gastronomi kab. Badung.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja karyawan pada PT. Bhumi Gastronomi kab. Badung.

4. METODE PENELITIAN

4.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor PT. Bhumi Gastronomi yang beralamat di Jalan Kubu Anyar No. 8A T3 Kuta- Badung. Peneliti

mengambil tempat di sini karena peneliti melihat PT. Bhumi Gastronomi mengalami masalah penurunan kinerja karyawan yang dilihat dari omset penjualan yang menurun setiap bulannya.

4.2 Objek Penelitian

Objek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kepemimpinan transformasional, motivasi dan kinerja karyawan pada PT. Bhumi Gastronomi

4.3 Metode Penentuan Sampel

Menurut Sugiyono (2013) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh jumlah karyawan pada kantor PT. Bhumi Gastronomi yang berjumlah 149 orang.

Menurut Sugiyono (2013) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pada penelitian ini jumlah populasi yang terdapat pada PT. Bhumi Gastronomi sebanyak 149 orang. Cara menentukan besaran sampel yang memenuhi hitungan itu adalah yang dirumuskan oleh **Slovin** dengan rumus sebagai berikut:

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

$$1 + Ne^2$$

Dimana: n = Number of samples (jumlah sampel)

$$N = Total$$

population (jumlah seluruh anggota populasi)

$$e = Error$$

tolerance (Nilai kritis dengan batas tertinggi kesalahan yang diinginkan adalah sebesar 10% karena sifat populasi heterogen dan karakteristik tidak diketahui secara pasti)

Jumlah sampel sebesar 60 orang selanjutnya untuk pengambilan sampel yang dimana digolongkan menurut bagian-bagian yang ada dalam perusahaan.

4.8 Teknik Analisis Data

Terdapat beberapa teknik statistik yang dapat digunakan untuk menganalisis data. Tujuan dari analisis ini adalah untuk mendapatkan informasi yang relevan yang terkandung dalam data tersebut dan menggunakan hasilnya untuk memecahkan suatu masalah. Sebelum analisis regresi dilakukan, maka harus diuji terlebih dahulu dengan uji asumsi klasik untuk memastikan apakah model regresi yang digunakan tidak terdapat masalah normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan autokolerasi. Jika terpenuhi

maka model analisis layak untuk digunakan. Dalam penelitian ini, pengujian hipotesis dan

pengujian asumsi klasik dilakukan dengan menggunakan alat analisis statistic.

5. PEMBAHASAN

5.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil pengujian analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 5.1
Hasil Estimasi Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	1,293	,415		3,113	,003		
Kepemimpinan	,228	,105	,267	2,178	,034	,738	1,355
Motivasi	,428	,123	,427	3,486	,001	,738	1,355

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah

Berdasarkan tabel 5.14 dapat dilihat nilai koefisiensi regresi dari variabel bebas kepemimpinan

transformasional dan motivasi kerja serta variabel terikat kinerja karyawan, maka diperoleh sebagai berikut:

$$Y = 1,293 + 0,228(X_1) + 0,428(X_2)$$

5.2. Analisis Korelasi Berganda

Tabel 5.2
Hasil Pengujian Korelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,608 ^a	,370	,348	,32483

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan data pada tabel 5.15 tersebut diatas maka diperoleh nilai koefisiensi korelasi (R) sebesar 0,608, artinya ada hubungan positif yang kuat antara kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bhumi Gastronomi Kab. Badung,

6. SIMPULAN DAN SARAN

6.1 SIMPULAN

- 1) Kepemimpinan transformasional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bhumi Gastronomi Kab. Badung. Ini menunjukkan bahwa semakin meningkatnya kepemimpinan transformasional maka kinerja karyawan pada PT. Bhumi Gastronomi Kab. Badung akan semakin meningkat.
- 2) Ada pengaruh signifikan secara parsial antara motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bhumi Gastronomi Kab. Badung. Ini menunjukkan bahwa semakin meningkatnya motivasi kerja maka akan diikuti pula dengan

meningkatnya kinerja karyawan pada PT. Bhumi Gastronomi Kab. Badung.

6.2 Saran

- 1) Dalam memberikan dorongan kepada karyawan hendaknya pemimpin perusahaan lebih mendekati diri dengan karyawan, sehingga pimpinan dapat mengerti tentang harapan dan keinginan dari karyawan. Dengan kedekatan antara atasan dan karyawan diharapkan dapat memberikan motivasi kerja kepada karyawan.
- 2) Pada saat menambah semangat kerja para karyawan pemimpin diharapkan untuk memberikan penghargaan kepada karyawan yang telah bekerja dengan baik dan karyawan yang memiliki prestasi kerja yang tinggi. Dengan adanya penghargaan yang diberikan perusahaan, karyawan akan merasa dihargai dan berusaha untuk selalu meningkatkan kinerjanya.
- 3) Untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan hendaknya lebih memperhatikan kesejahteraan karyawan PT. Bhumi Gastronomi kab. Badung dengan cara

memberikan gaji yang sesuai, memberikan bonus jika penjualan mencapai target dan memberikan tunjangan serta jaminan kesehatan yang sesuai, sehingga karyawan lebih rajin dan semangat dalam bekerja. Dengan ini kinerja karyawan pun meningkat, dengan meningkatnya kinerja karyawan omzet dari penjualan pun akan meningkat dan target perusahaan pun akan tercapai.

DAFTAR PUSTAKA

- Ivancevich, M, John, Konopaske, Robert, dan Matteson, T, Michael. 2006. *Organizational Behaviour and Management*. Jakarta: Erlangga.
- Malthis. Robert L. Jackson John H. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kesepuluh*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara. A.A. Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Robbins, P, Stephen dan Coulter. 2010. *Manajemen Edisi Kesepuluh*. Jakarta: Erlangga.
- Robbins, S.P. 2006. *Perilaku Organisasi Edisi Kesepuluh*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia
- Robbins SP, dan Judge. 2015. *Perilaku Organisasi edisi 16*, Jakarta: Salemba Empat
- Sedarmayanti. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Reformasi Birokrasi dan Manajemen PNS) Edisi 1*. Bandung: Mandar Maju.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta
- Sunyoto Danang. 2012. *Teori, Kuesioner, dan Analisis data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*. Yogyakarta
- Voon et al. 2011. "The Influence of Leadership Styles on Employee's Job Satisfaction in Public Sector Organizations in Malaysia". *International Sciencess*. Volume 2 No. 1. Hal 24 –32. Malaysia: University of Malaysia Sarawak.