

## **Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Besar Industri Hasil Perkebunan Makassar**

Andi Batary Citta<sup>1</sup>, Sukmatica Slamet<sup>2</sup>, Ahmad Ridha<sup>3</sup>

*1,2,3, Manajemen, STIM Lasharan Jaya Makassar*

### **Abstrak**

Tujuan penelitian ini bertujuan untuk mencari bukti akurat yang mendukung dugaan bahwa adanya pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai pada balai besar industri hasil perkebunan.

Methods: Dalam penelitian ini sampel yang diambil sebanyak 45 orang dibagian fungsional tertentu. Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data melalui observasi dan kuesioner. Metode deskriptif yang digunakan adalah program komputer SPSS versi 22.

Hasil: membuktikan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara variabel X dan Y, Adanya pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai pada balai besar industri hasil perkebunan. Hal ini di tunjukkan oleh nilai signifikan dengan ketentuan yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang positif.

**Kata Kunci:** Kepemimpinan Transformasional, Kinerja

---

✉ Corresponding author :

Email Address : \*citta2585@gmail.com

## **PENDAHULUAN**

Dalam sebuah instansi, sumber daya manusia adalah tokoh sentral yang perlu diperhatikan, dan oleh sebab itulah pemimpin sebuah instansi diharuskan dapat mengelola sumber daya manusianya agar dapat menjadi motor penggerak bagi kelangsungan sebuah instansi. Kepemimpinan transformasional pada prinsipnya memotivasi bawahan untuk berbuat lebih baik dari apa yang bisa dilakukan, dengan kata lain dapat meningkatkan kepercayaan atau keyakinan diri bawahannya yang akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan, (Knicki dan Kreitner 2014). Pemimpin transformasional adalah seseorang pemimpin yang menguasai situasi dengan menyampaikan visi yang jelas tentang tujuan kelompok, bergairah dalam pekerjaan dan kemampuan untuk membuat anggota kelompok merasa diisi ulang dan berenergi, (Kendra 2013).

Sedangkan Certo & Certo (2012) mengatakan bahwa kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang menginspirasi keberhasilan organisasi dengan memengaruhi keyakinan pengikut dalam sebuah organisasi, serta nilai-nilai mereka, seperti keadilan dan integritas. Gaya kepemimpinan ini menciptakan rasa kewajiban dalam sebuah organisasi,

mendorong cara-cara baru penanganan masalah, dan mempromosikan belajar untuk kepemimpinan transformasional semua organisasi.

Namun, persoalan yang dihadapi oleh sebagian besar organisasi/institusi/instansi, baik swasta maupun pemerintah pada saat ini adalah mencari figur pemimpin yang benar-benar mampu menjalankan tugasnya dengan baik. Permasalahan ini biasanya muncul akibat ketidakcakapan seorang pemimpin dalam menjalankan perannya, Sebagian besar leader gagal menjalankan perannya karena secara individu mereka tidak mampu memberikan atau memfasilitasi kebutuhan anggotanya, ketidakmampuan tersebut ditandai dengan adanya ketidakmampuan dalam menangani konflik, gagal menimbulkan kreativitas dalam tim, ketidakterbukaan dalam menerima kritik dan saran, dan lain sebagainya.

Adanya budaya organisasi yang kurang sehat ini mengakibatkan kecenderungan suatu organisasi menjadi tidak berdaya. Sebab, kepemimpinan dalam organisasi formal tidak dapat disamakan dengan kepemimpinan dalam organisasi perkumpulan, paguyuban, dan klub-klub tertentu. Dengan demikian, pencampuradukan budaya kepemimpinan organisasi perkumpulan, paguyuban, dan klub-klub tertentu ke dalam organisasi/lembaga/instansi mengakibatkan semakin tidak efektifnya kepemimpinan organisasi/lembaga/instansi.

Dari uraian tersebut dapat di simpulkan bahwa aspek kepemimpinan transformasi dapat memotivasi, menginspirasi, mendorong inisiatif, mengurangi ketergantungan/meningkatkan kemandirian, mendorong berfikir organisatoris dan kolaboratif, maka dari itu diperlukan pemimpin yang mampu mentransformasi paradigma dan nilai-nilai organisasi serta dapat menjadi teladan dan mampu membangun optimisme dan percaya diri para pengikutnya.

Pemimpin yang baik akan mendapatkan hasil pekerjaan lebih banyak dari pegawainya dengan sikap sebagai pemimpin yang baik. Untuk mengetahui kepemimpinan yang sesuai, mereka tidak hanya melihat posisinya sebagai pemimpin yang menghendaki segalanya telah dilakukan, tetapi mereka harus pula bekerja dan memperlihatkan kemampuan dan keahliannya dan memberi inspirasi kepada pegawai serta memberikan perhatian dan sikap peduli mereka terhadap instansi. Kepemimpinan dalam pendekatan baru sangat dibutuhkan untuk menghadapi perubahan yang sangat cepat baik didalam maupun diluar lingkup instansi pemerintahan, dengan demikian dibutuhkan kepemimpinan yang bersifat transformasional. Pemimpin yang berkualitas harus dapat mengubah perilaku pegawainya menjadi seorang yang merasa berpartisipasi, merasa memiliki dan merasa bertanggung jawab, sehingga anggota organisasi akan bekerja secara efektif dan efisien dan tujuan instansi dapat dicapai dengan sebaik-baiknya (certo & certo, 2012).

