

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS: PT.PLN PERSERO GENERATION TIMOR IMPLEMENTING)

Valentinus Ratu Taga¹; Leony M. Ndoen²; Athnionius B. Mesakh³; dan Thomas Isliko⁴

ABSTRACT

The title of this research is “The Influence of Transformational Leadership Style and Motivation on Employee Performance of PT. PLN Persero TIMOR Generation Implementing Unit”. The main problems in this study are 1) How are other perceptions of transformational leadership style, motivation and employee performance at PT. PLN Persero UPK TIMOR 2) Does transformational leadership style have a positive and significant effect on employee performance at PT. PLN Persero UPK TIMOR 3) Does motivation have a positive and significant effect on employee performance at PT. PLN Persero UPK TIMOR 4) Does transformational leadership style and motivation have a positive and significant effect on employee performance at PT. PLN Persero UPK TIMOR. The population in this study is the employees who of PT. PLN Persero UPK TIMOR. The samples in this study were employees of PT. PLN Persero UPK TIMOR as many as 52 people. The analysis technique used is quantitative descriptive analysis and multiple linear regression analysis.

Based on the results of descriptive analysis, it shows that transformational leadership style and motivation on employee performance are included in the very strong category. Based on statistical data analysis, the results of the t test show that the two independent variables have a significant effect on the dependent variable partially. The results of the F test show that the independent variable simultaneously has a significant effect on the dependent variable. The results of the determination coefficient test of 81.7% variation in employee performance variables can be explained by the two independent variables, while the remaining 38.3% is explained by other variables outside this model. It is recommended that it be maintained and improved by maintaining the relationship between employees and leaders so that the performance at PT. PLN Persero UPK TIMOR will continue to increase.

Keywords: Transformational Leadership Style, Motivation, Performance.

PENDAHULUAN

Teknologi di era revolusi industri 4.0 mengambil alih hampir sebagian besar aktivitas perekonomian. Selain mendorong pertumbuhan ekonomi, tren ini telah mengubah banyak bidang kehidupan manusia, termasuk dunia kerja dan bahkan gaya hidup manusia itu sendiri. Sehingga revolusi industri generasi empat tidak hanya menyediakan peluang, tetapi juga

¹ Alumni IABI FISIP Tahun 2021

²⁻⁴Dosen IABI FISIP Undana

tantangan dalam dunia kerja bagi suatu perusahaan untuk dapat bersaing dengan perusahaan global lainnya.

Perusahaan dapat bersaing di kanca global salah satunya didukung oleh sumber daya manusia atau karyawan yang unggul. Karyawan merupakan salah satu sumber daya yang penting dalam suatu perusahaan, dan sering disebut sebagai ujung tombak untuk mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan memerlukan karyawan yang berkinerja tinggi sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya, dimana hal tersebut dipengaruhi oleh adanya dukungan dari pimpinan dengan gaya kepemimpinan yang sesuai serta motivasi dalam meningkatkan mutu karyawan.

Gaya kepemimpinan adalah faktor kunci yang menentukan bagaimana perasaan seseorang di perusahaan tempatnya bekerja dan bagaimana termotivasinya mereka (Sylvia, 2017:39). Apabila gaya kepemimpinan transformasional yang ditampilkan oleh seorang pemimpin membuat karyawan tersebut nyaman dan termotivasi, maka akan memberikan dampak yang baik pada kinerja karyawan tersebut. Gaya kepemimpinan transformasional merujuk kepada pemimpin yang menggerakkan pengikutnya langsung melalui kepentingan pribadi, yaitu pengaruh ideal (kharisma), inspirasi, intelektual, dan perhatian individual terhadap kesejahteraan orang lain (Wukir, 2013:142; Robbins dan Judge, 2014:90; Kharis, 2015:2).

Selain gaya kepemimpinan, motivasi pribadi juga dibutuhkan setiap karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan agar timbul suatu semangat dalam bekerja. Motivasi merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri karyawan yang perlu dipenuhi agar karyawan tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya (Kharis, 2015:2). Hierarki kebutuhan dikelompokkan menjadi lima kategori yang naik dalam urutan tertentu. Sebelum kebutuhan yang lebih mendasar terpenuhi, seseorang tidak akan berusaha untuk memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi (Kharis, 2015:2). Karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula.

