

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada salah satu pemerintahan daerah di Kota Bandung)

Habibah Syahidah¹, Adhie Fasha Nurhadian², Ujang Wawan Sam Adinata³, Asep Rochyadi Suherman⁴

STIE Pasundan, Bandung^{1,2,3,4}

E-mail: habibah@gmail.com¹, adhie@stiepas.ac.id², wawan@stiepas.ac.id³, asep@stiepas.ac.id⁴

ABSTRACT

Good employee performance is one of the goals of the organization in order to produce superior performance. This study aimed to determine the effect of transformational leadership and motivation on employee performance. The research method used is quantitative research methods with path analysis techniques using a sample of 97 employees at one of the local government agencies in Bandung. The results showed a significant influence of transformational leadership and motivation on employee performance. The results of the study recommend that agencies make efforts to increase leadership and motivation to produce superior performance.

Keywords: transformational leadership, motivation, employee performance.

ABSTRAK

Kinerja pegawai yang baik merupakan salah satu dari tujuan organisasi dalam rangka menghasilkan performa yang unggul. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi terhadap kinerja pegawai. Metode penelitian yang digunakan yaitu metode penelitian kuantitatif dengan teknik analisis jalur dengan menggunakan sample sebanyak 97 orang pegawai pada salah satu instansi pemerintahan daerah di Kota Bandung. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh signifikan kepemimpinan transformasional dan motivasi terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian merekomendasikan instansi melakukan upaya peningkatan kepemimpinan dan motivasi sehingga dapat menghasilkan kinerja yang unggul.

Kata Kunci: kepemimpinan transformasional, motivasi, kinerja pegawai.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki posisi yang sangat strategis didalam suatu organisasi, dimana sumber daya manusia merupakan hal yang penting dalam pencapaian suatu tujuan organisasi, di era globalisasi seperti sekarang ini persaingan antar organisasi semakin tinggi dan semakin ketat dalam dunia usaha yang sedang berkembang, untuk bisa berfikir cerdas, maju, inovatif dan mampu berkarya semangat tinggi dalam menghadapi kemajuan zaman.

Keberhasilan suatu organisasi tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting dari keberhasilan adalah kemampuan pegawai yang tercermin dari kinerja, kinerja yang baik merupakan salah satu modal bagi organisasi untuk mencapai tujuan.

Terkait dengan kinerja pegawai perlu mempunyai tugas pokok dalam melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang Kepegawaian, menyadari bahwa kinerja merupakan hasil penting dalam mencapai visi dan misi organisasi, kinerja pegawai perlu mengalami perbaikan, dan peningkatan.

Data prasurvey pada salah satu pemerintahan daerah di Kota Bandung diperoleh informasi bahwa pencapaian kinerja pegawai pada 2019 memperoleh skor rata rata 84,2% dengan kategori belum optimal. Dengan unsur penilaian Sasaran Kinerja Pegawai mendapatkan skor 86% dikategori belum optimal dimana para pegawai masih kurangnya

memahami tentang tata cara penyusunan Sasaran Kinerja Pegawai SKP mana kala ada perubahan atasan langsung dikarenakan mutasi atau pensiun, yang kedua Kerja Sama terhadap sesama pegawai & atasan memperoleh skor 83% dengan kategori belum optimal, dimana komunikasi antara pegawai baik dengan pimpinan atau teman sejawat kurang baik karena masih banyak pegawai yang dalam melaksanakan pekerjaannya masing-masing tanpa ada kordinasi satu dengan yang lainnya, yang ketiga yaitu Integritas memperoleh skor 85% dikategorikan belum optimal dimana pribadi pegawai dalam kejujuran dan karakter masih belum optimal.

Yang keempat Orientasi Pelayanan memperoleh skor 83% dikategorikan belum optimal dimana dalam orientasi pelayanan belum memenuhi standar operasional, yang kelima Komitmen memperoleh skor 84% dimana para pegawai masih belum baik dalam melaksanakan tugas bersama sama dan berkordinasi dengan sesama rekan kerja. Dari data diatas dapat diketahui kinerja pegawai belum optimal.

Kinerja pegawai yang belum optimal diduga dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional dan motivasi yang belum optimal.

Menurut Bass & Riggio (2008) dan Diaz-Saenz (2011) mengungkapkan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan

pemimpin yang dapat memberikan pengaruh positif terhadap kinerja dan sikap pengikut.

Sesuai dengan yang dikemukakan oleh Rita, Payangan, Rante, Tuhumena & Erari (2018) motivasi sangat diperlukan dalam suatu organisasi karena akan berpengaruh terhadap pencapaian prestasi kerja. Seseorang memiliki motivasi yang tinggi akan mencapai kinerja yang tinggi, dan begitu juga sebaliknya, jika kinerjanya rendah disebabkan oleh motivasi kerjanya yang rendah.

Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia menuju pencapaian tujuan. (Manik & Sidharta, 2017) Motivasi belum sepenuhnya tercapai yaitu terlihat dari para pegawai yang kurang mempunyai keinginan atau dorongan dalam dirinya dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan cepat, hal tersebut dapat terlihat dari seiring terjadi kesalahan dalam pekerjaannya sehingga dapat mencapai penyelesaiannya pekerjaan, hal tersebut seharusnya tidak boleh terjadi karena sangat merugikan dan juga sangat merugikan dirinya sendiri karena tentu pasti akan mendapatkan penilaian kinerja yang kurang bagus.

Kinerja pegawai/karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja juga merupakan salah satu bentuk pertimbangan dalam suatu

organisasi dalam pengambilan kebijakan organisasi yaitu dalam perencanaan, pengorganisasian, dan evaluasi.

Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi.

Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan. Melalui penilaian tersebut maka dapat diketahui kondisi sebenarnya tentang bagaimana kinerja pegawai/karyawan.

Beberapa penelitian telah dilakukan oleh para peneliti untuk melihat pengaruh dari beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut yang selanjutnya dijadikan landasan dalam penelitian dan menunjukkan sudah sejauh mana penelitian mengenai kinerja pegawai/karyawan dilakukan.

Berdasarkan masalah di atas, maka peneliti merumuskan masalah seberapa besar pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi terhadap kinerja pegawai.

Sedangkan maksud dan tujuan penelitian untuk mengetahui besarnya pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun simultan.

METODE

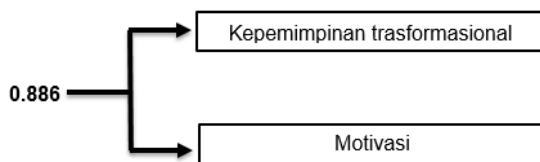
Metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu untuk menguji kebenaran hipotesis yang telah dirumuskan. Jenis metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dan verifikatif.

Penelitian ini dilakukan pada salah satu perusahaan pemerintahan daerah di Kota Bandung. Untuk mengukur variable penelitian peneliti menggunakan responden sebanyak 97 orang pegawai.

Penelitian ini menggunakan teknik analisis jalur untuk mengetahui besarnya variable penelitian.

HASIL dan PEMBAHASAN

Berdasarkan pada hasil perhitungan korelasi diketahui bahwa terdapat hubungan yang positif antara variabel bebas dalam penelitian. Untuk jelasnya besaran koefisien. Dapat dilihat pada gambar berikut:

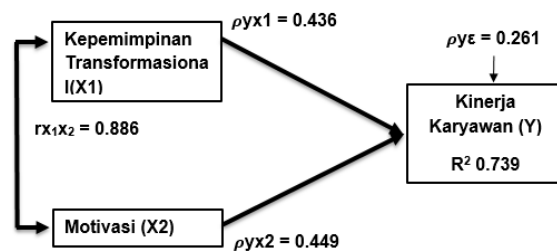


Gambar 1. Hubungan Variabel Independent

Dari hasil analisa koefisien korelasi dapat dilihat hubungan antara kepemimpinan

transformasional (X1) dengan motivasi (X2) diketahui bahwa koefisien korelasinya adalah 0,886 (berada pada interval 0,710 – 0,900). Hal ini menunjukkan bahwa adanya hubungan keeratan sangat kepemimpinan transformasional (X1) dan motivasi (X2).

Dari hasil perhitungan koefisien jalur yang diperoleh dapat dihitung besar pengaruh variabel yang dihipotesiskan, sehingga dapat digambarkan hubungan pengaruh X1 dan X2 terhadap Y sebagai berikut:



Gambar 2. Analisis Jalur

Terlihat bahwa variabel pengaruh kepemimpinan transformasional sebesar 0,364, hal ini dikarenakan variabel Kepemimpinan Transformasional langsung dan tidak langsung menunjukkan kekuatan merupakan salah satu variabel dominan yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Dari hasil perhitungan menunjukkan bahwa total variabel Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai yaitu sebesar 73,9% dan sisanya 26,1% adalah pengaruh dari faktor lain yang tidak diteliti.

Berdasarkan pengolahan data Kepemimpinan Transformasional mempunyai empat dimensi, yaitu Pengaruh Ideal, Motivasi Inspirasi, Stimulasi Intelektual, Pertimbangan Individu. Berdasarkan hasil pengolahan data yang dilakukan, maka diperoleh gambaran mengenai Kepemimpinan Transformasional (X1) adalah rata – rata skor 2,99 pada dengan kategori Cukup Baik. Hal ini menunjukkan bahwa, responden memberikan penilaian yang cukup baik terhadap variabel kepemimpinan transformasional.

