

Upaya Kepemimpinan Transformasional dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan PT Secma Energy Cell Driyorejo

Mohammad Fathoni¹, Elis Anita Farida², Rony Kriswibowo³, Ulil Fadilah⁴

^{1,2}Program Studi Kewirausahaan, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Anwar Medika

³Program Studi Sistem Informasi, Fakultas Sain Dan Teknologi, Universitas Anwar Medika

⁴Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Institut komunikasi dan bisnis swadaya Jakarta

E-mail : tony.mohammad48@uam.ac.id, rony.kriswibowo@uam.ac.id, elisanitafarida@gmail.com, Ulilfadilah@yahoo.com

Article iHistory:

Received: 24 Juni 2024

Revised: 06 Juli 2024

Accepted: 08 Juli 2024

Keywords: Transformasi, Kepemimpinan, Motivasi.

Abstract: *Kepemimpinan transformasional telah menjadi salah satu pendekatan yang penting dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan di berbagai organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi upaya kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan di PT Secma Energy Cell, Driyorejo. Metode penelitian kualitatif digunakan dengan melakukan wawancara mendalam dan observasi terhadap manajer dan karyawan yang terlibat dalam proses kepemimpinan dan motivasi kerja di perusahaan tersebut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh manajer PT Secma Energy Cell memiliki dampak positif dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan. Kepemimpinan transformasional tercermin dalam gaya kepemimpinan yang membangkitkan inspirasi, memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan bersama, memberikan dukungan moral, dan mengembangkan visi yang jelas bagi perusahaan. Selain itu, adanya komunikasi terbuka dan kesempatan partisipasi dalam pengambilan keputusan juga menjadi faktor yang penting dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan. Temuan ini menggarisbawahi pentingnya peran pemimpin dalam menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi dan mendukung karyawan untuk mencapai potensi maksimal mereka. Implikasi praktis dari penelitian ini adalah perlunya pengembangan program pelatihan dan pengembangan kepemimpinan bagi manajer untuk meningkatkan keterampilan kepemimpinan transformasional mereka, serta memperkuat budaya organisasi yang mendukung motivasi kerja karyawan.*

PENDAHULUAN

Di dalam sebuah organisasi, motivasi kerja merupakan salah satu unsur yang sangat penting karena dapat memberikan energi yang mampu menggerakkan segala potensi yang ada, menciptakan keinginan yang tinggi dan luhur, mendukung perilaku manusia agar mau bekerja dengan giat, meningkatkan gairah kebersamaan serta antusias untuk mencapai hasil yang optimal, setiap orang digerakkan oleh tiga kebutuhan dasar yang memengaruhi motivasi, yaitu kebutuhan berprestasi, kebutuhan berkuasa, dan kebutuhan berafiliasi [11]. Kebutuhan untuk berprestasi merupakan refleksi dari dorongan akan upaya-upaya serta hasil yang lebih, mencapai standar-standar, dan berusaha keras untuk berhasil. Kebutuhan akan kekuasaan adalah dorongan untuk mencapai otoritas/kekuasaan untuk memiliki pengaruh terhadap orang lain, sedangkan kebutuhan akan afiliasi adalah keinginan untuk menjalin suatu hubungan antar-personal yang ramah [1].

PT Secma Energy Cell, yang berlokasi di Driyorejo, merupakan perusahaan yang bergerak dalam industri manufaktur pembuatan plastik kantong. Sebagai perusahaan yang berkembang pesat, PT Secma Energy Cell memiliki kebutuhan untuk memastikan bahwa karyawannya termotivasi secara optimal untuk mencapai kinerja yang baik. Sebagai respons terhadap tantangan ini, manajemen perusahaan menerapkan berbagai strategi kepemimpinan, termasuk kepemimpinan transformasional, dengan harapan dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Kepemimpinan adalah salah satu aspek penting dalam pengelolaan organisasi yang mempengaruhi kinerja, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan. Dalam konteks ini, kepemimpinan transformasional telah menjadi perhatian utama bagi para peneliti dan praktisi manajemen. Kepemimpinan transformasional bukanlah sekadar gaya kepemimpinan, tetapi sebuah filosofi yang menekankan pengaruh pemimpin dalam mengubah atau "mengubah" para pengikutnya, baik secara individual maupun kolektif, melalui visi yang kuat, inspirasi, dan pemotivasi. Salah satu hasil yang diharapkan dari kepemimpinan transformasional adalah peningkatan motivasi kerja karyawan.

