

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

(Studi Kasus Pada PT. Rajawali Citramas Kabupaten Sidoarjo)

Muhammad Fadhel Akbar

Email : fadhelakbar1997@gmail.com

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Dr. Soetomo Surabaya

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk: (1) menganalisis gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Rajawali Citramas Kab. Mojokerto. (2) untuk menganalisis kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Rajawali Citramas Kab. Mojokerto. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT. Rajawali Citramas Kab. Mojokerto yang berjumlah 50 orang yang terdiri dari beberapa staf dan karyawan yang tercatat sebagai pegawai tetap. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode *non probability sampling* dengan jumlah sampel 50 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan wawancara yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) gaya kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Rajawali Citramas Kabupaten Sidoarjo (2) gaya kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Rajawali Citramas Kabupaten Sidoarjo.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This study aims to: (1) analyze the effect of transformational leadership style on employee performance at PT. Rajawali Citramas Kab. Mojokerto. (2) to analyze the effect of job satisfaction on employee performance at PT. Rajawali Citramas Kab. Mojokerto. The population in this study were employees of PT. Rajawali Citramas Kab. Mojokerto which gathered 50 people consisting of several staff and employees listed as permanent employees. The sampling technique used non-probability sampling method with a sample size of 50 people. Data collection techniques using questionnaires and interviews that have been tested for validity and reliability. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis.

The results showed that: (1) transformational leadership style and job satisfaction partially affect the performance of employees at PT. Rajawali Citramas Sidoarjo Regency (2) transformational leadership style and job satisfaction simultaneously on employee performance at PT. Rajawali Citramas, Sidoarjo Regency.

Keywords: Transformational Leadership Style, Work Objectives on Employee Performance.

I. PENDAHULUAN

Kinerja merupakan suatu hasil dari tindakan seorang pekerja sesuai dengan pekerjaannya dan diawasi oleh orang-orang tertentu yaitu seorang atasan atau pimpinan dan dukungan dari organisasi. Terdapat faktor-faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja karyawan, diantaranya adalah menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, kurang nya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, pengaruh yang berasal dari lingkungannya, teman sekerja yang juga menurun semangatnya dan tidak adanya contoh yang harus dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik. Dalam hal tersebut peran seorang pemimpin menjadi juru kunci dalam membangun semangat bawahannya bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan. Semua itu merupakan beberapa sebab menurunnya kinerja karyawan dalam bekerja. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sang at mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya.

Salah satu gaya kepemimpinan yang menekankan pada pentingnya seorang pemimpin menciptakan visi dan lingkungan yang memotivasi para bawahan untuk berprestasi melampaui harapannya (Burns dalam Dewi, 2012:15) adalah gaya kepemimpinan transformasional. Dalam perubahan organisasi baik yang terencana maupun tidak terencana, aspek yang terpenting adalah perubahan individu. Perubahan pada individu ini tidak mudah, tetapi harus melalui proses. Pemimpin sebagai panutan dalam organisasi, sehingga perubahan harus dimulai dari tingkat yang paling atas (pemimpin).

II. KAJIAN PUSTAKA

Gaya Kepemimpinan Transformasional

Di dalam dunia kerja pada umumnya masalah kepemimpinan merupakan tema yang sering dibicarakan. Terlebih dikalangan organisasi dan perusahaan, karyawan membutuhkan sosok yang mempunyai kelebihan-kelebihan yang dapat memberi pengaruh positif untuk kinerja mereka, yang pada ahirnya sosok tersebut akan menjadi pusat perhatian dan panutan karena karismanya. Menurut Umiarso (2018:75) Mengatakan kemimpinan transformasional merupakan proses memimpin dengan mengambil sikap, perilaku, dan tindakan untuk meningkatkan kesadaran pengikut tentang sesuatu yang benar, mengembangkan kematangan motivasi kinerjanya, srta mendorong mengaktualisasikan dirinya melampaui minat pribadi demi kesahjeteraan bersama.

Kepuasan Kerja

Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja, kepuasan kerja akan memengaruhi kinerja karyawan yang sangat diharapkan seorang manajer. Untuk itu, manajer perlu memahami apa yang harus dilakukan untuk menciptakan kepuasan kerja karyawannya. Teori kepuasan kerja mencoba mengungkapkan apa yang membuat sebagian orang lebih puas terhadap pekerjaannya daripada beberapa lainnya. Teori ini juga mencari landasan tentang proses perasaan orang terhadap kepuasan kerja Wibowo (2019:416).

Kinerja Karyawan

Pada dasarnya, perusahaan tentu membutuhkan karyawan sebagai tenaga kerja yang meningkatkan produk dan layanan yang berkualitas. Mengingat karyawan dianggap merupakan bagian asset perusahaan yang penting dalam memberikan kontribusi kepada perusahaan untuk memperoleh kinerja yang baik serta mampu berkompetisi. Menurut Sinambela (2012:06) pengertiannya adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Hipotesis

H1 : Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan yang bekerja di Pada PT. Rajawali Citramas Kab. Mojokerto.

