

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. INDONESIA POWER UNIT JASA PEMBANGKITAN (UJP) BANTEN 1 SURALAYA

THE EFFECT OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN PT. INDONESIA POWER UNIT JASA PEMBANGKITAN (UJP) BANTEN 1 SURALAYA

¹⁾Muhammad Gustiarfan Nyolandra, ²⁾ Dr. Romat Saragih, M.M.

^{1,2)}Prodi Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom

¹⁾gustiarfan16@gmail.com ²⁾ saragih@vpt.or.id

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada PT. Indonesia Power Unit Jasa Pembangkitan (UJP) Banten 1 Suralaya.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif kausalitas. Populasi pada penelitian berjumlah 92 responden dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Teknik analisis data yang digunakan analisis deskriptif dan analisis regresi linier sederhana.

Sesuai analisis deskriptif variabel gaya kepemimpinan transformasional termasuk ke dalam kategori baik. Kinerja karyawan juga termasuk ke dalam kategori baik. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Terbukti dari hasil koefisien determinasi sebesar 42,38%, sedangkan sisanya 57,62% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Gaya kepemimpinan, gaya kepemimpinan transformasional, kinerja karyawan.

Abstract

This research was conducted to determine the effect of transformational leadership style on employee performance at PT. Indonesia Power Generation Service Unit (UJP) Banten 1 Suralaya.

This study uses a quantitative method with a type of causal descriptive research. The population in the study amounted to 92 respondents using saturated sampling techniques. Data analysis techniques used descriptive analysis and simple linear regression analysis.

According to descriptive analysis transformational leadership style variables are included in the good category. Employee performance is also included in the good category. Based on the results of hypothesis testing, transformational leadership style has a significant effect on employee performance. It is evident from the results of the determination coefficient of 42.38%, while the remaining 57.62% is influenced by other variables not examined in this study.

Keywords: Leadership style, transformational leadership style, employee performance.

1. PENDAHULUAN

Listrik merupakan sumber daya yang sangat dibutuhkan oleh masyarakat. Segala aktivitas di kehidupan manusia saat ini sangatlah bergantung kepada listrik, tanpa adanya listrik maka masyarakat akan kesulitan dalam melakukan banyak hal, seperti berkomunikasi, bekerja, dan lain sebagainya. Oleh karena itu pasokan listrik yang disediakan oleh pemerintah sebaiknya dapat memenuhi kebutuhan masyarakat yang ada. Pemerintah dalam perannya memberi pasokan listrik bekerjasama dengan perusahaan tenaga listrik yang ada, salah satunya adalah PT Indonesia Power.

Sebagai perusahaan yang dipercaya untuk memenuhi kebutuhan listrik masyarakat Jawa-Bali, PT. Indonesia Power Unit Jasa Pembangkitan Banten 1 Suralaya bertanggung jawab untuk melaksanakan tujuan yang ingin dicapai oleh pemerintah. Untuk dapat mencapai tujuan yang sudah ditetapkan, maka PT. Indonesia Power Unit Jasa Pembangkitan Banten 1 Suralaya membutuhkan kinerja karyawan yang berkualitas. Menurut Rivai dalam Sandy, (2015: 12) bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu atau yang telah disepakati bersama.

Untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan sudah baik atau belum, biasanya perusahaan memiliki data penilaian dari kinerja karyawannya masing-masing. Berdasarkan data yang didapatkan oleh peneliti dari PT. Indonesia Power Unit Jasa Pembangkitan Banten 1 Suralaya,

perusahaan ini memiliki kriteria penilaian kinerja yang sudah ditetapkan oleh perusahaan, yaitu seperti pada tabel berikut.

Tabel 1
KRITERIA PENILAIAN KINERJA KARYAWAN

| <i>Range Score</i> | <i>Keterangan</i> |
|--------------------|-------------------|
| 5 | <i>Very Good</i> |
| 4 | <i>Good</i> |
| 3 | <i>Fair</i> |
| 2 | <i>Poor</i> |
| 1 | <i>Very Poor</i> |

Sumber : Hasil Data Pengolahan Peneliti

Selanjutnya adalah data penilaian kinerja karyawan secara umum yang didapatkan peneliti dari PT. Indonesia Power Unit Jasa Pembangkitan Banten 1 Suralaya, pada tabel ini kinerja karyawan mengalami penurunan setiap tahunnya, seperti yang dapat dilihat di tabel berikut.