## **METODOLOGI**

Lokasi penelitian pada peneltian ini dilakukan pada kantor balai besar indusrti hasil perkebunan yang berada di ota makassar sulawesi selatan. Penelitian ini dilakukan selama dua bulan, sampel yang di gunakan dalam penelitian ini adalah semua pegawai yang bekerja pada kantor tersebut.

### types and sources of data

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada pada kantor balai besar industri hasil perkebunan makassar 45 orang. Jenis data kuantitatif dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data Primer dengan menyebarkan kuesioner.

### Data collection techniques

Peneliti menggunakan metode analisis regresi sederhana dengan bantuan SPSS versi 22, uji validitas dan realibilitas, uji asumsi klasik dan uji hipotesis. Pengelolaan data kuesioner menggunakan skala Likert, (Sugiyono, 2003) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang. Skala Likert mempunyai interval 1-5, tetapi dalam penelitian ini hanya menggunakan interval 1-4 Untuk jawaban yang mendukung pernyataan diberi skor tertinggi yaitu 4 dan untuk jawaban yang tidak mendukung pernyataan diberi skor terendah yaitu 1.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Deskripsi Profil Responden

Karakteristik responden berdasarkan usia berdasarkan data sampel, usia <30 berjumlah 8 orang atau 18 %, usia 31-40 berjumlah 14 orang atau 31 %, usia 41-50 berjumlah 18 orang atau 40 %, dan usia >51 berjumlah 5 orang atau 11 %.

Karakteristik responden jenis kelamin jumlah laki-laki sebanyak 26 orang atau 58 % dan perempuan sebanyak 19 orang atau 42%.

Karakteristik responden jika dikategorikan berdasarkan pendidikannya, dapat diketahui bahwa yang berpendidikan, SMA sebanyak 6 orang atau 13 %, S1 sebanyak 30 orang atau 67 %, S2 sebanyak 9 orang atau 20 %.

### Analisis Statistkik Deskriptif Variabel

#### Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan Transformasional mencakup upaya perubahan terhadap pegawai untuk berbuat lebih positif atau lebih baik dari apa yang biasa dikerjakan yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja. Berikut ini variasi tanggapan responden terhadap indikator dari variabel kepemimpinan transformasional.

	SS	%	S	%	KS	%	TS	%
1	5	11,11 %	20	44,44 %	17	37,77 %	6	13,33 %
2	7	15,55 %	23	51,11 %	11	24,44 %	3	6,66%
3	14	31,11 %	22	48,88 %	11	24,44 %	1	2,22%
4	7	15,55 %	26	57,77 %	12	26,66 %	1	2,22%
5	7	15,55%	16	35,55 %	20	44,44 %	2	4,44%
6	8	17,77 %	22	48,88 %	23	51,11 %	0	0
7	14	31,11 %	19	42,22 %	7	15,55 %	0	0
8	13	28,88%	20	44,44 %	16	35,55 %	0	0

9	4	8,88 %	24	53,33 %	19	42,22 %	3	6,66%
10	12	29,66 %	13	28,88 %	9	20	2	4,44%
Sum	79		205		137		17	
Average	9.1		20,5		13,7		1,7	

Sumber data diolah SPSS 2020

Dari tabel diatas ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan transformasional pada kinerja pegawai balai besar hasil industri perkebunan dikategorikan baik. Hal ini dilihat dari jawaban responden yang sebagian besar menyatakan setuju.

### Kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai pegawai dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi, dan hasil kerjanya tersebut disesuaikan dengan hasil kerja yang diharapkan organisasi.

Berikut variasi tanggapan responden terhadap indikator dari variabel kinerja pegawai

	SS	%	S	%	KS	%	TS	%
1	5	11,11 %	17	37,77 %	17	37,77 %	6	13,33 %
2	7	15,55 %	24	53,33 %	11	24,44 %	3	6,66%
3	14	31,11 %	19	42,22 %	11	24,44 %	1	2,22%
4	13	28,88 %	19	42,22 %	12	26,66 %	1	2,22%
5	1	2,22 %	22	48,88 %	20	44,44 %	2	4,44%
6	7	15,55 %	15	33,33 %	23	51,11 %	0	0
7	9	20	29	64,44 %	7	15,55 %	0	0
8	14	31,11 %	15	33,33 %	16	35,55 %	0	0
9	6	13,33 %	17	37,77 %	19	42,22 %	3	6,66%
10	20	44,44 %	14	31,11 %	9	20	2	4,44%
Sum	96		191		145		18	
Average	9.6		19,1		14,5		1,8	

Sumber data di olah SPSS 2020

Dari tabel diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa, kinerja pegawai Balai Besar Hasil Industri Perkebunan dikategorikan baik. Hal ini dapat dilihat dari jawaban responden yang sebagian besar menyatakan setuju.

