

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT.PEGADAIAN INDONESIA

(Studi Kasus Pada PT. Pegadaian Cabang Cikudapateuh Bandung)

THE EFFECT OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP STYLE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT.PEGADAIAN INDONESIA

(Case Study at PT. Pegadaian Cikudapateuh Bandung Branch)

Dandy Yulian Alfaridzie¹, Bachruddin Saleh Luterlean²

^{1,2} Universitas Telkom, Bandung

Dandyalfaridzie@student.telkomuniversity.ac.id¹, bachruddin@telkomuniversity.ac.id²

Abstrak

Penelitian ini dilatar belakangi permasalahan terkait bagaimana cara perusahaan dapat mempertahankan kinerja karyawan sehingga dapat mendukung pencapaian tujuan perusahaan, yaitu salah satunya dengan peran kepemimpinan didalam suatu perusahaan sangat menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Gaya kepemimpinan menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis gaya kepemimpinan transformasional dengan kinerja karyawan pada PT. Pegadaian cabang cikudapateuh.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif-kausalitas. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *non probability sampling* yang digunakan adalah sampel jenuh dengan 30 karyawan di PT Pegadaian cabang Cikudapateuh.. teknik analisis data yang digunakan analisis deskriptif dan analisis regresi sederhana.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif gaya kepemimpinan transformasional sudah dilakukan dengan sangat baik memiliki persentase sebesar 86,75% dan kinerja karyawan sudah dilakukan dengan sangat baik memiliki persentase sebesar 87,88%. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tranformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan besaran pengaruhnya sebesar 62,4% sisanya dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci: *Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kinerja Karyawan.*

ABSTRACT

This research is motivated by problems related to how companies can maintain employee performance so that they can support the achievement of company goals, one of which is the leadership role in a company that determines the success of a company. Leadership style is one of the factors that can affect employee performance. This study aims to determine and analyze the transformational leadership style with employee performance at PT. Cikudapateuh branch pawnshop.

The research method used in this research is quantitative method with descriptive causality research type. Sampling was done by non-probability sampling technique used was a saturated sample with 30 employees

at PT Pegadaian Cikudapateuh branch. The data analysis technique used was descriptive analysis and simple regression analysis.

Based on the results of the descriptive analysis, the transformational leadership style has been done very well with a percentage of 86.75% and employee performance has been carried out very well with a percentage of 87.88%. Based on the results of the study, it shows that the transformational leadership style has a positive and significant effect on employee performance with the magnitude of the effect of 62.4%, the rest is influenced by other variables not examined in this study.

Keywords : Transformational Leadership Style, Employee Performance.

1. Pendahuluan

Zaman modern menuntut pekerja-pekerja yang terampil, mau berkembang dan profesional dalam bidangnya. Dalam perusahaan pimpinan dan karyawan pastinya menjalankan pekerjaan sesuai target perusahaan. Kepemimpinan yang sesuai visi misi perusahaan dan saling kerjasama antara pimpinan dan karyawan adalah kunci suksesnya perusahaan tersebut.

Menurut (1) Kepemimpinan menunjukkan bahwa dalam suatu organisasi terdapat orang yang mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi, mengarahkan, membimbing dan juga sebagian orang yang mempunyai kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain agar mengikuti apa yang menjadi kehendak dari pada atasan atau pemimpin mereka

Kinerja sumber daya manusia yang secara langsung atau tidak langsung memberikan kontribusi terhadap kemajuan perusahaan maka maju mundurnya suatu kinerja tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia., ada sepuluh faktor yang mempengaruhi penilaian kinerja pada karyawan. Salah satu dari

sepuluh faktor tersebut dinyatakan bahwa absensi dapat berpengaruh terhadap penilaian kinerja karyawan.

