



PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Lisna Wita¹⁾, Dermawan Zebua²⁾

¹⁾Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Nias, Gunungsitoli, Indonesia

Email: lisnawitaninasaunduken@gmail.com

²⁾Teknik Sipil, Fakultas Sains dan Teknologi, Universitas Nias, Gunungsitoli, Indonesia

Email: dermawanzebua@unias.ac.id

Abstract

This study aims to analyze the influence of transformational leadership and work motivation on employee performance. The research method used is a quantitative approach with a causal design. Data were collected through questionnaires distributed to employees in a service sector organization. The data analysis technique used is multiple linear regression. The results show that transformational leadership and work motivation have a positive and significant effect on employee performance, both partially and simultaneously. This finding emphasizes the importance of the role of leaders in creating work motivation to improve organizational performance. This research is expected to provide theoretical and practical contributions in the field of human resource management.

Keywords : transformational leadership, work motivation, employee performance, human resource management.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan desain kausal. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada karyawan pada sebuah organisasi sektor jasa. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Temuan ini menegaskan pentingnya peran pemimpin dalam menciptakan motivasi kerja guna meningkatkan kinerja organisasi. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dan praktis dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

Kata Kunci: Kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, kinerja karyawan, manajemen sumber daya manusia.



PENDAHULUAN

Persaingan antarorganisasi yang semakin dinamis pada era globalisasi dan perkembangan teknologi menuntut perusahaan untuk memiliki keunggulan kompetitif yang berkelanjutan. Keunggulan tersebut tidak hanya ditentukan oleh penguasaan teknologi, modal, atau sumber daya fisik, tetapi semakin bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki organisasi. Sumber daya manusia yang kompeten, adaptif, dan berorientasi pada kinerja dipandang sebagai aset strategis yang mampu memberikan nilai tambah serta mendorong keberhasilan organisasi dalam jangka panjang (Barney, 1991; Armstrong & Taylor, 2020).

Kinerja karyawan merupakan salah satu indikator utama keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja mencerminkan tingkat pencapaian hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas sesuai dengan peran dan tanggung jawab yang diberikan organisasi (Mangkunegara, 2017). Tingkat kinerja karyawan yang tinggi akan berdampak langsung pada peningkatan produktivitas, efektivitas operasional, serta daya saing organisasi secara keseluruhan (Robbins & Judge, 2017). Oleh karena itu, organisasi perlu memberikan perhatian serius terhadap berbagai faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan tidak terbentuk secara otomatis, melainkan dipengaruhi oleh kombinasi faktor individual dan faktor organisasional. Faktor individual meliputi kemampuan, keterampilan, sikap, serta motivasi kerja, sedangkan faktor organisasional mencakup sistem manajemen, budaya organisasi, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan yang diterapkan pimpinan (Luthans, 2011). Di antara faktor-faktor tersebut, kepemimpinan memiliki peran

strategis karena pemimpin berfungsi sebagai pengarah visi, pengambil keputusan, serta penggerak utama perilaku karyawan dalam organisasi.

Kepemimpinan transformasional dipandang relevan dalam konteks organisasi modern yang dihadapkan pada perubahan cepat dan tuntutan inovasi berkelanjutan. Kepemimpinan transformasional menekankan pada kemampuan pemimpin dalam menginspirasi bawahan melalui visi yang jelas, memberikan keteladanan, mendorong pemikiran kreatif, serta memperhatikan pengembangan potensi individu karyawan (Bass & Avolio, 1994). Pemimpin transformasional tidak hanya berfokus pada pencapaian target jangka pendek, tetapi juga berupaya membangun komitmen dan loyalitas karyawan untuk mencapai tujuan organisasi secara berkelanjutan (Northouse, 2022).

Berbagai studi empiris menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Pemimpin yang mampu memberikan inspirasi dan dukungan individual cenderung menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan kepercayaan diri karyawan, serta mendorong karyawan untuk memberikan kinerja yang optimal (Judge & Piccolo, 2004; Wang et al., 2011). Dengan demikian, kepemimpinan transformasional menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Selain kepemimpinan, motivasi kerja juga memegang peranan penting dalam membentuk perilaku dan kinerja karyawan. Motivasi kerja merupakan dorongan internal maupun eksternal yang menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam melakukan pekerjaan (Ryan & Deci, 2000). Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung menunjukkan semangat kerja, komitmen, serta tanggung jawab yang lebih besar terhadap tugas yang diemban



(Luthans, 2011).

