



PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT MNC NETWORKS

Muhammad Fellix Kayan⁽¹⁾, Andi Heru Susanto⁽²⁾

^(1,2)Universitas Media Nusantara Citra

⁽¹⁾mhmadfellix@gmail.com , ⁽²⁾andiherusanto@gmail.com .

ABSTRACT

Background: This study aims to examine the effect of leadership style and motivation on employee performance. Design / Methodology / Approach: This study uses an associative quantitative approach with a total of 58 respondents. The respondents of this research are employees of PT MNC Networks Department of Finance and Accounting. Testing the instrument using validity and reliability tests. Data analysis used correlation analysis, while for hypothesis testing using multiple linear regression analysis. Result: The results of this study indicate that there between transformational leadership style and motivation on employee performance with an R-Square value of 0.629. Limitations of research / implications: The scope used in this study only covers one department whose scope is not large and broad. This study uses two independent variabels that affect performance, namely transformational leadership style and motivation.

Keywords: Transformational Leadership Style, Motivation, Performance

ABSTRAK

Background: Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Desain / metodologi / pendekatan: Pada penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif dengan jumlah responden 58 responden. Responden penelitian ini adalah karyawan PT MNC Networks *Departement Finance and Accounting*. Pengujian instrumen menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Analisis data menggunakan analisis korelasi, sedangkan untuk pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil: Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan nilai R-Square sebesar 0,629. Keterbatasan penelitian / implikasi: Ruang lingkup yang digunakan penelitian ini hanya mencakup satu *department* yang ruang lingkungnya tidak besar dan luas dan Penelitian ini menggunakan dua variabel independent yang mempengaruhi kinerja yaitu gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, Kinerja

1. PENDAHULUAN

Pertumbuhan bisnis yang pesat di semua perusahaan saat ini, perusahaan berusaha untuk mengembangkan kreativitas, inovasi, dan sumber daya yang ada sebagai keunggulan untuk bersaing dengan yang lain. Kita perlu mengubah bakat setiap perusahaan oleh karena itu, sumber daya manusia menjadi aspek yang sangat penting dan tidak dapat dipisahkan dari organisasi dan

bisnis. Perusahaan dalam menrealisasikan tujuannya membutuhkan sumber daya manusia yang lebih kompeten untuk menghasilkan kinerja yang baik. Sumber daya manusia adalah asset yang berharga karena fungsi dari sumber daya manusia tidak dapat digantikan oleh sumber daya lainnya. Jika perusahaan ingin memiliki sumber daya manusia yang baik harus lebih memperhatikan aspek seperti kepemimpinan, motivasi, dan kinerja. Hal tersebut menjadikan sumber daya manusia memiliki kinerja yang efektif dan efisien.

Kinerja adalah hasil atau keberhasilan seseorang secara keseluruhan dalam jangka waktu tertentu untuk menyelesaikan suatu tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar kerja yang telah ditetapkan dan disepakati Bersama, tujuan, sasaran, dan tolak ukur, menurut Rivai dan Basri (2005). Kinerja yang baik harus mengikuti prosedur standar yang telah ditetapkan, akan tetapi di dalam kinerja harus mempunyai beberapa kriteria agar meningkatkan produktifitas sehingga apa yang diharapkan bisa sesuai dengan yang diinginkan.

Menurut Burns dalam Dewi (2012) gaya kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang menekankan pentingnya menciptakan visi bagi pemimpin dan lingkungan yang memotivasi bawahan untuk melebihi harapan. Pemimpin adalah panutan organisasi, sehingga perubahan perlu datang dari tingkat atas (*leadership*).

Selain pentingnya gaya kepemimpinan, motivasi juga berperan penting terhadap kinerja karyawan. Anoraga (2010:53), motivasi kerja adalah motivasi dan kekuatan kerja yang dihasilkan dari dorongan-dorongan dari dalam diri pegawai yang dipengaruhi sebagai akibat dari integrasi keseluruhan kebutuhan pribadi, dampak lingkungan fisik, dan dampak lingkungan sosial.

