

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT PLN CABANG PEKANBARU RAYON PANAM

Benny M. Fazrido.¹⁾, Syarifuddin²⁾

Prodi Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom

fazridobeni@gmail.com, syarifuddin1960@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini merupakan studi mengenai pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan PT PLN cabang Pekanbaru Rayon Panam. Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dalam mempengaruhi kinerja karyawan PT PLN cabang Pekanbaru Rayon panam agar melakukan perbaikan-perbaikan dan inovasi baru secara terus menerus untuk dapat mengembangkan organisasinya.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif melalui pendekatan analisis deskriptif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah sampel jenuh. Metode analisis deskriptif digunakan dalam menggambarkan atau menguraikan data serta metode analisis regresi sederhana digunakan dalam uji hipotesis.

Dari hasil pengolahan data, diketahui bahwa variabel kepemimpinan transformasional yaitu *Idealized Influence*, *Inspirational Motivation*, *Intellectual Stimulation*, dan *Individual Consideration* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT PLN cabang Pekanbaru Rayon panam, dan signifikan. Secara keseluruhan pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan PT PLN cabang Pekanbaru Rayon Panam sebesar 22% dan sisa 78% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain di luar penelitian ini.

Penerapan gaya kepemimpinan transformasional pada PT PLN cabang Pekanbaru Rayon Panam berada dalam kategori “tinggi”. Dimana persentase tertinggi adalah dimensi *Idealized influence*. Kemudian diikuti oleh dimensi *Intellectual stimulation*. Selanjutnya dimensi *inspirational motivation*. Dan yang terakhir adalah dimensi *Individual consideration*. Tingkat kinerja karyawan PT PLN cabang Pekanbaru Rayon Panam berada dalam kategori “tinggi”. Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT PLN cabang Pekanbaru Rayon Panam serta signifikan.

Kata kunci : Kepemimpinan, Kepemimpinan Transformasional, Kinerja

ABSTRACT

This research studies the effect of transformational leadership style to the employe performance of PT PLN cabang Pekanbaru Rayon Panam. This study aimed to determine how much the transformational leadership style in influencing the performance of employee of PT PLN cabang Pekanbaru Rayon Panam in order to make improvements and innovations continuously in order to develop international standard company.

The method that used in this research is quantitative research methods through descriptive analysis approach. Data collection techniques that used are saturated sampling. Descriptive analysis method used in describing or outlining data and simple regression analysis method used in hypothesis testing.

From the data processing, it is known that the variables of transformational leadership which is idealized Influence, Inspirational Motivation, Intellectual Stimulation, and Individualized Consideration had a positive effect to the performance of employee of PT PLN cabang Pekanbaru Rayon

Panam and significant. Overall, the effect of transformational leadership on the performance of employee of PT PLN cabang Pekanbaru Rayon Panam is 22% and the 78% remaining is influenced by the other variables outside of this study.

Application of transformational leadership style at PT PLN branch Rayon Panam Pekanbaru are in the category of "high". Where the highest percentage is the dimension idealized influence. This was followed by the dimensions of Intellectual stimulation. Furthermore, the dimensions of inspirational motivation. And the last is the dimension Individual consideration. The level of performance of employees of PT PLN branch Rayon Panam Pekanbaru are in the category of "high". Transformational leadership style has positive influence on the performance of employees of PT PLN branch as well as significant Panam Rayon Pekanbaru.

Keywords: Leadership, Performance, Transformational Leadership

1. Pendahuluan

Gaya kepemimpinan yang digunakan oleh seorang pemimpin dapat mempengaruhi kinerja dalam suatu organisasi. kepemimpinan transformasional adalah Pemimpin dapat mentransformasi dan memotivasi para pengikut dengan: (a) membuat mereka lebih sadar mengenai pentingnya hasil-hasil suatu pekerjaan, (b) meminta individu mementingkan kepentingan tim di atas kepentingan pribadi, dan (c) mengubah tingkat kebutuhan (Hirarki Maslow) bawahan atau memperluas kebutuhan bawahan.

