

## PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI CV. RATIO KARUNIA MULYA

Loresagana Sinar Pratiwi & Muflikhul Amin<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Teknik Industri, Fakultas Teknik, Universitas Nahdlatul Ulama Surakarta

\*Surel Penulis Koresponden: [sinarpratiwiloresagana@gmail.com](mailto:sinarpratiwiloresagana@gmail.com)

Riwayat Artikel:		
Dikirim: 09-01-2024	Diperbaiki: 05-02-2024	Diterima: 05-02-2024

### Abstrak

Kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai suatu proses yang kompleks dimana seorang pemimpin mempengaruhi bawahannya dalam melaksanakan dan mencapai visi, misi, dan tugas, atau objektif-objektif yang dengan itu membawa organisasi menjadi lebih maju dan bersatu. Tulisan ini bertujuan untuk mengetahui apakah kepemimpinan transformasional diterapkan di CV. Ratio Karunia Mulya, dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif empiris. Hasil penelitian menunjukkan pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 53,3%, sedangkan sisanya 46,7% dipengaruhi oleh variabel lainnya.

**Kata Kunci:** Kepemimpinan Transformasional, Kinerja, Karyawan.

### Abstract

Leadership can be defined as a complex process by which a leader influences his subordinates in implementing and achieving the vision, mission, and tasks, or the objectives by which the organization becomes more advanced and united. This paper aims to find out whether transformational leadership is applied in CV. Karunia Mulya's ratio, and its effect on employee performance. The type of research used in this study is empirical quantitative. The results showed that the influence of transformational leadership on employee performance was 53.3%, while the remaining 46.7% was influenced by other variables.

**Keywords:** Transformational Leadership, Performance, Employees.

## A. PENDAHULUAN

Peran sumber daya manusia menunjang keberhasilan setiap perusahaan, karena seluruh kegiatan operasional perusahaan dijalankan manusia. Oleh karena itu perusahaan harus mampu membentuk sumber daya manusianya untuk dapat terampil dan ahli dibidangnya, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai sesuai target yang telah ditetapkan. Pemberdayaan sumber daya manusia didalam perusahaan harus diarahkan pada gaya kepemimpinan yang tepat agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik dan membentuk kesinergian antara atasan dan bawahan.

Kinerja karyawan sangat penting untuk keberhasilan perusahaan. Pemimpin, yang mampu menunjukkan jalan bagi organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan, adalah komponen



yang sangat penting dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Karena setiap karyawan memiliki tingkat kinerja yang berbeda-beda, kinerja karyawan merupakan hal yang unik. Semakin banyak aspek pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, semakin baik hasilnya. Gaya kepemimpinan perusahaan dapat memengaruhi kinerja karena setiap tugas yang diberikan perusahaan akan tercapai secara maksimal jika pemimpin melakukan pengawasan dan bimbingan kepada karyawan mereka. Jika pemimpin dapat menghargai dan mendengarkan keinginan karyawan, kinerja mereka akan meningkat.

Kinerja karyawan tidak terpengaruh oleh siapa yang memimpin organisasi. Ini karena pemimpin dapat mengarahkan tujuan organisasi, memotivasi perilaku untuk mencapainya, dan mendefinisikan budaya organisasi. Mereka juga dapat mempengaruhi moral dan kepuasan karyawan, keamanan, kualitas kehidupan kerja, dan terutama tingkat prestasi organisasi (Mangkunegara, 2013: 67).

Kepemimpinan dengan kinerja karyawan erat hubungannya, karena dengan kinerja yang tinggi setiap karyawan memberikan segala pengetahuan, keterampilan, kemampuan, sikap, perilaku yang dimiliki setiap karyawan serta adanya kesadaran bahwa kemajuan dari perusahaan akan cepat tercapai. Disinilah sebenarnya peran pemimpin untuk mempengaruhi agar kinerja karyawan terjaga. Sebagaimana penelitian pambudi, dkk (2016) bahwasanya gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

CV. Ratio Karunia Mulya merupakan sebuah perusahaan garmen yang menghasilkan kualitas tinggi untuk pasar dunia dengan harga bersaing. Perusahaan CV. Ratio Karunia Mulya mampu menghasilkan berbagai jenis garmen mens dan Ladies mencapai 4.000 pcs perbulan. Berdasarkan wawancara kepada Bapak Aziz selaku HRD CV. Ratio Karunia Mulya pada tanggal 12 Juni 2023 menjelaskan bahwa kepemimpinan yang diterapkan di perusahaan bersifat kekeluargaan artinya pemimpin mampu memberikan motivasi, pengarahan serta memberikan solusi disetiap permasalahan yang dihadapi oleh karyawan, hal tersebut sangat berpengaruh kepada kinerja karyawan karena peran pemimpin berjiwa karismatik. Pemimpin juga memberikan stimulasi intelektual berupa morning briefing. Morning briefing adalah kegiatan rutin di setiap awal jam kerja diikuti oleh seluruh karyawan di perusahaan yang membahas mengenai strategi pasar, target pencapaian perusahaan dan materi trading.

