

MOTIVASI KERJA DAN KINERJA KARYAWAN DI LIHAT DARI PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL

(Studi Kasus Pada PT. Multi Garmen Jaya)

Winda Nur Sriastuti¹, Edi Suryadi²

^{1,2}Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pendidikan Indonesia

¹ windanur512@upi.edu , ² edi_suryadi@upi.edu

ABSTRACT - *In an organization or company, leadership is an important factor in providing direction to employees, one of which is transformational leadership. Leadership style can affect employee performance so that every employee has good motivation which will have an impact on company goals. This research to purpose whether work motivation and employee performance can be influenced by transformational leadership styles and how much influence transformational leadership styles have on work motivation and employee performance. The research methodology used in this research is predictive research. Data collection techniques simple random sampling. The instrument quality test used is the reliability and validity test, while the data analysis test used is the regression analysis and correlation test. The results of this study indicate that the transformational leadership style has a significant and positive effect on work motivation and employee performance. The limitation in this study is that the independent variables in this study cannot answer everything that affects work motivation and employee performance. The results of this study can be used as material for consideration for business entities and government agencies to establish a performance appraisal system for their organizational members.*

Keywords: *Transformational Leadership Style, Work Motivation, Performance*

ABSTRAK – Dalam suatu organisasi atau perusahaan, kepemimpinan merupakan faktor penting dalam memberikan pengarahan kepada karyawan salah satunya kepemimpinan transformasional. Gaya kepemimpinan dapat memengaruhi kinerja karyawan sehingga setiap karyawan memiliki motivasi yang baik yang akan berdampak pada tujuan perusahaan. Penelitian ini bertujuan apakah motivasi kerja dan kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan transformasional dan seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan. Metodologi penelitian

yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian prediktif. Teknik pengumpulan data menggunakan simple random sampling. Uji kualitas instrumen yang digunakan adalah uji reliabilitas dan validitas, sedangkan uji analisis data yang digunakan adalah uji analisis regresi dan korelasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan dan positif terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan. Keterbatasan dalam penelitian ini adalah variabel bebas dalam penelitian ini tidak dapat menjawab semua yang mempengaruhi motivasi kerja dan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi badan usaha dan instansi pemerintah untuk menetapkan sistem penilaian kinerja bagi anggota organisasinya.

Kata kunci: Kepemimpinan Transformasional, motivasi kerja, kinerja

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan bahkan nasional. Sehingga memerlukan upaya-upaya untuk selalu meningkatkan dan mengembangkan sumber daya manusia tersebut, menurut *Widyani (2017)*. Keberhasilan suatu perusahaan tidaklah lepas dari kinerja sumber daya manusia atau karyawannya. Sumber daya manusia memegang peranan yang cukup penting dalam kegiatan perusahaan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu motivasi diperlukan sebagai daya penggerak bagi seseorang dalam menjalankan aktivitasnya. Tanpa motivasi yang tinggi, seseorang akan merasa berat dalam bekerja.

Menurut *Hasibuan (2010)* motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Begitu pula dengan kinerja, kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral atau etika, menurut *Moehiono (2012)*. Demikian pula penelitian yang di hasilkan oleh *Sugianingrat, dkk. (2017)* menyatakan kinerja merupakan sesuatu yang dapat dicapai serta kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Dalam suatu organisasi atau perusahaan, kepemimpinan merupakan faktor penting dalam memberikan pengarahan kepada karyawan salah satunya kepemimpinan transformasional. Menurut *Robbins dan Judge (2014)* kepemimpinan transformasional merupakan gaya pemimpin dalam menginspirasi bawahan melalui kemampuan mempengaruhi yang luar biasa sehingga bawahan bersedia fokus bekerja melebihi kepentingan pribadi.

Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dapat memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan *Sanjaya dan Baharuddin (2014)* menunjukkan hasil kepemimpinan transformasional dapat

berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

Begitu pula hasil penelitian sebelumnya mengenai gaya kepemimpinan transformasional dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh *Putra dan Indrawati (2016)* menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

PT.Multi Garmen Jaya merupakan perusahaan yang memproduksi berbagai jenis pakaian dan aksesoris lainnya seperti kaos, kemeja, jas, jaket, celana, ikat pinggang, topi, tas, dan sepatu yang berada di Jalan Soekarno Hatta, No. 578, Kelurahan Sukapura, Kecamatan Kiaracondong, Kota Bandung, Jawa Barat. PT. Multi Garmen Jaya menyadari bahwa inovasi dalam memberikan layanan terbaik dalam semua aspek harus dilakukan untuk memenuhi komitmen perusahaan yang merupakan kepuasan pelanggan dan untuk mencapai tujuan tersebut, perusahaan ini memiliki banyak karyawan untuk menjalankan kegiatan usaha.

