

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RATNA BALI HANDPHONE SHOP GIANYAR

Oleh :
I Kadek Krisna Loka

ARTICLE INFO

Article history:

Received

Revised

Accepted

Keyword: Transformational

Leadership, Motivation,

Performance

Kata Kunci: Kepemimpinan

Transformasional, Motivasi,

Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This research aims to determine the effect simultaneously or partially between transformational leadership and motivation on employee performance at Ratna Bali Handphone Shop. The number of samples was determined by a purposive sampling technique of 30 respondents. Data were analyzed by using siklasik test, multiple linear regression analysis, multiple correlation analysis, analysis of determination, simultaneous significance test (F-test) and partial significance test (t-test). The results showed that there were simultaneous and partial positive and significant effects between transformational leadership and motivation on employee performance at Ratna Bali Handphone Shop.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara simultan maupun parsial antara kepemimpinan transformasional dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Ratna Bali Handphone Shop. Jumlah sampel ditentukan dengan teknik *purposive sampling* sebanyak 30 responden. Data dianalisis dengan menggunakan uji asumsi siklasik, analisis regresi linier berganda, analisis korelasi berganda, analisis determinasi, uji signifikansi simultan (*F-test*) dan uji signifikansi parsial (*t-test*). Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan maupun parsial antara kepemimpinan transformasional dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Ratna Bali Handphone Shop.

I. PENDAHULUAN

Dunia bisnis sekarang dituntut menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk pengembangan perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya. Keberhasilan perusahaan tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain : *money, machine, method, material, market dan man.*

Sumber daya manusia berupa karyawan yang dimiliki oleh sebuah perusahaan adalah salah satu faktor penting bagi perusahaan dalam usaha untuk mencapai tujuan-tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Keberhasilan manajemen dalam mengelola perusahaan akan sangat ditentukan oleh kemampuan dalam mengelola serta mendayagunakan sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan.

Peranan sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan sangat penting dan memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktifitas perusahaan, karena manusia merupakan motor penggerak utama dalam setiap kegiatan yang dilakukan perusahaan seperti untuk kelancaran kegiatan produksi, administrasi, pemasaran produk, dan untuk kelangsungan hidup perusahaan tersebut dimasa yang akan datang. Sebab berhasil tidaknya sebuah perusahaan biasanya akan ditandai dari kemampuan perusahaan tersebut dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki sehingga sasaran yang ingin dicapai dapat terpenuhi.

Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Bagi sebuah perusahaan biasanya tujuan yang diinginkan adalah dapat menghasilkan suatu barang atau jasa yang bermanfaat bagi orang lain dan untuk itu dibuat target rencana yang harus dicapai oleh semua orang yang terlibat dalam perusahaan tersebut.

Dimasa ini sumber daya manusia sangat dibutuhkan oleh banyak negara. Sumber daya yang berkualitas sangatlah membantu perkembangan perusahaan di negara berkembang, maka dari itu pembangunan yang dilaksanakan akan terasa cepat, tepat, dan mudah. Kehidupan negara yang masyarakatnya semakin meningkat, terutama meningkatnya tuntutan hak atas pelayanan yang semakin tepat, murah, adil, berkualitas dan lengkap. Dengan

sumber daya yang diandalkan, diharapkan dapat membantu untuk membangun sampai pelaksanaan operasionalnya dapat dilaksanakan sesuai dengan yang direncanakan. Untuk itu perusahaan melakukan berbagai inovasi untuk mengantisipasi terjadinya persaingan yang semakin kuat. Manajemen perusahaan sangat perlu menetapkan berbagai langkah dan kebijakan yang dapat dicapai dengan baik, maka dari itu untuk mencapai kondisi tersebut diperlukan sekali performance karyawan karena bagaimanapun juga manusialah yang akhirnya menentukan dan memprediksi keberhasilan atau kegagalan suatu kebijaksanaan, strategi maupun langkah-langkah kegiatan operasional yang dilaksanakan.

Keberhasilan dan kegagalan yang dialami oleh perusahaan sangat ditentukan oleh peran pemimpin melalui gaya kepemimpinannya. Gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi dan kondisi akan memberikan semangat kepada karyawan untuk bekerja secara maksimal. Gaya kepemimpinan yang berkembang saat ini adalah gaya kepemimpinan transformasional. Dengan penerapan kepemimpinan transformasional bawahan akan merasa dipercaya, dihargai, loyal, dan tanggap kepada pimpinannya. Pada akhirnya bawahan akan termotivasi untuk melakukan lebih dari yang diharapkan.