Pada PT PLN cabang Pekanbaru Rayon Panam, penilaian kinerja karyawan dapat dilihat dengan empat aspek sesuai dengan standar kinerja perusahaan yang mengacu pada edaran direksi no. 002/E DIR/2013. Yaitu perspektif pelanggan, perspektif efektivitas produk dan proses, perspektif SDM, dan kepatuhan

Berdasarkan data yang diperoleh peneliti kinerja karyawan PT PLN cabang Pekanbaru Rayon Panam mengalami penurunan yang semula 78% pada tahun 2014, turun menjadi 72% pada tahun 2015, dengan kata lain kinerja karyawan tetap masih ada yang belum maksimal.

Rumusan Masalah

Masalah yang dapat diteliti adalah Bagaimana penerapan gaya kepemimpinan transformasional pada karyawan PT PLN cabang Pekanbaru Rayon Panam, Bagaimana kinerja karyawan PT PLN cabang Pekanbaru Rayon Panam dan Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan PT PLN cabang Pekanbaru Rayon Panam.

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui penerapan gaya kepemimpinan transformasional pada karyawan PT PLN cabang Pekanbaru Rayon Panam. Untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan PT PLN cabang Pekanbaru Rayon Panam. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan PT PLN cabang Pekanbaru Rayon Panam.

2. Tinjauan Pustaka

Kepemimpinan

Konsep kepemimpinan adalah pengaruh, dimana kepemimpinan terjadi karena adanya proses pengaruh^[9]. Kepemimpinan merupakan kemampuan seorang pemimpin dalam menggunakan berbagai bentuk kekuasaan yang dimilikinya untuk mempengaruhi para anggota organisasi agar mau melaksanakan tugasnya^[1].

Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional merupakan proses dimana orang terlibat dengan orang lain dan menciptakan hubungan yang meningkatkan motivasi dan moralitas dalam diri pemimpin dan pengikut^[3]. Menurut Northouse^[3] kepemimpinan transformasional mencakup bentuk pengaruh luar biasa yang menggerakkan pengikut untuk mencapai lebih dari apa yang biasanya diharapkan dari mereka. Kepemimpinan transformasional menyediakan visi misi dan kesadaran industri atau organisasi yang

menghasilkan kemampuan dan keahlian tingkat tinggi. Selain itu para pemimpin yang seperti ini menggerakkan karyawan untuk melihat dan memperhatikan kepentingan mereka dan membuat organisasi berhasil.

Dimensi-Dimensi Kepemimpinan Transformasional

Dimensi kepemimpinan transformasional menurut Bass dan Avolio dalam Northouse^[3] adalah sebagai berikut :

- a. Pengaruh Ideal (*Idealized Influence*), mendeskripsikan pemimpin yang bertindak sebagai teladan yang kuat bagi pengikut. Pengikut menghubungkan dirinya dengan pemimpin ini, dan sangat ingin menirukan mereka. Pemimpin ini biasanya memiliki standar yang sangat tinggi akan moral dan perilaku yang etis, serta bisa diandalkan untuk melakukan hal yang benar. Mereka sangat dihargai oleh pengikut yang biasanya sangat percaya kepada mereka.
- b. Motivasi yang Menginspirasi (*Inspirational Motivation*), menggambarkan pemimpin yang mengkomunikasikan harapan yang tinggi kepada pengikut, menginspirasi mereka lewat motivasi untuk menjadi setia pada, atau menjadi bagian dari visi bersama dalam organisasi. Semangat tim ditingkatkan oleh jenis kepemimpinan ini. Mereka melakukannya lewat kata-kata yang mendorong dan percakapan singkat, untuk memberi semangat yang jelas mengkomunikasikan peran penting yang mereka mainkan dalam pertumbuhan perusahaan dimasa depan.
- c. Rangsangan Intelektual (*Intellectual Stimulation*), hal itu mencakup rangsangan pengikut yang bersikap kreatif dan inovatif serta merangsang keyakinan dan nilai mereka sendiri, seperti juga nilai dan keyakinan pemimpin serta organisasi. Jenis kepemimpinan ini mendukung pengikut ketika mencoba pendekatan baru dan mengembangkan cara inovatif untuk menghadapi masalah organisasi. Hal itu mendorong karyawan untuk memikirkan hal-hal secara mandiri dan terlibat dalam pengambilan keputusan yang hati-hati.
- d. Pertimbangan pribadi (*Individualized Consideration*), faktor ini mewakili pemimpin yang memberikan iklim yang mendukung, di mana mereka mendengarkan dengan seksama kebutuhan masing-masing pengikut. Pemimpin bertindak sebagai pelatih dan penasihat, sambil mencoba untuk membantu pengikut benar-benar mewujudkan apa yang diinginkan.