TINJAUAN PUSTAKA

Motivasi Kerja

Menurut *Mangkunegara (2017:93)* motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya.

Teori ERG merupakan refleksi dari nama tiga dasar kebutuhan seperti dijelaskan *Mangkunegara (2017:98)* dalam bukunya, yaitu:

1. *Existence needs*, yaitu kebutuhan ini berhubungan dengan fisik dari eksistensi

pegawai, seperti makan, minum, pakaian, bernafas, gaji, keamanan kondisi kerja, *fringe benefit*.

2. *Relatedness needs*, yaitu kebutuhan interpersonal, yaitu kepuasan dalam berinteraksi dalam lingkungan kerja.
3. *Growth needs*, yaitu kebutuhan untuk mengembangkan dan meningkatkan pribadi. Hal ini berhubungan dengan kemampuan dan kecakapan pegawai.

Kinerja Karyawan

Menurut *Mangkunegara (2017:67)* kinerja adalah sebuah hasil dari kerja yang bisa diukur melalui kualitas dan kuantitas yang dihasilkan atas tugas dan tanggung jawab dari pekerjaannya.

Dalam mengukur sejauh mana kinerja karyawan terdapat beberapa indikator yang telah digunakannya, menurut *Mathis dan Jackson (2006:329)*, indikator tersebut adalah:

1. Kualitas hasil (*Quality of output*), yaitu hasil dari apa oleh karyawan ini akan menjadikan sebuah kualitas dalam kinerja mereka, baik berupa kesempurnaan, keterampilan, maupun keterampilan karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas tersebut.
2. Kuantitas hasil (*Quantity of output*), yaitu kuantitas adalah sejauh mana karyawan mampu menyelesaikan tugas-tugas yang telah dibebankan.
3. Ketepatan waktu (*Timeliness*), yaitu seberapa lama waktu yang dibutuhkan dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut, dapat dilihat dari hasil *output* yang ada dengan ketersediaan waktu yang ada.

4. Kehadiran bekerja (*Presence at work*), yaitu tingkat kehadiran karyawan dalam bekerja.

Gaya Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional menurut *Robbins (2014:93)* merupakan kemampuan pemimpin dalam memimpin dan mengatur pegawai dibawahnya secara efektif sehingga mencapai tujuan yang diinginkan organisasi.

Menurut *Yukl (2010:305)* mengemukakan bahwa kepemimpinan transformasional mempunyai empat dimensi, yaitu:

1. Karismatik (*Charismatic*) digambarkan sebagai perilaku pemimpin yang membuat para pengikutnya mengagumi, menghormati, dan sekaligus mempercayainya.
2. Motivasi yang Menginspirasi (*Inspirational Motivation*) digambarkan sebagai pemimpin yang mampu mengartikulasikan pengharapan yang jelas terhadap prestasi bawahan, mendemonstrasikan komitmennya terhadap seluruh tujuan organisasi, dan mampu menggugah spirit tim dalam organisasi melalui penumbuhan antusiasme dan optimisme.
3. Stimulasi Intelektual (*Intellectual stimulation*) digambarkan sebagai perilaku pemimpin yang mampu menumbuhkan ide-ide baru, memberikan solusi yang kreatif terhadap permasalahan-permasalahan yang dihadapi bawahan, dan memberikan motivasi kepada bawahan untuk mencari pendekatan-pendekatan yang baru dalam melaksanakan tugas-tugas organisasi.
4. Perhatian secara Individual (*Individualized consideration*) digambarkan sebagai seorang pemimpin yang mau mendengarkan dengan

penuh perhatian masukan-masukan bawahan dan secara khusus mau memperhatikan kebutuhan-kebutuhan bawahan akan pengembangan karir.

