

**KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL SEBAGAI PREDIKTOR
MOTIVASI BERPRESTASI KARYAWAN**

Jeremy Marchelino Widi Agusta¹, Sutarto Wijono²
marchelinojimmy@gmail.com¹, Sutartowijono@uksw.edu²
Universitas Kristen Satya Wacana

Abstrak

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mencari tahu kepemimpinan transformasional sebagai prediktor motivasi berprestasi karyawan PT X Cabang Kudus. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 102 orang yang sekaligus menjadi sampel dalam penelitian ini. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik total sampling. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan Multifactor Leadership Questionnaire milik Bass dan Avolio dan Achievement Motivation Scale yang dikemukakan oleh McClelland. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi berprestasi karyawan di PT X Cabang Kudus. Kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh sebesar 41.5% dan sisanya dipengaruhi oleh unsur lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Sehingga dapat dikatakan bahwa dengan memiliki pemimpin dengan gaya transformasional akan meningkatkan motivasi berprestasi karyawan.

Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Berprestasi, Regresi Linier Sederhana, Multifactor Leadership Questionnaire, Achievement Motivation Scale, Total Sampling.

PENDAHULUAN

Pada saat ini perkembangan dan kemajuan teknologi sangat pesat. Situasi tersebut memungkinkan organisasi melakukan berbagai usaha untuk menyesuaikan terhadap perubahan, perkembangan dan kemajuan teknologi. Berbagai perusahaan juga berusaha untuk terus mengembangkan sumber daya manusia agar mereka dapat mengantisipasi terjadinya kemajuan teknologi. Pernyataan tersebut didukung oleh Walda (2023) mengungkapkan kemajuan sebuah organisasi sangat bergantung selain pada kemajuan teknologi juga potensi sumber daya manusia, karena merekalah yang bertanggung jawab dalam menjalankan tugas-tugas organisasi sesuai dengan arahan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia harus tepat dan karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi. Kondisi tersebut juga di alami oleh perusahaan X yang bergerak dibidang jaminan kesehatan. Oleh sebab itu, pihak manajemen perusahaan X mendorong karyawannya agar dapat meningkatkan motivasi berprestasi mereka dalam menghadapi situasi tersebut. Perusahaan yang menginginkan sebuah kinerja yang baik dari karyawannya dapat melakukan usaha dalam meningkatkan motivasi berprestasi. Werdhiastutie et al., (2020) mengungkapkan bahwa motivasi berprestasi menjadi faktor yang krusial dalam sebuah organisasi atau perusahaan karena motivasi berprestasi telah menjadi salah satu perilaku organisasi penting yang memengaruhi kinerja. Selain itu, motivasi berprestasi akan membuat karyawan untuk lebih berusaha melakukan yang terbaik dan melampaui orang lain dalam bekerja, yang mana pekerjaan tersebut sesuai dengan aturan yang ditetapkan oleh pihak terkait dan sesuai dengan tujuan perusahaan, organisasi atau lembaga.

Motivasi berprestasi adalah suatu usaha yang muncul dari setiap individu untuk mencapai tujuan yang diharapkan dan diusahakan dalam mencapai keberhasilan tugas dan pekerjaan (McClelland, 1987). Menurut McClelland terdapat enam aspek motivasi berprestasi dalam diri seseorang yaitu, menyenangkan tugas dan tanggung jawab pribadi, menyenangkan umpan balik atas tugas yang dilakukan, menyenangkan tugas yang bersifat moderat, tekun dan ulet dalam bekerja, penuh pertimbangan dan perhitungan dalam melakukan tugas, dan keberhasilan tugas. Motivasi berprestasi dalam bekerja memberikan dampak bagi karyawan dan perusahaan. Seperti yang diketahui penyebab motivasi berprestasi pasti akan membawa kita untuk berfikir bahwa apa saja dampak negatif yang diberikan, namun ternyata motivasi berprestasi ini juga memberikan dampak positif. Sejalan dengan temuan Zusmawati (2023) yang menyatakan bahwa kurangnya motivasi berprestasi dapat menyebabkan seorang karyawan kesulitan dalam menjalankan tugasnya sesuai standar atau bahkan melebihi standar karena motif dan motivasinya tidak terpenuhi.