Teori-teori motivasi, seperti teori kebutuhan Maslow dan teori dua faktor Herzberg, menjelaskan bahwa pemenuhan kebutuhan psikologis dan penghargaan kerja akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih produktif dan mencapai kinerja yang lebih baik (Maslow, 1943; Herzberg et al., 1959). Motivasi kerja yang dikelola secara efektif oleh organisasi tidak hanya berdampak pada peningkatan kinerja individu, tetapi juga berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja merupakan dua faktor penting yang saling berkaitan dalam memengaruhi kinerja karyawan. Namun demikian, hasil penelitian sebelumnya masih menunjukkan adanya variasi temuan, sehingga diperlukan kajian empiris lebih lanjut pada konteks organisasi yang berbeda. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara empiris pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, sehingga diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia serta kontribusi praktis bagi organisasi dalam merumuskan kebijakan peningkatan kinerja karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL

Kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang berfokus pada kemampuan pemimpin dalam menginspirasi, memotivasi, dan mentransformasi nilai serta perilaku pengikut agar selaras dengan tujuan organisasi. Bass dan Avolio (1994) menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional terdiri atas empat dimensi utama,

yaitu pengaruh ideal (*idealized influence*), motivasi inspiratif (*inspirational motivation*), stimulasi intelektual (*intellectual stimulation*), dan perhatian individual (*individualized consideration*).

Pemimpin transformasional berperan sebagai teladan, mampu menyampaikan visi yang jelas, serta mendorong karyawan untuk berpikir kreatif dan inovatif. Melalui perhatian individual, pemimpin juga memperhatikan kebutuhan pengembangan masing-masing karyawan sehingga tercipta hubungan kerja yang saling percaya (Northouse, 2022). Berbagai penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan karena mampu meningkatkan komitmen, kepuasan kerja, dan keterlibatan karyawan dalam organisasi (Judge & Piccolo, 2004; Wang et al., 2011).

MOTIVASI KERJA

Motivasi kerja merupakan dorongan internal dan eksternal yang memengaruhi semangat, arah, serta ketekunan individu dalam melaksanakan pekerjaan. Ryan dan Deci (2000) menyatakan bahwa motivasi menentukan sejauh mana individu bersedia mengerahkan usaha untuk mencapai tujuan tertentu. Karyawan dengan tingkat motivasi kerja yang tinggi cenderung menunjukkan antusiasme, disiplin, serta tanggung jawab yang lebih besar dalam bekerja.

Teori kebutuhan Maslow (1943) menjelaskan bahwa pemenuhan kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri akan mendorong individu untuk bekerja lebih optimal. Sementara itu, teori dua faktor Herzberg et al. (1959) menekankan bahwa faktor motivator seperti pencapaian, pengakuan, dan kesempatan pengembangan diri berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan demikian, motivasi kerja menjadi salah satu faktor kunci dalam menentukan keberhasilan kinerja



individu maupun organisasi.

KINERJA KARYAWAN

Kinerja karyawan didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, baik dari aspek kualitas maupun kuantitas dalam periode waktu tertentu (Mangkunegara, 2017). Kinerja mencerminkan sejauh mana karyawan mampu melaksanakan tugas dan berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Robbins dan Judge (2017) menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi, serta dukungan organisasi. Oleh karena itu, peningkatan kinerja karyawan memerlukan sinergi antara kepemimpinan yang efektif dan sistem motivasi kerja yang memadai.

HIPOTESIS PENELITIAN

Berdasarkan tinjauan pustaka dan kerangka pemikiran, maka hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut:

- H1: Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
- H2: Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
- H3: Kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survei. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan pada organisasi sektor jasa. Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling, dengan jumlah responden sebanyak 100 orang.

