

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Wom *Finance* Makassar

Olov Tokii¹, H.Baharuddin², Ch Jeane Tandirerung³

^{1,2,3}Jurusan Manajemen dan Universitas Kristen Indonesia Paulus

tokiiolov@gmail.com¹, jeanetandirerung24@gmail.com², dr.baharuddin05@gmail.com³

ABSTRACT

Transformational leaders can inspire and motivate their followers. This offers an approach that is different from conventional leadership approaches. Transformational leaders not only focus on supervision and control; they also pay attention to the growth potential of each employee. They strive to create clear and engaging goals and build strong team connections. This leadership style can help PT WOM Finance improve employee discipline more humanely. to understand how the performance of PT WOM Finance employees is influenced by transformational leadership. This research was conducted quantitatively with a sample of 47 employees. Validity Test, t-Test, coefficient of determination (r^2), and correlation coefficient test were used as data analysis techniques. This research was conducted using SPSS, which measures the performance of employees at PT. WOM Finance Makassar is influenced by 26% by the transformational leadership variable, also known as X. The correlation test between variable X and Y is significant. The employee performance variable is explained by 26% of the determinant of variable X, transformational leadership. Other variables not examined by the researcher affect the remainder. According to the t-test of the transformational leadership variable (X), the significance value of 0.001 is less than 0.05, and the calculated value of 4.187 is greater than the t-table value of 2.011. Thus, H1 can be accepted.

ABSTRAK

Pemimpin transformasional memiliki kemampuan untuk menginspirasi dan memotivasi pengikutnya. Ini menawarkan pendekatan yang berbeda dari pendekatan kepemimpinan konvensional. Pemimpin transformasional tidak hanya memperhatikan pengawasan dan kontrol; mereka juga memperhatikan pertumbuhan potensi setiap karyawan. Mereka berusaha menciptakan tujuan yang jelas dan menarik serta membangun koneksi tim yang kuat. Gaya kepemimpinan ini dapat membantu PT WOM Finance meningkatkan disiplin karyawan dengan cara yang lebih humanis. Untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan PT WOM Finance dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional. Penelitian ini dilakukan secara kuantitatif dengan sampel 47 karyawan. Uji Validitas, Uji t, koefisien determinasi (r^2), dan uji korelasi digunakan sebagai teknik analisis data. Penelitian ini dilakukan menggunakan SPSS. Kinerja karyawan PT. WOM Finance Makassar dipengaruhi sebesar 26% oleh variabel kepemimpinan transformasional, juga dikenal sebagai X. Uji korelasi antara variable X dan Y signifikan. Variabel kinerja karyawan sebesar 26% dijelaskan oleh determinant variable X kepemimpinan transformasional. Variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti mempengaruhi sisa. Menurut uji t variabel kepemimpinan transformasional (X), nilai signifikan 0,001 kurang dari 0,05 dan nilai hitung 4,187 lebih besar dari t table 2,011, sehingga H1 dapat diterima.

Kata kunci: kepemimpinan transformasional; kinerja karyawan

1. PENDAHULUAN

Salah satu faktor penting dalam keberhasilan suatu organisasi, termasuk PT WOM Finance, adalah kepemimpinan. Salah satu pendekatan kepemimpinan yang paling banyak dibahas adalah kepemimpinan transformasional, yang menawarkan perspektif yang unik dan relevan untuk manajemen kontemporer. Faktor penting lainnya dalam kepemimpinan transformasional adalah kemampuan pemimpin untuk membangun hubungan yang kuat dan saling percaya dengan karyawan mereka. Pemimpin transformasional cenderung menunjukkan empati dan memperhatikan apa yang diinginkan dan ingin dilakukan oleh karyawan mereka. Karyawan lebih mungkin mencoba hal-hal baru dan mengambil risiko untuk mencapai tujuan di tempat kerja yang didasarkan pada kepercayaan. Hubungan yang baik antara pemimpin dan karyawan PT WOM Finance dapat menghasilkan lingkungan kerja yang positif di

mana kolaborasi dan komunikasi yang bebas menjadi norma. Ini berdampak langsung pada peningkatan kinerja tim dan produktivitas individu.