Situasi tersebut juga dialami oleh PT X Cabang Kudus dalam bidang jaminan kesehatan sebagai perusahaan jaminan kesehatan yang menggunakan teknologi modern sangat dibutuhkan sumber daya manusia yang mampu mengoperasikan berbagai macam teknologi yang ada. Dari 25 karyawan, ditemukan ada 4 orang karyawan memiliki rasa tanggung jawab untuk menyelesaikan tugas sampai tuntas dengan sebaik-baiknya tanpa membuang-buang waktu. Kemudian 5 karyawan banyak yang memilih pekerjaan yang kesukarannya tergolong sedang tetapi masih bisa diselesaikan untuk mengasah kemampuan agar berkembang menjadi lebih baik. Kemudian ada 7 karyawan sangat senang jika mendapat feedback atas pekerjaan yang telah diselesaikan sebagai perbaikan agar pekerjaan kedepannya dapat berkembang menjadi lebih baik dan tidak melakukan kesalahan-kesalahan saat bekerja. Kemudian ada 6 karyawan sangat menjaga dan menghargai waktu ketika bekerja, mereka cenderung bekerja cepat namun akurat karena mereka tidak suka membuang waktu. Meskipun demikian, ada 3 karyawan berfikir bahwa predikat terbaik bukanlah sebagai tujuan utama mereka bekerja. Atas dasar beberapa fenomena yang dijelaskan diatas, dapat diduga terdapat permasalahan yang terkait dengan motivasi berprestasi karyawan PT X Cabang Kudus.

Motivasi berprestasi tentu bisa dipengaruhi banyak faktor seperti faktor internal dari karyawan ataupun faktor eksternal dari karyawan. Guo et al., (2021) menyatakan bahwa motivasi berprestasi ini tercipta berkat adanya lingkungan yang terkondisikan sehingga seorang karyawan atau pegawai berlomba-lomba untuk menjadi dan melakukan yang terbaik dari teman-teman lainnya agar dapat berprestasi. Salah satu faktor yang memberikan pengaruh terhadap motivasi berprestasi itu sendiri adalah kepemimpinan transformasional. Berdasarkan temuan-temuan pada penelitian sebelumnya, Sudibya, (2019) menyatakan bahwa penerapan kepemimpinan transformasional oleh pimpinan perusahaan yang efektif akan menginspirasi motivasi berprestasi di antara karyawan, menciptakan kepuasan dalam pekerjaan, dan menghasilkan peningkatan kinerja karyawan dalam mengemban tanggung jawab perusahaan. Selain itu, Sefidan et al., (2021) dalam penelitiannya mengatakan bahwa pemimpin dengan gaya kepemimpinan transformasional mampu menyuntikan motivasi berprestasi rekrutan angkatan bersenjata di Swiss. Hal ini dikarenakan pemimpin transformasional memiliki emosi positif seperti memiliki keyakinan/kepercayaan diri, berkomunikasi dengan antusias, mendorong inisiatif, mengetahui dan mempromosikan potensi bawahan, dan bertindak dengan cara yang patut di contoh.

. Kepemimpinan Transformasional merupakan salah satu bentuk gaya kepemimpinan yang dapat memotivasi dan mengembangkan pengikutnya untuk dapat memperoleh tujuan yang diinginkan (Bass & Avolio, 1994). Terdapat beberapa aspek kepemimpinan transformasional, diantaranya pengaruh ideal atau karisma, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, dan kepekaan individu.

Dengan demikian, penulis merasa penelitian mengenai kepemimpinan transformasional sebagai prediktor motivasi berprestasi karyawan PT X Cabang Kudus menjadi penting untuk diteliti. Ada beberapa hasil penelitian yang meneliti gaya kepemimpinan transformasional terhadap motivasi berprestasi karyawan. Dalam temuan Jesslyn, (2020) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi berprestasi yaitu sebesar 30,8%. Sementara itu Daud Ilzar & Afifah, (2021) menyatakan Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi berprestasi karyawan Hotel 'X' Pontianak. Hasil ini dibuktikan dengan output dimana nilai t-hitung sebesar 3,172 dengan taraf signifikansinya sebesar $0,003 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi berprestasi karyawan Hotel 'X' Pontianak dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan transformasional. Adanya pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap motivasi berprestasi karyawan dapat membantu karyawan untuk memiliki keyakinan yang lebih ketika menghadapi suatu tantangan. Selanjutnya Sardjono, (2020) juga menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi berprestasi karyawan. Hal ini dibuktikan nilai signifikan $0,118 > 0,05$ sehingga hipotesis pertama tidak dapat diterima. Sehingga atas dasar ketidakkonsistenan hasil penelitian terdahulu membuat penulis tertarik untuk melakukan kajian lebih lanjut mengenai kepemimpinan transformasional leadership dan motivasi berprestasi.

