

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK PERKREDITAN RAKYAT TANA OBA LAIS MANEKAT KOTA KUPANG

Gloryna Y. Klau

dan

Struce Andriyani

struce.andriyani@yahoo.com

dan

Frans Gana

Program Studi Administrasi Bisnis

Universitas Nusa Cendana Kupang, Indonesia

ABSTRACT

The research was conducted at PT. BPR TLM Kupang City with the object of research are employees of PT. BPR TLM Kupang City. The problem in this research is how the transformasional leadership style, motivation and employee performance of PT. BPR TLM Kupang City, whether there is an influence of transformational leadership style and motivation on employee performance of PT. BPR TLM Kupang City. This research is an associative research which provides an explanation of the causal relationship between variables based on two types of data. The results showed that transformational leadership style and motivation has a positive and significant effect on employee performance PT. BPR TLM Kupang City. Thus the company must continue to improve and pay attention to the transformational leadership style and motivation in the company so that employees are always competent and disciplined at work ultimately employees can provide their best abilities to achieve company goals.

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

PENDAHULUAN

peranan penting dalam kelangsungan usaha sebuah organisasi, dengan manajemen yang bagus dan terarah terkait pengelolaan SDM demi kelangsungan usaha dan unggul di tengah persaingan yang semakin ketat. Untuk meningkatkan produktivitas SDM menjadi lebih baik, manajemen organisasi harus mampu mengelola SDM dengan baik serta mendayagunakannya secara optimal sehingga akan mencapai sasaran seperti yang diharapkan oleh manajemen organisasi.

Dalam sebuah perusahaan, untuk mencapai kinerja yang baik dibutuhkan pemimpin yang dapat memotivasi dan mempengaruhi kinerja bawahannya. Adanya gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi dalam sebuah organisasi dapat membantu karyawan untuk mencapai kinerja yang lebih baik. Hal kepemimpinan dan motivasi saling berkaitan untuk mendukung aspek kinerja seorang bawahan. Selain itu, dalam organisasi juga para karyawan mengharapkan adanya pemberian motivasi yang tinggi, karena dengan adanya motivasi kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerjanya.

PT. Bank Perkreditan Rakyat Tanaoba Lais Manekat Kupang (BPR TLM-GMIT) merupakan unit usaha yang didirikan dan dikembangkan oleh Yayasan TLM-GMIT untuk melayani kebutuhan nasabah akan akses pinjaman modal usaha kecil dan menengah dalam rangka meningkatkan kesejahteraan hidup jemaat serta masyarakat disekitarnya. PT. BPR TLM Kupang telah melakukan berbagai usaha untuk menangani permasalahan keterlambatan karyawan, diantaranya adalah dengan menerapkan aturan tentang batas waktu toleransi masuk kerja, jika karyawan terlambat maka PT. BPR TLM Kupang berencana untuk menetapkan kebijakan baru bahwa setiap karyawan yang terlambat datang akan mendapatkan pengurangan gaji sesuai dengan jumlah waktu keterlambatannya. Namun rencana tersebut belum diputuskan kapan akan diaplikasikan karena memerlukan berbagai pertimbangan. Keterlambatan tersebut berdampak pada kinerja karyawan itu sendiri.

Perusahaan diharapkan dapat memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. BPR TLM Kota Kupang, faktor tersebut diantaranya adalah gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi.

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Dalam organisasi, kinerja dapat diartikan sebagai pencapaian tujuan yang telah ditetapkan dalam organisasi. Menurut Mangkunegara (2010:9), kinerja karyawan adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dalam penelitian ini, indikator variabel kinerja menggunakan Mathis dan Jackson (2006:113), yaitu :

- 1) Kuantitas, diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.
- 2) Kualitas, dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan, hasil pekerjaan yang dilakukan mendekati sempurna atau memenuhi tujuan yang diharapkan dari pekerjaan tersebut.
- 3) Ketepatan waktu, diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan dari awal waktu sampai menjadi *output*, dapat menyelesaikan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.
- 4) Efektivitas, pemanfaatan secara maksimal sumber daya dan waktu yang ada pada organisasi untuk meningkatkan keuntungan dan mengurangi kerugian.
- 5) Kehadiran, tingkat kehadiran karyawan dalam organisasi dapat menentukan kinerja karyawan.

Gaya Kepemimpinan Transformasional

Gaya Kepemimpinan transformasional merupakan kepemimpinan yang kuat. Kepemimpinan yang kuat adalah pemimpin yang memiliki *visio* (visi) yang jelas, visio dalam arti sebenarnya adalah mimpi masa depan yang menantang untuk diwujudkan. Setiap pemimpin harus memiliki *inspiration* (memberi inspirasi), *strategy orientation* (orientasi jangka panjang), *integrity* (integritas), *organizational sophisticated* (memahami dan berorganisasi dengan canggih), dan *nurturing* (memelihara keseimbangan dan keharmonisan dengan bawahan atau karyawan lainnya agar betah dan semangat bekerja dengannya), (Usman, 2009:296).