Dalam konteks organisasi modern, seperti PT Secma Energy Cell, di mana persaingan global semakin ketat dan perubahan teknologi terus berkembang, pemimpin yang mampu mempraktikkan kepemimpinan transformasional dengan efektif dapat menjadi aset berharga. Oleh karena itu, penelitian lebih lanjut yang memperdalam pemahaman tentang upaya kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan sangat diperlukan.

Jesslyn Kartawidjaja 580 Syntax Literate, Vol. 5, No. 8, Agustus 2020 Bass mengemukakan bahwa pengaruh idealis, artinya menyediakan visi dan sense of mission, menghasilkan kebanggaan, dan memperoleh rasa hormat serta kepercayaan. Motivasi inspirasional artinya mengkomunikasikan harapan yang tinggi, menggunakan simbol untuk memfokuskan usaha, mengekspresikan tujuan-tujuan penting dalam cara-cara yang sederhana. Stimulasi intelektual yakni proses pemimpin dalam meningkatkan kesadaran para pengikut terhadap masalah-masalah dari perspektif yang baru. Sedangkan konsiderasi individual adalah memberikan perhatian personal, memperlakukan setiap karyawan secara individual, melatih dan memberi saran.

PT secma energy cell Driyorejo merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang distribusi barang kebutuhan sehari-hari. Berdasarkan hasil studi pendahuluan yang telah dilakukan, diyakini bahwa terdapat motivasi kerja karyawan yang rendah, khususnya pada karyawan Bagian Operasional PT secma energy cell Driyorejo. Untuk itu di dalam penelitian ini akan diteliti apakah Manajer Operasional PT secma energy cell Driyorejo telah melakukan gaya kepemimpinan transformasional, dan seberapa kuat gaya kepemimpinan transformasional yang telah dilakukannya tersebut, bagaimana tingkat motivasi kerja karyawan Bagian Operasional PT

secma energy cell Driyorejo, serta bagaimana pengaruh dari kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja karyawan Bagian Operasional PT secma energy cell Driyorejo.

Kepemimpinan Transformasional merupakan sebuah gaya kepemimpinan yang dipakai oleh seorang manajer jika ia menginginkan adanya sesuatu perubahan dengan peningkatan kinerja sehingga dapat mencapai sasaran baru. Pada prinsipnya kepemimpinan transformasional digunakan untuk dapat memotivasi bawahan untuk bisa berbuat lebih baik dari apa yang ia lakukan. Kepemimpinan transformasional bersifat “mengubah”, yaitu mengubah budaya dan strategi organisasi menjadi lebih sehat dan memiliki interaksi yang baik dengan lingkungan. Pemimpin memainkan peran penting dalam organisasi untuk menunjukkan perilaku yang mendukung bagi karyawan, untuk meningkatkan produktivitas.

Berkembangnya ilmu pengetahuan dan teknologi menyebabkan organisasi semakin kompleks dan mengalami perubahan (Siagian, 2018). Organisasi baik sektor publik atau sektor privat perlu mempersiapkan sumber daya manusia untuk mendukung kinerja di dalam organisasi. Suatu organisasi selalu dipimpin oleh pemimpin yang berfungsi untuk mengendalikan jalannya organisasi. Sunyoto dan [4]. mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah keahlian yang dapat berdampak kepada perilaku bawahan untuk pencapaian visi dan misi organisasi. Seorang pimpinan di dalam organisasi memiliki gaya kepemimpinan yang beragam. Satu diantara gaya kepemimpinan yang dapat dilakukan untuk menggerakkan bawahannya sehingga dapat menjalankan kewajibannya yaitu gaya kepemimpinan transformasional Seorang pemimpin transformasional sebagai kepemimpinan partisipatif dan tidak statis namun agile atau bebas bergerak untuk menyesuaikan diri dengan permasalahan dan perubahan di dalam organisasi [3]. Pendapat selanjutnya bahwa kepemimpinan transformasional yaitu pemimpin yang mampu memberikan pengaruh yang baik dalam peningkatan kinerja karyawan[1]