Kepemimpinan transformasional memberikan pengaruh yang signifikan terhadap keefektifitasan organisasi. Bass dan Avolio (dalam Hartanto, 2009, p.514) menyebutkan 4 karakteristik kepemimpinan transformasional sebagai 4-I yaitu idealisasi pengaruh (*idealized influence*), konsiderasi individual (*individualized consideration*), stimulasi intelektual (*intellectual stimulation*), dan motivasi inspirasional (*inspirational motivation*). Ratna Bali Handphone Shop merupakan perusahaan lokal yang melayani penjualan berbagai merk handphone & aksesoris handphone serta melayani service *software* maupun *hardware* handphone yang memiliki 5 cabang yang berpusat di Jl. Raya Batubulan (Pertigaan Patung Barong Tegal Tamu), Gianyar Bali.

Dalam perjalanannya ratna bali mengalami naik turun performa di masing masing cabang berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan karyawan ratna bali yang penjualan handphonenya kurang bagus menyatakan bahwa kurangnya perhatian pemimpin terhadap apa

yang diperoleh atau dilakukan karyawan, minimnya penghargaan yang diberikan kepada karyawan yang berprestasi. Sementara karyawan yang ditempat penjualannya bagus.

Selain gaya kepemimpinan, variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi (Wirawan, 2009). Menurut Handoko (2003), motivasi kerja yaitu keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Motivasi ialah faktor yang kehadirannya dapat menimbulkan kepuasan kerja, dan meningkatkan kinerja pegawai (Umar, 1999).

Menurut Reksohadiprojo dan Handoko (1996 : 256) dalam Suranta (2002) motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Motivasi yang ada pada saat diri seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan. Jadi motivasi bukanlah suatu yang dapat diamati, tetapi merupakan hal yang dapat disimpulkan karena adanya sesuatu perilaku yang tampak.

Dapat dilihat dari Lampiran 1.1 perilaku dari toko yang kurang termotivasi cenderung kurang disiplin. banyaknya keterlambatan yang terjadi dan tidak bekerjanya karyawan tanpa alasan pada toko yang kurang termotivasi. Kinerja adalah hal yang mempengaruhi seberapa besar mereka memberi kontribusi kepada perusahaan. Perbaikan kinerja individu maupun kelompok menjadi perhatian dalam meningkatkan kinerja organisasi (Malkthis dan Jackson, 2001).

Maka dari itu hendaknya pemimpin selalu memberikan motivasi pada karyawan agar karyawan bisa bekerja dengan maksimal untuk tercapainya tujuan perusahaan. Berdasarkan keterangan diatas, maka peneliti melalui penelitian ini ingin memahami lebih mendalam mengenai " Pengaruh Kepemimpinan transformasional dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ratna Bali Handphone Shop"

II. METODE PENELITIAN

Desain penelitian ini termasuk dalam penelitian kuantitatif yaitu penelitian asosiatif/relasi, yaitu penelitian untuk mengetahui keadaan hubungan suatu variable penelitian dan kaitannya dengan variable lainnya. Populasi dalam penelitian ini adalah

seluruh karyawan pada Ratna Bali Handphone Shop Gianyar, sebanyak 30 orang karyawan. Penentuan sampel menggunakan sampel jenuh. Seluruh populasi sebanyak 30 orang karyawan di jadikan sampel sebagai responden penelitian. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan observasi, wawancara, kuisioner dan studi dokumentasi. Setiap jawaban koisioner mempunyai bobot atau skor nilai dengan skala lima sebagai berikut : SB (sangat baik) = skor 5, B (baik) skor 4, CB (cukup baik) skor 3, KB (kurang baik) skor 2, SKB (sangat kurang baik) skor 1. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu analisis statistic infrensial, terdiri dari: uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, analisis korelasi berganda, analisis determinasi, uji signifikasi parsial (t-test) dan uji signifikasi simultan (F-test).

III. HASIL PENELITIAN

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik di gunakan untuk mengetahui kelayakan penggunaan medel regresi. Hasil uji multikolinearitas dapat di lihat pada Tabel 1.