H2 : Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan yang bekerja di Pada PT. Rajawali Citramas Kab. Mojokerto.

III. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian dengan pendekatan deskriptif kuantitatif. Penelitian dilakukan pada karyawan yang bekerja di PT. Rajawali Citramas Kab. Mojokerto dengan karakteristik tertentu yaitu lamanya pengalaman kerja karyawan dan minimal pendidikan terakhir. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode *non probability sampling*, yaitu dengan mengambil sampel yang telah ditentukan sebelumnya berdasarkan pertimbangan dan kriteria tertentu. Didapat sampel sebanyak 50 responden.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1:
Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.924 ^a	.853	.847	1,99180

Sumber: data primer diolah dengan spss (2020)

Dari tabel di atas, hasil menunjukkan R sebesar 0.853 menunjukkan bahwa hubungan korelasi antara kinerja karyawan dengan variabel gaya kepemimpinan transformasional adalah kuat, karena nilai R lebih kecil dari 0.924 maka dapat dikatakan berkorelasi kuat. Dari perhitungan koefisien determinasi berganda dengan bantuan spss, diketahui bahwa nilai koefisien determinasi berganda adjusted R Square adalah 0.853 atau sebesar 85,3%. Nilai ini menunjukkan kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel gaya kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja sisanya sebesar 14,7%

dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Ini berarti bahwa hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional searah dengan pelaksanaan kinerja karyawan. Semakin baik gaya kepemimpinan transformasional akan semakin baik kinerja karyawan.

Dari teori yang telah diteliti dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berasal dari keyakinan individu untuk memiliki kemampuan dalam mengumpulkan setiap informasi yang dibutuhkan dalam pengambilan keputusan karyawan dimana hal tersebut harus didukung dengan sikap gaya kepemimpinan transformasional.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Ini berarti bahwa hubungan antara kepuasan kerja searah dengan pelaksanaan kinerja karyawan. Semakin baik kepuasan kerja yang dimiliki seorang karyawan maka akan semakin baik kinerja karyawannya.

Dari teori yang telah diteliti dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja seorang maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dihasilkan, serta memiliki kemampuan untuk bekerja sama dalam tim dan kemampuan dalam menganalisa permasalahan, sehingga kepuasan kerja yang dihasilkan akan berkualitas.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan gaya kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Ini berarti bahwa hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja searah dengan pelaksanaan kinerja karyawan. Semakin baik gaya kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja yang dimiliki seseorang maka akan semakin baik kinerja karyawannya.

Dari teori yang telah diteliti dapat disimpulkan bahwa berpengaruhnya gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan karena gaya kepemimpinan transformasional yang dimiliki oleh seseorang akan memperluas wawasan dalam memenuhi dan mengatasi permasalahan-permasalahan yang ada dilapangan. Karyawan yang memiliki gaya kepemimpinan transformasional juga memiliki ketelitian dan kemampuan yang baik dalam menyelesaikan setiap pekerjaannya sehingga kinerja karyawan yang dihasilkan akan menjadi lebih akurat.

Tabel 2 :
Hasil Uji Parsial (Uji t)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4,004	1,643		2,437	,019
1 Gaya Kepemimpinan	,422	,091	,455	4,638	,000
Kepuasan Kerja	,429	,082	,512	5,221	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Olahan Peneliti, 2020

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Berdasarkan hasil uji t dengan spss yang disajikan pada tabel 2 di atas, maka diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dapat dibuktikan dengan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0.05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan secara parsial. Nilai t-hitung untuk variabel kepuasan kerja (X_2) tingkat signifikansi lebih kecil dari 0.05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) secara parsial. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepemilikan publik (X_3) berpengaruh signifikan terhadap variabel kualitas audit (Y) secara parsial.

Tabel 3 :
Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1083,719	2	541,859	136,583	,000 ^b
Residual	186,461	47	3,967		
Total	1270,180	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Gaya Kepemimpinan

Sumber : Data Olahan Peneliti, 2020

Berdasarkan tabel 3 di atas, diketahui bahwa secara bersama-sama (simultan) variabel gaya kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan 0.000 lebih kecil dari α 0.05. Uji ini

digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel gaya kepemimpinan transformasional secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Berdasarkan hasil uji t dengan spss yang disajikan pada tabel 4.17 di atas, maka diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dapat dibuktikan dengan tingkat signifikansi lebih besar dari 0.05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan secara parsial. Nilai t-hitung untuk variabel kepuasan kerja (X_2) tingkat signifikansi lebih kecil dari 0.05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kinerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) secara parsial.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Variabel gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
2. Variabel kepuasan kinerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
3. Secara bersama-sama (simultan) variabel gaya kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap variable kinerja karyawan

Saran

Bagi peneliti yang akan melakukan penelitian selanjutnya, penelitian ini diharapkan dapat dimanfaatkan sebagai referensi, pendukung, pedoman, pembanding, dan diharapkan untuk menambah variabel lain yang dapat dijadikan indikator dalam penelitian lanjutan. Hal ini karena masih adanya variabel-variabel yang belum ditemukan peneliti yang masih memiliki hubungan yang berkaitan dengan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Artana, I Wayan Arta. (2012). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja Karyawan Studi Kasus Di Maya Ubud Resort & Spa. Jurnal perhotelan dan Pariwisata, Agustus 2012, Vol.2 No.1 hal.66.
- Balansa, Fandy (eds), 2017. PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA PADA PT. PEGADAIAN (Persero) KANTOR CABANG KAROMBASAN, Jurnal EMBA (Vol.5 No.3). Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado.
- Barlian, N. A. (2017) "Faktor Determinan Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Karyawan Di Klinik Husada Mulia Kabupaten Lumajang", Jurnal Ilmiah Akuntansi, Keuangan dan Pajak, (Volume 1 No 2). PROGRAM STUDI MANAJEMEN STIE WIDYA GAMA LUMAJANG.

- Hakam dan Rohana, 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, Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.
- Hasibuan, S. P. M. 2013. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE Yogyakarta. Yogyakarta.
- Kartika, Dwiki Yolanda (eds), 2019. PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN STRESS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIPERUSAHAAN UMUM BADAN URUSAN LOGISTIK (PERUM BULOG) DIVRE SUMUT, Jurnal Mutiara Manajemen (Vol.4 No.1). Mahasiswa Program Studi Manajemen Universitas Prima Indonesia.
- Mariam, Rani. (2009). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening. Tesis. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Martoyo Susilo, 2019. *Manajem Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta.
- Maulizar, Said Musnadi dan Mukhlis Yunus. (2012). Pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan Bank 81 81 Syariah Mandiri Cabang Banda. Jurnal Manajemen Volume 1, Agustus 2012 (ISSN2302-0199),hal 61.
- Maulizar, Said Musnadi dan Mukhlis Yunus. (2012). Pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Banda. Jurnal Manajemen Volume 1, Agustus 2012 (ISSN2302-0199),hal 61.
- Nasution, M. I. (2017), 'Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention Medical Representative*', MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen (Volume VII, No. 3). Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Medan, Indonesia.
- Pambudi, Setyo Didit (eds), 2016. PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA KARYAWAN SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Studi pada Karyawan PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang). Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 39 No.1, Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.
- PUSPITASARI NOVI, 2016. PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KUALITAS KEHIDUPAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT.UNITEX

TBK DAN PT.PINTU MAS GARMINDO BOGOR, Volume 14, Nomor 1. Bogor.

Puspitasari Novi, 2016. PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KUALITAS KEHIDUPAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT.UNITEX TBK DAN PT.PINTU MAS GARMINDO BOGOR. Volume 14, Nomor 1. Bogor.

Riskiyanah. 2015. Analisis Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepemimpinan dan Kompensasi Sebagai Variabel Moderating. Universitas Muhammadiyah Jember. Jember.

Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik: Edisi.2. Jakarta: Rajawali Press.

Robbins, S. P. 2015. *Perilaku Organisasi*. Edisi ke 16. Salemba Empat. Jakarta.

Robbins, Stephen, P Judge, Thimoty. (2007). “Perilaku Organisasi”. Edisi 12 Jakarta: Salemba 4.

Robbins, Stephen P. 2010. *Prilaku Organisasional*, Jilid I dan II. Salemba Empat: Jakarta.

Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.

Sinambela, Lijan Poltak. 2012. *Kinerja Pegawai Teori, Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu. Yukl, Gary. 2010. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Edisi Kelima. Jakarta: Indeks.

Sofie Fabiani & Fitria Eka Sisca, 2018. IDENTIFIKASI FUNGSI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PADA USAHA MENENGAH (STUDI PADA CV. KOTA AGUNG), Jurnal Wacana Ekonomi, Vol. 18; No. 01 Kota Agung.

Sudarmo dan Lukita, 2010. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Empat Enam Jaya Abadi Balikpapan. JURNAL SAINS TERAPAN NO. 1 VOL. 2.

Sugiyono, 2004. *Metode Penelitian*. Bandung. Penerbit Alfabeta.

Sugiyono, 2019. *Metode Penelitian Dan Pengembangan*. Bandung. Penerbit Alfabeta.

Suprihati, 2014. ‘Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Perusahaan Sari Jati Di Sragen’, Jurnal Paradigma (Vol. 12, No. 01), STIE AAS Surakarta.

Umiarso, 2018. Kemimpinan Transformasional Profetik, Jakarta.

Wahyuniardi dan Nababan, 2018. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan. Jurnal Teknik Industri, Vol. 19, No. 2.

Wibowo, 2019. Manajemen Kinerja. Depok.

Wijayanto Heri, 2020. PERAN GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL PEJABAT STRUKTURAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN (studi empiris pada Universitas Muhammadiyah Ponorogo). Ponorogo.

Wijono Sutarto, 2018. Kemimpinan Dalam Persektif Organisasi, Jakarta.