JURNAL FUSION

Vol 5 No 01, Januari 2025
E-ISSN: 2775-6440 | P-ISSN: 2808-7208
Jurnal Homepage https://fusion.rifainstitute.com

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN: STUDI KASUS PADA PERUSAHAAN XYZ

Zaskia Ardhani
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Arlindo
Email: ardanizaskia@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan XYZ. Kepemimpinan transformasional, yang mencakup dimensi inspirasi motivasi, pengaruh ideal, perhatian individual, dan stimulasi intelektual, menjadi salah satu pendekatan efektif untuk meningkatkan produktivitas dan keterlibatan karyawan. Sementara itu, motivasi kerja, baik intrinsik maupun ekstrinsik, memainkan peran penting dalam mendorong semangat dan efisiensi karyawan. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif eksploratif. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi. Hasil analisis menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, motivasi kerja, yang dipengaruhi oleh pengakuan, insentif, dan kondisi kerja, juga memiliki dampak positif terhadap produktivitas. Analisis simultan antara kedua variabel mengungkapkan sinergi kuat dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung inovasi dan kinerja optimal. Penelitian ini memberikan kontribusi teoretis terhadap literatur manajemen sumber daya manusia dan menawarkan rekomendasi praktis bagi perusahaan untuk mengembangkan strategi kepemimpinan dan program motivasi yang efektif. Implementasi hasil penelitian diharapkan dapat meningkatkan daya saing perusahaan melalui pengelolaan kinerja karyawan yang lebih baik.

Kata kunci: kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, kinerja karyawan, manajemen sumber daya manusia.

Abstract

The study aims to analyze the influence of transformational leadership and work motivation on employee performance in XYZ company. Transformational leadership, encompassing the dimensions of inspirational motivation, idealized influence, individualized consideration, and intellectual stimulation, is recognized as an effective approach to enhancing productivity and employee engagement. Meanwhile, work motivation, both intrinsic and extrinsic, plays a crucial role in fostering enthusiasm and efficiency among employees. The research employs a qualitative approach using descriptive exploratory methods. Data were collected through in-depth interviews, observations, and documentation. The analysis

Copyright holder: Zaskia Ardhani (2025)
DOI : https://doi.org/10.54543/fusion.v5i1.434
Published by : Rifa Institute

results indicate that transformational leadership significantly and positively impacts employee performance. Furthermore, work motivation, influenced by recognition, incentives, and working conditions, also positively affects productivity. Simultaneous analysis of the two variables reveals a strong synergy in creating a work environment that supports innovation and optimal performance. This research contributes theoretically to the human resource management literature and provides practical recommendations for companies to develop effective leadership strategies and motivational programs. The implementation of these findings is expected to enhance the company's competitiveness through better management of employee performance.

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

Diserahkan: 20-12-2024; Diterima: 05-01-2025; Diterbitkan: 22-01-2025

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan adalah faktor utama yang menentukan keberhasilan sebuah organisasi dalam mencapai tujuannya. Setiap proses dan aktivitas bisnis, mulai dari produksi, pemasaran, hingga layanan pelanggan, bergantung pada kontribusi individu maupun tim. Karyawan yang mampu bekerja secara efektif dan efisien tidak hanya membantu organisasi mencapai target operasional, tetapi juga menciptakan inovasi dan meningkatkan daya saing perusahaan di pasar.

Dalam konteks bisnis modern, kinerja karyawan memiliki beberapa implikasi penting:

1. Efisiensi Operasional: Karyawan yang berkinerja baik mampu menyelesaikan tugas dengan meminimalkan pemborosan waktu dan sumber daya. Hal ini berkontribusi pada penghematan biaya operasional dan peningkatan laba perusahaan.
2. Kualitas Hasil Kerja: Kinerja karyawan menentukan kualitas produk atau layanan yang dihasilkan. Produk yang berkualitas tinggi meningkatkan kepuasan pelanggan dan membangun reputasi positif organisasi.
3. Pencapaian Target Strategis: Visi dan misi organisasi hanya dapat terwujud melalui kontribusi kolektif dari karyawan yang produktif dan terlibat secara emosional dengan pekerjaan mereka.

