



Peran Kepemimpinan Transformasional dalam Mempengaruhi Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Mediasi

The Role of Transformational Leadership on Employee Performance with Work Motivation as Mediation

Yohana^{1*}; Fajar Ridho²; Malik³;

Info:

Received:
13 Jan 2023
Review:
26 Jan 2023
Accepted:
22 Nov 2023
Online:
30 Nov 2023

Abstrak

Kepemimpinan transformasional merupakan salah satu gaya kepemimpinan yang dibutuhkan di perusahaan. Tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja secara langsung dan melalui motivasi kerja. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metode pengumpulan data sample random sampling pada perusahaan Al-Fath 02 Karawang yang bergerak dibidang garmen. Data diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada 70 karyawan Al-Fath 02 Karang. Data dianalisis dengan model struktural dimana pengolahan menggunakan SmartPLS 3.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif terhadap motivasi kerja tetapi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja memediasi pengaruh kepemimpinan tranformasional terhadap kinerja.

Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, Kinerja

Abstract

Transformational leadership is one of the leadership styles needed in companies. The purpose of this study is to analyze the influence of transformational leadership on performance directly and through work motivation. This research is a quantitative research with a random sampling data collection method at Al-Fath 02 Karawang company engaged in the garment sector. Data was obtained by distributing questionnaires to 70 employees of Al-Fath 02 Karang. The data was analyzed with a structural model where processing using SmartPLS 3.0. The results of this study show that Transformational Leadership has a positive effect on work motivation but does not affect employee performance. Work motivation mediates the influence of transformational leadership on performance.

Keywords: Learning Achievement, Learning Facilities, Teacher Competence, and Achievement Motivation

JEL Codes

How to cite:

“Yohana, Y., Ridho, F. & Malik, M.. (2023). Peran Kepemimpinan Transformasional dalam Mempengaruhi Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Mediasi. *Master: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 3(1), 89 – 100. <https://doi.org/10.37366/master.v3i1.673>”

¹ “Program Magister Manajemen Universitas Pelita Bangsa”, Yohana-0m19@gmail.com

² “Program Magister Manajemen Universitas Pelita Bangsa”, ridhoahra12@gmail.com

³ “Program Magister Manajemen Universitas Pelita Bangsa”, malik34267@gmail.com

* Correspondence

Pendahuluan

Sebuah perusahaan dalam menjalankan suatu bisnis atau usaha tentu akan dihadapkan dengan adanya persaingan bisnis, oleh karena itu maka sebuah perusahaan harus memiliki cara tertentu dalam berbisnis, agar dapat bersaing dengan baik bahkan dapat memenangkan persaingan bisnis tersebut. Di dalam dunia industri persaingan bisnis sekarang ini sangatlah ketat, dimana perusahaan satu dan lainnya sama – sama ingin menjadi yang terbaik dan terdepan. Dengan adanya persaingan bisnis ini menuntut sebuah perusahaan agar memiliki strategi bisnis yang baik dan kuat, agar perusahaan tersebut dapat bersaing dengan pesaing – pesaing bisnis yang ada. Selain dituntut memiliki strategi bisnis, sebuah perusahaan dalam menjalankan usahanya juga memerlukan sumber daya yang dapat membantu dalam kegiatan usahanya. Salah satu sumber daya pendukung bahkan dapat dikatakan sebagai sumber daya yang sangat penting dalam sebuah perusahaan yaitu Sumber Daya Manusia (SDM).

SDM merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam pengelolaan suatu perusahaan, karena SDM ini akan menjadi penggerak dari setiap kegiatan yang ada di dalam sebuah perusahaan. Oleh karena itu, suatu perusahaan harus dapat mengelola SDM agar dapat bekerja dengan baik dan memiliki hasil kerja yang memuaskan perusahaan. SDM memiliki peran yang sangat penting dalam sebuah perusahaan, karena secanggih apapun teknologi yang dimiliki oleh perusahaan, tanpa didukung oleh SDM yang berkualitas akan menghambat jalannya produktivitas perusahaan. SDM dalam suatu perusahaan diharapkan dapat terus meningkatkan kinerjanya, karena kinerja karyawan ini menjadi salah satu tolak ukur dalam kemajuan suatu perusahaan. Kinerja dapat didefinisikan sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program dan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (*strategic planning*) suatu organisasi (Fahmi, 2015).