Pemimpin transformasional memiliki kemampuan untuk menginspirasi dan memotivasi pengikutnya. Ini menawarkan pendekatan yang berbeda dari pendekatan kepemimpinan konvensional. Pemimpin transformasional tidak hanya memperhatikan pengawasan dan kontrol; mereka juga memperhatikan pertumbuhan potensi setiap karyawan. Mereka berusaha menciptakan tujuan yang jelas dan menarik serta membangun koneksi tim yang kuat. Gaya kepemimpinan ini dapat membantu PT WOM Finance meningkatkan disiplin karyawan dengan cara yang lebih humanis. Ketika karyawan merasa terinspirasi dan memiliki rasa memiliki terhadap visi perusahaan, mereka lebih cenderung berkomitmen pada pekerjaan mereka dan berusaha lebih baik. Dengan mengurangi tingkat

turnover, organisasi dapat menghemat biaya pelatihan dan rekrutmen serta mempertahankan pengetahuan dan pengalaman yang berharga. Karyawan yang setia meningkatkan stabilitas organisasi dan meningkatkan budaya kerja.

Namun, PT WOM Finance menghadapi beberapa tantangan saat menerapkan kepemimpinan transformasional. Di antaranya adalah tidak mau berubah, terutama jika karyawan sudah terbiasa dengan gaya kepemimpinan tradisional atau otoriter. Pemimpin harus mengambil pendekatan yang hati-hati dan terencana untuk mengatasi masalah ini. Sangat penting untuk memahami manfaat kepemimpinan transformasional dan bagaimana ini dapat bermanfaat bagi karyawan dan perusahaan secara keseluruhan. Selain itu, para pemimpin harus menunjukkan bahwa mereka benar-benar ingin melakukan perubahan, sehingga karyawan merasa lebih percaya diri dan siap untuk beradaptasi.

Perusahaan dapat meningkatkan kinerja dan menciptakan budaya organisasi yang positif dan berkelanjutan dengan menerapkan kepemimpinan transformasional. PT WOM Finance harus mengembangkan pemimpin yang mampu menginspirasi dan memberdayakan karyawan dalam menghadapi tantangan dan perubahan yang terus menerus dalam industri. Dengan cara ini, perusahaan dapat memastikan pertumbuhan dan keberlanjutan yang sukses di masa depan. Dengan mempertimbangkan latar belakang di atas dan fenomena saat ini, penulis ingin mengajukan proposal penelitiannya dengan judul "Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada PT WOM Finance Makassar" dengan harapan mendapatkan pemahaman yang lebih baik tentang hubungan antara kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan PT WOM Finance.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Transformasional Leadership

Kepemimpinan transformasional didefinisikan sebagai kemampuan seorang pemimpin untuk mengubah sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan tertentu dan bekerja sama dengan dan melalui orang lain (Ramadhani & Indawati, 2021). Menurut (Prasetyo et al, 2020), kepemimpinan transformasional adalah jenis kepemimpinan yang mengutamakan pembangunan visi, transformasi budaya, dan transformasi organisasi. Ia mencakup empat aspek utama, yaitu:

- Pengaruh Ideal: Ciri-ciri kepemimpinan yang menarik dan positif, seperti moralitas, kepercayaan, dan integritas.
- Motivasi Inspiratif: Kemampuan seorang pemimpin untuk menginspirasi dan memotivasi bawahannya.
- Stimulasi Intelektual: Mendorong pengikutnya untuk menjadi kreatif dan berpikir kritis.
- Pertimbangan Individu: Memberikan perhatian

individual kepada bawahan, mendukung pertumbuhan dan perkembangan mereka.

(Barao et al, 2022) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpusat pada perubahan nilai, kepercayaan, sikap, dan kebutuhan bawahan, mendorong mereka menuju perbaikan di masa depan.