Maka dari itu, gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi merupakan hal yang penting dalam sebuah era modern di mana organisasi menghendaki adanya demokratis dalam pelaksanaan kerja dan motivasi kerja yang baik. Akibat yang mungkin timbul dari adanya gaya kepemimpinan dan motivasi yang buruk adalah penurunan kinerja karyawan yang akan membawa dampak pada penurunan kinerja total perusahaan.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka peneliti ingin mengetahui lebih lanjut seberapa besar “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT MNC Networks”.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Gaya Kepemimpinan Transformasional

Menurut Hemphill & Coons (1957) gaya kepemimpinan adalah perilaku seorang individu yang mengarahkan kegiatan kelompok untuk mencapai tujuan bersama. Gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi yang dihasilkan dari kombinasi filosofi, keterampilan, sifat, dan sikap yang sering diadopsi oleh para pemimpin ketika mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya Tampubolon (2007:9). Kepemimpinan merupakan tulang punggung pengembangan organisasi karena tanpa kepemimpinan yang baik akan sulit mencapai tujuan organisasi. Kesimpulan dari pengertian menurut ahli tersebut adalah kepemimpinan transformasional senantiasa memberikan inspirasi dan memotivasi bawahannya, mampu mendorong bawahan untuk selalu kreatif dan inovatif, memahami dan menghargai bawahan berdasarkan kebutuhan bawahan dan memperhatikan keinginan berprestasi dan berkembang para bawahan

2.2. Motivasi

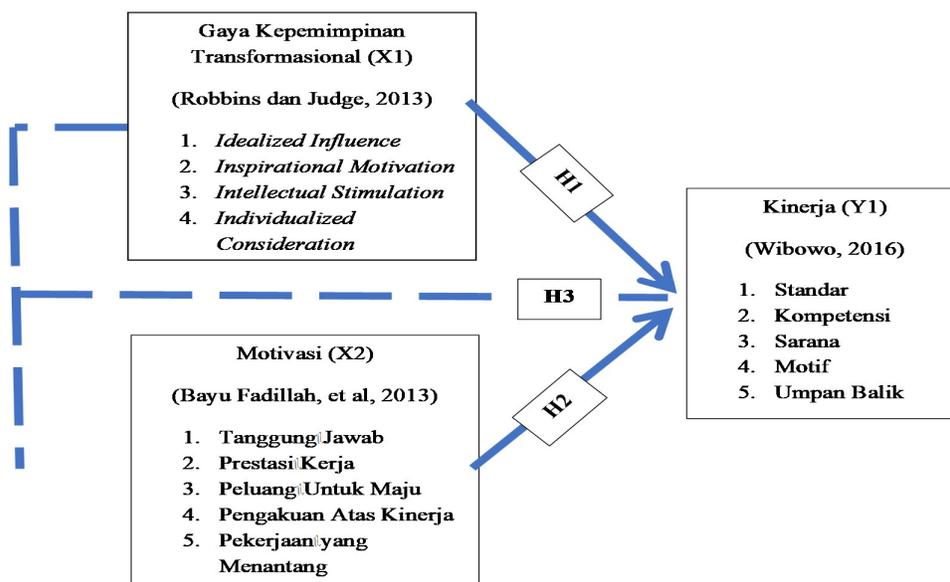
Menurut Handoko (1999) motivasi adalah hasil dari yang dicapai oleh individu dan keyakinan bahwa tindakan mereka mengarah pada hasil yang diinginkan. Supardi & Anwar (2007:47) motivasi menyatakan bahwa itu adalah keadaan kepribadian seseorang yang mendorong keinginan mereka yang ingin terlibat dalam kegiatan untuk mencapai tujuan mereka. Kesimpulan dari pengertian menurut para ahli tersebut adalah motivasi mendorong seorang individu yang dapat merangsang untuk dapat melakukan tindakan-tindakan atau sesuatu yang menjadi dasar atau alasan seseorang untuk berperilaku atau melakukan sesuatu.

2.3 Kinerja

Menurut Milner (1990) dalam bukunya Sutrisno (2009), kinerja adalah bagaimana orang

diharapkan berfungsi dan bertindak sesuai dengan tugas yang diberikan kepada mereka. Mangkunegara (2009), kinerja menyampaikan pengertian bahwa “hasil kerja kualitatif dan kuantitatif yang telah dicapai karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan”. Kesimpulan dari uraian diatas yaitu bahwa kinerja sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi.

KERANGKA BERPIKIR



HIPOTESIS PENELITIAN

A. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformatif Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh gaya kepemimpinan transformatif (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) PT MNC Neetworks didasarkan dengan penelitian terdahulu oleh G Kusuma, E Rahardja (2018).

H1 : $\beta_1 \neq 0$ Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan transformatif (X1) terhadap kinerja karyawan (Y1).

B. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) PT MNC Networks didasarkan dengan penelitian terdahulu oleh Heny Herawati, Dwi Ermawati (2020).