Kinerja

Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut ^[1]. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya ^[8]. Menurut Bangun ^[1], kinerja 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*). Untuk menentukan kinerja bawahan baik atau tidak, dapat dilihat dari hasil perbandingan pekerjaan yang dilakukan dengan standar pekerjaan. Standar kinerja merupakan tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan, dan merupakan pembandingan atas tujuan atau target yang ingin dicapai.

Dimensi-Dimensi Kinerja

Menurut Sudarmanto ^[4], dimensi atau indikator kinerja merupakan aspek-aspek yang menjadi ukuran dalam menilai kinerja. Ukuran-ukuran dijadikan tolak ukur dalam menilai kinerja. Dimensi ataupun ukuran kinerja sangat diperlukan karena akan bermanfaat baik bagi banyak pihak. John Miner yang dikutip dalam Sudarmanto ^[4] mengemukakan 4 dimensi yang dapat dijadikan sebagai tolak ukur dalam menilai kinerja, yaitu:

a. Kualitas

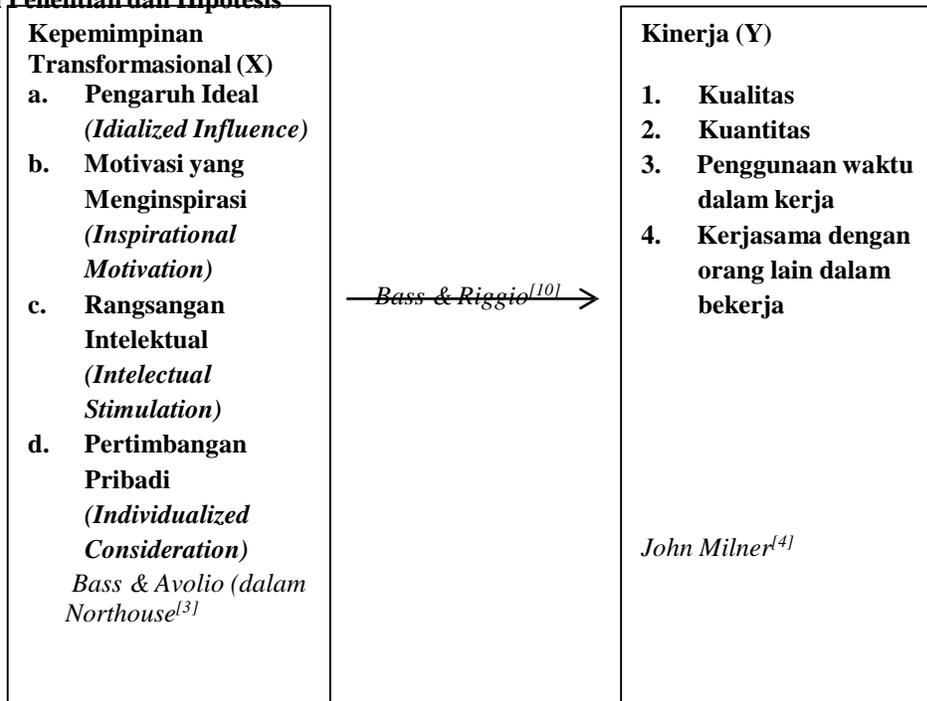
Menjelaskan tentang tingkat kesalahan, kerusakan dan kecermatan. Kualitas kerja akan menghasilkan mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang ditetapkan. Kualitas kerja dapat diukur dengan indikator ketepatan, ketelitian, keterampilan dan keberhasilan kerja. Kualitas kerja meliputi ketepatan, ketelitian, kerapian dan kebersihan hasil pekerjaan.

b. Kuantitas

Ukuran dari kuantitas adalah jumlah pekerjaan yang dihasilkan. Banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada. Yang perlu diperhatikan bukan hasil rutin tetapi seberapa cepat pekerjaan dapat

- terselesaikan. Kuantitas kerja meliputi output, serta perlu diperhatikan pula tidak hanya output yang rutin saja, tetapi juga seberapa cepat dia dapat menyelesaikan pekerjaan yang ekstra.
- c. Penggunaan waktu dalam kerja
Hal tersebut terkait dengan waktu yang diperlukan dalam menyelesaikan aktivitas atau waktu yang diperlukan dalam menghasilkan produk barang dan jasa. Indikatornya antara lain tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif/jam kerja hilang.
 - d. Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja
Kemampuan bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas kelompok. Seseorang dapat terlihat lebih cenderung menurunkan atau menaikkan kinerjanya dalam kontribusi penugasan kelompok.