Tabel 1
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF
Kepemimpinan Transformasional (X ₁)	0,199	5,024
Motivasi (X ₂)	0,199	5,024

Sumber: Olah data SPSS 18.0 for windows, 2019

Berdasarkan hasil tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* dan VIF dari variabel Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi. Nilai tersebut menunjukkan bahwa nilai *tolerance* untuk setiap variabel lebih besar dari 10% dan nilai VIF lebih kecil dari 10 yang berarti model persamaan regresi bebas dari multikolinearitas. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	T	Sig.
Konstanta	1,034	0,310
Kepemimpinan	-0,674	0,506

Transformasional (X ₁)		
Motivasi (X ₂)	0,480	0,635

Sumber: Olah data SPSS 18.0 for windows, 2019

Padatabel diatas dapat dilihat bahwa nilai Sig. dari variabel Kepemimpinan Transformasional, dan Motivasi masing-masing sebesar 0,506 dan 0,635. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05 yang berarti tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap *absolute residual*. Dengan demikian, model yang dibuat tidak mengandung gejala heteroskedastisitas pada Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi.

Hasil uji normalitas dapat di lihat pada Tabel 3.

Tabel 3
Hasil Uji Normalitas dengan Uji Kolmogorov-Smirnov

	<i>Unstandardized Residual</i>
N	30
Kolmogorov-Smirnov Z	0,877
Asymp.Sig.(2-tailed)	0,426

Sumber: Olah data SPSS 18.0 for windows, 2019

Berdasarkan hasil tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai *Kolmogorov Smirnov* (K-S) sebesar 0,877, sedangkan nilai *Asymp.Sig. (2-tailed)* sebesar 0,426. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa model persamaan regresi tersebut berdistribusi normal karena nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* 0,817 lebih besar dari nilai *alpha* 0,05 Hal ini menjelaskan bahwa model regresi sudah memenuhi asumsi normalitas atau data berdistribusi normal.

Berdasarkan hasil uji asumsi klasik maka diketahui pada persamaan regresi tidak terjadi gejala multikolinieritas, tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dan distribusi data adalah normal sehingga model regresi bias di gunakan karena mendapatkan hasil prediksi yang baik atau bisa memberikan manfaat dengan benar.

Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4
Rekapitulasi Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	<i>Unstandardized Coefficients</i>	
	B	<i>Standard Error</i>
Konstanta	6,821	2,005
Kepemimpinan Transformasional (X ₁)	0,500	0,127
Motivasi (X ₂)	0,565	0,095

Sumber: Olah data SPSS 18.0 for windows, 2019

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda seperti yang disajikan pada Tabel 5.10, maka persamaan strukturalnya adalah sebagai berikut : $Y = 1,818 + 0,469 X_1 + 0,497 X_2 + e$ Nilai a, b₁, dan b₂ diperoleh persamaan garis regresi memberikan informasi bahwa: a = 1,818 artinya apabila tidak ada perhatian terhadap kepemimpinan transformasional dan motivasi maka kinerja karyawan adalah sebesar 1,818. b₁ = 0,469 artinya apabila motivasi (X₂) dianggap konstan maka meningkatkan kepemimpinan transformasional (X₁) sebesar satu satuan akan diikuti oleh meningkatnya kinerja karyawan (Y) sebesar 0,469. b₂ = 0,497 artinya apabila kepemimpinan transformasional (X₁) dianggap konstan maka meningkatnya motivasi (X₂) sebesar satu satuan akan diikuti oleh meningkatnya kinerja karyawan (Y) sebesar 0,497. Berdasarkan hasil persamaan regresi linier tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel kepemimpinan transformasional (X₁) dan motivasi (X₂), terhadap variabel kinerja karyawan (Y) adalah positif, artinya bila variabel kepemimpinan transformasional dan motivasi meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat dan begitu sebaliknya.

Analisis Korelasi Berganda

Hasil analisis korelasi berganda dapat dilihat pada Tabel 5.

Tabel 5
Tabel Model Summary

Model	R	R Square
1	0,961	0,92

Sumber: Olah data SPSS 18.0 for windows, 2019

Berdasarkan tabel 5 di atas maka didapat hasil korelasi simultan $r = 0,961$ karena angka $0,961$ atau $96,1\%$. terletak pada rentang $0,800 - 1,000$. Ini menunjukan bahwa terdapat hubungan yang positif dan sangat kuat antara kepemimpinan transformasional (X_1) dan motivasi (X_2), terhadap kinerja karyawan (Y). Adanya peningkatan kepemimpinan transformasional dan motivasi maka diikuti oleh kinerja karyawan demikian sebaliknya.

