

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan pada PT Suracojaya Abadimotor (Yamaha Bone)

The Influence Of the Transformasional Style Leader of Employee Performance in PT Suracojaya Abadimotor (Yamaha Bone)

Ita Purnamasari, Haedar Akib, Aris Baharuddin, Andi Aslinda, Muhammad Guntur

Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Negeri Makassar
Email : itapurnamasari1708@gmail.com

ABSTRAK

Ita Purnamasari 2021. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja karyawan Pada PT. Suracojaya Abadimotor (Yamaha Bone). Fakultas Ilmu Sosial. Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis. Universitas Negeri Makassar. Dibimbing Oleh Haedar Akib dan Aris Baharuddin. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja karyawan Pada PT. Suracojaya Abadimotor (Yamaha Bone). Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi dan kuesioner/ angket. Jumlah populasi pada penelitian ini adalah 40 orang dan menggunakan teknik sampling kuota. Metode analisis yang digunakan adalah uji instrumen dan analisis regresi linear sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel tersebut menunjukkan di mana Gaya Kepemimpinan Transformasional PT. Suracojaya Abadimotor (Yamaha Bone) Skripsi berada pada kategori sangat baik dengan pencapaian 87.00 persen. Dan untuk Kinerja karyawan PT. Suracojaya Abadimotor (Yamaha Bone) berada pada kategori tinggi dengan pencapaian 87.00 persen. Sedangkan berdasarkan uji korelasi didapatkan nilai R sebesar 0.984 artinya korelasi terjadi hubungan yang sangat kuat/tinggi antara kedua variabel tersebut. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja karyawan Pada PT. Suracojaya Abadimotor (Yamaha Bone).

Kata Kunci: Gaya kepemimpinan transformasional , Kinerja Karyawan

ABSTRAK

Ita Purnamasari 2021. The Effect of Transformational Leadership Style on Employee Performance at PT. Suracojaya Abadimotor (Yamaha Bone). Faculty of Social Science. Business Administration Study Program. Makassar public university. Supervised by Haedar Akib and Aris Baharuddin. The Influence of Transformational Leadership Style on Employee Performance at PT. Suracojaya Abadimotor (Yamaha Bone). This research uses a quantitative approach to the type of descriptive research. Data collection techniques are carried out through observation and questionnaires / questionnaires. The population in this study was 40 people and used a quota sampling technique. The analytical method used is the instrument test and simple linear regression analysis. The results showed that these variables indicate where the Transformational Leadership Style of PT. Suracojaya Abadimotor (Yamaha Bone) Thesis is in the very good category with an achievement of 87.00 percent. And for the performance of employees of PT. Suracojaya Abadimotor (Yamaha Bone) is in the high category with an achievement of 87.00 percent. Meanwhile, based on the correlation test, it was found that the R value was 0.984, meaning that there was a very strong / high correlation between the two variables. So it can be concluded that there is a significant influence between Transformational Leadership Style on employee performance at PT. Suracojaya Abadimotor (Yamaha Bone).

Keywords: transformational leadership style, employee performance

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi saat ini, untuk mengembangkan dan mencapai sasaran-sasaran organisasi dengan sumber daya manusia, memiliki peranan sangat sentral. Organisasi bukan lagi dipandang suatu kumpulan orang yang secara statis sebagai suatu sistem yang kompleks, yang didalamnya terkandung subsistem-subsistem yang kompleks yang saling berinteraksi dan berhubungan serta dinamis bergerak kearah pencapaian tujuan yang disepakati bersama, sehingga yang berperan besar dalam mengkoordinasikan kegiatan-kegiatan dalam organisasi disebut manajemen. Dalam manajemen terdapat seorang pemimpin, masing-masing pemimpin mempunyai gaya kepemimpinan yang berbeda-beda yang dapat mengkoordinasi karyawannya sehingga terciptalah kinerja karyawan