Kerangka Penelitian dan Hipotesis



Sumber: diolah peneliti

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Hipotesis

Berdasarkan pendapat Bangun (2012: 336) yang mengatakan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin dapat mempengaruhi kinerja dalam sebuah organisasi. maka

hipotesis penelitian ini adalah **“Gaya Kepemimpinan Transformasional Berpengaruh Terhadap Kinerja karyawan PT PLN cabang Pekanbaru Rayon Panam”**

3. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian dengan metode kuantitatif yang bersifat deskriptif. Menurut Darmawan^[2], penelitian deskriptif bertujuan mendeskripsikan suatu objek atau kegiatan yang menjadi perhatian peneliti. Penelitian ini lebih terstruktur dibandingkan penelitian eksplorasi karena diperlukan sampel yang representatif. Penelitian ini menggunakan rumusan masalah asosiatif dengan bentuk hubungan kausal. Menurut Sugiyono^[7] rumusan masalah asosiatif adalah suatu rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih.

Menurut Sugiyono^[6], sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam suatu penelitian sampel yang diambil dari populasi harus representatif atau mewakili populasi secara keseluruhan. Adapun yang digunakan sebagai sampel jenuh/populasi adalah karyawan tetap tenaga tetap YPT dan karyawan tetap profesional full time yang berjumlah 32 orang.

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *nonprobability sampling* yaitu sampel jenuh. Menurut Sugiono^[5] sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan apabila jumlah populasi relatif kecil.

Data penelitian berupa data primer dan data sekunder. Pengumpulan data primer dilakukan dengan metode kuesioner (angket), dan Pengumpulan data sekunder dilakukan dengan metode studi pustaka dan data internal.

Peneliti melakukan analisis data pada penelitian ini dengan menggunakan metode regresi sederhana. Analisis Regresi dapat digunakan untuk mengetahui dan memperkirakan perubahan yang terjadi pada variabel tertentu yang dapat dipengaruhi oleh perubahan variabel yang lain. Regresi sederhana dapat dianalisis karena didasari oleh hubungan fungsional atau hubungan sebab akibat (kausal) variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

Langkah-langkah yang dilakukan dalam analisis regresi sederhana ini adalah :

- 1) Analisis Regresi Sederhana
- 2) Uji Hipotesis
- 3) Uji Koefisien Determinan

4. Hasil dan Pembahasan

Analisis Regresi Sederhana

Analisis regresi linear sederhana merupakan perhitungan yang didasarkan pada hubungan fungsional maupun kausal satu variabel independen dan satu variabel dependen. Hasil perhitungan dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Table 4.1 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,994	,502		1,979	,056
	x	,579	,177	,478	3,266	,002

a. Dependent Variable: y

Sumber: Hasil Olahan Peneliti

Pengelolaan data secara regresi linier sederhana, diperoleh dari persamaan berikut:

$$Y = a+bX$$

$$Y = 0.994 + 0,579X$$

Dari persamaan diatas dapat diperoleh hasil bahwa, Nilai konstanta a (0,994) memiliki arti bahwa ketika X (gaya kepemimpinan transformasional) bernilai 0 maka Y (kinerja) bernilai 0,994, sedangkan koefisien regresi b (0,579) memiliki arti bahwa setiap X meningkat satu, maka Y akan meningkat 0,579.

Uji Hipotesis

Hasil perhitungan pengujian parsial adalah sebagai berikut:

Tingkat signifikan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu $\alpha=0,05$.

Menentukan tingkat signifikan dengan derajat kebebasan $df= (n-2)$ maka $38-2= 36$, dimana nilai t tabel adalah sebesar 1,688.

Pengujian Hipotesis variabel gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan:

1. Karena $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ maka H_0 ditolak H_1 diterima, hal ini berarti bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT PLN cabang Pekanbaru Rayon Panam
2. Karena tingkat signifikan dari hasil uji regresi linear sederhana menunjukkan angka 0,002, maka pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT PLN cabang Pekanbaru Rayon Panam signifikan.