PT. PLN Persero UPK TIMOR merupakan perusahaan yang bergerak di bidang ketenagalistrikan yang dikelola oleh Badan Usaha Milik Negara (BUMN) terkhususnya dalam

menangani sektor pembangkit di Pulau Timor, Sumba, Semau, Sabu dan Alor. Berdasarkan hasil data dan wawancara singkat dengan pihak PT. PLN Persero UPK TIMOR, ketidakhadiran tertinggi karyawan PT. PLN Persero UPK TIMOR pada tahun 2020 berada pada bulan Desember, dimana ketidakhadiran karyawan sebanyak 10 karyawan atau rata-rata kehadiran karyawan 82,14%. Salah satu alasan penyebab ketidakhadiran tertinggi karyawan dalam bekerja yang terjadi pada bulan Desember adalah karyawan mengajukan cuti atau ijin yang berdekatan dengan hari libur nasional sehingga waktu libur karyawan yang dimiliki menjadi lebih lama dari waktu yang telah ditetapkan. Selain itu juga diperoleh dari Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral, pengoperasian PLTS Kupang dikendalikan oleh PT. PLN Persero UPK TIMOR dimana diketahui bahwa pada saat musim penghujan produksi energinya cenderung menurun. Kemampuan produksi salah satunya dipengaruhi oleh kemampuan kinerja karyawan.

Sehubungan dengan hal tersebut, maka gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi merupakan masalah yang sangat penting karena dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja karyawan secara signifikan dapat meningkatkan kinerja karyawan (Indra Kharis, 2015; Yanuariadi Baskoro, 2015; Riska Sylvia, 2017).

STUDI PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan adalah kinerja adalah hasil kerja karyawan baik secara kuantitas ataupun kualitas sesuai dengan tanggungjawab dan perannya dalam perusahaan.

Gaya Kepemimpinan Transformasional

Gaya kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin dalam mengarahkan, menggerakkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan bawahan untuk bisa melakukan suatu pekerjaan dengan kesadaran dan sukarela untuk mencapai tujuan organisasi atau suatu perusahaan. Gaya kepemimpinan transformasional adalah suatu keadaan dimana para pengikut dari seorang pemimpin transformasional merasa adanya kepercayaan, kekaguman kesetiaan,

dan hormat terhadap pimpinan tersebut, dan merasa termotivasi untuk melakukan lebih daripada yang awalnya diharapkan mereka.

Motivasi

Motivasi merupakan peran penting dalam menjaga kinerja karyawan, dimana motivasi mampu meningkatkan kinerja karyawan melalui kesediaan karyawan untuk bekerja dengan baik, meningkatkan keahlian dalam melaksanakan tugas dan persepsi peran positif dalam benak karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian eksplanatori dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian eksplanatori adalah penelitian yang akan menjelaskan hubungan antara variabel-variabel yang mempengaruhi hipotesis peneliti. Lokasi penelitian berada di PT. PLN Persero UPK TIMOR yang terletak di Jl. Diponegoro (Kelurahan Nunleu Kecamatan Kota Raja Kuanino), Kupang. Pemilihan lokasi penelitian ini berdasarkan referensi dari penelitian terdahulu, dimana belum adanya penelitian yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan transformasional, motivasi, dan kinerja karyawan di lokasi penelitian PT. PLN Persero UPK TIMOR. Objek dalam penelitian ini berfokus pada pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN Persero UPK TIMOR.

HASIL

Analisis Regresi Linear Berganda

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN Persero UPK TIMOR, untuk itu maka dilakukan uji statistik dengan menggunakan metode regresi linear berganda. Hasil analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a							
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics
		B	Std. Error	Beta			Tolerance
1	(Constant)	5.828	3.377		1.726	.091	
	totalx1	.689	.054	.826	12.795	.000	.863
	totalx2	.347	.125	.179	2.767	.008	.863

Sumber: Data Primer (olahan SPSS, 2021)

Tabel 1 diperoleh hasil persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y=5.828+0.689 X1 + 0.347 X2.$$

Persamaan regresi tersebut mempunyai makna sebagai berikut:

1. Constanta $Y=5.828$

Jika variabel gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi bernilai constanta tetap sama dengan nol (tidak berubah), maka besarnya perubahan variabel kinerja karyawan sebesar 5.828

2. Koefisien $X1= 0.689$

Jika variabel gaya kepemimpinan transformasional mengalami kenaikan sebesar satu poin (satuan), sementara motivasi tetap maka akan menyebabkan kenaikan kinerja karyawan sebesar 0.689

3. Koefisien $X2= 0.347$

Jika variabel motivasi mengalami kenaikan sebesar satu poin (satuan), sementara gaya kepemimpinan transformasional tetap maka akan menyebabkan kenaikan kinerja karyawan sebesar 0.347.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis 1 dan 2 dilakukan untuk menguji masing-masing dari variabel X dengan uji t. Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah secara parsial variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara signifikan atau tidak. Hasil uji t dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji Parsial (Uji T)

Coefficients ^a							
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics
		B	Std. Error	Beta			Tolerance
1	(Constant)	5.828	3.377		1.726	.091	
	totalx1	.689	.054	.826	12.795	.000	.863
	totalx2	.347	.125	.179	2.767	.008	.863

Sumber: Data Primer (olahan SPSS, 2021)