Tabel 2
REKAPITULASI PENILAIAN KARYAWAN

| NILAI | 2015 | | 2016 | | 2017 | |
|-------|---------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | SMT 1 | SMT 2 | SMT 1 | SMT 2 | SMT 1 | SMT 2 |
| 5 | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% |
| 4 | 82.86 % | 81.43% | 82.86% | 35.71% | 34.62% | 40.74% |
| 3 | 17.14 % | 18.57% | 17.14% | 64.29% | 65.38% | 59.26% |
| 2 | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% |
| 1 | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% |

Sumber: Hasil Data Pengolahan Peneliti

Merujuk pada tabel 1.2 dapat dilihat penurunan kinerja karyawan dari tahun 2015 – 2017, nilai yang didapat oleh karyawan PT. Indonesia Power Unit Jasa Pembangkitan Banten 1 Suralaya tidak pernah menyentuh nilai 5 (*very good*), dalam kurun waktu tiga tahun perusahaan ini mengalami penurunan kinerja yang sebelumnya pada tahun 2015 mayoritas karyawannya menyentuh nilai 4 (*good*) pada tahun 2017 hanya mendapat nilai 3 (*fair*). Jika hal ini terus terjadi, maka akan sulit bagi PT. Indonesia Power Unit Jasa Pembangkitan Banten 1 Suralaya untuk dapat siap berkontribusi lebih dalam perencanaan kelistrikan Jawa-Bali.

Jika ingin dapat berkontribusi dengan baik dalam perencanaan pemerintah mengenai kelistrikan Jawa-Bali, maka idealnya PT. Indonesia Power Unit Jasa Pembangkitan Banten 1 Suralaya menyentuh nilai 5 pada setiap tahunnya.

Dari hasil Pra Survey dapat dilihat bahwa tingkat kepentingan adanya gaya kepemimpinan transformasional sebesar 90%, artinya gaya kepemimpinan transformasional memiliki peran penting di PT. Indonesia Power Unit Jasa Pembangkitan (UJP) Banten 1 Suralaya. Adanya gaya kepemimpinan transformasional terhadap penyelesaian tugas sebesar 92% menandakan bahwa dalam menyelesaikan tugas dapat dipengaruhi melalui gaya kepemimpinan transformasional. Responden juga menyatakan

gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 89%, hal tersebut menjelaskan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan benar adanya. Hal ini sesuai dengan pernyataan Bangun (2012: 336), seorang pemimpin akan dapat mempengaruhi kinerja sebuah organisasi, tergantung pada bagaimana dia melakukan aktivitas kepemimpinan didalamnya. Gaya kepemimpinan setiap pemimpin yang berbeda-beda dapat mempengaruhi kinerja karyawan dengan cara yang berbeda pula, oleh karena itu sangat diperlukan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan visi dan misi perusahaan agar perusahaan tetap dapat bertahan. Gaya kepemimpinan yang sesuai juga dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman dan kondusif sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan di suatu perusahaan.

Pentingnya gaya kepemimpinan dalam suatu perusahaan membuat peneliti ingin meneliti lebih jauh lagi apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Indonesia Power Unit Jasa Pembangkitan (UJP) Banten 1 Suralaya, terutama pada gaya kepemimpinan transformasional.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah disampaikan di atas maka peneliti tertarik untuk meneliti mengenai kepemimpinan transformasional yang dikaitkan dengan kinerja karyawan. Oleh karena itu peneliti mengajukan topik bahasan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Indonesia Power Unit Jasa Pembangkitan (UJP) Banten 1 Suralaya”**.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sunyoto & Burhanudin (2015:4), manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pendekatan terhadap manajemen manusia, karena manajemen manusia sebagai penentu efektivitas organisasi dan sumber daya yang penting dalam organisasi. Pendekatan terhadap manajemen manusia didasarkan pada nilai manusia dan hubungannya dengan organisasi.