Namun, banyak organisasi menghadapi tantangan dalam mengelola kinerja karyawan, seperti kurangnya motivasi, ketidakcocokan budaya kerja, atau kurangnya kepemimpinan yang efektif. Hal ini menegaskan perlunya pendekatan manajemen yang terfokus pada peningkatan kinerja melalui motivasi dan kepemimpinan yang tepat.

1. Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan di mana pemimpin mampu menginspirasi, memotivasi, dan memberdayakan karyawan untuk melampaui batas kemampuan mereka. Pemimpin transformasional tidak hanya berperan sebagai

atasan, tetapi juga sebagai mentor dan fasilitator perubahan yang membantu karyawan merasa lebih dihargai dan terlibat dalam organisasi.

Dimensi kepemimpinan transformasional, seperti yang dikemukakan oleh Bass & Avolio, mencakup:

1. Inspirasi Motivasi: Pemimpin memberikan visi yang jelas dan menggugah semangat kerja karyawan.
2. Pengaruh Ideal: Pemimpin menjadi teladan dengan menunjukkan integritas dan komitmen tinggi.
3. Perhatian Individual: Pemimpin memberikan perhatian personal kepada setiap karyawan, memahami kebutuhan dan aspirasi mereka.
4. Stimulasi Intelektual: Pemimpin mendorong kreativitas dan inovasi melalui tantangan intelektual.

Studi menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, baik secara individu maupun tim. Karyawan merasa lebih terlibat, termotivasi, dan bersemangat untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaannya.

2. Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah dorongan internal maupun eksternal yang memengaruhi perilaku, arah, dan intensitas usaha karyawan dalam menyelesaikan tugas. Motivasi kerja dapat bersumber dari:

A. Faktor Intrinsik: Dorongan dari dalam diri karyawan, seperti kepuasan kerja, rasa memiliki, dan pengakuan atas pencapaian.
B. Faktor Ekstrinsik: Insentif eksternal seperti gaji, bonus, penghargaan, atau promosi.

Teori motivasi, seperti Teori Hierarki Kebutuhan Maslow dan Teori Dua Faktor Herzberg, menekankan pentingnya memenuhi kebutuhan dasar karyawan (seperti keamanan dan gaji layak) sebelum mengharapkan mereka mencapai motivasi tingkat tinggi (seperti aktualisasi diri). Motivasi kerja yang tinggi membantu karyawan bekerja dengan penuh semangat, fokus, dan komitmen, sehingga berdampak langsung pada kinerja mereka.

Kombinasi kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja menciptakan sinergi yang kuat. Pemimpin transformasional dapat meningkatkan motivasi kerja melalui pendekatan yang personal, inspiratif, dan berbasis pada pemberdayaan karyawan.

C. Relevansi penelitian dengan tantangan bisnis modern.

Di tengah perubahan yang cepat dalam dunia bisnis, seperti digitalisasi, globalisasi, dan tekanan pasar, organisasi dihadapkan pada berbagai tantangan yang memengaruhi kinerja karyawan:

1. Ketidakstabilan Ekonomi: Situasi ekonomi global yang fluktuatif menuntut organisasi untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas.
2. Persaingan Pasar yang Ketat: Perusahaan harus bersaing tidak hanya dalam hal produk atau layanan, tetapi juga dalam menarik dan mempertahankan talenta terbaik.

3. Transformasi Digital: Perubahan teknologi memengaruhi cara kerja karyawan, menuntut mereka untuk terus beradaptasi dan meningkatkan keterampilan.
4. Isu Keterlibatan Karyawan: Banyak perusahaan menghadapi masalah rendahnya tingkat keterlibatan (employee engagement) yang berdampak negatif pada produktivitas dan tingkat retensi.

Penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sangat relevan untuk menjawab tantangan-tantangan tersebut. Pemahaman yang mendalam mengenai kedua faktor ini akan membantu organisasi:

1. Mengembangkan strategi kepemimpinan yang sesuai dengan kebutuhan karyawan dan tantangan bisnis modern.
2. Meningkatkan motivasi karyawan sehingga mereka dapat bekerja lebih produktif dan menghadapi perubahan dengan sikap yang positif.
3. Membangun budaya kerja yang mendukung inovasi, kolaborasi, dan keberlanjutan.

Penelitian ini juga berkontribusi secara akademis dengan memperkaya literatur di bidang manajemen sumber daya manusia dan memberikan panduan praktis bagi organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk kinerja optimal.