Analisis Determinasi

berdasarkan tabel 4.10. adalah sebesar $= 0,918$ atau $91,8\%$. Koefisien determinasi sebesar $91,8\%$, artinya kepemimpinan transformasional (X_1) dan motivasi (X_2) dapat menjelaskan kinerja karyawan (Y) sebesar $91,8\%$. Sisanya sebesar $8,2\%$ ($100\% - 91,8\%$) $= 8,2\%$ pengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Uji Signifikansi Simultan (F-test)

Hasil uji hipotesis menggunakan uji statistik F (F-test) dapat dilihat pada Tabel 6.

Tabel 6

Hasil Uji Signifikansi Simultan (F-test) pada Tabel Anova

Model		F	Sig.
1	Regression	164,264	0,000
	Residual		
	Total		

Sumber: Olah data SPSS 18.0 for windows, 2019

Tabel hasil uji anova (uji F) di atas, diperoleh nilai sig. F_{hitung} sebesar $0,000 < 0,05$. Maka H_0 ditolak pada taraf nyata $0,05$ (H_a diterima). Kesimpulannya, model secara simultan telah layak untuk digunakan.

Uji Signifikansi Parsial (t-test)

Hasil uji hipotesis menggunakan uji statistik t (t-test) dapat dilihat pada Tabel 7.

Tabel 7

Hasil Uji Signifikansi Parsial (t-test)

Model	T	Sign. T
Konstantan	-	-
Kepemimpinan Transformasional (X_1)	4,110	0,000
Motivasi (X_2)	4,198	0,000

Berdasarkan Tabel 7 diperoleh: $t_{hitung} = 4,110$ dengan nilai sig. $0,000 < 0,05$ berarti kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (H_2 diterima). T_2 -hitung $= 4,198$ dengan nilai sig. $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak atau H_1 diterima berarti motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (H_3 diterima).

IV. PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian dari bab sebelumnya terhadap variabel-variabel bebas yang mempengaruhi Kinerja Karyawan yang diukur dengan variabel Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, dan Kinerja Karyawan, dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Kepemimpinan Transformasional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Ratna Bali Handphone Shop.
- 2) Motivasi secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Ratna Bali Handphone Shop.
- 3) Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Ratna Bali Shop.

Saran-saran

Berdasarkan simpulan yang telah diuraikan, maka dapat disampaikan beberapa saran sebagai berikut:

- 1) Pimpinan perusahaan selayaknya menggunakan tipe kepemimpinan Transformasional yang terbukti dapat memberikan hasil yang produktif bagi perusahaan. Selain itu, tipe kepemimpinan Transformasional terbukti dapat meningkatkan kinerja perusahaan.
- 2) Kepada peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel intervening atau variabel mediasi yang dapat menjadi produksi konstan perlu diterapkan di PT. Satyaloka Tirta Amerta untuk periode yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, (2008) *Manajemen Sumber AA*. Anwar Prabu Mangkunegara. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Bass, B. M., & Avilio, B.J, 1994. *Improving Leadership Effectiveness Through Transformational Leadership*. California : USA 7 Sage.
- Daft, Richard L.2006. *Manajemen*,Edisi Keenam Jakarta: Salemba Empat
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang : BP UNDIP.
- Hadari Nawawi & Martini Hadari, 2004. *Kepemimpinan yang Efektif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Handoko, T. Hani, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : Salemba Empat
- Hasibuan, Malayu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Cetakan 9. PT. Bumi Aksara
- Ivancevich, John M. Kanopaske, Robert. Matteson, Michael T, 2006. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jilid Satu. Jakarta : Erlangga.
- Khoirusmadi. 2011. Analisis Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi UNDIP Semarang.
- Malthis. Robert L. Jackson John H, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kesepuluh*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nawawi. 2012. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Berau Coal Kabupaten Berau”. *Dalam Jurnal Eksis Riset*. Volume 8 No. 1. Hal 2001 – 2181 Kabupaten Berau : Politeknik Negeri Samarinda.
- Usman. H, 2009. *Manajemen: Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. Edisi Ketiga. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2010. *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto Danang. 2012. *Teori, Kuesioner, dan Analisis data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*. Yogyakarta : CAPS.
- Supardi, M.d,. 2006. *Metodologi Penelitian*. Mataram : Yayasan Cerdas Press.
- Wiludjeng, SP, Sri. 2007. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia : Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- 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.