

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT.BANK SULUT GO
(Studi Pada Bank Sulut-Go Cabang Kawangkoan)**

**Ridho V. Manawan
Riane J. Pio
Tinneke M.Tumbel**

Abstract

Bank SulutGo is the Regional Bank of North Sulawesi which has a very influential impact on the sustainability of the economy in North Sulawesi, especially in the Government and Institutional or Community Institutions of Bank SulutGo's vision is 'To become a professional banking services company and grow in a healthy way'.

Transformational leadership is the process by which people engage with others, and create relationships that enhance motivation and morality in leaders and followers. This type of leader has an interest in the needs and motivation of followers, and tries to help followers achieve their best potential.

Collection data is done by spreading the research instrument, the questionnaire that contains questions to measure Transformational Leadership and Employee Performance. The collected data is further processed by using simple linear regression analysis

Based on the formulation of the problem, the purpose of this study is " to know the effect of transformational leadership on employee performance on the bank sulut Go Kawangkoan Branch "

Results of data processing shows that there is a significant positive effect given by Transformational Leadership on Employee Performance PT.Bank SulutGo Kawangkoan Branch. Thus the higher the Transformational Leadership of PT Bank Sulut Go Kawangkoan Branch hence the higher level of Employee Performance in the company. Statistically proved that Transformational Leadership positively influence on Employee Performance so that hypothesis accepted.

From the results of this study indicates Transformational Leadership is needed someone to stimulate employees to work better and make employees as the most valuable asset in the company. For employees, having a leader who is able to transform in leadership leads employees to be motivated and keans to work well for the company's progress.

this shows the hypothesis of Transformational Leadership on Employee Performance is positive

Keywords: Transformational Leadership, Employee Performance

LATAR BELAKANG

Pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan khususnya kecakapan dan kelebihan disatu bidang, sehingga dia mampu mempengaruhi orang-orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu, demi pencapaian satu atau beberapa tujuan.

Kinerja karyawan tidak akan terlepas dari peran kepemimpinan yang ada dalam organisasi tersebut. Hal ini dikarenakan kepemimpinan dapat mengarahkan tujuan organisasi, memotivasi perilaku kearah pencapaian tujuan tersebut dan mampu mendefinisikan budaya organisasi didalam perkembangan dunia,karena pada saat ini sangatlah pesat dikarenakan manusia saat ini makin muda mengetahui keadaan dunia dengan cepat melalui genggam tangan. Adanya internet yang memungkinkan seseorang mengetahui keadaan suatu tempat atau lokasi ataupun keadaan seseorang dengan menggunakan handphone atau yang sekarang akrab ditelinga kita yaitu gadget. Dalam dunia perekonomian dampaknya dapat dilihat dari berkembangnya perusahaan yang berkecimpung dengan internet, contohnya : Microsoft atau google. Dimana sekarang ekonomi dunia dapat dilihat dari berkembangnya suatu Negara,

dan semuanya itu melalui suatu proses yang dinamakan kerja ataupun bekerja yang artinya mencakup hal yang sangat penting yang dinamakan Sumber daya manusia. Semua pekerjaan yang dikerjakan oleh manusia yang berkompeten dibidangnya masing-masing,.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Kepemimpinan yaitu kegiatan atau seni mempengaruhi orang lain agar mau bekerjasama yang didasarkan pada kemampuan orang tersebut untuk membimbing orang lain dalam mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan kelompok. Dalam suatu organisasi kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kepemimpinan merupakan titik sentral dan penentu kebijakan dari kegiatan yang akan dilaksanakan dalam organisasi.

Kepemimpinan itu dipandang sebagai pembawaan seseorang sebagai anugerah Tuhan. Karena itu dicarilah orang yang mempunyai sifat-sifat istimewa yang dipandang sebagai syarat suksesnya seorang pemimpin. Dalam tingkatan ilmiah kepemimpinan dipandang sebagai suatu

fungsi, bukan sebagai kedudukan atau pembawaan pribadi seseorang. Maka diadakanlah suatu analisa tentang unsur-unsur dan fungsi yang dapat menjelaskan kepada kita, syarat-syarat apa yang diperlukan agar pemimpin dapat bekerja secara efektif dalam situasi yang berbeda-beda. Pandangan baru ini membawa pembahasan besar cara bekerja dan sikap seorang pemimpin yang dipelajari. Konsepsi baru tentang kepemimpinan melahirkan peranan baru yang harus dimainkan oleh seorang pemimpin. Titik berat beralih dari pemimpin sebagai orang yang membuat rencana, berfikir dan mengambil tanggung jawab untuk kelompok serta memberikan arah kepada orang-orang lain. Kepada anggapan, bahwa pemimpin itu pada tingkatan pertama adalah pelatih dan koordinator bagi kelompoknya. Fungsi yang utama adalah membantu kelompok untuk belajar memutuskan dan bekerja secara lebih efisien dalam peranannya sebagai pelatih seorang pemimpin dapat memberikan bantuan-bantuan yang khas, yaitu :