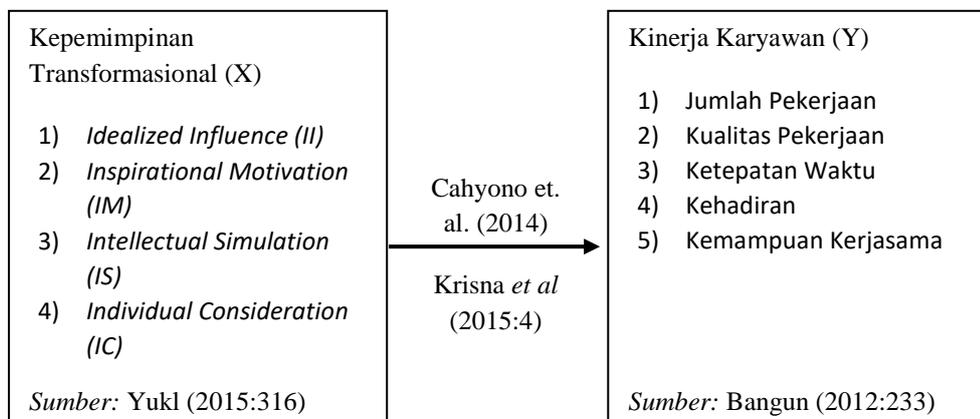
2.2 Gaya Kepemimpinan Transformasional

Menurut Bass dalam Darodjat (2015:346) mengatakan bahwa kepemimpinan transformasional didefinisikan sebagai kemampuan seorang pemimpin dalam mengubah lingkungan kerja, motivasi kerja, pola kerja, dan nilai-nilai kerja yang dipersepsikan bawahan sehingga mereka mampu mengoptimalkan kinerjanya untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan

2.3 Kinerja Karyawan

Menurut Kaswan (2015:153) kinerja mencerminkan perilaku pegawai di tempat kerja sebagai penerapan keterampilan, kemampuan, dan juga pengetahuan yang memberikan kontribusi atau nilai terhadap tujuan organisasi.

2.4 Kerangka Pemikiran



Gambar 1 Kerangka Pemikiran
Sumber: Data Pengolahan Peneliti 2019

3. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Pada penelitian kali ini, pendekatan yang digunakan penulis adalah pendekatan metode penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif menurut Cooper & Schindler dalam Indrawati (2015:184) adalah metode penelitian yang mencoba melakukan pengukuran yang akurat terhadap perilaku, pengetahuan, opini, atau sikap.

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian analisis deskriptif dan studi kausalitas sebagai tipe penyelidikannya. Menurut Indrawati (2015: 115) analisis deskriptif biasanya dilakukan saat peneliti sudah mengetahui faktor atau variabel untuk mengukur suatu objek atau bidang, tetapi belum mengetahui hubungan antara faktor atau variabel tersebut. Sedangkan penelitian kausal menurut Indrawati (2015: 117) adalah penelitian yang dilakukan apabila peneliti ingin menggambarkan penyebab (cause) dari suatu masalah (baik dilaksanakan dengan melalui eksperimen maupun non eksperimen).

3.2 Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2013: 115) populasi diartikan sebagai wilayah generalisasi terdiri atas objek maupun subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT. Indonesia Power Unit Jasa Pembangkitan Banten 1 Suralaya berjumlah 92 orang.

Teknik sampel yang digunakan penelitian ini adalah dengan metode sampling jenuh.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Analisis Deskriptif

Tanggapan Responden Mengenai Gaya Kepemimpinan Transformasional

Penelitian ini menggunakan 92 responden yang disebarkan kepada 92 karyawan PT. Indonesia Power Unit Jasa Pembangkitan Banten 1 Suralaya. Diketahui bahwa posisi variabel gaya kepemimpinan transformasional (X) pada garis kontinum masuk dalam kategori baik dengan nilai presentase sebesar 79,13%. Dalam hal ini, secara keseluruhan dari empat dimensi gaya kepemimpinan transformasional (X) menunjukkan bahwa *Idealized Influence*, *Inspirational Motivation*, *Intellectual Simulation*, dan *Individualized Consideration* sudah baik. Sehingga dapat dikatakan bahwa sampai saat ini gaya kepemimpinan transformasional pada PT. Indonesia Power Unit Jasa Pembangkitan (UJP) Banten 1 Suralaya sudah baik.

Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan

Penelitian ini menggunakan 92 responden yang disebarkan kepada 92 karyawan PT. Indonesia Power Unit Jasa Pembangkitan Banten 1 Suralaya.. diketahui bahwa posisi variabel gaya kepemimpinan transformasional (X) pada garis kontinum masuk dalam kategori baik dengan nilai presentase sebesar 79,13%. Dalam hal ini, secara keseluruhan dari empat dimensi gaya kepemimpinan transformasional

(X) menunjukkan bahwa *Idealized Influence*, *Inspirational Motivation*, *Intellectual Simulation*, dan *Individualized Consideration* sudah baik. Sehingga dapat dikatakan bahwa sampai saat ini gaya kepemimpinan transformasional pada PT. Indonesia Power Unit Jasa Pembangkitan (UJP) Banten 1 Suralaya sudah baik.