Khorusmadi (2012:8) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional mampu mentransformasi dan memotivasi para pengikutnya dengan cara, membuat mereka sadar pentingnya suatu pekerjaan, dan mendorong mereka untuk mementingkan organisasi dari pada kepentingan diri sendiri.

Ada beberapa tipe kepemimpinan transformasional, pertama, adanya kesamaan yang paling utama yaitu jalannya organisasi yang digerakkan oleh kesadaran bersama. Kedua, para pelaku mengutamakan kepentingan organisasi bukan kepentingan pribadi. Ketiga, adanya partisipasi dari pengikut atau orang yang dipimpin.

Dalam penelitian ini indikator gaya kepemimpinan transformasional menggunakan Bass dan Avolio (Voon et al, 2011:2) yaitu :

- 1) *Idealisme Influence* (pengaruh idealisme), yang dijelaskan sebagai perilaku yang menghasilkan rasa hormat (respect) dan percaya diri (trust) dari orang-orang yang dipimpinnya, *Idealisme influence* mengandung makna saling berbagi resiko, melalui pertimbangan atas kebutuhan yang dipimpin diatas kebutuhan pribadi, dan perilaku moral serta etis. Menyangkut visi dan tujuan yang menantang dan memotivasi karyawan untuk bekerja diluar kepentingan pribadi mereka untuk mencapai tujuan bersama.
- 2) *Inspirational Motivation* (motivasi inspirasional), yang tercermin dalam perilaku yang senantiasa menyediakan tantangan, inspirasi dan makna atas pekerjaan orang-orang yang dipimpin, peran pemimpin dalam menginspirasi karyawan dengan memberikan pemahaman dan tantangan pada pekerjaan karyawan. Sehingga dapat meningkatkan semangat karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, diperlihatkan dari antusiasme dan optimisme yang tinggi. Pemimpin menciptakan ekspektasi komunikasi yang baik dengan bawahan dan juga mempraktikkan komitmen pada tujuan bersama.
- 3) *Intellectual Stimulation* (stimulasi intelektual), pemimpin yang mendemonstrasikan tipe kepemimpinan senantiasa menggali ide-ide baru dan solusi yang kreatif dari orang-orang yang dipimpinnya. Ia juga selalu mendorong pendekatan baru dalam melakukan pekerjaan. Peran pemimpin dalam inovasi untuk memacu karyawan untuk berkreatifitas.
- 4) *Individualized Consideration* (pertimbangan individu), yang dirifleksikan oleh pemimpin yang selalu mendengarkan dengan penuh perhatian, dan memberikan perhatian khusus kepada kebutuhan prestasi dan kebutuhan diri orang-orang yang dipimpinnya. Memberikan perhatian khusus pada kebutuhan masing-masing karyawan untuk berprestasi dan berkembang.

Motivasi

Mathis dan Jackson (2006:115) 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. Menurut Stoner (Wiludjeng, 2007 : 154) ada beberapa asumsi dasar yang harus dipahami oleh seorang pemimpin berkenaan dengan motivasi atau pemberian motivasi pada karyawan yaitu motivasi umumnya dianggap sebagai suatu hal yang baik atau positif, motivasi merupakan salah satu faktor diantara sejumlah faktor yang dianggap dapat mempengaruhi kinerja karyawan, motivasi adalah suatu alat dimana pemimpin dapat mengatur hubungan kerja dalam organisasi.

Dalam penelitian ini indikator variabel motivasi menggunakan Herzberg (dalam Wiludjeng, 2007 : 157) :

- 1) *Achievement* (prestasi), keterampilan, kemampuan yang dicurahkan karyawan dalam menghadapi kesulitan dan tantangan pekerjaan agar dapat mencapai prestasi kerja yang diharapkan.
- 2) *Recognition* (pengakuan), karyawan mengharapkan pengakuan dari organisasi dan lingkungan kerja tempat karyawan bekerja. Karyawan merasa diakui dan dihargai apabila mereka melaksanakan tanggung jawab pekerjaannya dengan baik dan diberi imbalan sesuai dengan pekerjaan yang telah mereka capai.
- 3) *Responsibility* (tanggung jawab), tanggung jawab yang dimiliki oleh karyawan terhadap pekerjaan yang dibebankan oleh organisasi.
- 4) *Challenging Work* (pekerjaan yang menantang), karyawan merasa tertantang dengan pekerjaan yang diberikan oleh organisasi, sehingga karyawan dapat lebih maksimal dan optimal menggunakan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan untuk mencapai kinerjanya.
- 5) *Advancement* (kemajuan), karyawan yang telah menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan karyawan yang berprestasi bagi organisasi diharapkan dapat menjamin untuk maju ke jabatan (posisi) yang lebih tinggi, organisasi juga diharapkan dapat memberikan bonus, tunjangan atau penghargaan untuk prestasi kerja karyawan yang bagus.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian asosiatif atau hubungan yang merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel

atau lebih. Bentuk hubungan antara variabel yang digunakan yaitu hubungan kausal/sebab akibat, di mana variabel X mempengaruhi variabel Y. Dalam penelitian ini bagaimana variabel gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi diduga berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan PT. BPR TLM Kupang. (Sugiyono 2010:11-12).