METODE

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif deskriptif dengan model regresi. Model penelitian regresi dilakukan dengan maksud untuk mengetahui kepemimpinan transformasional sebagai prediktor motivasi berprestasi karyawan di PT X Cabang Kudus. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT X Cabang Kudus yang berjumlah 102 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik total sampling dimana seluruh populasi dijadikan sampel. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan Multifactor Leadership Questionnaire milik Bass dan Avolio (1990) dan Achievement Motivation Scale yang dikemukakan oleh McClelland (1987).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Analisis Regresi Sederhana

Uji analisis linier sederhana dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui arah hubungan antar variabel. Hasil yang didapat adalah $R = 0.644$. kemudian nilai R Square yang diperoleh adalah 0.415. sehingga dari hasil pengujian yang telah dilakukan dapat diartikan jika variabel kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh terhadap motivasi berprestasi sebesar 41.5% sedangkan 48.5% lainnya dipengaruhi oleh unsur-unsur lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 1 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the estimate
1	.644 ^a	.415	.409	4.326

2. Uji Regresi Sederhana Sig. Nilai F

Uji regresi sederhana signifikansi nilai f dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui taraf signifikansi dari regresi. Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, diperoleh nilai 70.855 dengan taraf signifikansi sebesar 0.000 (< 0.05). berdasarkan hasil tersebut maka dapat dikatakan bahwa variabel kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh secara signifikan terhadap motivasi berprestasi.

Tabel 2 Hasil Uji Anova

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1326.031	1	1326.031	70.855	.000
	Residual	1871.459	100	18.715		
	Total	3197.490	101			

- a. Dependent Variabel : Y
b. Predictors : (Constant), X

3. Uji T Parsial

Uji T Parsial dilakukan dengan tujuan untuk mencari tahu apakah terdapat pengaruh masing masing variabel kepemimpinan transformasional terhadap variabel motivasi berprestasi. Berdasarkan hasil pengujian koefisien regresi linier sederhana dibawah ini, diperoleh hasil nilai koefisien regresi sebesar 8.418 ($p < 0.05$). dengan hasil tersebut maka dapat dikatakan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh terhadap motivasi berprestasi. Sehingga dapat dinyatakan bahwa Hipotesis diterima.

Tabel 3 Hasil Uji T Parsial

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	27.234	3.935		6.922	.000
	X	.532	.063	.644	8.418	.000

- a. Dependent Variable : Y

Berdasarkan hasil penghitungan yang telah dilakukan, Hipotesis yang berbunyi Kepemimpinan Transformasional sebagai Prediktor Motivasi berprestasi dalam bekerja dinyatakan diterima, yang ditunjukkan melalui hasil perhitungan sebagai berikut $R^2 = 0.415$: $p < 0.05$. Artinya Kepemimpinan Transformasional sebagai Prediktor Motivasi Berprestasi Dalam Bekerja. Hasil ini sejalan dengan temuan Bastari et al., (2020) menyatakan bahwa sudah sifat umum pemimpin dalam mempengaruhi keberhasilan dan efektivitas dalam kepemimpinannya, meliputi motivasi berprestasi dan dorongan kinerja. Kepemimpinan transformasional akan mendorong atau memotivasi semua pekerja untuk lebih berprestasi dalam bekerja dan merasa dihargai sehingga akan bekerja secara optimal. Melalui gaya kepemimpinan transformasional yang terdiri dari karisma, perhatian individual, stimulus