H2 : $\beta_2 \neq 0$ Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y1).

C. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformatif dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh gaya kepemimpinan transformatif (X1) dan motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) PT MNC Networks didasarkan dengan penelitian terdahulu oleh W Apriyanto, RB Satrio (2015).

H3 : $\beta_3 \neq 0$ Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan transformatif dan motivasi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y1)

3 METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis dan Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis pendekatan kuantitatif asosiatif. Menurut Sugiyono (2015) metode penelitian kuantitatif sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivis yang digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu. Desain penelitian yang akan dilakukan adalah penelitian survey, penelitian akan dilakukan dengan cara mengambil data sampel dari populasi dengan menggunakan kuesioner.

B. Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2015) populasi merupakan kawasan generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan keistimewaan tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Populasi pada penelitian ini berjumlah 70 adalah karyawan PT MNC Networks *Departement Finance and Accounting*.

Menurut Sugiyono (2015) sampel merupakan bagian dari jumlah dan keistimewaan yang dimiliki populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel yang dilakukan pada penelitian ini adalah *probability sampling*. *Probability sampling* adalah Teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur populasi untuk dipilih sebagai sampel, menurut Sugiyono (2015). *Simple random sampling* adalah jenis *probability sampling* yang digunakan pada penelitian ini. Untuk mendapatkan jumlah sampel peneliti menggunakan rumus *Isaac* dan *Michael* Sugiyono (2013). Dalam penelitian ini sampel berjumlah 58 karyawan *Departement Finance and Accounting* PT. MNC Networks menjadi responden dipenelitian ini.

4 HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Analisa

Penelitian ini bersifat kuantitatif, hasil yang ditampilkan berupa angka. Pengolahan data menggunakan aplikasi Software SPSS, penelitian untuk keperluan tugas akhir skripsi mengenai "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT MNC Networks". Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah kompensasi dan kerjasama tim berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Penyebaran kuesioner ini menggunakan skala Likert 1-5.

a. Karakteristik Responden

Karakteristik yang penulis gunakan pada penelitian ini melibatkan 58 responden yang diambil dari para karyawan yang bekerja di PT MNC Networks dengan jumlah responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 27 orang dan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 31 orang, dan memiliki usia 21-25 sebanyak 37 orang, 26-30 sebanyak 11 orang, 31-35 sebanyak 10 orang, dengan minimal pendidikan SMA, D3, S1, S2, S3.

b. Uji Asumsi Klasik

- Uji Normalitas

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk	
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df
Kompensasi	,112	58	,065	,967	58
Kerjasama Tim	,106	58	,160	,972	58
Loyalitas	,118	58	,068	,964	58

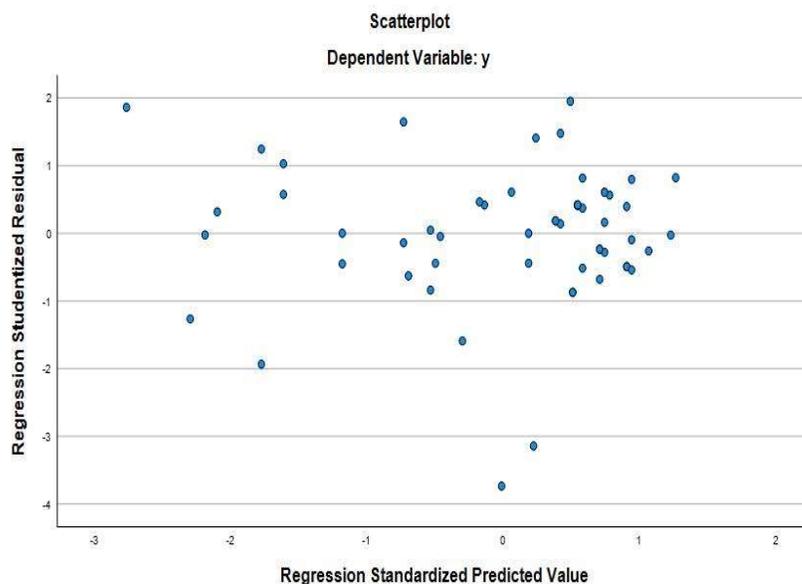
Berdasarkan hasil uji normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov Test di dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas, hal tersebut dikarenakan nilai probabilitas diatas 0,05.