Instrumen penelitian berupa kuesioner yang disusun menggunakan skala Likert lima poin, mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk memastikan bahwa instrumen penelitian mampu mengukur variabel secara akurat dan konsisten. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda untuk menguji pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin baik penerapan gaya kepemimpinan transformasional oleh pimpinan, maka semakin tinggi tingkat kinerja karyawan. Pemimpin yang mampu memberikan visi yang jelas, inspirasi, serta perhatian individual terbukti dapat meningkatkan semangat kerja dan komitmen karyawan terhadap organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Bass dan Riggio (2006) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional mampu mengubah nilai, sikap, dan tujuan individu sehingga selaras dengan tujuan organisasi. Pemimpin transformasional tidak hanya berfokus pada pencapaian target jangka pendek, tetapi juga pada pengembangan potensi karyawan dalam jangka panjang. Dengan demikian, karyawan merasa dihargai dan terdorong untuk memberikan kinerja terbaik.

Selain kepemimpinan transformasional, motivasi kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung menunjukkan produktivitas, disiplin, serta tanggung jawab yang lebih baik. Motivasi berfungsi sebagai penggerak utama yang



mendorong individu untuk bekerja secara optimal dalam mencapai tujuan organisasi.

Temuan ini mendukung teori kebutuhan Maslow serta teori dua faktor Herzberg yang menegaskan bahwa pemenuhan kebutuhan dan faktor motivator seperti penghargaan, pengakuan, dan kesempatan pengembangan diri dapat meningkatkan kinerja karyawan. Ketika organisasi mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memberikan motivasi yang memadai, karyawan akan terdorong untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerjanya.

Secara simultan, kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut saling melengkapi dalam menciptakan kinerja yang optimal. Kepemimpinan yang efektif tanpa dukungan motivasi kerja yang memadai tidak akan menghasilkan kinerja maksimal, begitu pula sebaliknya.

Implikasi manajerial dari hasil penelitian ini adalah pentingnya organisasi untuk mengembangkan kompetensi kepemimpinan transformasional pada level manajerial serta merancang sistem motivasi kerja yang adil dan berkelanjutan. Pelatihan kepemimpinan, pemberian penghargaan berbasis kinerja, serta penciptaan iklim kerja yang kondusif dapat menjadi strategi yang efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial

maupun simultan. Oleh karena itu, organisasi disarankan untuk mengembangkan gaya kepemimpinan transformasional serta menciptakan sistem manajemen yang mampu meningkatkan motivasi kerja karyawan guna mencapai kinerja organisasi yang optimal dan berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (15th ed.). Kogan Page.
- Barney, J. (1991). Firm resources and sustained competitive advantage. *Journal of Management*, 17(1), 99–120.
<https://doi.org/10.1177/014920639101700108>
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. Sage Publications.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational leadership* (2nd ed.). Lawrence Erlbaum Associates.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H., & Konopaske, R. (2012). *Organizations: Behavior, structure, processes* (14th ed.). McGraw-Hill.
- Hasibuan, M. S. P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Herzberg, F. (2003). One more time: How do you motivate employees? *Harvard Business Review*, 81(1), 87–96.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (1959). *The motivation to work*. John Wiley & Sons.
- Judge, T. A., & Piccolo, R. F. (2004). Transformational and transactional leadership: A meta-analytic test of their relative validity. *Journal of Applied Psychology*, 89(5), 755–768.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.89.5.755>
- Luthans, F. (2011). *Organizational behavior* (12th ed.).



McGraw-Hill.

Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.

Maslow, A. H. (1954). *Motivation and personality*. Harper & Row.

Northouse, P. G. (2022). *Leadership: Theory and practice* (9th ed.). Sage Publications.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson Education.

Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Intrinsic and extrinsic motivations: Classic definitions and new directions. *Contemporary Educational Psychology*, 25(1), 54–67.
<https://doi.org/10.1006/ceps.1999.1020>

Siagian, S. P. (2014). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.

Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

Wang, G., Oh, I. S., Courtright, S. H., & Colbert, A. E. (2011). Transformational leadership and performance across criteria and levels: A meta-analytic review. *Journal of Applied Psychology*, 96(5), 927–944.
<https://doi.org/10.1037/a0024134>

Wibowo. (2016). *Manajemen kinerja* (5th ed.). PT RajaGrafindo Persada.

Yukl, G. (2013). *Leadership in organizations* (8th ed.). Pearson Education.