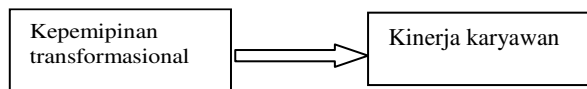
1. Pemimpin membantu akan terciptanya suatu iklim sosial yang baik.

2. Pemimpin membantu kelompok dalam menetapkan prosedur-prosedur kerja.
3. Pemimpin membantu kelompok untuk mengorganisasi diri.
4. Pemimpin bertanggung jawab dalam mengambil keputusan sama dengan kelompok.
5. Pemimpin memberi kesempatan kepada kelompok untuk belajar dari pengalaman.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja seseorang yang dikerjakan dalam suatu perusahaan secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja yang baik adalah yang mampu untuk menciptakan gambaran yang tepat mengenai kinerja pegawai yang dinilai. Penilaian tidak hanya ditujukan untuk menilai dan memperbaiki kinerja yang buruk, namun juga untuk mendorong para pegawai untuk bekerja lebih baik lagi. Kinerja adalah apa yang dapat dikerjakan oleh seseorang sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas, dapat dikemukakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan dalam kurun waktu tertentu.

2.6 Model penelitian



Hipotesis

Hipotesis merupakan suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian sampai terbukti melalui data yang terkumpul (Suharsimi Arikunto, 1998 :67). Dari masalah pokok yang dikemukakan di atas, berikut disajikan hipotesis sebagai jawaban atau dugaan sementara dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

“Terdapat Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Bank Sulut Go Cabang Kawangkoan”

METODE PENELITIAN

Tempat Dan waktu Penelitian

Tempat

Tempat penelitian akan dilaksanakan di PT.Bank SulutGo Cabang Kawangkoan

Waktu

Waktu penelitian ini akan dilaksanakan pada bulan july sampai bulan agustus 2017

Jenis dan Sumber Data

3.3.1 jenis data

Guna mendukung penulisan, maka jenis data yang digunakan sebagai berikut:

1. Data Kuantitatif

Data yang dapat dihitung berupa angka-angka yang diperoleh dari PT.Bank SulutGo Cabang kawangkoan yang dapat dihitung, seperti jumlah karyawan dan data-data lainnya yang menunjang penelitian.

2. Data kualitatif

Data yang diperoleh dari PT.Bank SulutGo Cabang kawangkoan tidak berbentuk angka, seperti gambaran umum perusahaan, hasil kuesioner dan informasi-informasi yang diperoleh dari pihak-pihak yang menunjang penelitian ini.

1.3.2 Sumber Data

Berdasarkan sumbernya, data yang dikumpulkan penulis dapat dibedakan dalam dua jenis yaitu:

1) Data Primer

Data yang diperoleh melalui pengamatan dan wawancara langsung terhadap responden yang dalam hal ini adalah karyawan. Selain itu, juga menulis melakukan wawancara pada pimpinan

2) Data Sekunder

Data yang diperoleh dari dokumen-dokumen yang berhubungan dengan penelitian ini.

3.3 Populasi Dan Sampel

Adapun yang akan menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Bank SulutGo Cabang Kawangkoan yang berjumlah kurang lebih sekitar 40 orang. Dengan demikian yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah 40 orang.

3.4 Metode Pengumpulan Data

a) **Kuesioner**

Kuesioner adalah suatu teknik pengumpulan informasi yang memungkinkan analisis mempelajari sikap-sikap, keyakinan, perilaku, dan karakteristik beberapa orang utama di dalam organisasi yang bisa terpengaruh

oleh sistem yang diajukan atau oleh sistem yang sudah ada. dan yang akan di ambil di Bank SulutGo Cabang Kawangkoan pada proses penelitian

b) **Wawancara**

Wawancara merupakan percakapan antara dua orang atau lebih dan berlangsung antara narasumber dan pewawancara. Tujuan dari wawancara adalah untuk mendapatkan informasi yang tepat dari narasumber yang terpercaya. Wawancara dilakukan dengan cara penyampaian sejumlah pertanyaan dari pewawancara kepada narasumber.