Kinerja Karyawan

Hasil kerja atau pencapaian yang dicapai oleh seorang karyawan selama menjalankan tugas atau tanggung jawabnya di tempat kerja disebut kinerja karyawan. Kinerja ini dapat diukur dengan cara yang berbeda, termasuk kualitas dan kuantitas hasil kerja, efektivitas dalam mencapai tujuan, dan sejauh mana karyawan memenuhi atau melampaui standar atau ekspektasi organisasi. Kinerja karyawan didefinisikan oleh (Robbins dan Judge, 2013) sebagai hasil kerja yang dapat diukur secara kuantitatif atau kualitatif berdasarkan tujuan atau standar organisasi. Mereka menekankan bahwa kinerja karyawan merupakan kontribusi nyata yang dibuat oleh setiap pekerja untuk mencapai tujuan organisasi. Robbins dan Judge juga menyatakan bahwa kombinasi kapasitas individu, motivasi, dan lingkungan kerja memengaruhi kinerja karyawan. Mereka mengatakan bahwa perusahaan harus memastikan bahwa karyawan memiliki keterampilan yang sesuai dengan pekerjaan mereka dan memiliki lingkungan kerja yang mendukung agar mereka dapat melakukan pekerjaan terbaik mereka. Kinerja, menurut Mangkunegara (Mangkunegara Anwar Prabu, 2017), adalah hasil dari kerja yang dapat diukur melalui kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang selama periode tertentu dibandingkan dengan target yang telah disepakati bersama, menurut Rivai (Rivai Veithzal, 2011). Manajemen perusahaan selalu menghadapi masalah kinerja, jadi mereka harus tahu apa yang mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, manajemen dapat membuat kebijakan yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar sesuai dengan harapan perusahaan.

Tinjauan Pustaka mengurai tentang prinsip-prinsip utama dari konsep keilmuan atau batasan-batasan, norma-norma yang berhubungan dengan analisis atau sintesis untuk pemecahan masalah sehingga diperoleh hasil penelitian.

3. METODOLOGI

Berdasarkan permasalahan dalam penelitian ini, maka penulis memberikan Batasan masalah dengan lingkup penelitian mengenai “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Wom Finance Makassar”

Perusahaan PT WOM Finance Makassar akan menjadi subjek penelitian ini. Perusahaan ini terletak di Jln. Perintis Kemerdekaan km 16 (Ruko hotel harper kompleks B No. 18-19), Kec. Biring Kanaya, Kota Makassar, Sulawesi Selatan, 90241. Penelitian membutuhkan waktu sekitar dua bulan untuk mengumpulkan data; penelitian dilakukan dari bulan November hingga Desember.

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan pendekatan kuantitatif untuk mengumpulkan data dari lingkungan alami, bukan dengan bantuan, tetapi mereka juga melakukan perlakuan terhadap data, seperti menyebarluaskan kuesioner dan sebagainya.

Sugiyono (2014) menyatakan bahwa populasi adalah area generalisasi yang terdiri dari objek yang memiliki kualitas dan atribut tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sebelum membuat kesimpulan. Penelitian ini menganalisis semua 47 karyawan PT WOM Finance Makassar, termasuk sampel.

Teknik analisis data menggunakan SPSS Adapun uji statistik yang digunakan sebagai berikut

1. Koefisien Korelasi Untuk menguji hipotesis, peneliti menggunakan koefisien korelasi product moment. Ini digunakan untuk menentukan apakah dua variabel memiliki hubungan atau tidak, dengan jenis data yang sama, yaitu rasio atau interval, dan taraf signifikansi normal sebesar 5%.
2. Persentase sambungan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen diukur dengan koefisien determinasi (r^2). Nilai koefisien determinasi berkisar antara nol dan satu, dan menunjukkan seberapa besar persentase variabel independen yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel independen. Nilai r^2 yang kecil menunjukkan bahwa variabel independen memiliki kemampuan untuk memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas.
3. Uji statistik t digunakan untuk menentukan seberapa jauh pengaruh variabel bebas terhadap variasi variabel terikat. Jika nilai t hitung lebih besar daripada nilai t dalam tabel. Jadi, kita dapat mengatakan bahwa variabel bebas secara individu berdampak positif pada variabel terikat. Dengan kata lain, kita dapat mengatakan bahwa variabel bebas secara individu berdampak signifikan

pada variabel terikat jika nilai signifikansi t < 0,05.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Tabel 1. Validasi Data