1. Pengaruh gaya kepemimpinan tranformasional terhadap kinerja karyawan (hipotesis 1)

Berdasarkan hasil uji t pada tabel 4.10, variabel X1, gaya kepemimpinan tranformasional diperoleh t_{hitung} 12.795 dengan tingkat signifikansi 0.000. Sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 2.008 ($df=52-2=50$). Karena nilai signifikansi 0.000 lebih kecil alpha 0.05 ($p < \alpha$) dan nilai t_{hitung} lebih besar nilai t_{tabel} ($12.795 > 2.008$), sehingga hal ini berarti bahwa gaya kepemimpinan tranformasional berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan (hipotesis 2)

Berdasarkan hasil t pada tabel 4.10, variabel X2 motivasi diperoleh t_{hitung} 2.767 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.008 sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 2.008 ($df=52-2=50$). Karena nilai signifikansi 0.008 lebih kecil alpha 0.05 ($p < \alpha$) dan nilai t_{hitung} lebih besar nilai t_{tabel} ($2.767 > 2.008$), sehingga hal ini berarti bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji F dikenal dengan uji serentak atau uji model/ uji anova, yaitu uji untuk melihat bagaimana pengaruh bagaimana variabel bebasnya secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya atau untuk menguji apakah model regresi yang kita buat baik/ signifikan atau tidak baik/ non signifikan. Uji hipotesis 3 digunakan uji F dengan kriteria keputusan adalah hipotesis diterima apabila F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($F_{hitung} > F_{tabel}$) atau tingkat probabilitas signifikansi (p) lebih kecil dari alpa (α) demikian sebaliknya hipotesis ditolak apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau ($p < \alpha$), untuk mencari F_{hitung} dapat dilihat dari hasil analisis tabel anova atau Tabel 3.

Tabel 3. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2378.042	2	1189.021	114.477	.000 ^b
	Residual	508.939	49	10.387		
	Total	2886.981	51			

Sumber: Data Primer (olahan SPSS, 2021)

Tabel 3 (Tabel Anova) diperoleh $F_{hitung} = 114.477$ dan $F_{tabel 0/05:2=50} = 3.18$. karena $F_{hitung} = 114.477 > F_{tabel 0.05:2:50} = 3.18$ dengan tingkat signifikansi (p) 0.000 (a) 0.05 maka gaya kepemimpinan tranformasional dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja kryawan.

Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yang dinyatakan dengan persentase. Berikut hasil analisis koefisien determinasi seperti pada Tabel 4.

Tabel 4. Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.908 ^a	.824	.817	3.223	2.306

Sumber: Data Primer (olahan SPSS, 2021)

Berdasarkan Tabel 4 dapat diketahui bahwa nilai R Square adalah 0.824. Nilai R Square berasal dari pengkuadratan nilai koefisien korelasi atau nilai R, yaitu $0.908 \times 0.908 = 0.824$. Besarnya angka R Square adalah 0.824 atau sama dengan 82.4% artinya variasi yang terjadi terhadap tinggi rendahnya kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan tranformasional dan motivasi, sedangkan 17.6% dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak diperhitungkan dalam penelitian ini, dengan kesalahan baku atau *Standard Error of Estimate*, $S_e = 3.223$

SIMPULAN

1. Hasil analisis deskriptif gaya kepemimpinan transformasional pada PT. PLN Persero UPK TIMOR secara keseluruhan berada pada kategori tinggi, hasil analisis deskriptif motivasi pada PT. PLN Persero UPK TIMOR secara keseluruhan berada pada kategori sangat tinggi dan hasil analisis deskriptif kinerja karyawan pada PT. PLN Persero UPK TIMOR secara keseluruhan berada pada kategori sangat tinggi. Namun PT. PLN Persero UPK TIMOR lebih memperhatikan dan meningkatkan kinerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan mencapai volume kerja yang sudah ditargetkan perusahaan karena pernyataan tersebut berada pada kategori paling terendah.
2. Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN Persero UPK TIMOR.
3. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN Persero UPK TIMOR.
4. Gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN Persero UPK TIMOR.

DAFTAR PUSTAKA

- Baskoro, Yanuariadi, 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *3(1)*. 20-21.
- Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral, 2021. *PLTS Kupang Sokong Kebutuhan Listrik Pulau Timor*. Diakses pada 22 Mei 2021, dari <https://www.esdm.go.id/id/berita-unit/direktorat-jenderal-ketenagalistrikan/plts-kupang-sokong-kebutuhan-listrik-pulau-timor>.
- Kharis, Indra, 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Bank Jatim Cabang Malang). *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. *3(1)*, 3.
- Robbins & Judge., 2014. *Perilaku Organisasi*. Edisi Dua Belas. Jakarta: Salemba Empat.
- Sylvia, Riska, 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Daya Anugrah Mandiri Soreang. *1(2)*. 39-40.
- Wukir, 2013 . *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Sekolah*. Jakarta: Multi Presindo.