Penentuan skor untuk item-item pertanyaan terhadap masalah yang diteliti menggunakan skala Likert. Menurut Sugiyono (1999) alternatif penilaian skala Likert terdiri dari 3 (tiga), 4 (empat) dan 5 (Lima) pilihan dengan gradasi sangat positif sampai dengan sangat negatif.

Sebelum dilakukan analisis terhadap jawaban responden, akan diadakan uji validitas dan uji reliabilitas. Kuesioner yang akan digunakan sebagai alat pengumpulan data terlebih dahulu dilakukan uji coba instrument dan reliabilitas. Pengujian yang dilakukan adalah pengujian validitas dan reliabilitas. Pengujian ini dimaksudkan untuk mengukur tingkat ketepatan dan kehandalan kuesioner sebagai alat pengumpul data.

Setelah data dikumpulkan, ditabulasi dan dianalisis menggunakan model regresi linear berganda yang didahului dengan uji asumsi klasik, hal ini digunakan agar model regresi linear berganda yang digunakan dalam pengujian ini terhindar dari kemungkinan penyimpangan kemudian dilakukan pengujian hipotesis.

Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan analisis dengan program SPSS versi 16 diperoleh hasil persamaan regresi linear berganda sebagai berikut : $Y = 4.599 + 0,129X_1 + 0,794X_2$. Persamaan regresi tersebut mempunyai makna sebagai berikut :

- 1) Konstanta = 4,599. Jika variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi bernilai konstan tetap sama dengan nol (tidak berubah), maka besarnya perubahan variabel Kinerja Karyawan sebesar 4,599.
- 2) Koefisien $X_1 = 0,129$. Jika variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional mengalami kenaikan sebesar satu poin (satuan), sementara Motivasi tetap, maka akan menyebabkan kenaikan Kinerja Karyawan sebesar 0,129.
- 3) Koefisien $X_2 = 0,794$. Jika variabel Motivasi mengalami kenaikan sebesar satu poin (satuan), sementara Gaya Kepemimpinan Transformasional tetap, maka akan menyebabkan kenaikan Kinerja Karyawan sebesar 0,794.

UJI HIPOTESIS Uji t

Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah secara parsial variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara signifikan atau tidak.

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan (Hipotesis 1)

Pengujian dengan menggunakan *statistic product and service solution* (SPSS) versi 16 variabel X₁, Gaya Kepemimpinan Transformasional diperoleh thitung sebesar 2.132 dengan tingkat signifikan sebesar 0,037 sedangkan ttabel nilainya sebesar 1,998 (df = 65-2-1 = 62). maka Hipotesis 1 diterima, hal ini bermakna bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPR TLM Kupang.

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Hipotesis 2)

Dari hasil pengujian dengan program *statistic product and service solution* (SPSS) versi 16 variabel X₂, Motivasi diperoleh thitung sebesar 15.086 dengan tingkat signifikan 0,000. Sedangkan ttabel nilainya sebesar 1,998 (df = 65-2-1 = 62). maka hal ini bermakna bahwa variabel Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPR TLM Kupang.

Uji F

Hasil perhitungan dengan program SPSS versi 16 (Tabel ANOVA) diperoleh Fhitung = 119.569 dan Ftabel 0,05:2:62 = 3.14. Karena Fhitung= 119.569 > Ftabel 0,05:2:62= 3.14 dengan tingkat signifikan (p) 0,000 dan $\alpha = 0,05$ maka H₀ ditolak, bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 3 diterima yang berarti terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.

SIMPULAN

Dari hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut :

- 1) Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPR TLM Kupang.

- 2) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPR TLM Kupang.
- 3) Gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. BPR TLM Kupang.

DAFTAR RUJUKAN

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2010. *Evaluasi Kerja Sumber Daya Manusia*, Refika Aditama, Bandung.
- Malthis.Robert L & Jackson John H. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kesepuluh*, Salemba Empat, Jakarta.
- Khoirusmadi & Darmastuti.2012. *Analisis Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan dengan Budaya Organisasi sebagai Variabel Intervening*.Jurnal Ekonomi & Bisnis, Volume 07 No. 3.
- Usman, Husaini. 2009. *Manajemen (Teori, Praktek dan Riset Pendidikan)*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Voon et al, 2011. “*The Influence of Leadership Styles on Employee’s Job Satisfaction in Public Sector Organizations in Malaysia*”. *International Sciencess*.Volume 02 No. 1. Hal 24-32. University of Malaysia Sarawak, Malaysia.
- Wiludjeng, SP, Sri. 2007. *Pengantar Manajemen*. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Sugiyono, Prof., Dr. 1999. *Metode Penelitian Bisnis, Cetakan Ke-6, Edisis Revisi*.Pustaka LP3ES, Jakarta.
- Sugiyono, Prof., Dr.2010. *Metode Penelitian Bisnis*. CV Alfabeta, Bandung.