Hubungan Motivasi Kerja dengan Gaya Kepemimpinan Transformasional

Menurut *Ardana, dkk. (2012:193)* motivasi adalah sebuah dorongan dan kekuatan yang menjadikan seseorang melakukan suatu hal yang mengarahkannya tergantung pada kehebatan pimpinannya. Sedangkan kepemimpinan transformasional menurut *Sanjaya dan Aris (2014)* adalah kepemimpinan yang pemimpinnya menjadi seorang tauladan dan inspirasi bagi bawahannya, sistem kekeluargaan juga dibangun antar bawahan dan atasan sehingga, ada kedekatan dan terjalin komunikasi yang baik antara pemimpin dan bawahan, tidak hanya itu saja pemimpin tak segan-segan melibatkan bawahannya dalam proses pengambilan keputusan, memberikan kritikan, saran hingga kesempatan untuk mengembangkan diri, hal seperti ini sangat mendukung untuk menciptakan sebuah motivasi kerja. Dari penelitian yang dilakukan *Tucunan, dkk. (2014)* dan *Priyadi (2019)* menyatakan bahwa motivasi kerja dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan transformasional. Serta hasil penelitian yang dilakukan oleh *Septyan, dkk. (2017)*, menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan CV. Jade Indopratama Malang. Selanjutnya *Krisnawati, dkk. (2019)* menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, kemudian menurut hasil

penelitian *Zhang dan Kathryn (2010)*, menyatakan kepemimpinan yang memiliki power berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel mediasi, juga menurut *Barbuto dan Gregory (2012)*, menyatakan kepemimpinan berperan penting dalam memotivasi karyawan, serta motivasi karyawan berdampak pada kinerja karyawan. Demikian pula penelitian yang dilakukan oleh *Scaduto, dkk. (2008)*, menyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan,

Hubungan Kinerja Karyawan dengan Gaya Kepemimpinan Transformasional

Dalam menciptakan kinerja yang baik dibutuhkan gaya kepemimpinan yang tepat untuk mengatasi masalah perusahaan dan pengikutnya. Menurut *Ardana, dkk. (2012:181)* gaya kepemimpinan adalah cara dan perilaku yang ditunjukkan pemimpin dalam mempengaruhi pengikutnya. Menurut *Nawawi (2006:168)* kepemimpinan transformasional adalah sebuah kepemimpinan dengan suatu pendekatan yang melakukan usaha untuk mengubah kesadaran, membangkitkan semangat, mengilhami bawahan agar mampu mengeluarkan kemampuannya dalam rangka untuk mencapai tujuan organisasi tanpa ada suatu paksaan dan tekanan.

Menurut *Cahyono, dkk. (2014)* pemimpin transformasional memiliki peran penting dalam sebuah perusahaan, terlebih dalam meningkatkan para kinerjanya. Salah satu faktor yang berpengaruh dalam pembentukan kinerja karyawan adalah kepemimpinan transformasional. Dari hasil penelitian *Tatilu, dkk. (2014)* dan *Tucunan, dkk. (2014)* bahwa gaya kepemimpinan

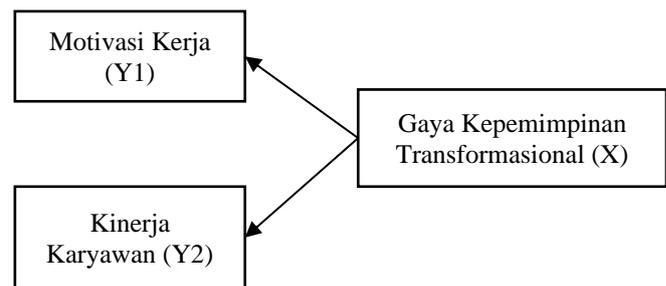
transformasional dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Serta hasil penelitian yang dilakukan *Septyan, dkk. (2017)*, menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Jade Indoprata Malang. Demikian pula penelitian yang dilakukan oleh *Wibowo dan Muninghar (2019)*, menyatakan bahwa secara parsial kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan kualitas sumber daya manusia direspon positif oleh responden sehingga mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja personel Satuan Lalu Lintas. Demikian juga penelitian yang dilakukan oleh *Patiar dan Lokman (2009)* menyatakan kepemimpinan transformasional secara positif berhubungan dengan kinerja non-keuangan, yang pada gilirannya berpengaruh terhadap kinerja keuangan departemen/organisasi, kemudian penelitian yang dilakukan oleh *Balthazard, dkk. (2009)*, menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan dalam pengambilan keputusan team yang menyebabkan peningkatan kinerja karyawan, serta penelitian yang dilakukan oleh *Vadeveloo dkk. (2009)*, menyatakan efektivitas pemimpin dalam melakukan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian *predictive research*. Pada penelitian ini peneliti mencoba untuk menjelaskan apa yang akan terjadi pada motivasi kerja dan kinerja karyawan dilihat dari gaya kepemimpinan transformasional di PT. Multi Garmen Jaya.