Kriteria pengujian:

1. Apabila $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.
2. Apabila $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Table 4.2 Hasil Uji t Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,994	,502		1,979	,056
x	,579	,177	,478	3,266	,002

a. Dependent Variable: y

Berdasarkan tabel 4.2 diatas, diketahui bahwa t hitung adalah sebesar 3,266. sedangkan t tabel untuk $df=36$ dan pada tingkat signifikan 5% atau 0,05 adalah sebesar 1,688. Karena t hitung (3,266) lebih besar dari t tabel (1,688) yang artinya H_0 ditolak (H_1 diterima) yaitu Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT PLN cabang Pekanbaru Rayon Panam dan signifikan.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) merupakan koefisien yang digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independen terhadap perubahan variabel dependen secara bersama-sama. Hasil perhitungan koefisien determinasi dilakukan dengan menggunakan *software SPSS 22.0 for windows*, hasil perhitungan dapat dilihat pada tabel 4.9 sebagai berikut:

**Table 4.3 Koefisien Determinasi
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,478 ^a	,229	,207	,3210982

a. Predictors: (Constant), x

b. Dependent Variable: y

Berdasarkan hasil perhitungan nilai koefisien determinan pada tabel 4.3, dapat diketahui bahwa koefisien determinan yang diperoleh adalah sebesar 0,229 atau 22%. Dari hasil ini dapat diartikan bahwa besarnya pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan PT PLN cabang Pekanbaru Rayon Panam adalah sebesar 22%. Sedangkan sisanya yaitu 78% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel yang diteliti motivasi kerja, kepuasan kerja, desain pekerjaan, komitmen, fungsi-fungsi manajemen, kejelasan arah karir, kompetensi dan budaya organisasi.

5. Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisa dan pengolahan data pada penelitian tentang “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan karyawan PT PLN cabang Pekanbaru Rayon Panam”, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

Pertama, Penerapan gaya kepemimpinan transformasional pada karyawan PT PLN cabang Pekanbaru Rayon Panam berada dalam kategori “tinggi”. Dimana persentase tertinggi adalah dimensi *Idealized influence*. Kemudian diikuti oleh dimensi *Intellectual stimulation*. Selanjutnya dimensi *inspirational motivation*. Dan yang terakhir adalah dimensi *Individual consideration*.

Kedua, Tingkat kinerja karyawan PT PLN cabang Pekanbaru Rayon Panam berada dalam kategori “tinggi”.

Ketiga, Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT PLN cabang Pekanbaru Rayon Panam dan signifikan.

Saran

Saran Praktis

Berdasarkan hasil penelitian, kinerja karyawan PT PLN cabang Pekanbaru Rayon Panam menunjukkan kinerja yang tinggi, walaupun demikian masih terdapat aspek-aspek yang perlu mendapat perhatian yaitu indikator “datang tepat waktu dalam bekerja” karena hasil jawabannya menunjukkan kinerja yang relative rendah.

Solusi yang dapat diupayakan adalah melalui peningkatan dimensi *Inspirational Motivation*, dimana pimpinan mendapatkan komitmen para karyawan PT PLN cabang Pekanbaru Rayon Panam untuk dapat menegakkan disiplin dalam waktu kerja, dan memberikan sanksi bagi yang melanggar untuk menimbulkan efek jera.

Saran untuk Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya dapat menguji pengaruh dan tingkat signifikansi variabel lain di luar gaya kepemimpinan transformasional seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, desain pekerjaan, komitmen, kejelasan arah karir, kompetensi dan budaya organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan PT PLN cabang Pekanbaru Rayon Panam.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- [2] Darmawan, Deni. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- [3] Northouse, Peter G. (2013). *Kepemimpinan Teori dan Praktik*. Jakarta: PT. Indeks.
- [4] Sudarmanto. (2011). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- [5] Sugiyono. (2011) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- [6] *Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Manajemen*. Bandung : Alfabeta
- [7] Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Press
- [8] Soekarso. (2010). *Teori Kepemimpinan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- [9] Bass, Bernard M, Ronald E. Riggio. (2012). *Transformational Leadership*. London: Lawrence Erlbaum Associates,Publishers.