VARIA BEL	INSTRU MEN	R hitu ng	R tabl e	KETERAN GAN
X	1	0,54 6	0,28 76	Valid
	2	0,45 9	0,28 76	Valid
	3	0,50 6	0,28 76	Valid
	4	0,68 5	0,28 76	Valid
	5	0,61 8	0,28 76	Valid
	6	0,48 0	0,28 76	Valid
	7	0,56 6	0,28 76	Valid
	8	0,52 8	0,28 76	Valid
	9	0,51 7	0,28 76	Valid
	10	0,79 5	0,28 76	Valid
	11	0,69 3	0,28 76	Valid
	12	0,45 5	0,28 76	Valid
	13	0,45 5	0,28 76	Valid
Y	1	0,67 4	0,28 76	Valid
	2	0,58 2	0,28 76	Valid
	3	0,66 2	0,28 76	Valid
	4	0,59 8	0,28 76	Valid
	5	0,71 9	0,28 76	Valid
	6	0,66 5	0,28 76	Valid
	7	0,52 2	0,28 76	Valid
	8	0,45 1	0,28 76	Valid
	9	0,55 7	0,28 76	Valid
	10	0,64 6	0,28 76	Valid
	11	0,75 5	0,28 76	Valid
	12	0,52 9	0,28 76	Valid
	13	0,72 5	0,28 76	Valid

Sumber: Data diolah tahun 2024

Untuk menentukan validitas

kuesioner, uji validitas dilakukan menggunakan program SPSS 29. Dasar pengambilan keputusan uji ini adalah dengan membandingkan nilai r hitung (0,2876) dengan r tabel (dengan signifikan 0,05). Dari hasil analisis, diperoleh hasil r hitung dari X dan Y yang lebih besar daripada r tabel, sehingga data yang digunakan dapat disimpulkan valid.

Tabel 2. Uji Kofisien Korelasi

Correlations		
	Kepemimpinan Transformosional	Kinerja Karyawan
Kepemimpinan Transformosional	Pearson Correlation	1 .529**
	Sig. (2-tailed)	<.001
	N	47 47
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.529** 1
	Sig. (2-tailed)	<.001
	N	47 47

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data diolah SPSS29

Untuk mengetahui seberapa normal suatu variabel, uji kofisien korelasi digunakan. Keputusan uji ini dibuat dengan membandingkan nilai Asymp.Sig.(2-tailed) atau nilai p-value yang lebih kecil dari 0,05. Nilai X adalah Asymp.Sig.(2-tailed) atau nilai p-value sebesar 0,001 kurang dari 0,05, dan nilai Y adalah Asymp.Sig.(2-tailed) atau nilai p-value sebesar 0,001 kurang dari 0,05, yang menunjukkan bahwa variabel Y memiliki distribusi yang normal.

Tabel 3. Uji Determinasi (R2)

Model Summary			
Model	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.529 ^a	.280	.264
a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Transformosional			

Sumber: Data diolah SPSS

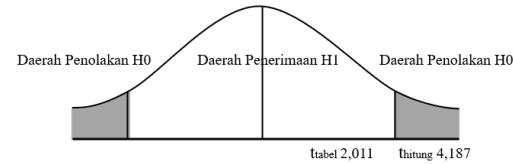
Berdasarkan hasil yang ditunjukkan dalam tabel di atas, koefisien determinasi (Adj.R2) diperoleh sebesar 0,264 atau 26%, yang menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memberikan penjelasan tentang variabel kinerja karyawan sebesar 26%, sedangkan nilai sisa sebesar 74% atau 100%-26%, yang menunjukkan bahwa variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini mendapatkan hasil sebesar 74%.

Tabel 4. Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Stand ardized Coeffi cients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	28.104	7.031		3.997	<.001
	.519	.124	.529	4.187	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah SPSS



Sumber: Penulis

Gambar 1. Kurva Uji t

Dari data di atas, dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional (X) menunjukkan nilai signifikan sebanyak 0,001 kurang dari 0,05 dan nilai t hitung 4,187 lebih besar dari t tabel 2,011, sehingga H1 dan H0 dapat diterima. Oleh karena itu, hipotesis pertama dari penelitian ini membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional (X) mempengaruhi kinerja karyawan (Y).