TINGKAT ABSEN KARYAWAN TAHUN 2020

NO	BULAN	JUMLAH KARYAWAN	HARI KERJA	JUMLAH ABSENSI	TINGKAT ABSENSI
1	Januari	30	25	4	0,53%
2	Februari	30	25	2	0,26%
3	Maret	30	25	0	0%
4	April	30	24	0	0%
5	Mei	30	21	2	0,31%
6	Juni	30	27	4	0,49%
7	Juli	30	26	0	0%
8	Agustus	30	25	2	0,26%
9	September	30	26	0	0%

10	Oktober	30	25	2	0,26%
11	November	30	25	0	0%
12	Desember	30	24	4	0,55%

absensi pegawai PT. Pegadaian Cabang Cikudapateuh Bandung diketahui terdapat 30 karyawan dengan absensi pada bulan Januari, Juni, Desember memiliki persentase tertinggi. Sedangkan pada bulan lainnya terlihat normal karena bulan Februari, Mei, Agustus, Oktober masih hanya 0,26%. Menurut Gunadi (2016) dijelaskan tentang masalah-masalah kepegawaian yang ada di antaranya tingginya tingkat absensi. Jika suatu perusahaan tingkat absensinya tinggi kemungkinan kinerja karyawan juga rendah karena target perusahaan sulit tercapai. Tingginya tingkat absensi mengakibatkan banyak kegiatan di perusahaan menjadi terhambat dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara keseluruhan. Kondisi ini yang menyebabkan organisasi perlu memperhatikan kinerja karyawan.

Berikut adalah tabel peningkatan omset bulanan PT Pegadaian cabang Cikudapateuh dari bulan Oktober-Desember 2020 yang memberikan gambaran mengenai kinerja pada karyawan:

PENINGKATAN OMSET BULANAN PT PEGADAIAN

Bulan	Target Bulanan	OSL Realisasi	Persentase
Oktober	76.650.652.104	77.778.925.304	+1%
November	89.248.647.586	90.524.153.445	+1%
Desember	90.831.171.210	91.265.933.899	+0%

Sumber : Data Perusahaan

Berdasarkan tabel di atas menyatakan bahwa peningkatan target bulanan terpenuhi sehingga menunjukkan keadaan yang konstan, pada bulan Oktober hingga Desember mengalami kenaikan setiap bulannya tetapi untuk target tahunan dari perusahaan tersebut ada beberapa bulan yang masih kurang tercapai target. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan di PT Pegadaian Cabang Cikudapateuh masih kurang baik.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan PT Pegadaian Cabang Cikudapateuh masih belum optimal. Kinerja karyawan baik maka akan berpengaruh baik terhadap perusahaan

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

- a. Bagaimana gambaran gaya kepemimpinan transformasional pada PT. Pegadaian cabang cikudapateuh ?
- b. Bagaimana gambaran kinerja karyawan pada PT. Pegadaian cabang cikudapateuh?
- c. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian cabang cikudapateuh?

2. Tinjauan Pustaka dan Metode Penelitian

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (2) manajemen sumber daya manusia (SDM) merupakan suatu proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, pergerakan dan pengendalian semua nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk mencapai tujuan. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah proses pendayagunaan manusia sebagai tenaga kerja agar semua potensi fisik dan psikis yang dimiliki berfungsi maksimal untuk mencapai sebuah tujuan. Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan pengelolaan pemanfaatan individu, dan sebagai rangkaian strategi, proses, dan aktivitas yang didesain untuk menunjang tujuan perusahaan dengan cara mengintegrasikan kebutuhan organisasi perusahaan dan individu.