KAJIAN PUSTAKA

A. Teori Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional adalah pendekatan kepemimpinan di mana pemimpin berusaha menginspirasi, memotivasi, dan memberdayakan karyawan untuk melampaui ekspektasi dan mencapai tujuan yang lebih tinggi. Konsep ini pertama kali diperkenalkan oleh James MacGregor Burns (1978) dan kemudian dikembangkan lebih lanjut oleh Bernard M. Bass dan Bruce J. Avolio (1994).

Menurut Bass dan Avolio, kepemimpinan transformasional berbeda dari kepemimpinan transaksional yang berfokus pada pertukaran imbalan untuk kinerja tertentu. Pemimpin transformasional lebih menekankan pada pemberdayaan karyawan, membangun hubungan yang bermakna, dan menciptakan perubahan positif dalam organisasi. Kepemimpinan ini bertujuan untuk meningkatkan komitmen, motivasi, dan kinerja karyawan melalui proses inspirasi dan pengembangan individu.

Dimensi Kepemimpinan Transformasional (Bass & Avolio)

Bass dan Avolio mengidentifikasi empat dimensi utama kepemimpinan transformasional:

1. Idealized Influence (Pengaruh Ideal)

   Pemimpin menjadi teladan bagi karyawan, menunjukkan integritas, kejujuran, dan komitmen terhadap visi organisasi. Pemimpin yang memiliki pengaruh ideal menciptakan kepercayaan dan rasa hormat dari karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk mengikuti arahan pemimpin.

   Contoh: Pemimpin yang menunjukkan dedikasi tinggi terhadap tujuan organisasi sering kali menjadi inspirasi bagi karyawan untuk bekerja lebih keras.

2. Inspirational Motivation (Motivasi Inspirasi)
   Pemimpin memberikan visi yang jelas, menarik, dan bermakna bagi karyawan. Mereka juga mampu membangun antusiasme dan optimisme dalam tim kerja. Motivasi inspirasi membantu karyawan merasa memiliki tujuan yang lebih besar dalam pekerjaan mereka.
   Contoh: Pemimpin yang memotivasi tim dengan visi jangka panjang seperti "Menjadi perusahaan terkemuka yang menciptakan dampak sosial positif."
3. Intellectual Stimulation (Stimulasi Intelektual)
   Pemimpin mendorong kreativitas dan inovasi dengan menantang cara berpikir tradisional. Mereka memberikan kebebasan kepada karyawan untuk mencari solusi baru dan mendorong mereka untuk berpikir secara kritis.
   Contoh: Pemimpin yang memberikan tantangan untuk menyelesaikan masalah dengan metode yang belum pernah digunakan sebelumnya.
4. Individualized Consideration (Perhatian Individual)
   Pemimpin menunjukkan perhatian personal terhadap kebutuhan, aspirasi, dan potensi setiap karyawan. Mereka bertindak sebagai mentor atau pelatih yang membantu karyawan mengembangkan keterampilan mereka.
   Contoh: Pemimpin yang secara aktif memberikan umpan balik individual dan mendukung karyawan dalam mencapai tujuan karier mereka.

Hubungan Kepemimpinan Transformasional dengan Kinerja

Kepemimpinan transformasional memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan karena pendekatan ini menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keterlibatan emosional, peningkatan motivasi, dan pemberdayaan karyawan. Berikut adalah hubungan utama antara kepemimpinan transformasional dan kinerja:

1. Meningkatkan Komitmen Karyawan
   Kepemimpinan transformasional menciptakan ikatan emosional antara pemimpin dan karyawan melalui visi yang inspiratif dan perhatian personal. Hal ini meningkatkan loyalitas dan komitmen karyawan terhadap organisasi, sehingga mereka bekerja lebih keras untuk mencapai tujuan bersama.
2. Meningkatkan Kreativitas dan Inovasi
   Dengan memberikan stimulasi intelektual, pemimpin transformasional mendorong karyawan untuk berpikir kreatif dan mencari solusi baru. Inovasi yang dihasilkan dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja, serta memberikan keunggulan kompetitif bagi organisasi.
3. Meningkatkan Kepuasan Kerja
   Perhatian individual yang diberikan oleh pemimpin transformasional membantu karyawan merasa dihargai dan didukung. Hal ini meningkatkan kepuasan kerja dan mengurangi tingkat turnover.
4. Menciptakan Kinerja Tim yang Sinergis
   Pemimpin transformasional mampu membangun tim yang solid melalui pengaruh ideal dan motivasi inspirasi. Tim yang terinspirasi bekerja lebih efektif dan efisien dalam mencapai target organisasi.