c) **Observasi**

Observasi adalah aktivitas yang dilakukan seseorang terhadap suatu proses atau objek dengan maksud merasakan dan kemudian memahami pengetahuan dari sebuah fenomena berdasarkan pengetahuan dan gagasan yang sudah diketahui sebelumnya, untuk mendapatkan informasi-informasi yang dibutuhkan untuk melanjutkan suatu penelitian

d) **Dokumentasi**

Dokumentasi adalah sebuah cara yang dilakukan untuk menyediakan dokumen-dokumen dengan menggunakan bukti yang akurat dari pencatatan sumber-

sumber informasi khusus dari karangan/ tulisan, wasiat, buku, undang-undang, dan sebagainya.

3.6 Teknik Analisis Data

Untuk membuktikan hipotesis yang telah dikemukakan, maka dalam penelitian ini digunakan dua macam metode analisis, yaitu :

- a. Analisis Deskriptif : analisis deskriptif kuantitatif yang menggambarkan secara umum tentang Kepemimpinan Transformasional dan Kinerja karyawan.
- b. Analisis Kuantitatif : yaitu metode analisis yang digunakan dengan cara mengumpulkan data, dan menyatakan variabel-variabel yang menggambarkan persepsi karyawan terhadap kepemimpinan Transformasional serta

Kepemimpinan Transformasional (X)	Kinerja Karyawan (Y)	X ²	Y ²	XY
1543	1647	596	6794	6354
		17	7	4

kinerja karyawan dalam kategori yang pada akhirnya akan menjadi total skor

dari pengisian kuesioner oleh responden.

3.7 Analisis Korelasi Sederhana

Rumus yang dipergunakan untuk menghitung Koefisien Korelasi Sederhana adalah sebagai berikut : (Rumus ini disebut

4.3.1 Hasil Perhitungan Korelasi Sederhana

Dari tabel diatas maka dilakukan perhitungan untuk mengukur hubungan korelasi antara variable x dan y.

Berdasarkan perhitungan diatas maka dibawah ini mencari besarnya kontribusi variabel x terhadap y dengan rumus :

$$r^2 \times 100\% = 0,977^2 \times 100\% = 95,45\%$$

artinya variabel X Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap varaibel Y kinerja karyawan. Dari perhitungan ini maka akan ditentukan rumus t_{hitung} .

Berdasarkan perhitungan t_{hitung} diatas maka dapat diketahui bahwa variabel bebas (x) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (y), karena nilai $t_{hitung} >$ nilai t_{tabel} dengan taraf signifikansi 0.025. Dan

hipotesis Terdapat Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Bank Sulut Go Cabang Kawangkoan bisa diterima kebenarannya

4.3.2 Hasil Perhitungan Regresi Sederhana

$$Y = 36,754 + 0,114X$$

Dan bisa disimpulkan bahwa perhitungan dengan menggunakan analisis regresi linear sederhana untuk mengetahui nilai a atau konstanta regresi 36,754 dan nilai b atau nilai turunan atau peningkatan variabel bebas 0,114.

Konstanta sebesar 36,754, mengandung arti bahwa nilai konsisten variabel Y adalah sebesar 36,754.

Dan Koefisien arah regresi sebesar 0,114, menyatakan setiap penambahan 1% nilai X, maka nilai Y bertambah sebesar 0,114. Koefisien arah regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X dan variabel Y adalah positif.

Perhitungan analisis data di atas menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transformasional (X) memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank SulutGo Cabang Kawangkoan. Hal ini ditunjukkan dengan

beberapa uji yang dilakukan terhadap variabel Kepemimpinan. Seperti uji t di atas. Dalam analisis korelasi sederhana menunjukkan bahwa ada hubungan yang sangat erat antara Kepemimpinan dengan kinerja karyawan seperti perhitungan korelasi sederhana di atas sebesar 0,977%..

Sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Robbins (2010) bahwa ada beberapa aspek yang mempengaruhi Kepemimpinan Transformasional seorang terhadap kinerja karyawan, yaitu:

Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh penelitian Sebelumnya yang dilakukan oleh Ariesta (2009) dan Tampi B.J(2014), menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Pemimpin transformasional merupakan penerapan visi diikuti oleh pentingnya penerapan pemimpin yang mampu membuat perubahan disemua aspek. Model kepemimpinan transformasional mampu menyediakan solusi dalam pemahaman tentang apa yang membuat seorang pemimpin memiliki pengaruh yang besar bagi pengikutnya atau karyawan sehingga dapat menciptakan peningkatan kinerja secara berkela dalam perusahaan.