2.2 Gaya kepemimpinan

sebuah perilaku pemimpin dalam melaksanakan fungsi- fungsi kepemimpinan bervariasi dan dipengaruhi oleh berbagai faktor antara lain Menurut (3) :

1. pendidikan
2. pengalaman
3. kepribadian
4. situasional

2.3 kinerja karyawan

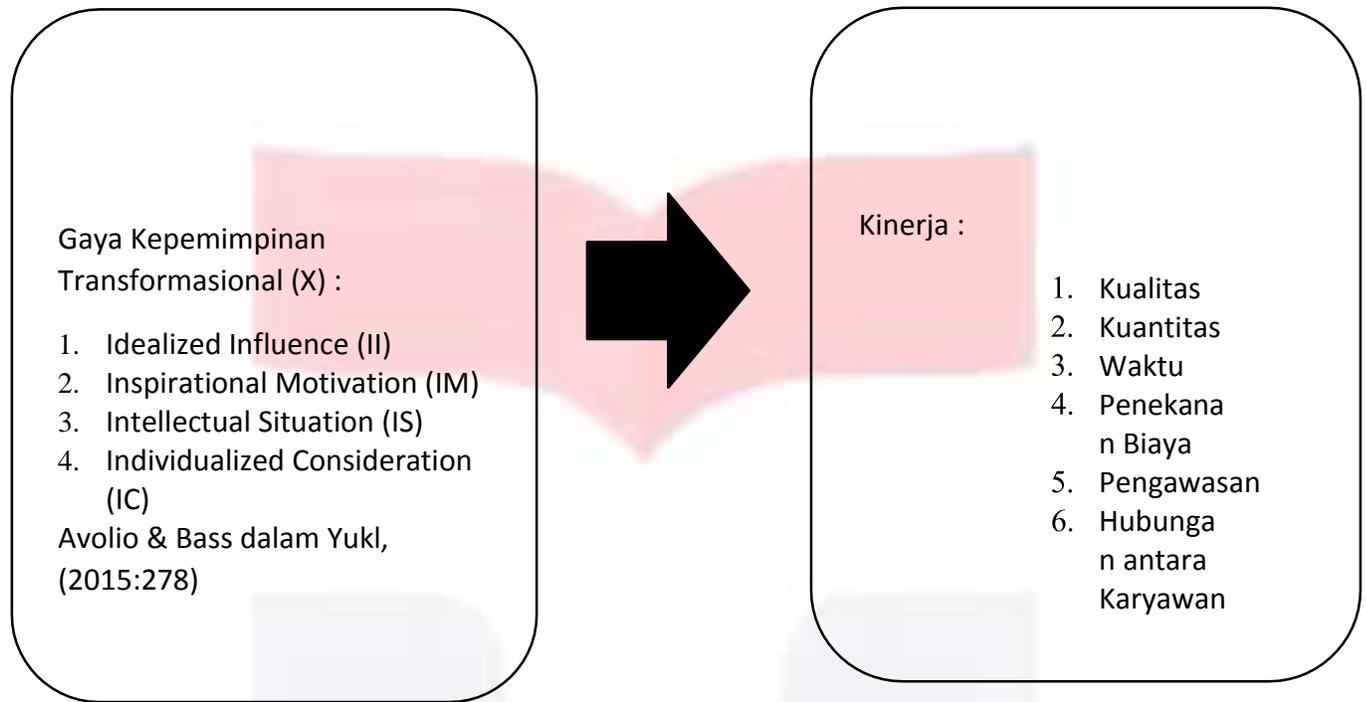
Penilaian kinerja (Performance Appraisal) adalah Suatu proses yang memungkinkan organisasi mengetahui, mengevaluasi, mengukur dan menilai kinerja anggota- anggotanya secara tepat dan akurat. Kegiatan ini sangat terkait dan berpengaruh terhadap keefektifan pelaksanaan aktivitas-aktivitas sumber daya manusia dalam perusahaan, seperti promosi, kompensasi, pelatihan (training), pengembangan manajemen karir dan lain-lain menurut (4) :

dimensi kinerja dapat digunakan untuk mengukur kinerja karyawan sebagai berikut:

1. **Kualitas (mutu)**
2. **Kuantitas**
3. **Waktu**
4. **Penekanan Biaya**
5. **Pengawasan**