5. Hubungan Empiris antara Kepemimpinan Transformasional dan Kinerja
   Berbagai studi empiris menunjukkan hubungan positif antara kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan. Misalnya:
   - Studi oleh Avolio & Bass (1995) menemukan bahwa organisasi dengan kepemimpinan transformasional yang kuat cenderung memiliki kinerja karyawan yang lebih tinggi dibandingkan dengan organisasi yang menggunakan pendekatan kepemimpinan transaksional.
   - Penelitian pada sektor publik dan swasta menunjukkan bahwa dimensi motivasi inspirasi dan perhatian individual memiliki dampak signifikan pada produktivitas kerja dan keterlibatan karyawan.

B. Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan faktor psikologis yang mendorong individu untuk mencapai tujuan tertentu di tempat kerja. Beberapa teori motivasi yang relevan dalam memahami motivasi kerja meliputi:

- Teori Dua Faktor Herzberg
  Teori ini dikembangkan oleh Frederick Herzberg dan membagi faktor motivasi kerja menjadi dua kategori utama:
  1. Faktor Motivator (Motivating Factors)
     Faktor-faktor ini berhubungan dengan kepuasan kerja dan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik. Contohnya:
     - Pencapaian (achievement)
     - Pengakuan (recognition)
     - Tanggung jawab (responsibility)
     - Pekerjaan itu sendiri (the work itself)
     - Peluang pengembangan karier (advancement opportunities)
  2. Faktor Higienis (Hygiene Factors)
     Faktor ini tidak meningkatkan motivasi secara langsung, tetapi jika tidak terpenuhi dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja. Contohnya:
     - Gaji (salary)
     - Kondisi kerja (working conditions)
     - Kebijakan perusahaan (company policies)
     - Hubungan dengan rekan kerja dan atasan (interpersonal relations)

     Teori Herzberg menekankan bahwa perusahaan perlu memberikan perhatian pada kedua faktor tersebut untuk menciptakan lingkungan kerja yang seimbang.
- Teori Hierarki Kebutuhan Maslow
  Teori ini dikembangkan oleh Abraham Maslow dan mengusulkan bahwa kebutuhan manusia tersusun dalam hierarki, dari kebutuhan dasar hingga kebutuhan yang lebih kompleks. Dalam konteks motivasi kerja, teori ini membantu perusahaan memahami apa yang dibutuhkan oleh karyawan:

1. Kebutuhan Fisiologis: Upah untuk memenuhi kebutuhan dasar seperti makanan dan tempat tinggal.
2. Kebutuhan Keamanan: Lingkungan kerja yang stabil dan perlindungan dari risiko seperti PHK.
3. Kebutuhan Sosial: Hubungan baik dengan rekan kerja dan rasa diterima dalam tim.
4. Kebutuhan Penghargaan: Pengakuan atas pencapaian, penghormatan, dan status.
5. Kebutuhan Aktualisasi Diri: Kesempatan untuk berkembang, pelatihan, dan menjalankan potensi penuh dalam pekerjaan.
6. Dalam organisasi, teori ini membantu dalam merancang strategi motivasi yang sesuai dengan tingkat kebutuhan karyawan.

Faktor-faktor yang Memengaruhi Motivasi Kerja

- Motivasi kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal. Berikut adalah penjelasan beberapa faktor utama:

  Faktor Internal:
  - Kebutuhan dan Aspirasi Pribadi: Karyawan termotivasi ketika pekerjaannya sejalan dengan tujuan pribadi mereka, seperti pertumbuhan karier atau kepuasan pribadi.
  - Kepribadian dan Sikap: Individu dengan sikap positif terhadap pekerjaan cenderung memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi.
- Faktor Eksternal:
  - Kompensasi dan Insentif: Gaji yang kompetitif dan bonus berdasarkan kinerja menjadi pendorong utama motivasi.
  - Lingkungan Kerja: Tempat kerja yang kondusif, nyaman, dan mendukung kolaborasi meningkatkan semangat kerja.
  - Kepemimpinan: Gaya kepemimpinan yang inspiratif, seperti kepemimpinan transformasional, dapat meningkatkan motivasi karyawan.
  - Kebijakan Perusahaan: Kebijakan yang adil dan mendukung keseimbangan kerja-hidup (work-life balance) mendorong loyalitas dan motivasi.
  - Pengakuan dan Penghargaan: Apresiasi atas usaha dan pencapaian karyawan, baik dalam bentuk formal (sertifikat, penghargaan) maupun informal (pujian), memberikan dorongan positif.