4.2 Analisis Regresi Linier Sederhana

Metode analisis inferensial yang dipakai dalam penelitian ini adalah Analisis Regresi Sederhana (*Simple Regression Analysis*). Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mencari pengaruh variable bebas terhadap variable terikat secara langsung

TABEL 3
HASIL PERSAMAAN REGRESI

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| | (Constant) | 1,721 | ,205 | | |
| GK Transformasional | ,497 | ,061 | ,651 | 8,143 | ,000 |

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Sumber: Hasil Data Pengolahan Peneliti (2019)

Berdasarkan output Tabel 4.13 didapat koefisien regresi sehingga persamaannya adalah sebagai berikut:

$$Y = 1,721 + 0,497 X$$

Persamaan regresi linear sederhana dapat diartikan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 1,721 menyatakan jika tidak ada Gaya Kepemimpinan Transformasional (X) maka nilai konsisten Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 1,721
- Nilai koefisien regresi X bersifat positif sebesar 0,497, artinya variabel X memiliki hubungan searah dengan Y dan setiap penambahan satu satuan Gaya Kepemimpinan Transformasional (X) akan meningkatkan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,497.

4.3 Koefisien Determinasi

Perhitungan koefisien determinasi di bantu dengan SPSS 23 pada Tabel 4.14 sebagai berikut:

TABEL 4
UJI KOEFISIEN DETERMINASI

| Model Summary ^b | | | | |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | ,651 ^a | ,424 | ,418 | ,31930 |

a. Predictors: (Constant), GK Transformasional

b. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Sumber: Hasil Data Pengolahan Peneliti (2019)

Berdasarkan output diatas diketahui nilai R square sebesar 0,424 dengan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} KD &= r^2 \times 100\% \\ &= (0,651)^2 \times 100\% \\ &= 42,38\% \end{aligned}$$

Dari hasil tersebut hubungan antara variabel bebas Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan sebesar 42,38%. Hal ini dapat diartikan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X) menentukan variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 42,38%, sedangkan sisanya 57,62% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti pada karyawan PT. Indonesia Power Unit Jasa Pembangkitan (UJP) Banten 1 Suralaya tentang pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Kinerja karyawan pada PT. Indonesia Power Unit Jasa Pembangkitan (UJP) Banten 1 Suralaya masuk dalam kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa PT. Indonesia Power Unit Jasa Pembangkitan (UJP) Banten 1 Suralaya sudah memiliki karyawan berkompentensi yang sesuai untuk perusahaan.
- 2) Gaya Kepemimpinan Transformasional yang diterapkan pada PT. Indonesia Power Unit Jasa Pembangkitan (UJP) Banten 1 Suralaya masuk dalam kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa PT. Indonesia Power Unit Jasa Pembangkitan (UJP) Banten 1 Suralaya memiliki karyawan yang dapat menerapkan hasil gaya kepemimpinan transformasional sang pemimpin dengan baik.
- 3) Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indonesia Power Unit Jasa Pembangkitan (UJP) Banten 1 Suralaya. Terbukti dari hasil koefisien determinasi sebesar 42,38%, sedangkan sisanya 57,62% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Martha, Muhammad Sandy. (2015). *"Karakteristik Pekerjaan dan Kinerja Dosen Luar Biasa UIN Sunan Gunung Djati Bandung: Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating"*. Tesis di Universitas Widayatama Bandung.
- [2] Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- [3] Sunyoto & Burhanudin. (2015). *Teori Perilaku Keorganisasian*. Penerbit CAPS (Center of Academic Publishing Service), Yogyakarta.
- [4] Kaswan & Akhyadi, Ade Sadikin. (2015). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*.
- [5] Darodjat, T.A. (2015). *Konsep-Konsep Dasar Manajemen Personalia Masa Kini*. (Cetakan ke 1). Bandung : PT.Refika Aditama
- [6] Indrawati. (2015). *Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis Konvergensi Teknologi Komunikasi dan Informasi*. Bandung, PT Refika Aditama.
- [7] Yukl, Gary. (2015). *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Edisi Ketujuh. Diterjemahkan Oleh: Cahyani. Jakarta. PT Indeks.
- [8] Sugiyono.(2013). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. (Bandung: ALFABETA)