LANDASAN TEORI

Karyawan yang mendemonstrasikan BCB, cenderung terlibat secara positif dengan pelanggan dan memberikan kesempatan kepada pelanggan untuk berpartisipasi dalam proses layanan (misalnya, memberikan umpan balik). Kami berpendapat bahwa perilaku karyawan garis depan, sudah dipengaruhi oleh TFL, akan mengarah pada perubahan positif dalam persepsi dan perilaku pelanggan.

Motivasi kerja yang tinggi dapat dicapai jika pemimpin mampu menggerakkan, memengaruhi, mengarahkan dan mendorong karyawannya untuk mencapai tujuan tertentu. Dengan demikian, gaya kepemimpinan memiliki peran yang sangat penting dalam memengaruhi dan meningkatkan motivasi kerja karyawan untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kepemimpinan adalah norma atau cara yang digunakan oleh seseorang untuk memengaruhi orang lain yang dilihatnya [10]. Dalam hal ini pemimpin harus memiliki kemampuan dan kesiapan yang dimiliki untuk dapat memengaruhi, mendorong, mengajak, menuntun, dan mengarahkan agar bawahan atau kelompok menerima pengaruh tersebut dan selanjutnya berbuat sesuatu yang dapat membantu tercapainya suatu tujuan tertentu yang telah ditetapkan [8]. Kepemimpinan transformasional merupakan model kepemimpinan di mana seorang pemimpin cenderung untuk memberikan motivasi kepada bawahan untuk bekerja lebih baik serta menitikberatkan kepada perilaku untuk membantu transformasi para bawahan agar lebih memiliki motivasi untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian, kepemimpinan transformasional akan menciptakan kerjasama dan hubungan yang harmonis antara pimpinan dan bawahan sehingga akan memengaruhi peningkatan motivasi.

Motivasi kerja karyawan adalah faktor kunci yang memengaruhi produktivitas dan kinerja

individu dalam organisasi. Dengan memiliki motivasi kerja yang tinggi, karyawan cenderung lebih berdedikasi, produktif, dan berkontribusi lebih besar terhadap tujuan organisasi. Oleh karena itu, peran kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan menjadi sangat penting. Studi sebelumnya telah menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki dampak positif terhadap motivasi kerja karyawan. Pemimpin yang mampu memotivasi karyawan melalui visi yang inspiratif, memberikan dukungan individual, dan mendorong inovasi, seringkali menghasilkan lingkungan kerja yang dinamis dan berenergi tinggi. Namun, upaya untuk mengukur secara kuantitatif hubungan antara kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja karyawan masih menjadi subjek penelitian yang menarik [1].

METODE PENELITIAN

Adapun tahapan penelitian sebagai berikut:

Peneliti menggunakan teknik kuesioner untuk mengambil data dan mengumpulkan data. Kuesioner adalah suatu cara untuk mengumpulkan data dengan menyediakan beberapa pertanyaan tertulis yang akan direspon oleh responden. Penelitian memilih menggunakan jenis kuesioner tertutup. Dalam angket tertutup, jumlah peralatan yang digunakan dapat dilihat dari banyaknya faktor yang dikembangkan menjadi indikator. Menurut [9] analisis deskriptif dipergunakan untuk penggambaran tentang data statistik seperti nilai minimum, nilai maksimum, rata-rata (mean), sum, standar deviasi, varian, dan range. Statistik deskriptif adalah statistik yang dipakai untuk menganalisa data penelitian dengan cara seperti mendeskripsikan dan juga menggambarkan data penelitian yang sudah dikumpulkan sesuai dengan kondisi dan sebagaimana yang ada tanpa bertujuan untuk membuat kesimpulan [9]. Statistik deskriptif erat hubungannya dengan hal seperti menjabarkan atau memberi informasi terkait suatu data penelitian atau kondisi. Penelitian ini menggunakan analisis statistik deskriptif. Pengolahan data pada penelitian ini menggunakan aplikasi SmartPLS 3.2.8. Data yang sudah diisi oleh responden dijadikan satu dalam sebuah tabulasi data tipe CSV (Comma Separated Values). Pengolahan data ini untuk mengetahui bentuk model, loading factor, signifikansi pada masing-masing variabel laten. Pengolahan data menggunakan SmartPLS

.Variable:

X1 = Kepemimpinan Transformasi

X2 = Motivasi kerja

X3 = Kinerja Karyawan

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Frekuensi Jawaban Responden :

Manajemen dari perusahaan industri manufaktur PT secma energy cell yang melakukan akselerasi kinerja karyawan dengan melakukan transformasi dan inovasi terhadap tata kelola dalam upaya peningkatan motivasi kerja. Dari total 106 responden yang berpartisipasi dalam survei ini, mayoritas adalah karyawan tetap dengan masa kerja di perusahaan antara 1 hingga 5 tahun. Dalam hal tingkat pendidikan, sebagian besar responden memiliki latar belakang pendidikan sarjana (S1) di bidang terkait, sementara sebagian kecil lainnya memiliki pendidikan pasca sarjana (S2 atau lebih).

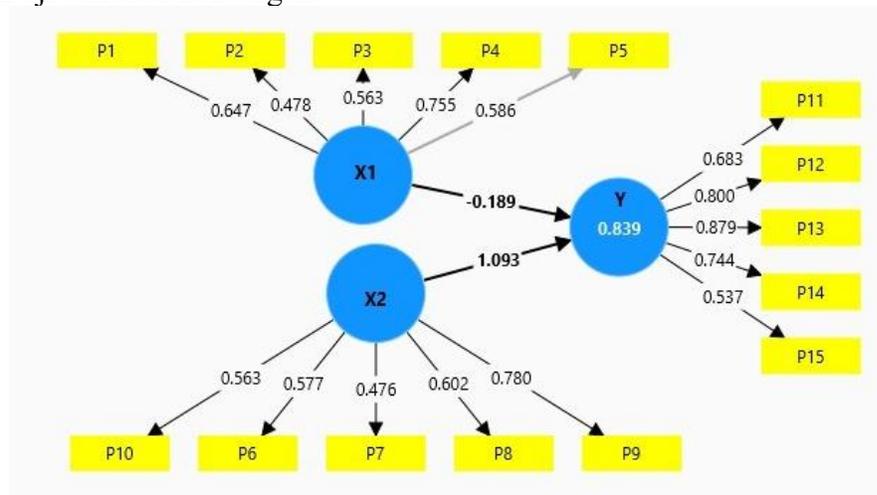
Tabel 1 di bawah ini menampilkan responden sampel sebanyak 106 karyawan:

Kriteria	Jml Responden	Persentase
Pendidikan SMA	32	30%
Pendidikan S1	67	63%
Pendidikan S2	7	7%
	106	100%

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa dari 106 responden dari karyawan PT secma energy cell yang mempunyai pendidikan SMA adalah 32 karyawan atau 30%, pendidikan S1 adalah 67 karyawan atau 63%, pendidikan S2 adalah 7 karyawan atau 7%.

Uji validitas

Berikut adalah uji validitas konvergen:



Gambar 1. Outer Model

Berdasarkan gambar korelasi antara indikator dan variabel di atas dapat diketahui dari pengujian variable dengan jumlah 15 indikator bahwa nilai validitas konvergen pada setiap indikator memiliki kehandalan yang cukup baik terlihat dari setiap indikator mempunyai nilai loading > 0,5. Dalam penelitian empiris, nilai loading factor > 0,5 masih diterima. Bahkan, sebagian ahli menerima 0,4. Nilai ini menunjukkan persentasi konstruk mampu menerangkan variasi yang ada dalam indikator [6].

Tabel 2. Hasil Uji Realibilitas

Construct reliability and validity - Overview		
	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_c)
X1	0.599	0.746
X2	0.566	0.740
Y	0.780	0.853

Composite reliability dan Cronbach's alpha adalah dua metode untuk menilai reliabilitas. Cronbach's alpha mengukur batas bawah nilai reliabilitas suatu konstruk, sedangkan Composite reliability mengukur nilai sesungguhnya reliabilitas suatu konstruk. Composite reliability adalah metode yang lebih baik untuk mengevaluasi konsistensi internal suatu konstruk. Composite reliability untuk menguji reliabilitas. Rule of thumb nilai alpha atau Composite reliability harus lebih besar dari 0,7

Dalam penelitian ini Composite reliability memiliki nilai > 0.70 dan Cronbach's alpha memiliki nilai > 0.50 , namun secara average nilai Composite reliability dan Cronbach's alpha memiliki nilai 0.714 Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa setiap variabel yang diujikan valid dan juga reliabel, sehingga dapat dilanjutkan untuk pengujian selanjutnya.

Tabel 3 Uji multikolinearitas

Collinearity statistics (VIF)	
	VIF
P1	1.991
P10	1.205
P11	1.666
P12	2.064
P13	2.898
P14	1.424
P15	1.299
P2	1.245
P3	1.763
P4	1.393
P5	1.276
P6	1.189
P7	1.270
P8	1.303
P9	1.366

Berdasarkan hasil analisis Collinearity Statistics (VIF), didapatkan Nilai VIF seluruh item indikator secara keseluruhan memiliki nilai dibawah 5.00 [7], hal ini menunjukkan bahwa seluruh item indikator pada setiap variabel dinyatakan bebas multikolinearitas.

Tabel 4 Validitas diskriminan

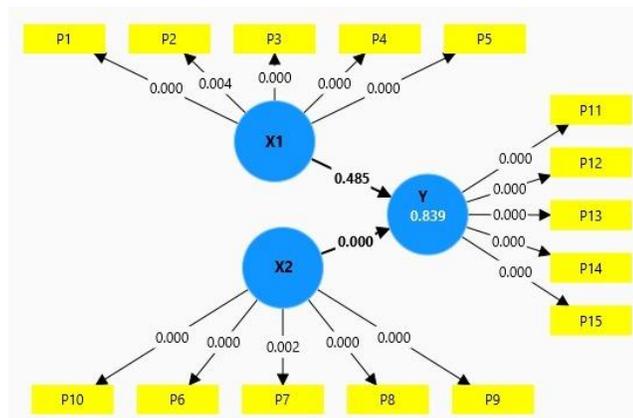
Latent variables - Correlations			
	X1	X2	Y
X1	1.000	0.947	0.846
X2	0.947	1.000	0.914
Y	0.846	0.914	1.000

Berdasarkan Tabel diatas menunjukkan bahwa korelasi nilai akar kuadrat AVE pada masing – masing item memiliki nilai > 0.70 , Selain itu, ketika dihubungkan dengan variabel latennya lainnya, masing-masing item memiliki nilai tertinggi yaitu sebesar 1.000. Hal ini menunjukkan bahwa setiap variabel manifest dalam penelitian ini telah menjelaskan variabel latennya dengan tepat. Ini juga menunjukkan bahwa semua item dalam pengujian diskriminasi sudah

Tabel 5 Uji R-Square

R-square - Overview			
	R-square	R-square adjusted	
Y	0.839	0.836	

Berdasarkan tabel diatas yaitu menunjukkan variabel independen (Y) dengan nilai 0.839 artinya $0.839 \times 100 = 83.9\%$ Hasil ini menunjukkan bahwa variabel dependent dengan nilai sebesar 83.9% menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh motivasi kerja dan gaya kepemimpinan.



Gambar 2. Inner Model

Untuk mengetahui pengaruh antar variabel, dilakukan metode bootstrapping. Pendekatan bootstrapping merepresentasi nonparametrik untuk precision dari estimasi. Dalam metode PLS, pengambilan keputusan untuk menerima ataupun menolak sebuah hipotesis didasarkan pada nilai signifikansi (P Value), dan nilai T – table. Dalam aplikasi SmartPLS, nilai signifikansi bisa diketahui dengan melihan nilai koefisien parameter dan nilai signifikansi t-statistik. Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis adalah jika nilai signifikansi t – statistik > 1.96 dan atau nilai p – value < 0.05 pada taraf signifikansi 5% (α 5%) maka H_a diterima dan H_o ditolak, sebaliknya jika nilai t-value < 1.96 dan atau nilai p- value > 0.05 pada taraf signifikansi 5% (α 5%) maka H_a ditolak dan H_o diterima. [5]. Berikut hipotesis – hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini:

H1. Gaya kepemimpinan transformasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan

H2. Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan

Tabel 6 Hasil Path Coefficients

Path coefficients - Mean, STDEV, T values, p values					
	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O /STDEV)	P values
X1 -> Y	-0.189	-0.199	0.270	0.699	0.485
X2 -> Y	1.093	1.106	0.267	4.089	0.000

Dalam penelitian ini menunjukkan nilai t-statistik dalam signifikansi motivasi kerja sebesar 4.089 dan P-value sebesar 0.00 sedangkan nilai t-statistik dalam signifikansi kepemimpinan transformasi sebesar 0.699 dan P-value sebesar 0.485 menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transformasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan

KESIMPULAN

Penelitian ini mengungkapkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai t-statistik sebesar 4.089 dan P-value sebesar 0.00. Hal ini menandakan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi kerja, semakin tinggi pula kinerja karyawan. Namun, variabel kepemimpinan transformasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, seperti yang ditunjukkan oleh nilai t-statistik sebesar 0.699 dan P-value sebesar 0.485. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa dalam konteks penelitian ini, motivasi kerja memiliki pengaruh yang lebih kuat terhadap kinerja karyawan dibandingkan dengan kepemimpinan transformasi.

DAFTAR REFERENSI

- Angelina, F. M. (2018). Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di Hotel Zoom Jemursari Surabaya. *AGORA*, 6(2).
- Budur, T. and Demir, A. (2019) 'Leadership effects on employee perception about CSR in Kurdistan Region of Iraq', *International Journal of Social Sciences & Educational Studies*, Vol. 5, No. 4, pp.184–192.
- Juhro, S. M. (2019). *Transformational leadership: Konsep, pendekatan, dan Implikasi pada Pembangunan*. Jakarta: Bank Indonesia Institute. Malhotra, N.K. 2006. *Riset Pemasaran: Pendekatan Terapan*. Jakarta: Indeks.
- Sunyoto, D., & Susanti, F. E. (2019). *Kepemimpinan Manajerial Kajian Peranan Penting Kepemimpinan Dalam Kerangka Manajemen*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service
- Abdillah, W. (2018). *Kepemimpinan Transformasi: Konsep, Teori, dan Implementasi*. Penerbit Erlangga.
- Haryono, A. (2017). *Analisis Data Penelitian dengan SPSS*. Penerbit Andi.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2017). *Multivariate Data Analysis (8th ed.)*. Cengage Learning.
- Kamaludin, A. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Penerbit Rajawali Press.
- Priyatno, D. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Penerbit Andi.
- Pujiastuti, R. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus pada Perusahaan Y. *Jurnal Manajemen Modern*, 12(1), 30- 45.

- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Remaja Rosdakarya.
- Siagian, Sondang P. (2018). Teori dan Praktik Kepemimpinan. Jakarta: Bumi Aksara.