HASIL PENELITIAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan hasil penelitian ini dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- a) Kepemimpinan Transformasional (X) memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap Kinerja Karyawan PT.Bank Sulut Go Cabang Kawangkoan. Hal ini ditunjukkan dengan beberapa uji yang dilakukan terhadap variabel Kepemimpinan Transformasional. Seperti uji t yang menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} menunjukkan bahwa hipotesis bisa di terima kebenarannya.
- b) Kepemimpinan Transformasional mempunyai pengaruh yang sangat kuat dalam mempengaruhi terciptanya kinerja karyawan PT.Bank Sulut Go Cabang Kawangkoan secara optimal, nilai R (korelasi) yang dihasilkan maka dapat dikatakan bahwa Kepemimpinan Transformasional dan Kinerja karyawan berhubungan positif yang artinya adalah kemampuan variabel Kepemimpinan Transformasional dalam mempengaruhi Kinerja karyawan di PT.Bank Sulut Go Cabang Kawangkoan sangat kuat

- c) Kinerja karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh Kepemimpinan Transformasional melalui regresi. Hal ini berarti Konstanta mengandung arti bahwa nilai konsisten variabel Y dan Koefisien arah regresi menyatakan setiap penambahan 1% nilai X, maka nilai Y bertambah, Koefisien arah regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X dan variabel Y adalah positif.
- d) Dari hasil penelitian ini menunjukkan Kepemimpinan Transformasional dibutuhkan seseorang pemimpin untuk merangsang karyawannya untuk bekerja lebih baik dan menjadikan karyawannya sebagai asset yang paling berharga dalam perusahaan. Bagi karyawan, memiliki seorang pemimpin yang mampu bertransformasional dalam kepemimpinannya membuat karyawan menjadi termotivasi dan teransang untuk bekerja dengan baik untuk kemajuan perusahaan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian , aadapun saran-saran yang ingin penulis berikan adalah sebagai berikut :

- a) Bagi PT.Bank Sulut Go Cabang Kawangkoan supaya lebih lagi

meningkatkan hasil kerja karena dengan hasil kerja yang baik memberikan hasil yang baik juga, untuk lebih memberikan pelayanan yang memadai dan memberikan penjelasan terhadap produk dan jasa pada customer (nasabah) dengan jelas untuk supaya memiliki keharmonisan dan kerja sama yang baik, agar dapat memberikan keuntungan baik customer (nasabah) maupun perusahaan (BankSulutGo Cabang Kawangkoan).

- b) Bagi pemimpin haruslah menjadi seseorang pemimpin yang mampu bertransformasional dalam kepemimpinannya agar dapat menjalankan perusahaan dengan baik dan lebih cepat bertumbuh menjadi perusahaan yang dikenal dikalangan masyarakat luas. Dan juga pimpinan harus memberikan kegiatan yang membuat karyawan menjadi senang bekerja contohnya kerigatan refreshing terlibat untuk membantu mengurangi dampak stress dalam bekerja.
- c) Bagi peneliti berikutnya yang ingin melakukan penelitian tentang kepemimpinan atau kinerja supaya lebih menambah hasil dan menjalankan proses penelitian dengan baik dan benar untuk menjadikan penelitian memberikan

dampak positif bagi perusahaan ataupun bagi peneliti.

- d) Bagi penulis haruslah memperhatikan dan memahami permasalahan, tujuan penelitian yang akan diteliti. Dan memperbaiki kesalahan-kesalahan dalam penelitian, agar penelitian bias bermanfaat bagi banyak orang.

DAFTAR PUSTAKA

- Bass, B.M, .1994. *Individual Consideration Viewed at Multiple Levels of leadership Journal of Leadership Quarterly*, London SAGE Publications TO Reliabilitas dan Validitas.
- Handoko, T. H. 2001. *Manajemen, edisi 2*. Yogyakarta: BPFE. 2008. *Manajemen*, Mathis. R L. dan Jackson J. H. 2006. *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mathis. R L. dan Jackson J. H. 2006. *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. 2009 *metode penelitian kualitatif, kuantitatif* Bandung Alfabeta.
- Pio R.J. 2015 *kepemimpinan spiritual,Dimensi-dimensi sumber daya manusia*. Yogyakarta : Kepel Press
- Wahyudi, Bambang. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Bandung Suli.