Setiap lembaga atau instansi memerlukan karyawan yang memiliki kepribadian tinggi dan memiliki kemampuan serta kecakapan dalam mengambil keputusan, sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, pengetahuan dan dorongan. Keberhasilan pengendalian dalam suatu perusahaan tidak terlepas dari peran pimpinan perusahaan dan dukungan dari bawahan yang memiliki komitmen untuk menjaga kestabilan kerja demi kemajuan bersama dalam suatu perusahaan. Menurut Nawawi

(2006), kepemimpinan adalah kemampuan mendorong sejumlah orang agar bekerja sama dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan yang terarah pada tujuan bersama. Jadi, pimpinan suatu perusahaan didalam menjalankan fungsi dan tugasnya, harus memahami peran dan fungsinya serta tujuan yang hendak dicapai guna memajukan perusahaan yang dipimpinya. Peran pemimpin dapat mempengaruhi moral, kepuasan kinerja, kualitas kehidupan kerja, dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi.

Faktor dari keberhasilan suatu organisasi terletak pada gaya kepemimpinan yang digunakan dalam organisasi tersebut yang akan menjadi model yang ditiru oleh bawahannya untuk keberhasilan dalam menjalankan visi dan misi dalam meningkatkan pembentukan kualitas sumber daya manusia. Salah satu gaya kepemimpinan yang sesuai dalam menghadapi perubahan dan menyikapi sifat karyawan yang proaktif adalah gaya kepemimpinan transformasional.

Kepemimpinan transformasional pada prinsipnya memotivasi bawahan untuk berbuat lebih baik dari pada apa yang biasa dilakukan, dengan kata lain dapat meningkatkan kepercayaan atau keyakinan diri bawahan yang akan berpengaruh terhadap peningkatan kerja. Kinerja berasal dari *job performance* yaitu sebagai suatu tingkat dimana karyawan memenuhi atau mencapai persyaratan kerja yang ditentukan. Kinerja merupakan catatan *outcome* yang dihasilkan dari suatu pekerjaan atau kegiatan tertentu dalam waktu periode tertentu (Sedarmayanti, 2011). Istilah kinerja tidak dapat dipisahkan dengan bekerja karena kinerja merupakan hasil dari proses bekerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang sesuai dengan tanggung jawab karyawan selama periode tertentu. Untuk meningkatkan kinerja karyawan sebagai pengendali seluruh aktifitas perusahaan dapat dilakukan dengan banyak cara, diantaranya adalah dengan melalui motivasi kerja pada karyawan, karena motivasi kerja mampu mempengaruhi kinerja karyawan didalam perusahaan itu sendiri.

Pengelolaan kinerja yang baik dapat meningkatkan kinerja organisasi, kelompok dan individu yang digerakkan oleh kelompok dan pimpinan. Pada intinya manajemen kinerja merupakan proses yang dijalani bersama oleh para manajer atau pimpinan dan individu serta kelompok yang mereka kelolah. Proses ini lebih didasarkan pada prinsip manajemen berdasarkan kesepakatan dari pada manajemen, meskipun ia mencakup kebutuhan untuk menyetarakan pengharapan- pengharapan kinerja tinggi, dengan kinerja karyawan yang tinggi, aktivitas yang dilakukan dapat diselesaikan dengan baik, sehingga dapat tercapai tujuan suatu instansi yang dapat memberikan keuntungan terhadap perusahaan tersebut.

PT. Suracojaya Abadimotor (Yamaha Bone) merupakan perusahaan yang bergerak dibidang penjualan otomotif tepatnya sepeda motor merek Yamaha. Bagi PT, Suracojaya Abadimotor faktor karyawan merupakan sarana utama demi kelancaran perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, perusahaan menginginkan agar

para karyawan nya mempunyai semangat kerja yang tinggi dan pada akhirnya akan bermuara pada perubahan.

Kepemimpinan yang ada di PT. Suracojaya Abadimotor menunjukkan hal positif antara lain, pemimpin suka terjun langsung kelapangan untuk melihat karyawannya bekerja, disamping itu setiap hari sebelum karyawan melakukan pekerjaannya pemimpin selalu memberikan pengarahan kepada karyawannya untuk bekerja lebih baik lagi dari sebelumnya. Selain itu karyawan juga merasa puas dan senang karena pemimpin mau mendengarkan saran maupun kritikan dari bawahannya sehingga dapat terciptanya rasa aman dalam bekerja.

METODE

Dipandang dari aspek jenis data dan analisisnya, maka penelitian ini termasuk jenis penelitian kuantitatif dengan tipe penelitian asosiatif deskriptif yang bermaksud menguji gabungan atau pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, yaitu pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Suracojaya Abadimotor (Yamaha Bone).

Adapun lokasi yang ditentukan untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan dalam pelaksanaan penelitian terkait pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan adalah pada PT Suracojaya Abadimotor (Yamaha Bone), Jln. Ahmad Yani no.16, Watampone, Sulawesi Selatan. Alasan penulis memilih lokasi tersebut karena lokasi tersebut letaknya mudah dijangkau oleh peneliti sehingga memudahkan saat melaksanakan penelitian nantinya dan peneliti juga merasa tertarik untuk memilih lokasi tersebut. Selain itu penelitian ini dilakukan pada PT Suracojaya Abadimotor karena ingin mengetahui seberapa besar gaya kepemimpinan transformasional pada PT Suracojaya Abadimotor tersebut.

Penelitian ini hanya mengungkapkan suatu peristiwa atau fakta yang sudah berlangsung pada instansi dan tidak memberikan perlakuan khusus pada variabel bebas. Penelitian ini juga termasuk penelitian korelasional karena mencari hubungan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif.

Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada PT Suracojaya Abadimotor (Yamaha Bone). yaitu sebanyak 40 orang responden. Dengan demikian penggunaan seluruh populasi tanpa haru menarik sampel penelitian sebagai unit observasi disebut sebagai teknik sensus (teknik jenuh).

Pengukuran variabel dalam penelitian ini digunakan angket atau kuesioner yang disusun berdasarkan skala *Likert*. Skala *Likert* adalah skala yang dipergunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang mengenai suatu gejala atau fenomena tertentu, jadi data dihimpun dengan menggunakan daftar

pertanyaan dan setiap pertanyaan (indikator) yang diajukan sebagai alat ukur dengan teknik skala *Likert* mempunyai gradasi dari sangat positif sampai dengan negative, yang dapat berupa kata-kata.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Data tanggapan responden mengenai Gaya Kepemimpinan Transformasional pada PT Suracojaya Abadimotor (Yamaha Bone), maka untuk indikator pertama yaitu kharisma berada pada persentase sebesar 89% dengan kategori sangat baik, indikator kedua yaitu motivasi inspiratif berada pada persentase 86% dengan kategori sangat baik, indikator ketiga yaitu stimulasi intelektual berada pada persentase 87% dengan kategori sangat baik, dan indikator keempat yaitu perhatian yang individual berada pada persentase 86% dengan kategori sangat baik.

Dalam tanggapan Responden mengenai Kinerja karyawan pada PT Suracojaya Abadimotor (Yamaha Bone), dapat dilihat dari indikator kualitas kerja berada pada persentase sebesar 89% dengan kategori sangat baik, indikator kuantitas kerja berada pada persentase 86% dengan kategori sangat baik, indikator ketetapan waktu berada pada persentase 88% dengan kategori sangat baik, indikator efektivitas berada pada persentase 86% dengan kategori sangat baik, sedangkan indikator kemandirian berada pada persentase 87% dengan kategori sangat baik.

Berdasarkan nilai yang diperoleh angka R sebesar 0,984. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang “sangat kuat” antara variabel gaya kepemimpinan transformasional dengan kinerja karyawan pada PT. Suracojaya Abadimotor (Yamaha Bone), sedangkan nilai R^2 (*R Square*) atau koefisien determinasi sebesar 0,969 atau 97%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase besarnya pengaruh variabel gaya kepemimpinan transformasional terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. Suracojaya Abadimotor (Yamaha Bone), sebesar 97 % sedangkan sisanya sebesar 3% dipengaruhi dan dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Sedangkan nilai *Std. Error of the Estimate* sebesar 0,79295. Hal ini menunjukkan banyaknya kesalahan dalam prediksi nilai kinerja karyawan pada PT. Suracojaya Abadimotor (Yamaha Bone).

Berdasarkan data penelitian yang dikumpulkan baik variabel terikat (Y) maupun variabel bebas (X) yang kemudian diolah menggunakan uji regresi linear sederhana, maka dapat dikatakan bahwa analisis perhitungan persamaan regresi diperoleh nilai $a = -5.665$ dan $b = 1.254$ sehingga persamaan uji regresinya adalah $Y = a + bX$ atau $Y = -5.665 + 1.254X$. Dari hasil perhitungan uji T diperoleh *Thitung* 34,410 (dalam tabel *Coefficients*) dan *Ttabel* 2,024 dengan nilai signifikan 0,000. Berdasarkan nilai tersebut, $Thitung > Ttabel$, maka variabel bebas atau gaya kepemimpinan transformasional (X) berpengaruh terhadap variabel terikat atau kinerja karyawan (Y) dan berdasarkan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka variabel bebas atau gaya kepemimpinan

transformasional(X) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat atau kinerja karyawan (Y).

SIMPULAN

Gaya kepemimpinan transformasional di PT. Suracojaya Abadi Motor (Yamaha Bone) memiliki persentase yang terbilang tinggi, yang bermakna bahwa berada pada kategori yang sangat baik yang artinya gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan memberikan indikasi bahwa kepala cabang telah menjalankan kepemimpinannya dengan baik. Kinerja karyawan pada PT. Suracojaya Abadi Motor (Yamaha Bone) berada pada kategori yang sangat baik, dilihat dari berbagai indikator yang mempengaruhi kualitas kerja, kuantitas kerja, ketetapan waktu, efektivitas, dan kemandirian dengan persentase sebesar 86% - 89%.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Arikunto, Suharsimi. (2012). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Dewi, Sarita, Permata. 2012. *Pengaruh Pengendalian Internal Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan SPBU Yogyakarta (Studi Kasus Pada SPBU Anak Cabang Perusahaan RB.Group)*. Jurnal Nominal/Volume I Nomor 1/Tahun 2012.Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Eko, Widodo Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*.Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hasibuan, Malayu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. 2003. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kenna Mc. Eugene & Beech Nic, 2000.*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PenerbitAndi.
- Kharis, Indra. 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi

- Pada Karyawan Bank Jatim Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 3 No. 1 Maret 2015. Universitas Brawijaya Malang.
- Mutamimah, 2001, *Globalisasi dan Kepemimpinan Transformasional*, EKOBIS, Vol. 2, No. 1 : 1 – 8.
- Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. PT . Remaja Rosdakarya. Bandung.
- O’Leary, Elizabeth. (2001). *Kepemimpinan. Edisi Pertama*. Yogyakarta : Andi.
- Robbins, S. 2008. *Perilaku Organisasi, Jilid I dan II, alih Bahasa* : Hadyana Pujaatmaja. Jakarta: Prenhallindo.
- Robbins, P. Stephen. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Diterjemahkan oleh: Drs. Benyamin Molan. Erlangga, Jakarta.
- Rahmawati, Fitri. 2004. *Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Pilihan Karir Mahasiswa Akuntansi Sebagai Akuntan Publik*. Skripsi S-1. Akuntansi. UNS.
- Sedarmayanti, (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima)*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Samsudin, Sadili. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Siagian, S. P. (2003). *Teori dan Praktek Kepemimpinan (cetakan kelima)*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.CV.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Sugiyono. (2012). *“Memahami Penelitian Kualitatif”*. Bandung : ALFABETA.
- Sugiyono. 2004. *Metode Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Stephen, Robbins (2015), *Perilaku Organisasi, Penerbit Salemba Empat*, Jakarta.
- Umar, Husein. 2003. *Metodologi Penelitian: Aplikasi dalam Pemasaran*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Wukir, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Sekolah, Cetakan I, Multi Presindo*, Yogyakarta.