Bagan 1

Desain penelitian



Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Multi Garmen Jaya yang berada di Bandung, Jawa Barat. teknik pengambilan sampel menggunakan *simple random sampling (SRS)* dengan jumlah sampel pada penelitian ini adalah 104 responden. Uji analisis yang digunakan dalam penelitian menggunakan metode uji analisis regresi sederhana.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Karakteristik responden digunakan untuk memberikan gambaran terhadap data yang telah diperoleh. Karakteristik responden dapat diuraikan sebagai berikut:

Tabel 1

Karakteristik Responden

Karakteristik Responden	Jumlah	Presentase (%)
Jenis Kelamin		
Pria	51	49
Wanita	53	51
Total	140	100
Kelompok Usia		
< 20 Tahun	9	8,7
20-29 Tahun	51	49
30-39 Tahun	24	23,1
40-49 Tahun	14	13,5
50-59 Tahun	6	5,7
> 60 Tahun	0	0
Total	140	100
Lama Bekerja		
< 1 Tahun	4	3,8
1-3 Tahun	14	13,5
4-6 Tahun	25	24
7-9 Tahun	40	38,5

10-12 Tahun	13	12,5
> 13 Tahun	8	7,7
Total	140	100
Pendidikan		
SD	0	0
SMP	0	0
SMA/SMK	45	43,3
Diploma	26	25
Sarjana	31	29,8
Magister	2	1,9
Doktor	0	0
Total	140	100

Sumber: Hasil Olah Data Google Form 2020

Hasil Uji Realibitas Instrumen

Tabel 2
Uji Realibilitas Instrumen

No.	Variabel	Croanbach Alpha
1.	Motivasi Kerja (Y1)	0,789
2.	Kinerja Karyawan (Y2)	0,816
3.	Gaya Kepemimpinan Transformasional (X)	0,859

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 2020

Hasil Uji Analisis Regresi dan Korelasi

Hasil Uji Analisis Regresi dan Korelasi Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional (X) Terhadap Motivasi Kerja (Y1)

Tabel 3

Anova^a Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Kerja

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	462.801	1	462.801	89.217	0,000 ^b
Residual	529.113	102	5.187		
Total	991.913	103			

Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai signifikansinya adalah 0,000 (<0,05). Hal ini berarti model 1 dalam penelitian ini benar menunjukkan gambaran nyata mengenai pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja

Tabel 4

Coefficients^a Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Kerja

Model	Unstand Coefficients		Stand Coeff	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.330	1.546		4.095	0,000
Kepemimpinan Transformasional	.680	.072	.683	9.445	0,000

a. Variabel Terikat: Motivasi Kerja

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 2020

Tabel 4 menunjukkan nilai regresi (persamaan regresi) yaitu $Y_1 = 6,330 + 0,680 X$, dimana a = 6,330 mempunyai arti pada saat gaya kepemimpinan transformasional 0 (nol) maka motivasi kerja sebesar 6,330 sedangkan b = 0,680 mempunyai arti pada saat gaya kepemimpinan transformasional meningkat sebesar 1 maka motivasi kerja meningkat sebesar 0,680. Dari nilai signifikansi diperoleh nilai sebesar 0,000 (< 0,05). Hal ini berarti gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif pada motivasi kerja.

Tabel 5

Model Summary^b Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Kerja

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,683 ^a	0,467	0,461	2.27758

a. Variabel Bebas: (Constant), Kepemimpinan Transformasional

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 2020

Tabel 5 menunjukkan nilai korelasi (R) sebesar 0,467 yang artinya terdapat hubungan positif yang kuat diantara kedua variabel tersebut. Hubungan positif berarti jika variabel X (Gaya Kepemimpinan Transformasional) meningkat akan disertai pula peningkatan dari variabel Y1

(Motivasi Kerja), sedangkan dari nilai korelasi (R) dapat diperoleh nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) yang digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja yaitu sebesar 46,1%.