Kombinasi dari faktor-faktor ini berkontribusi pada tingkat motivasi kerja karyawan, yang pada akhirnya memengaruhi produktivitas dan kepuasan kerja.

C. Kinerja Karyawan

Definisi dan Indikator Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merujuk pada hasil kerja yang dicapai seorang individu dalam melaksanakan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Menurut

Bernardin dan Russell (1993), kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja yang dapat diukur berdasarkan standar tertentu, baik secara kuantitatif maupun kualitatif.

Indikator Kinerja Karyawan (Bernardin & Russell)

Berdasarkan Bernardin dan Russell, terdapat enam indikator utama yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja karyawan:

- Quantity of Work (Kuantitas Kerja)
  Mengukur jumlah output atau hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan dalam periode tertentu. Contohnya adalah jumlah produk yang dihasilkan atau jumlah pelanggan yang dilayani.
- Quality of Work (Kualitas Kerja)
  Mengacu pada tingkat kesesuaian hasil kerja dengan standar yang telah ditetapkan. Hal ini mencakup ketepatan, ketelitian, dan detail dalam pelaksanaan tugas.
- Timeliness (Ketepatan Waktu)
  Menilai kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan.
- Cost-Effectiveness (Efisiensi Biaya)
  Mengukur sejauh mana karyawan dapat bekerja secara efisien dengan meminimalkan penggunaan sumber daya.
- Need for Supervision (Kebutuhan akan Supervisi)
  Menilai tingkat kemandirian karyawan dalam menyelesaikan tugas tanpa memerlukan banyak pengawasan atau arahan dari atasan.
- Interpersonal Impact (Dampak Interpersonal)
  Mengacu pada kemampuan karyawan untuk bekerja sama dengan orang lain, baik rekan kerja maupun pelanggan, serta membangun hubungan yang positif di lingkungan kerja.

Indikator-indikator ini memberikan kerangka kerja yang komprehensif untuk mengevaluasi kinerja karyawan secara objektif dan sistematis.

Faktor-faktor yang Memengaruhi Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal, yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Faktor Internal:
  - Kemampuan dan Keterampilan
    Kemampuan intelektual, keahlian teknis, dan kompetensi kerja yang dimiliki karyawan memengaruhi kemampuan mereka dalam menyelesaikan tugas dengan baik. Pelatihan dan pengembangan karier dapat meningkatkan faktor ini.
  - Motivasi Kerja
    Motivasi yang tinggi membuat karyawan lebih fokus dan antusias dalam bekerja, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas.
  - Kesehatan Fisik dan Mental

Kesehatan fisik yang prima dan kondisi mental yang stabil memengaruhi energi, konsentrasi, dan daya tahan karyawan dalam bekerja.

- Faktor Eksternal:
  - Kepemimpinan
    Gaya kepemimpinan yang efektif, seperti kepemimpinan transformasional, dapat memotivasi karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk mencapai kinerja optimal.
  - Lingkungan Kerja
    Faktor-faktor seperti fasilitas kerja, kondisi fisik tempat kerja, serta suasana kerja yang mendukung kolaborasi dan komunikasi memengaruhi kenyamanan dan produktivitas karyawan.
  - Kebijakan dan Sistem Organisasi
    Kebijakan yang adil, sistem penilaian kinerja yang transparan, dan prosedur kerja yang jelas membantu karyawan bekerja dengan efisien.
  - Kompensasi dan Insentif
    Gaji, bonus, dan penghargaan atas hasil kerja dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan performa mereka.
  - Peluang Pengembangan
    Peluang untuk mengikuti pelatihan, pendidikan, atau promosi karier meningkatkan keterlibatan dan motivasi karyawan untuk bekerja lebih baik.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif untuk memahami secara mendalam pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Metode ini dipilih untuk menggali pengalaman, persepsi, dan pandangan karyawan serta pemimpin terkait dengan hubungan antara ketiga variabel tersebut.

Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian deskriptif eksploratif, yang bertujuan untuk mengidentifikasi, menggambarkan, dan menjelaskan fenomena yang berkaitan dengan kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan kinerja karyawan di perusahaan XYZ.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini diperoleh melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi terkait pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan XYZ. Berikut adalah hasil yang dirangkum dari setiap variabel penelitian:

1. Kepemimpinan Transformasional

Wawancara dengan para informan, baik pemimpin maupun karyawan, menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pemimpin dengan gaya transformasional mampu:

- Memberikan visi yang jelas dan terarah, yang memberikan motivasi kepada karyawan untuk mencapai tujuan organisasi.
- Menjadi teladan melalui perilaku dan integritas yang konsisten, sehingga karyawan merasa terinspirasi dan termotivasi untuk memberikan kinerja terbaik.
- Memberikan perhatian individual kepada karyawan dengan memahami kebutuhan mereka, baik secara profesional maupun pribadi. Karyawan yang merasa diperhatikan cenderung lebih loyal dan termotivasi.
- Mendorong kreativitas dan inovasi dengan memberikan tantangan intelektual serta ruang bagi karyawan untuk mengemukakan ide-ide baru.

Observasi langsung menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional di perusahaan XYZ berkontribusi pada peningkatan keterlibatan karyawan. Pemimpin yang inspiratif cenderung membangun suasana kerja yang kondusif, meningkatkan komunikasi, dan menciptakan lingkungan yang mendukung kolaborasi.

2. Motivasi Kerja

Motivasi kerja karyawan di perusahaan XYZ dipengaruhi oleh kombinasi faktor intrinsik dan ekstrinsik. Wawancara dengan karyawan menunjukkan bahwa:

- Faktor Intrinsik seperti rasa pencapaian, pengakuan atas hasil kerja, dan peluang pengembangan karier menjadi pendorong utama bagi mereka untuk bekerja dengan semangat tinggi.
- Faktor Ekstrinsik, seperti gaji, bonus, penghargaan, dan stabilitas pekerjaan, juga memainkan peran penting dalam memotivasi karyawan.

Observasi menemukan bahwa motivasi kerja yang tinggi tercermin dari antusiasme karyawan dalam menyelesaikan tugas, partisipasi aktif dalam rapat, dan upaya ekstra dalam mencapai target individu maupun tim.

3. Kinerja Karyawan

Indikator kinerja karyawan yang diukur dalam penelitian ini meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu, efisiensi biaya, kebutuhan supervisi, dan dampak interpersonal. Temuan utama adalah sebagai berikut:

- Kuantitas Kerja: Karyawan dengan motivasi tinggi menunjukkan output kerja yang lebih besar dibandingkan karyawan dengan motivasi rendah.
- Kualitas Kerja: Karyawan yang dipimpin oleh pemimpin transformasional menghasilkan pekerjaan dengan kualitas yang lebih baik karena arahan yang jelas dan perhatian individual yang diberikan.
- Ketepatan Waktu: Lingkungan kerja yang mendukung membuat karyawan mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan tenggat waktu.
- Efisiensi Biaya: Pemimpin transformasional cenderung mendorong efisiensi melalui inovasi dan optimalisasi sumber daya.
- Kebutuhan Supervisi: Karyawan dengan tingkat motivasi tinggi menunjukkan kemandirian yang lebih besar dalam menyelesaikan tugas.
- Dampak Interpersonal: Interaksi antara karyawan dan pemimpin yang harmonis meningkatkan kerja sama tim dan hubungan interpersonal yang positif.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan

Kepemimpinan transformasional di perusahaan XYZ menunjukkan dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Pemimpin yang menginspirasi melalui visi yang kuat mampu menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi karyawan untuk bekerja lebih keras dan lebih cerdas. Dimensi kepemimpinan transformasional yang paling menonjol dalam penelitian ini adalah pengaruh ideal (idealized influence) dan motivasi inspirasi (inspirational motivation).