Kinerja karyawan di CV. Ratio Karunia Mulya dikatakan baik apabila kinerja karyawan sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP) perusahaan. Perusahaan akan memberikan reward terhadap karyawan apabila karyawan berprestasi, misalnya karyawan berhasil mencapai target lot yang telah ditetapkan dan mencapai prosentase absensi kehadiran dengan mendapat tambahan gaji Rp.100.000 tiap bulannya. Menurut bapak Aziz selaku HRD tujuan dari adanya reward terhadap karyawan berprestasi selain mengapresiasi kinerja juga memunculkan antusias, inspirasi, kebanggaan dan tantangan dalam kompetisi kerja.

Gaya kepemimpinan yang berperan penting dalam pelaksanaan tugas-tugas yang telah ditetapkan di CV. Ratio Karunia Mulya, yang secara langsung berkaitan dengan kinerja karyawan. Karena apabila gaya kepemimpinan bisa sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Fenomena seperti ini dapat menjadikan karyawan CV. Ratio Karunia Mulya menjadi sumber daya manusia yang berprestasi dan

berkualitas sehingga mampu mewujudkan visi CV. Ratio Karunia Mulya sendiri yaitu diakui sebagai perusahaan yang menghasilkan produk berkualitas dunia.

Melihat fenomena fakta yang ada di lapangan, gaya kepemimpinan yang diterapkan pemimpin di CV. Ratio Karunia Mulya kota Karanganyar adalah termasuk kepemimpinan transformasionalis.

## **B. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilakukan dengan metode penelitian lapangan (field research) dengan survei yaitu peneliti mengambil sejumlah sampel dari populasi dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok. Sedangkan pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif, yaitu pendekatan menggunakan analisis data yang berbentuk numerik atau angka. Teknik pengambilan sampel dengan observasi dan kuesioner. Teknik pengumpulan data dengan studi dokumentasi, wawancara, dan kuesioner. Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linier sederhana, dengan menggunakan program SPSS versi 23,0.

## **C. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Kepemimpinan adalah merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya. Didalam perusahaan pemimpin memiliki hak dan kewajiban sebagai patron atau sebagai contoh panutan bagi bawahannya (Citra, 2019: 214-225).

Menurut (Setiawan & Muhith, 2013) ada beberapa faktor yang mempunyai relevansi atau pengaruh positif terhadap proses kepemimpinan dalam organisasi (Rizal, 2019: 117-128), yaitu:

1. kepribadian (personality)
2. harapan dan perilaku atasan,
3. karakteristik, harapan, dan perilaku bawahan,
4. kebutuhan tugas
5. iklim dan kebijakan organisasi

Muhammad Busro, 2017 menyatakan, kepemimpinan memiliki 3 dimensi, yaitu: (1) hubungan antara bawahan dengan pemimpin, (2) struktur tugas dan (3) kekuasaan (Prawira, 2020: 28-40).

Kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai suatu proses yang kompleks dimana seorang pemimpin mempengaruhi bawahannya dalam melaksanakan dan mencapai visi, misi, dan tugas, atau objektif-objektif yang dengan itu membawa organisasi menjadi lebih maju dan bersatu. Seorang pemimpin itu melakukan proses ini dengan mengaplikasikan sifat-sifat kepemimpinan dirinya yaitu kepercayaan, nilai, etika, perwatakan, pengetahuan, dan kemahiran kemahiran yang dimilikinya (Syahril, 2019: 208-215).

Istilah transformasional berinduk dari kata to transform yang bermakna mentransformasikan atau mengubah sesuatu menjadi bentuk lain yang berbeda. Misalnya mentransformasikan visi menjadi realita, abstrak menjadi konkret, potensi menjadi aktual dan sebagainya. Transformasional karenanya mengandung makna sifat-sifat yang dapat mengubah

sesuatu menjadi bentuk lain, misalnya mengubah energi potensial menjadi energi aktual atau motif berprestasi menjadi prestasi riil (Syahril, 2019: 25).

Robbins & Judge menyatakan bahwa pemimpin transformasional adalah pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk mengenyampingkan kepentingan pribadi mereka demi kebaikan organisasi dan mereka mampu memiliki pengaruh yang luar biasa pada diri para pengikutnya. Mereka menaruh perhatian terhadap kebutuhan pengembangan diri para pengikutnya, mengubah kesadaran para pengikut atas isu-isu yang ada dengan cara membantu orang lain memandang masalah lama dengan cara yang baru, serta mampu menyenangkan hati dan menginspirasi para pengikutnya untuk bekerja keras guna mencapai tujuan-tujuan bersama (Setyadi, 2023: 48-60).

Zahra dengan merujuk berbagai pandangan pakar manajemen sumber daya manusia mengemukakan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh yang kuat terhadap kelangsungan hidup organisasi. Kepemimpinan adalah sebagai proses seseorang memengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan adalah suatu usaha untuk memotivasi individu menyelesaikan beberapa tujuan dari suatu organisasi (Irfan, 2020: 23).