- Uji Multikolinearitas

Pengujian data pada uji multikolinearitas penulis mendapat nilai sebesar 2,031 untuk variabel gaya kepemimpinan transformasional (X1) dan nilai sebesar 2,031 untuk variabel motivasi (X2) dimana pada pengujian ini menggunakan metode VIF menunjukkan VIF <10 berarti semua variabel bebas tidak menunjukkan multikolinearitas sehingga interpretasi hasil analisis regresi tidak bias.

- Uji Heterokedastisitas

Pada pengujian ini menggunakan uji heterokedastisitas Scatterplot. Jika penyebaran titik tidak membentuk pola tertentu dalam grafik, maka menunjukkan tidak terjadi nya heterokedastisitas.



c. Pembahasan

Dari hasil uji simultan (uji f) yang telah dilakukan, hipotesis yang dilakukan atas pengujian tersebut kemudian dibandingkan dengan cara membandingkan nilai sig yang kemudian hasilnya adalah nilai $\text{sig } 0,000 < f \text{ sig } 0,05$. Hal dapat disimpulkan bahwa H1 dapat diterima dan H0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

5 KESIMPULAN DAN SARAN

a. Kesimpulan

Pada PT MNC Networks, menjadikan gaya kepemimpinan transformasional sebagai variabel (X1) mampu memberi pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dibuktikan dengan nilai Sig. pada variabel gaya kepemimpinan transformasional didapat sebesar $(0,000) < \alpha (0,05)$ yang berarti gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pada PT MNC Networks, menjadikan motivasi sebagai (X2) mampu memberi pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dibuktikan dengan nilai Sig. pada variabel motivasi didapat sebesar $(0,001) < \alpha (0,05)$ yang berarti motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

b. Saran

Berdasarkan hasil dari pembahasan penelitian yang didapat dari karyawan PT MNC Networks, peneliti memiliki beberapa saran, diantaranya :

1. Untuk PT MNC Networks *Departement Finance and Accounting* khususnya pemimpin agar menerapkan gaya kepemimpinan transformasional agar kinerja karyawan dapat meningkat.
2. Pihak MNC Studios juga harus memperhatikan keadaan lapangan dalam hal bekerjasama antar anggota tim. Hal itu karena mampu meningkatkan loyalitas karyawan yang akan menumbuhkan rasa semangat kerja sehingga meningkatkan produktivitas karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, P. (2010). *Manajemen Bisnis* (2nd ed.). Jakarta: Rineka Cipta.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational Leadership* (2nd ed.). New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Dewi, S. P. (2012). Pengaruh Pengendalian Internal Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan SPBU Yogyakarta (Studi Kasus Pada SPBU Anak Cabang Perusahaan RB.Group). *Jurnal Nominal*, 1(1).
<https://doi.org/https://doi.org/10.21831/nominal.v1i1.993>
- Fadillah, B., Djoko W, H., & Budiarmo, A. (2013). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Produksi Bagian Jamu Tradisional Unit Kaligawe PT. Njonja Meneer Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 1–9. Retrieved from <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/>
- Fahmi, I. (2013). *Manajemen Kinerja, Teori dan Aplikasinya*. Bandung: Alfabeta.
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, H. (1999). *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. . (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (14th ed.). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hemphill, J. K., & Coons, A. E. (1957). *Development of the Leader and Behaviour Description Questionnaire*. Columbus: Bureau of Business Research, Ohio State University.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R., & John, J. H. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (2nd ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Pabundu, T. H. M. (2006). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan* (1st ed.). Jakarta: PT. Bhumi Aksara.
- Rivai, V. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Rivai, V. (2014). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* (3rd ed.). Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Rivai, V., & Basri, A. F. M. (2005). *Performance Appraisal: Sistem yang Tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan* (1st ed.). Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Rivai, V., & Sagala, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior* (15th ed.). New Jersey: Pearson Education.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukmadinata, N. S. (2009). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Kerjasama Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Indonesia dan Remaja Rosdakarya.
- Supardi, & Anwar, S. (2007). *Dasar-Dasar Prilaku Organisasi*. Yogyakarta: UII Press.
- Sutrisno, E. (2009). *Komunikasi dalam Organisasi*. Jakarta: Kencana.

- Sutrisno, Edy. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Tampubolon, B. D. (2007). Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan Dan Faktor Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi Yang Telah Menerapkan SNI 19-9001-2001. *Jurnal Standardisasi*, 9(3), 106–115.
- Uno, H. B. (2011). *Teori Motivasi dan Pengukurannya: Analisis di Bidang Pendidikan*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Yukl, G. (2010). *Kepemimpinan Dalam Organisasi* (5th ed.). Jakarta: PT. Indeks.