- Pengaruh Ideal: Pemimpin yang menjadi teladan dengan menunjukkan integritas dan komitmen mampu membangun kepercayaan karyawan. Hal ini sesuai dengan temuan Bass dan Avolio (1994) bahwa pemimpin transformasional yang memiliki pengaruh ideal mampu meningkatkan loyalitas dan kinerja karyawan.
- Motivasi Inspirasi: Pemimpin yang memberikan arahan dengan visi yang jelas dan penuh semangat membuat karyawan merasa terhubung dengan tujuan organisasi. Hal ini meningkatkan keterlibatan emosional karyawan terhadap pekerjaannya.

Stimulasi intelektual dan perhatian individual juga memainkan peran penting dalam mendorong inovasi dan pengembangan personal karyawan. Pemimpin transformasional mendorong karyawan untuk berpikir kreatif, mencari solusi baru, dan merasa dihargai atas kontribusi mereka.

2. Dampak Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja yang tinggi terbukti memiliki hubungan yang kuat dengan kinerja karyawan. Penelitian ini mendukung teori Herzberg bahwa motivasi kerja dipengaruhi oleh dua faktor utama:

- Faktor Motivator: Karyawan yang merasa dihargai melalui pengakuan, tanggung jawab, dan peluang pengembangan karier menunjukkan performa kerja yang lebih baik.
- Faktor Higienis: Gaji yang kompetitif, kondisi kerja yang nyaman, dan hubungan baik dengan rekan kerja memberikan stabilitas emosional yang mendukung produktivitas.
- Motivasi intrinsik memiliki dampak yang lebih kuat terhadap kinerja jangka panjang, sedangkan motivasi ekstrinsik menjadi pendorong utama dalam situasi tertentu, seperti pencapaian target bulanan atau tahunan. Temuan ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu memberikan perhatian yang seimbang antara kedua jenis motivasi tersebut untuk menciptakan kinerja yang berkelanjutan.

3. Pengaruh Simultan Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa kombinasi antara kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja menciptakan efek sinergis yang meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan. Pemimpin transformasional tidak hanya memberikan

arahan dan dukungan, tetapi juga memanfaatkan motivasi intrinsik dan ekstrinsik karyawan untuk mencapai hasil optimal.

- Keterkaitan Antarvariabel: Kepemimpinan transformasional memperkuat motivasi kerja karyawan dengan memberikan pengakuan, pemberdayaan, dan peluang pengembangan diri. Motivasi yang tinggi, pada gilirannya, meningkatkan kinerja karyawan baik secara individu maupun tim.
- Dampak Lingkungan Kerja: Kombinasi variabel ini menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, di mana karyawan merasa dihargai, termotivasi, dan memiliki tujuan bersama yang jelas.

KESIMPULAN

Kepemimpinan Transformasional Kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Pemimpin yang menginspirasi melalui visi yang jelas, perhatian individual, dan stimulasi intelektual mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas tinggi. Motivasi Kerja Motivasi kerja, baik intrinsik maupun ekstrinsik, berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Faktor intrinsik seperti rasa pencapaian dan penghargaan atas hasil kerja memiliki dampak jangka panjang, sementara faktor ekstrinsik seperti kompensasi dan penghargaan finansial menjadi pendorong utama dalam situasi tertentu. Pengaruh Simultan Kombinasi antara kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja menciptakan efek sinergis yang memperkuat kinerja karyawan. Sinergi ini menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung keterlibatan karyawan secara emosional dan profesional.

BIBLIOGRAFI

Avolio, B. J., & Bass, B. M. (1995). The Full Range Leadership Development: Manual for the Multifactor Leadership Questionnaire. Palo Alto, CA: Mind Garden.

Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). Improving Organizational Effectiveness through Transformational Leadership. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

Bernardin, H. J., & Russell, J. E. (1993). Human Resource Management: An Experiential Approach. New York: McGraw-Hill.

Herzberg, F. (1968). Work and the Nature of Man. Cleveland, OH: World Publishing Company.

Maslow, A. H. (1954). Motivation and Personality. New York: Harper & Row.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). Organizational Behavior (18th ed.). Boston: Pearson.

Yukl, G. (2013). Leadership in Organizations (8th ed.). Boston: Pearson.

Ghozali, I. (2016). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23 (8th ed.). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). Research Methods for Business: A Skill-Building Approach (7th ed.). Chichester: John Wiley & Sons.

First publication right:
Jurnal Syntax Fusion: Jurnal Nasional Indonesia
This article is licensed under: