

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Produktivitas Kerja Pegawai PT. Asuransi Kredit Indonesia Cabang Makassar

Effect Of Transformational Leadership Style On Performance Productivity of Employees PT. Indonesian Credit Insurance Makassar Branch

A.Rahmatia¹, Muhammad Guntur², Andi Cudai Nur³

Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Hukum,
Universitas Negeri Makassar
Email: a.rahmatia2508@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap produktivitas kerja pegawai pada PT. Asuransi kredit Indonesia cabang Makassar. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah melalui Observasi, Kuesioner, Dokumentasi. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh jumlah populasinya, yaitu sebanyak 40 responden. Data diperoleh dari hasil penelitian SPSS 25 yang terdiri dari uji validitas dan reliabilitas, Teknik analisis data deskriptif dan analisis statistik inferensial. Hasil penelitian yang didapat menunjukkan bahwa indikator pada setiap variabel yang digunakan tersebut, dimana pada variabel gaya kepemimpinan transformasional menunjukkan bahwa indikator yang dipakai berada pada kategori Sangat Baik. Sedangkan untuk indikator Pada variabel produktivitas kerja pegawai menunjukkan pada kategori Sangat Baik. Berdasarkan hasil analisis statistik inferensial diperoleh korelasi person (0,565) yang artinya terjadi hubungan yang sedang diantara kedua variabel tersebut. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap produktivitas kerja pegawai di PT.Asuransi kredit Indonesia cabang Makassar.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan Transformasional, Produktivitas kerja Pegawai

ABSTRACT

This study aims to determine how the influence of transformational leadership style on employee work productivity at PT. Makassar branch of Indonesian credit insurance. This study uses quantitative research methods. The data collection technique used is through observation, questionnaires, and documentation. The sample used in this study was the entire population, as many as 40 respondents. Data were obtained from the results of SPSS 25 research which consisted of validity and reliability tests, descriptive data analysis techniques and inferential statistical

analysis. The results obtained show that the indicators for each of the variables used, where the transformational leadership style variable shows that the indicators used are in the Very Good category. As for the indicators on the employee productivity variable, it shows in the Very Good category. Based on the results of the inferential statistic analysis, the person correlation (0.565) was obtained, which means that there was a moderate relationship between the two variables. So it can be concluded that there is a significant influence between transformational leadership style on employee work productivity at PT. Asuransi Kredit Indonesia Makassar branch.

Keywords: *Transformational Leadership Style, Employee Work Productivity*

PENDAHULUAN

PT. (Persero) Asuransi Kredit Indonesia atau PT. Askrindo merupakan salah satu badan usaha milik Negara (BUMN) yang bergerak dalam asuransi /penjamin, peran PT.Askrindo dalam pemberdayaan UMKM adalah sebagai lembaga penjaminan atas kredit yang disalurkan oleh perbankan kepada UMKM saat ini. Gaya Kepemimpinan Menurut (Rivai., 2014) mengemukakan bahwa Gaya Kepemimpinan adalah pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya. Burns (Yukl, 2010) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional adalah menyerukan nilai-nilai moral dari pengikut dalam upayanya untuk meningkatkan kesadaran mereka tentang masalah etis dan untuk memobilisasi energi dan sumber daya mereka untuk mereformasi institusi.

Pencapaian tujuan-tujuan perusahaan banyak unsur-unsur yang menjadi hal penting dalam pemenuhan kebutuhan perusahaan, diantaranya unsur kepemimpinan. Sumber daya yang dimiliki tidak dapat digunakan untuk mencapai tujuan perusahaan jika tidak dikelola dengan baik, sehingga peranan kepemimpinan disini sangat penting untuk dapat mengelola sumber daya yang ada dengan baik dan berdasarkan wewenangnya. Kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan langkah kedepan sebuah organisasi seperti memberikan instruksi, nasehat dan dorongan secara efektif dalam membantu karyawan meningkatkan produktivitas kerja mereka. Kedudukan seorang pemimpin dalam perusahaan mempunyai peran penting terhadap keberhasilan atau kegagalan dalam mencapai sasaran yang telah ditentukan perusahaan. Pemimpin berusaha agar para karyawannya mau dan mampu bekerja secara optimal ke arah produktivitas kerja. Gaya kepemimpinan perlu diperhatikan oleh seorang manajer ketika menjalankan fungsinya sebagai seorang pemimpin. Seorang pemimpin yang baik haruslah pandai memilih dan menerapkan gaya kepemimpinan apa yang terbaik yang harus diterapkan sehingga ia dapat mengetahui tindakan apa yang sebaiknya dilakukan dan mengerti akan kebutuhan Pegawai, salah

satu model gaya kepemimpinan yang bisa diterapkan yaitu gaya kepemimpinan transformasional.

Gaya kepemimpinan transformasional adalah salah satu gaya kepemimpinan yang dimana pemimpin dapat mengubah/memotivasi para pengikut sehingga mereka merasakan kepercayaan, kekaguman, kesetiaan dan penghormatan terhadap pemimpin. Gaya kepemimpinan transformasional pada prinsipnya memotivasi bawahan untuk berbuat lebih baik dari apa yang bisa dilakukan atau dapat meningkatkan kepercayaan dan keyakinan dari bawahan yang akan berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas karyawan. Menurut Sedarmayanti (2018) produktivitas adalah pengukuran seberapa baik suatu organisasi dalam memanfaatkan sumber daya yang digunakan. Sedangkan menurut Sutrisno (2019) mengemukakan bahwa sumber daya manusia memegang peranan utama dalam proses peningkatan produktivitas karena alat produksi dan teknologi pada hakikatnya merupakan karya manusia. Sumber daya manusia yang berkualitas memberikan efektivitas dan efisiensi dalam pencapaian tujuan organisasi disebabkan manusia merupakan faktor penggerak produktivitas itu sendiri.

Produktivitas merupakan suatu proses dimana sumber daya manusia dapat menghasilkan suatu keluaran dengan ukuran yang produktif. Produktivitas juga dapat diartikan sebagai proses yang memfokuskan perhatian pada keluaran yang dihasilkan oleh sumber daya manusia dengan suatu rasio antara masukan dan keluaran (Ramadon et al., n.d.). Menurut Cholis (2013), setiap organisasi baik berbentuk perusahaan maupun lainnya akan selalu berupaya agar para anggota atau pekerja yang terlihat dalam kegiatan organisasi dapat memberikan prestasi dalam bentuk produktivitas kerja yang tinggi untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. Ahli-ahli ekonomi mengatakan bahwa produktivitas itu merupakan perbandingan antara hasil kegiatan (yang disebut "output") dan segenap pengorbanan untuk mencapai hasil tersebut (yang disebut "input"). Lazimnya perbandingan itu menggambarkan suatu bilangan pukul rata yang mengungkapkan hasil bagi antara angka output keseluruhan dan angka input keseluruhan dari sejumlah kategori barang atau jasa (Suwanto, 2009). Untuk mengetahui produktivitas suatu organisasi atau perusahaan maka perlu dilakukan pengukuran. Menurut Sutrisno, (2019) untuk mengukur suatu produktivitas kerja karyawan atau pegawai maka dibutuhkan indikator yaitu; kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja. Menurut Sutrisno, (2019) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan atau pegawai yaitu motivasi (*motivation*) dan kemampuan (*agility*).

Pada proses peningkatan Produktivitas kerja pegawai mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (input). Perusahaan dalam mencapai produktivitas kerja yang tinggi perlu memperhatikan masalah pengetahuan, ketrampilan, kemampuan, sikap, dan perilaku

yang merupakan faktor pendorong dalam mencapai produktivitas kinerja pegawai, karena dengan produktivitas kerja pegawai yang tinggi akan dapat menjamin ke eksisan suatu perusahaan. Peningkatan produktivitas kerja pegawai merupakan salah satu faktor kunci bagi perkembangan suatu perusahaan supaya dapat maju. Atas dari inilah peneliti tertarik untuk menelitian tentang Bagaimana Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional yang dilaksanakan oleh perusahaan dan apakah gaya kepemimpinan transformasional sudah dijalankan berjalan dengan baik dan memiliki dampak positif bagi karyawan serta kemajuan perusahaan. Karna produktivitas kerja pegawai sangat besar pengaruhnya terhadap perkembangan dan kemajuan perusahaan. Alasan peneliti melakukan penelitian ini karena peneliti telah melakukan observasi awal saat magang di PT. Asuransi Kredit Indonesia Cabang Makassar. Dari penjelasan di atas maka penulis mengangkat judul penelitian dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Pegawai Pada PT. Asuransi Kredit Indonesia Cabang Makassar”.

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2014) data kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/ statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Menurut Sujarweni (2015), peneliti dalam melakukan penelitian kuantitatif untuk mendapatkan pengetahuan maka peneliti menggunakan data berupa angket yang dijadikan sebagai alat untuk menganalisis keterangan yang ingin diketahui. Berdasarkan jumlah populasi yang tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil seluruh populasi yang ada yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT. Asuransi kredit Indonesia cabang Makassar sebanyak 40 responden. Maka respondenya ditetapkan 40 responden (diambil semua). Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh. Pada dasarnya penelitian adalah hasil pengukuran maka dalam meneliti harus digunakan alat ukur yang baik. Alat ukur dalam penelitian disebut instrument penelitian. Instrument penelitian merupakan suatu alat yang dipakai untuk mengukur kejadian-kejadian alam maupun sosial yang observasi (Sugiyono 2018). Pengukuran data dalam penelitian ini adalah skala likert. Menurut (Sugiyono, 2012) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapatan dan prestasi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Berdasarkan permasalahan dan tujuan penelitian yang diajukan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap produktivitas kerja pegawai di kantor PT. Asuransi Kredit Indonesia cabang makassar, maka teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis statistik deskriptif dan analisis statistik

inferensial sebagai berikut. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dengan melakukan uji validitas dan reliabel serta analisis statistic inferensial dengan menggunakan uji normalitas, analisis regresi linear sederhana dan uji korelasi produk moment.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Gaya Kepemimpinan Transformasional

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa penerapan gaya kepemimpinan transformasional PT. Asuransi kredit Indonesia cabang Makassar sudah berjalan dengan baik. Kecenderungan jawaban yang diperoleh dari hasil pengisian kuesioner oleh pegawai rata-rata keseluruhan indikator untuk mengukur variabel gaya kepemimpinan transformasional adalah sebesar 86,% berada pada kategori sangat baik. Adapun persentase masing-masing indikator yaitu pada indikator meningkatkan percaya diri sebesar 88%, meningkatkan potensi diri 86%, mendorong bawahan sebesar 85%.

Berdasarkan skor pada tiap indikator pegawai sangat menyetujui dengan pelaksanaan Gaya Kepemimpinan Transformasional. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dikemukakan oleh Burns (Yukl 2010) dapat diukur dengan menggunakan indikator; meningkatkan percaya diri, meningkatkan potensi diri, mendorong bawahan, Selama gaya kepemimpinan transformasional pegawai dapat menciptakan suasana baru dan kepuasan kerja. Dengan adanya kebijakan gaya kepemimpinan transformasional, seseorang dapat lebih muda membagi perannya. Ada kalanya fokus pada jam kerja, sekolah dan ada kalanya juga bisa menjalankan kehidupan pribadinya tanpa beban.

2. Produktivitas Kerja Pegawai

Hasil analisis deskriptif menunjukkan produktivitas kerja pada pegawai di PT. Asuransi kredit Indonesia cabang makassar sudah berjalan dengan sangat baik. Kecenderungannya berada pada kategori sangat baik dengan tingkat persentasi sebesar 85% responden memberikan skor dari butir-butir pernyataan berdasarkan setiap indikator. Adapun persentase masing-masing indikator yaitu pada indikator kemampuan sebesar 84%, meningkatkan hasil sebesar 84%, semangat kerja sebesar 87%. Berdasarkan skor pada setiap indikator produktivitas kerja PT. Asuransi kredit indonesia tergolong sering dan selalu menerapkan indikator kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja. Hal ini juga didukung sesuai dengan pendapat Sinungan (2018) yang menyatakan bahwa produktivitas adalah hubungan antara output dan input dengan mengatur atau menggunakan sumber daya secara berdaya guna dan berhasil guna.

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pt. Asuransi Kredit Indonesia Cabang Makassar

Gaya kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai di mana telah dilakukan perhitungan menggunakan program SPSS dengan melihat hasil analisis korelasi pearson product moment dimana koefisien korelasi pearsonnya sebesar 0,565 berada pada interval 0,40 - 0,559 (sedang). Sehingga dapat disimpulkan bahwa terjadi hubungan yang sedang antara Gaya kepemimpinan transformasional terhadap produktivitas kerja pegawai PT. Asuransi kredit Indonesia cabang Makassar. Hal ini sejalan dengan kesadaran pegawai di PT. Asuransi kredit Indonesia cabang Makassar. bahwa sanya Gaya kepemimpinan transformasional memberikan dampak positif terhadap produktivitas kerja pegawai dimana pada saat Gaya kepemimpinan transformasional banyak pegawai yang mengalami peningkatan pekerjaan sehingga mereka di promosikan dan mengalami kenaikan jabatan. Gaya kepemimpinan transformasional pada pegawai PT. Asuransi kredit Indonesia cabang Makassar. menunjukkan kecenderungan pada kategori sangat baik. Tingkat Produktivitas Kerja pada pegawai PT. Asuransi kredit Indonesia cabang Makassar menunjukkan kecenderungan pada kategori sangat baik Terdapat pengaruh yang signifikan antara Gaya kepemimpinan transformasional terhadap produktivitas kerja pegawai di PT. Asuransi kredit Indonesia cabang Makassar hal ini dibuktikan dari hasil analisis uji korelasi product moment yang menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang sedang antara Gaya kepemimpinan transformasional terhadap produktivitas kerja pegawai di PT. Asuransi kredit Indonesia cabang Makassar.

SIMPULAN

Penerapan Gaya kepemimpinan transformasional yang terjadi di kantor PT. Asuransi Kredit Indonesia Cabang Makassar. pada pernyataan berdasarkan tiga indikator yang dirumuskan berada pada kategori Sangat baik. Penerapan Produktivitas Kerja Pegawai yang terjadi di kantor PT. Asuransi Kredit Indonesia Cabang Makassar. pada pernyataan berdasarkan tiga indikator yang dirumuskan berada pada kategori Sangat baik. Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai, sehingga kedua variabel

memiliki hubungan sedang berdasarkan koefisien korelasi yang didapatkan dari hasil pengolahan data.

DAFTAR PUSTAKA

- Cholis, U. N. (2013). *Terhadap Produktivitas Kerja Di Pt . Pacific Indo Packing Surabaya*. 1(3).
- Purwanto, A. (2020). Studi eksplorasi Dampak WFH Terhadap Kinerja Guru. *Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 92–100.
- Ramadon, S., Pasmawati, Y., & Desi Kusmindasari, C. (n.d.). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja. *Opsi*. <https://doi.org/10.31315/opsi.v12i1.2939>
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen sumber daya manusi*. Kencana.
- Sedarmayanti. (2018). *Sumber Daya Manusia*. Refika Editama.
- Sinungan, M. (2018). *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D* (27th ed.). Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi* (Pertama). Pustakabarupress.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group.
- Suwarto. (2009). Berbagai Pandangan Tentang Produktivitas. *Journal Article Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 9(1), 86–95.
- Yukl. (2010). *Kepemimpinan dalam organisasi* (Kelima). Jakarta: PT. Indeks.
- Rivai, v dan mulyadi, D. (2011). *Kepemimpinan dan perilaku organisasi* (ketiga). Jakarta PT. RajaGrafindo persada.