6. Hubungan antar Karyawan

2.4 Kerangka Pemikiran



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

3. Metode Penelitian

Pada penelitian ini, penulis menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan hipotesis adanya pengaruh Gaya kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan PT. PEGADAIAN INDONESIA CABANG CIKUDAPATEUH BANDUNG. Dalam penelitian ini

variabel independennya adalah Gaya kepemimpinan. Dalam penelitian ini variabel dependennya adalah kinerja karyawan. Skala likert digunakan sebagai pengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Yang menjadi populasi sejumlah 30 orang karyawan PT. PEGADAIAN INDONESIA CABANG CIKUDAPATEUH BANDUNG. Untuk meneliti pengaruh pengaruh Gaya kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan, peneliti menggunakan sampling jenuh (sensus) dikarenakan jumlah populasi yang sangat sedikit, yaitu 30 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu kuesioner.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Analisis Regresi Linear Sederhana

HASIL ANALISIS REGRESI LINEAR SEDERHANA

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
(Constant)	1.044	.595		1.756	.090					
1 Gaya Kepemimpinan Transformasional	.870	.127	.790	6.823	.000	.790	.790	.790	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 20, 2021

Berdasarkan Tabel 1, dapat diperoleh model regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b X$$

$$Y = 1.044 + 0,870X$$

Nilai konstanta a memiliki arti bahwa ketika gaya kepemimpinan transformasional (X) bernilai nol (0) atau kinerja karyawan (Y) tidak dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan transformasional, maka rata-rata kinerja karyawan bernilai 1.044. Sedangkan koefisien regresi b memiliki arti bahwa jika variabel gaya kepemimpinan transformasional (X) meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,840. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, yang artinya gaya kepemimpinan transformasional memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (semakin tinggi/kuat gaya kepemimpinan transformasional yang dilakukan, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan).

4.2 Uji Hipotesis

1. Uji t

Pengujian ini bertujuan untuk membuktikan apakah gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, maka dilakukan pengujian dengan hipotesis statistik seperti berikut:

H₀ : gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₁ : gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan tingkat signifikan $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan $df = 30 - 2 = 28$ diperoleh nilai t tabel sebesar ± 1.70113 . Hasil uji t yang diperoleh berdasarkan olahan SPSS dapat dilihat pada tabel 4.14 dapat diperoleh nilai t hitung sebesar 6.823 dan nilai signifikansi sebesar 0,000, maka H_0 ditolak. Karena t-hitung (6.823) > t-tabel (1.70113) sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya, gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Cabang Cikudapateuh.

2. Koefisien Determinasi

KOEFISIEN DETERMINASI

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.790 ^a	.624	.611	.42195	.624	46.551	1	28	.000	1.631

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan Transformasional

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 20, 2021

Berdasarkan Tabel diatas menunjukkan besarnya gaya kepemimpinan transformasional terhadap produktivitas kerja ditunjukkan dengan perolehan nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,913. Besarnya pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan ditunjukkan oleh Koefisien determinasi dari hasil perhitungan didapat sebesar 62,4%. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memberikan pengaruh sebesar 62,4% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 37,6% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti di dalam penelitian ini.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pegadaian Cabang Cikudapateuh”, dapat disimpulkan sebagai berikut :

- a. Gaya kepemimpinan Transformasional pada PT. Pegadaian cabang cikudapateuh sudah dalam kategori yang sangat baik dengan nilai persentase rata-ratanya sebesar 86,75%
- b. Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian cabang cikudapateuh sudah dalam kategori yang sangat baik dengan nilai persentase rata-ratanya sebesar 87,88%.
- c. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan kinerja karyawan pada PT. Pegadaian cabang cikudapateuh sebesar 62,4%.

REFERENSI

- [1] Fahmi, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta
- [2] Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja. (Cetakan Kesatu)*. Bandung: Refika Aditama.
- [3] Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja. (Edisi kelima). (Cetakan dua belas)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- [4] Bintoro., dan Daryanto.(2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan I, pp. 105-158, Penerbit Gava Media, Malang.