Hasil Uji Analisis Regresi dan Korelasi Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional (X) Terhadap Kinerja Karyawan (Y2)

Tabel 6

Anova^a Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
2 Regression	406.407	1	406.407	74.063	0,000 ^b
Residual	559.709	102	5.487		
Total	966.115	103			

a. Variabel Terikat: Kinerja Karyawan

b. Variabel Bebas: (Constant), Kepemimpinan Transformasional

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 2020

Tabel 6 menunjukkan bahwa nilai signifikansinya adalah 0,000 (<0,05). Hal ini berarti model 2 dalam penelitian ini benar menunjukkan gambaran nyata mengenai pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan.

Tabel 7

Coefficients^a Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan

Model	Unstand Coeffecient		Stand. Coef	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
2 (Constant)	7.826	1.590		4.922	.000
Kepemimpinan Transformasional	.637	.074	.649	8.606	.000

a. Variabel Terikat: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 2020

Tabel 7 menunjukkan nilai regresi (persamaan regresi) yaitu $Y_2 = 7,826 + 0,637 X$, dimana $a = 7,826$ mempunyai arti pada saat gaya kepemimpinan transformasional 0 (nol) maka kinerja karyawan sebesar 7,826 sedangkan $b = 0,637$ mempunyai arti pada saat gaya kepemimpinan transformasional meningkat sebesar 1 maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,637. Dari nilai signifikansi diperoleh nilai sebesar 0,000 (< 0,05). Hal ini berarti gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif pada kinerja karyawan.

Tabel 8

Model Summary^b Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
2	0,649 ^a	0,421	0,415	2.34251

a. Variabel Bebas: (Constant), Kepemimpinan Transformasional

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 2020

Tabel 8 menunjukkan nilai korelasi (R) sebesar 0,421 yang artinya terdapat hubungan positif yang kuat diantara kedua variabel tersebut. Hubungan positif berarti jika variabel X (Gaya Kepemimpinan Transformasional) meningkat akan disertai pula peningkatan dari variabel Y2 (Kinerja Karyawan), sedangkan dari nilai korelasi (R) dapat diperoleh nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) yang digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 41,5%.

Pembahasan

Motivasi Kerja Dilihat Dari Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional

Hasil analisis dengan menggunakan analisis regresi dan korelasi membuktikan terdapat pengaruh signifikan dan positif antara motivasi kerja dengan gaya kepemimpinan transformasional. Hasil analisis ini memberikan informasi bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan dan positif terhadap motivasi kerja. Artinya adalah semakin kuat pemahaman dan pelaksanaan kepemimpinan transformasional maka semakin kuat motivasi kerja karyawan. Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian dan teori bahwa ada beberapa variabel yang dapat mempengaruhi motivasi kerja diantaranya adalah kepemimpinan transformasional. Hasil penelitian ini konsisten dengan kajian yang dilakukan oleh Priyadi (2019), menyatakan bahwa terdapat pengaruh langsung positif kepemimpinan transformasional terhadap motivasi berprestasi. Demikian pula dengan penelitian yang dilakukan oleh Septyan, dkk. (2017), menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan CV. Jade Indopratama Malang. Selanjutnya hasil penelitian yang dilakukan oleh Krisnawati, dkk. (2019) juga menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

Kinerja Karyawan Dilihat Dari Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional

Hasil analisis dengan menggunakan analisis regresi dan korelasi membuktikan terdapat pengaruh signifikan dan positif antara kinerja

karyawan dan gaya kepemimpinan transformasional. Hasil analisis ini memberikan informasi bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Tanda positif menunjukkan bahwa semakin kuat pemahaman dan pelaksanaan kepemimpinan transformasional maka semakin kuat kinerja karyawan. Hasil penelitian ini konsisten dengan teori dan hasil penelitian bahwa ada beberapa variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Salah satu variabel yang berpengaruh adalah kepemimpinan transformasional. Hasil penelitian ini konsisten dengan kajian yang dilakukan Septyan, dkk. (2017), menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Jade Indopratama Malang. Demikian pula, dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Wibowo dan Muninghar (2019), menyatakan bahwa secara parsial kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan kualitas sumber daya manusia direspon positif oleh responden sehingga mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja personel Satuan Lalu Lintas Polres Pamekasan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Krisnawati, dkk. (2019), juga menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Implikasi Penelitian