Berdasarkan pengolahan data Motivasi (X2) mempunyai empat dimensi, yaitu taat terhadap aturan waktu, taat terhadap peraturan perusahaan, taat terhadap aturan prilaku dalam pekerjaan serta taat terhadap peraturan lainnya. Berdasarkan hasil pengolahan data yang dilakukan, maka diperoleh gambaran mengenai motivasi (X2) adalah rata – rata skor 3.02. rata – rata skor tersebut sesuai dengan kriteria penafsiran yang termasuk kategori Cukup Baik. Hal ini menunjukkan, bahwa responden memberikan penilaian yang baik terhadap variabel motivasi.

Berdasarkan pengolahan data Kinerja Pegawai (Y) mempunyai dua dimensi, yaitu sasaran kinerja pegawai, dan perilaku kerja. Berdasarkan hasil pengolahan data yang dilakukan, maka diperoleh gambaran mengenai variabel kinerja pegawai (Y) adalah rata – rata skor 2.93. rata – rata skor tersebut sesuai

dengan kriteria penafsiran yang termasuk kategori Cukup Baik. Hal ini menunjukkan, bahwa responden memberikan penilaian yang baik terhadap variabel kinerja pegawai.

Hasil total pengaruh motivasi (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0,392 atau 39,2%. Namun demikian pada dasarnya motivasi dapat memberikan kontribusi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini terbukti bahwa secara empiris adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai.

Kepemimpinan transformasional dan motivasi dalam manajemen hanya ditunjukkan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan pada khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Motivasi semakin penting karena manager membagi pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegritas pada tujuan yang diinginkan perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Buil, Martínez & Matute (2019), Eliyana & Ma'arif (2019), Hersona & Sidharta (2017) dan Jiang, Zhao & Ni (2017) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Kepemimpinan Transformasional memperoleh skor rata-rata sebesar 2.99 yaitu berada pada kategori Cukup Baik. Motivasi memperoleh skor rata-rata sebesar 3.02 yaitu berada pada kategori Cukup Baik. Kinerja Pegawai memperoleh skor rata-rata sebesar 2.93 yaitu berada pada kategori Cukup Baik.

Berdasarkan hasil perhitungan menggambarkan besarnya kontribusi semua variabel bebas yaitu Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi dalam menentukan variasi Kinerja terbukti signifikan dan terdapat faktor lain seperti kompensasi, pelatihan kerja pegawai, lingkungan kerja, budaya kerja, kepemimpinan, dan kepuasan kerja yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Untuk meningkatkan Kepemimpinan Transformasional dan motivasi sebaiknya Pimpinan selalu mendorong pegawai dalam bekerja serta berikan Motivasi berupa penghargaan dalam bentuk kenaikan gaji, pemberian bonus kinerja, maupun komisi dan berikan fasilitas yang nyaman untuk bekerja agar pegawai selalu giat dalam bekerja. Sebaiknya instansi memberikan rasa tanggung jawab terhadap pegawainya apabila mengerjakan pekerjaan tidak tepat waktu seperti berikan sanksi apabila tidak selesai tepat pada waktunya

agar disetiap pekerjaannya selalu berkomitmen dalam bekerja.

REFERENSI

- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2008). *Transformational leadership*. London: Taylor & Francis eLibrary.
- Buil, I., Martínez, E., & Matute, J. (2019). Transformational leadership and employee performance: The role of identification, engagement and proactive personality. *International Journal of Hospitality Management*, 77, 64-75.
- Diaz-Saenz, H. R. (2011). Transformational leadership. *The SAGE handbook of leadership*, 5(1), 299-310.
- Eliyana, A., & Ma'arif, S. (2019). Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance. *European Research on Management and Business Economics*, 25(3), 144-150.
- Hersona, S., & Sidharta, I. (2017). INFLUENCE OF LEADERSHIP FUNCTION, MOTIVATION AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEES' PERFORMANCE. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 15(3), 528-537.
- Jiang, W., Zhao, X., & Ni, J. (2017). The impact of transformational leadership on employee sustainable performance: The mediating role of organizational citizenship behavior. *Sustainability*, 9(9), 1567.

Manik, E., & Sidharta, I. (2017). The Impact of Motivation, Ability, Role Perception on Employee Performance and Situational Factor as Moderating Variable of Public Agency in Bandung, Indonesia. *International Journal of Management Science and Business Administration*, 3(4), 65-73.

Rita, M., Payangan, O. R., Rante, Y., Tuhumena, R., & Erari, A. (2018). Moderating effect of organizational citizenship behavior on the effect of organizational commitment, transformational leadership and work motivation on employee performance. *International Journal of Law and Management*, 60(4), 953-964.
<https://doi.org/10.1108/IJLMA-03-2017-0026>