## PEMBAHASAN

### Hasil Uji Regresi Sederhana

Regresi sederhana digunakan dalam penelitian ini bertujuan membuktikan hipotesis mengenai adanya pengaruh variabel kepemimpinan transformasional (X) dengan kinerja pegawai (Y).

$$Y = a + bx$$
$$Y = 1,942 + 0,308 X$$

Interpretasi dari persamaan regresi sederhana tersebut adalah sebagai berikut :

- 1) Variabel X (kepemimpinan transformasional) adalah konstan atau sama dengan nol, maka nilai variabel Y (kinerja) adalah 1,942.
- 2) Variabel X (kepemimpinan transformasional) berpengaruh regresi sebesar 0,308 yang artinya jika terjadi peningkatan variabel X (kepemimpinan transformasional) sebesar 1 maka variabel Y (kinerja) akan naik sebesar 0,308. Dengan catatan bahwa variabel lain tetap konstan.

### Uji Validitas dan Reabilitas

Dari hasil uji Validitas kepemimpinan transformasional didapatkan hasil salah satu indikator tidak valid atau tidak terlalu mempengaruhi variabel X atau kepemimpinan transformasional dan hasil uji validitas kinerja didapatkan salah satu indikator tidak valid atau tidak terlalu mempengaruhi variabel kinerja atau Y. Dan dari hasil uji realibilitas dapat disimpulkan bahwa semua indikator pernyataan yang mengukur variabel penelitian adalah reliabel.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalis

Berdasarkan hasil olah data dapat dilihat bahwa titik-titik yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebaran titik-titik data searah dengan garis diagonal, hal ini menandakan bahwa model asumsi normalitas dan model regresi layak dipakai untuk menganalisis pengaruh variabel bebas (kepemimpinan transformasional) terhadap variabel terikat (kinerja).

#### Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan olah data yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa terjadi penyebaran secara acak namun adanya pola yang terkesan membuat suatu bentuk yang menyebabkan model ini menjelaskan adanya gejala heterokedastisitas.

### Pengujian Hipotesis

#### Uji R<sup>2</sup> (Determinasi)

Dari hasil uji yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki hubungan keeratan sebesar 0,305 %.

#### Uji F

Dari hasil uji yang telah dilakukan dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel X dan Y sebesar memiliki nilai signifikan 0,042 yang berarti sangat signifikan karena  $p = 0,042 < 0,05$ .

#### Uji T

Dari hasil uji yang dilakukan dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai *signifikansi*

0,042<0,05. Sedangkan dengan membandingkan hasil perhitungan di dapatkan nilai hitung yang berada pada area pengaruh positif dengan kata lain jika variabel X mengalami peningkatan maka variabel Y. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

## SIMPULAN

Dengan melihat hasil penelitian yang telah peneliti lakukan, mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai pada balai besar industri hasil perkebunan maka dapat ditarik kesimpulan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai pada balai besar industri hasil perkebunan. Hal ini di tunjukkan oleh nilai signifikan dan menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif, nilai koefisien determinasi yang sangat kuat menunjukkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional sisanya dipengaruhi faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

## Acknowledgements

kami mengucapkan terima kasih kepada segenap pihak yang telah membantu dalam proses penyelesaian penelitian ini. Kami juga mengucapkan terima kasih kepada para pegawai di balai besar industri hasil perkebunan di kota makassar, yang telah meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner pada penelitian ini sehingga proses pengambilan data bisa berjalan sesuai yang di harapkan.

## Referensi :

- A.A Anwar prabu Mangkunegara (2005). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Anwar Prabu Mangkuneraga ( 2006). Evaluasi Kinerja SDM. Jakarta: Eresco
- Arikunto, S. (2006). Proedur penelitian: Suatu pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bass, B.M., & Ruth Bass 2009, The Bass Handbook of Leadership: Theory, Research and Managerial Application. Fourth Edition. Free Pass New York London Toronto Sidney.
- Hasibuan, Malayu. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia . Bumi Aksara. Jakarta.
- Herman Sofyandi,2009, Manajemen Sumber Daya Manusia. terjemahan. Jakarta, PT. Prenhallindo.
- Kendra Cherry (2013), What Is Transformational Leadership? How Transformational Leadership Inspire About Guide, retrieved Feb 5 2017.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki, 2014. Perilaku Organisasi Edisi 9. Buku 1. Jakarta: Salemba Empat
- Rivai, Veithzal dan Ella Sagala, 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan, Rajawali Pers, Jakarta
- Robins, Stephen P. Dan coulter, Mary. 2010. Manajemen Edisi Kesepuluh. Jakarta: penerbit Erlangga.
- Yulk, Gary . 2013. Kepemimpinan Dalam Organisasi. Edisi Ketujuh. Jakarta PT Indeks.