yang bersifat individual dan inspiratif, karyawan dapat bekerja semakin termotivasi untuk meningkatkan kemampuannya. Berdasarkan penelitian mengenai kepemimpinan transformasional dan motivasi berprestasi karyawan di PT. X Cabang Kudus berada di kategori sedang atau cukup tinggi, sehingga dapat dilihat bahwa subjek dalam penelitian ini mendapatkan perhatian dan dukungan dalam proses pekerjaan mereka. Kepemimpinan transformasional memberikan motivasi berprestasi dalam pekerjaan karyawan dalam melakukan pekerjaan yang mereka jalani. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ekhsan & Setiawan, (2021) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap motivasi berprestasi, serta mendapatkan hasil bahwa kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan motivasi berprestasi karyawan. Pemimpin dengan gaya kepemimpinan transformasional cenderung memiliki banyak cara untuk dapat memotivasi karyawan diantaranya adalah dengan membuat karyawan merasa nyaman dan aman dalam bekerja. Selain itu, Sefidan et al., (2021) mengatakan bahwa pemimpin dengan gaya transformasional memengaruhi atau mengubah perilaku, nilai, dan motif karyawan untuk mengubah tujuan jangka pendek yang mementingkan diri sendiri menjadi nilai dan cita-cita tingkat tinggi jangka panjang sehingga mampu mendorong karyawan untuk bekerja melampaui harapan..

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan diatas, dapat diartikan bahwa kepemimpinan transformasional menjadi prediktor motivasi berprestasi karyawan di PT X Cabang Kudus. Hasil ini dapat dilihat pada pengujian dan analisis yang menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan kepemimpinan transformasional terhadap motivasi berprestasi karyawan di PT X Cabang Kudus.

DAFTAR PUSTAKA

- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (Eds.) (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Bastari, A., Eliyana, A., & Wijayanti, T. W. (2020). Effects of transformational leadership styles on job performance with job motivation as mediation: A study in a state-owned enterprise. *Management Science Letters*, 10(12), 2883–2888. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.4.019>
- Daud Ilzar & Afifah. (2021). Hubungan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan Hotel ‘X’ di Pontianak. *Jurnal FEB Universitas Tanjung Pura*, 1–8.
- Ekhsan, M., & Setiawan, I. (2021). The Role of Motivation Mediation on the Effect of Transformational Leadership Style on Employee Performance. *International Journal of Management Science and Information Technology*, 1(1), 35. <https://doi.org/10.35870/ijmsit.v1i1.232>
- Guo, B., Qiang, B., Zhou, J., Yang, X., Qiu, X., Qiao, Z., Yang, Y., & Cao, D. (2021). The Relationship between Achievement Motivation and Job Performance among Chinese Physicians: A Conditional Process Analysis. *BioMed Research International*, 2021. <https://doi.org/10.1155/2021/6646980>
- Jesslyn. (2020). No 主観的健康感を中心とした在宅高齢者における健康関連指標に関する共分散構造分析Title. 2507(February), 1–9.
- McClelland, D. C. (1987). *Human motivation*. Cambridge University Press.
- Sardjono. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan Rumah Sakit Anwar Medika Jl. Raya Bypass Krian Km. 33 Balongbendo – Sidoarjo. *IQTISHADEquity Jurnal MANAJEMEN*, 1(1). <https://doi.org/10.51804/iej.v1i1.355>
- Sefidan, S., Pramstaller, M., Marca, R. La, Wyss, T., Roos, L., Sadeghi-bahmani, D., Annen, H., & Brand, S. (2021). Transformational Leadership , Achievement Motivation , and Perceived Stress

- in Basic Military Training : A Longitudinal Study of Swiss Armed Forces. 1–18.
- Sudibya, I. G. A. (2019). MOTIVASI KERJA DAN KINERJA KARYAWAN Komang Andi Praditya Maha Putra 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali , Indonesia ABSTRAK Bisnis pariwisata yang ada di Bali sangatlah menjanjikan , sehingga di Bali banyak berdiri perusahaan y. 8(6), 3618–3645.
- Walda. (2023). Economics and Digital Business Review Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Takalar, 4(1), 109–119.
- Werdhiastutie, A., Suhariadi, F., & Partiwi, S. G. (2020). Achievement Motivation as Antecedents of Quality Improvement of Organizational Human Resources. Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences, 3(2), 747–752. <https://doi.org/10.33258/birci.v3i2.886>
- Zusmawati. (2023). Dampak Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Suconfindo Padang). Jurnal Kewirausahaan Dan Manajemen Bisnis: Cuan, 1(2), 01–21. <https://doi.org/10.59603/cuan.v1i2.9>