Pembahasan Hasil Penelitian Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki tingkat pengaruh secara signifikan pada kinerja karyawan PT. WOM Finance Makassar. Hal ini dapat dibuktikan dari penelitian yang dilakukan dilapangan menunjukkan rata-rata menjawab semua variabel penelitian memiliki jawaban setuju.

Dari hasil kofisien korelasi X memiliki nilai Asymp.Sig.(2-tailed) atau nilai p-value sebesar $0,001 < 0,05$ maka variabel X berdistribusi normal. Y memiliki nilai Asymp.Sig.(2-tailed) atau nilai p-value sebesar $0,001 < 0,05$ maka variabel Y berdistribusi normal.

Hasil uji determinasi diperoleh nilai koefisien determinasi ($Adj.R^2$) sebesar 0,264 atau 26%. Bahwasanya kepemimpinan transformasional dalam menjelaskan variabel

kinerja karyawan diketahui sebesar 26%

Dari hasil uji t dapat disimpulkan variabel kepemimpinan transformasional (X) menunjukkan nilai signifikan sebanyak $0,001 < 0,05$ dan nilai t hitung $4,187 > t$ table 2,011 maka H_1 dapat diterima serta H_0 ditolak

5. PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian dan pembahasan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel kepemimpinan transformasional atau X memiliki pengaruh sebesar 26% yang signifikan pada kinerja karyawan PT. WOM Finance Makassar.
2. Uji korelasi variable X dan variable Y ada berpengaruh signifikan
3. Uji Determinant variable X kepemimpinan transformasional dalam menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 26% dan sisanya dipengaruhi oleh variable lain yang tidak diteliti oleh peneliti.
4. Uji t variabel kepemimpinan transformasional (X) menunjukkan nilai signifikan sebanyak $0,001 < 0,05$ dan nilai t hitung $4,187 > t$ table 2,011 maka H_1 dapat diterima

5.2. Saran

Beberapa saran dalam penelitian ini, yaitu:

1. Diharapkan bagi perusahaan untuk dapat meningkatkan lagi system kepemimpinannya sehingga dapat menambah kinerja karyawannya.
2. Diharapkan perusahaan mencari sesuatu yang baru mengenai perkembangan diera modern seperti gaya kepemimpinan yang menekankan pada kolaborasi, keterlibatan Pelatihan dan memotivasi sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

[PDF] Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D - Prof. Dr. Sugiyono 2017 - Free Download PDF. (n.d.). Retrieved October 10, 2024, from https://tuxdoc.com/download/metode-penelitian-kuantitatif-kualitatif-dan-r-d-prof-dr-sugiyono-2017_pdf#google_vignette

Ramadhani, M. A., & Indawati, N. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan melalui Otonomi Kerja.

Jurnal Ilmu Manajemen, 9(3), 1101–1112. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n3.p1101-1112>

Sugiyono. (2014). *METODE PENELITIAN MANAJEMEN*. CV. Alfabeta.

Sukiyah, N. D. A., Elok Venanda, M. F., Venanda, E., & Dwiridotjahjono, J. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Displin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan PTPN X Pabrik Gula Lestari Kertosono. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 12(2), 99–108. <https://doi.org/10.29244/jmo.v12i2.33868>

Susilana, R. (2015). Metode Penelitian Sosial Kuantitatif. *Journal of Social Languages and Computing*, 11(3), 287–301.

Wahyuni, A. D., Bagaskoro, D. S., Ramadhani, N., Pangestu, R. N., Ramadhan, S., & Zen, A. (2023). Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja, Pengambilan Keputusan : Kepemimpinan, Komunikasi dan Motivasi (Literature Review Pengambilan Keputusan Manajerial). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(6), 975–989. <https://doi.org/10.31933/JEMSI.V4I6.1616>

Yuritanto, Y. (2022). Pengaruh kepemimpinan transformasional,transaksional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Bata Ilyas Educational Management Review*, 2(2), 243–251.