Implikasi Teoritis

Penelitian ini telah mampu membangun model teori tentang nilai-nilai yang terkandung dalam gaya kepemimpinan transformasional dalam kaitannya dengan motivasi kerja dan kinerja karyawan. Hasil dari model teoritis tersebut

menjelaskan bahwa nilai-nilai yang terkandung dalam gaya kepemimpinan transformasional secara langsung mempengaruhi motivasi kerja dan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sekaligus mengungkapkan pentingnya pengaruh seorang pemimpin dalam meningkatkan motivasi kerja dan kinerja karyawan dalam perusahaan. Dalam penelitian ini dijelaskan bahwa untuk memperkuat motivasi kerja dan kinerja karyawan maka seorang pemimpin harus memiliki nilai-nilai yang terkandung dalam kriteria kepemimpinan transformasional.

Implikasi Praktis

Berdasarkan hasil penelitian, maka implikasi praktis dari penelitian ini adalah bahwa penerapan nilai-nilai kepemimpinan transformasional berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan. Implikasinya adalah nilai-nilai yang terkandung di dalam kepemimpinan transformasional terbukti mampu untuk meningkatkan motivasi kerja dan meningkatkan kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian serta pembahasan di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa, gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan dan positif terhadap motivasi kerja dan kinerja pegawai di PT. Multi Garmen Jaya. Hal ini menunjukkan semakin baiknya gaya kepemimpinan yang diberikan oleh seorang pemimpin kepada karyawannya akan semakin baik juga motivasi kerja dan kinerja karyawannya. Dengan demikian tujuan organisasi/perusahaan akan mudah tercapai dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, I Komang, dkk. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Balthazard, Pierre A., David A. Waldman, dan John E. Warren. (2009). *Predictors of the Emergence of Transformation Leadership in Virtual Decision Team*. *The Leadership Quarterly*, Vol. 20, Issue 5, Oktober 2009, Hlm. 651-663. "<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1048984309001374>".
- Barbuto, John E. dan Gregory T. Gifford. (2012). *Motivation and Leader-Member Exchange: Evidence Counter to Similarity Attraction Theory*. *International Journal of Leadership Studies*, Vol. 7. Iss. 1. Hlm. 18-28. "https://www.regent.edu/acad/global/publications/ijls/new/vol7iss1/IJLS_Vol7Iss1_Barbuto_pp18-28.pdf".
- Cahyono, Ujang Tri, dkk. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Daerah Perkebunan Jember. *Jurnal Manajemen dan Agribisnis*, Vol. 11 No. 2, Juli 2014, Hlm. 68-76. "<https://journal.ipb.ac.id/index.php/jmagr/article/view/9044>".
- Gujarati, D.N. (2013). *Dasar-Dasar Ekonometrika, Edisi Kelima*. Mangunsong, R. C. penerjemah. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Hair, J. F., R. E. Anderson, R. L. Tatham, dan W.C. Black. (1998). *Multivariate Data Analysis, 5th ed.*, Upper Saddle River, New Jersey: Prentice Hall.
- Hartono, Jogyanto. (2004). *Metodologi Penelitian Bisnis*, Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Krisnawati, Ni Made, dkk. (2019). Peran Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nusantara Surya Sakti Bangli. *Seminar Nasional INOBALI 2019*, Hlm. 532-540. "<https://eproceeding.undwi.ac.id/index.php/inobali/article/view/113>".
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Mathis, R. L. dan J. H. Jackson. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Moeheriono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Nawawi, Hadari. (2006). *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.