Kepemimpinan transformasional akan memberikan pengaruh positif pada hubungan antara atasan dan bawahan. Dengan konsep kepemimpinan transformasional, bawahan akan merasa percaya, kagum, bangga, loyal, dan hormat kepada atasannya serta termotivasi untuk mengerjakan pekerjaan dengan hasil yang melebihi target yang telah ditentukan bersama. Tipe kepemimpinan ini mendorong para pengikutnya (individual-individual dalam satu organisasi) untuk menghabiskan upaya ekstra dan mencapai apa yang mereka anggap mungkin.

Menurut August W. Smith menyatakan bahwa: "Performance is output derives from processes, human otherwise," Kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang dilakukan manusia. Berdasarkan hal tersebut, maka kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku, dalam kurun waktu tertentu, berkenaan dengan pekerjaan serta perilaku dan tindakannya (Suwatno dan Priansa, 2014: 196)

Kinerja (performance) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (job requirement). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (job standard) (Silaen et al, 2021: 34).

Hasil pengujian setelah dilakukan analisis regresi linear sederhana pada tabel ANOVA terlihat bahwa  $F_{hitung} = 31.959$  dengan tingkat signifikansi atau probabilitas  $0,000 < 0,05$  maka model regresi dapat dipakai untuk memprediksi variabel kinerja pegawai. Artinya variabel kepemimpinan transformasional secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Sedangkan pada uji coefficient, kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien arah regresi positif yaitu 0,000 dan signifikan  $p = 0,000 < 0,05$ .

Hasil uji t pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai dengan hasil perhitungan menggunakan SPSS versi 23.0 didapat nilai  $t_{hitung}$  sebesar 5,653 dan nilai probabilitas (sig.) sebesar 0,000 artinya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh yang signifikan ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi kepemimpinan transformasional yang diberikan, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai yang dihasilkan oleh pegawai CV. Ratio Karunia Mulya. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh suci ramadhani di tahun 2015 bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) diperoleh nilai korelasi atau hubungan ( $R$ ) yaitu sebesar 0,730 dan besarnya presentase pengaruh variabel variabel bebas atau kepemimpinan transformasional dengan variabel terikat atau kinerja pegawai yang disebut koefisien determinasi ( $R$  Square) sebesar 0,533 atau 53,3%. Artinya pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 53,3%, sedangkan sisanya 46,7% dipengaruhi oleh variabel lainnya.

Kepemimpinan transformasional sangat bagus dikarenakan pemimpinnya telah menerapkan gaya transformasionalis sehingga pegawai di CV. Ratio Karunia Mulya sangatlah nyaman untuk bekerja. Dari hasil pengujian data di atas, maka diperoleh  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

#### **D. KESIMPULAN**

Kepemimpinan transformasional di CV. Ratio Karunia Mulya diterapkan dengan baik. Pemimpin menerapkan dengan cara memotivasi dan mempererat hubungan antar pemimpin dan karyawan. Selain itu pemimpin selalu memberikan reward pada karyawan berprestasi agar memunculkan antusias dan semangat kerja lebih tinggi sehingga berpengaruh pada kinerja karyawan semakin meningkat.

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap kinerja karyawan positif. Artinya, kepemimpinan transformasional mampu meningkatkan kinerja karyawan. Semakin tinggi kepemimpinan transformasional maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Begitupun sebaliknya, semakin rendah kepemimpinan transformasional maka semakin rendah pula kinerja karyawan. Kepemimpinan transformasional dapat tersampaikan melalui karisma, motivasi inspirasi, stimulasi intelektual, dan kosiderasi individu

#### **E. REFERENSI**

- Citra, Lola Melino. "Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan." Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen 2.2 (2019): 214-225
- Irfan, Rahmatul. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Bank NTB Syariah Pada Kantor Cabang Bima." JISIP (Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan) 4.3 (2020).
- Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung : Remaja Rosdakarya, 2013), hal. 67
- Rawira, Indra. "Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai." Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen 3.1 (2020): 28-40

- Rizal, Said Muhammad, and Radiman Radiman. "*Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai.*" *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 2.1 (2019): 117-128 P
- Setyadi, Yudha Oktaria, Mahben Jalil, and Deddy Prihadi. "*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja Serta Motivasi Kerja Pada Kinerja Pegawai Perum Bulog Cabang Pekalongan Kamwil Jateng.*" *Journal of Information System & Business Management (ISBM)* 1.1 (2023): 48-60
- Silaen, Novia Ruth, et al. "*Kinerja Karyawan.*" (2021).
- Suwatno dan Priansi, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis.* (Bandung :Alfabeta. 2011), hal.159.
- Syahril, Sulthon. "*Teori-teori kepemimpinan.*" *Ri'ayah: Jurnal Sosial dan Keagamaan* 4.02 (2019): 208-215.