- Patiar, Anoop dan Lokman Mia. (2009). Transformational Leadership Style, Market Competition and Departmental Performance: Evidence from Luxury Hotels in Australia. *International Journal of Hospitality Management*, Vol. 28, Issue 2, Juni 2009, Hlm. 254-262.
["https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0278431908000819"](https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0278431908000819).
- Priyadi, Sarsito. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Pemberdayaan Terhadap Motivasi Guru SD Negeri Di Kecamatan Duren Sawit. *JPII Volume 3, Nomor 2, April 2019*. Hlm. 207-215. ["https://ojs.pps-ibrahimy.ac.id/index.php/jpii/article/view/140"](https://ojs.pps-ibrahimy.ac.id/index.php/jpii/article/view/140).
- Putra, I Wayan Arta Permana dan Ayu Desi Indrawati. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Agung Motor I Di Kabupeten Tabanan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 4, No. 10, 2015, Hlm. 2982-3011.
["https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/14921"](https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/14921).
- Robbins, Stephen, P. (2014). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks.
- Sanjaya, Arwin dan Aris Baharudin. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor Lembaga Penjamin Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. *Ad'ministare*, Vol. 1 No. 1, 2014, Hlm. 72-83.
["https://ojs.unm.ac.id/administrare/article/view/882/0"](https://ojs.unm.ac.id/administrare/article/view/882/0).
- Scaduto, Anne, dkk. (2008). Leadership Influence on training effectiveness: Motivation and Outcame Expectation Process. *International Journal of Training and Development*, Vol. 12. Issue. 3, Hlm. 158-170.
["https://eric.ed.gov/?id=EJ836478"](https://eric.ed.gov/?id=EJ836478).
- Sekaran., Uma. (2006). *Metodologi Penelitian untuk Bisnis*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Septyan, Faris Bayu, dkk. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Dan Kinerja (Studi Pada Karyawan CV. Jade Indoprata Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 53 No. 1 Desember 2017, Hlm. 81-88.
["http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/2185"](http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/2185).
- Sugianingrat, Ida Ayu Putu Widani, dkk. (2017). Pengaruh Work Family Conflict dan Stres Terhadap Kinerja Karyawan Lembaga Perkreditan Desa Di Kabupaten Tabanan. *Prosiding Seminar Nasional Hasil Penelitian-Denpasar*, 30 September 2017, Hlm. 1-16.
["https://ojs.stimihandayani.ac.id/index.php/PR-OSIDING/article/view/225"](https://ojs.stimihandayani.ac.id/index.php/PR-OSIDING/article/view/225).
- Tatilu, James, dkk. (2014). Kepemimpinan Transaksional, Transformasional, Servant Leadership Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Galesong Pratama Manado. *Jurnal EMBA*, Vol. 2, No. 1, Maret 2014, Hlm. 295-304.
["https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/3816"](https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/3816).
- Tucunan, Roy Johan Agung, dkk. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Pandawa). *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana 3.9* (2014), Hlm. 533-550.
["https://ojs.unud.ac.id/index.php/EEB/article/view/8084"](https://ojs.unud.ac.id/index.php/EEB/article/view/8084).
- Vadeveloo, Thenmolli, Nor Syamaliah Ngah, dan Kamaruzaman Jusoff. (2009). The Effectiveness of Leadership Behavior Among Academician of Universiti Teknologi MARA Terengganu. *Management Science and Engineering*, Vol.3, No.3, 2009, Hlm. 1-8.
["http://www.cscanada.org/index.php/mse/article/view/j.mse.1913035X20090303.001"](http://www.cscanada.org/index.php/mse/article/view/j.mse.1913035X20090303.001).
- Wibowo, Nugraha Mawardi dan Muninghar. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja Dan Kualitas SDM Terhadap Kinerja Personel Satuan Lalu Lintas Polres Pamekasan. *MAP (Jurnal Manajemen dan Administrasi Publik)*, Vol. 2 No. 4, Hlm. 516-530.
["http://jurnal.uwp.ac.id/pps/index.php/map/article/view/222"](http://jurnal.uwp.ac.id/pps/index.php/map/article/view/222).
- Widyani, Anak Agung Dwi. (2015). Knowledge Management dalam Perspektif Tri Kaya Parisuda serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pengurus Koperasi. *Juima Vol. 5 No. 2, September 2015*, Hlm.1-16.
["http://jurnal.unmas.ac.id/index.php/JUIMA/article/view/108"](http://jurnal.unmas.ac.id/index.php/JUIMA/article/view/108).
- Yukl, Gary. 2010. *Kepemimpinan dalam Organisasi (edisi kelima)*. Jakarta: PT. Indeks.
- Zhang, Xiaomeng and Kathryn M. Bartol. (2010). Linking Empowering Leadership and Employee Creativity: The Influence of Psychological Empowerment, Intrinsic Motivation and Creativity Process Engagement. *Academy of Management Journal* 2010, Vol. 53, No. 1, Hlm. 107-128.
["https://www.jstor.org/stable/25684309?seq=1"](https://www.jstor.org/stable/25684309?seq=1).