Kinerja tidak hanya berarti sebagai suatu hasil kerja, tetapi memiliki makna yang lebih luas lagi yaitu kinerja juga merupakan bagaimana proses kerja berlangsung dan kinerja berkaitan dengan apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya (Wibowo, 2017). Kinerja merupakan keluaran atau *output* yang dihasilkan oleh seorang karyawan dalam kurun waktu tertentu. Meningkat atau tidaknya kinerja karyawan ini dapat dilihat dari penilaian kinerja atau dari jumlah yang dihasilkan dalam periode waktu tertentu. Agar kinerja karyawan terus meningkat tentu ada faktor–faktor yang mempengaruhi kinerja, baik itu faktor internal perusahaan, maupun faktor eksternal perusahaan. Salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan yaitu gaya kepemimpinan.

Gaya kepemimpinan merupakan cara yang dilakukan oleh seorang pemimpin agar karyawannya mengikuti apa yang diinginkannya. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat dia mencoba mempengaruhi perilaku orang lain (Thoha, 2012). Gaya kepemimpinan adalah pola perilaku yang ditunjukkan oleh pemimpin dalam mempengaruhi orang lain. Pola tersebut dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti nilai-nilai, asumsi, persepsi, harapan, dan sikap yang ada dalam diri pemimpin (Ardana *et al*, 2012). Kepemimpinan merupakan kunci dalam sebuah perusahaan, seorang pemimpin diharapkan agar mampu mengajak karyawannya untuk ikut berkontribusi dalam upaya mencapai tujuan perusahaan.

Gaya kepemimpinan merupakan cara yang dilakukan seorang pemimpin dalam memimpin sebuah organisasi. Ada banyak cara untuk memimpin dan setiap pemimpin memiliki gaya tersendiri, diantara gaya kepemimpinan yang paling umum antara lain gaya kepemimpinan otokrasi, birokrasi, dan *laissez-faire* (Khan *et al.*, 2015). Meskipun beberapa teori atau gaya kepemimpinan telah diusulkan untuk menjelaskan efektivitas kepemimpinan, akan tetapi gaya kepemimpinan transformasional saat ini menjadi isu yang menarik untuk diteliti. Menurut Kreitner & Kinicki (2014), gaya kepemimpinan transaksional dan transformasional ini berkaitan secara positif dengan berbagai sikap dan perilaku karyawan serta merepresentasikan aspek-aspek yang berbeda yang mencerminkan seorang pemimpin yang baik.

Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan positif dari kepemimpinan transformasional terhadap kinerja (Siti, 2017; Randy *et al.*, 2019). Aqmarina *et al.* (2016) menunjukkan hubungan negatif antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja. Nurdin & Rohendi (2016) dan Nurhuda *et al.* (2019) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap kinerja. Adanya perbedaan hasil penelitian tersebut, menunjukkan bahwa penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan memang penting untuk dilakukan.

Dalam penelitian ini juga menambahkan motivasi kerja sebagai pemoderasi kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja merupakan salah satu hal yang penting bagi karyawan, karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi maka karyawan tersebut akan bersungguh – sungguh dalam bekerja. Seorang pemimpin di harapkan dapat memotivasi karyawannya agar karyawan tersebut dapat bekerja dengan baik dan menghasilkan hasil kerja yang memuaskan bagi perusahaan. Penelitian yang telah dilakukan oleh Roy johan agung tucunan *et al* (2014) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan transformasioanal terhadap motivasi kerja.

Tinggi rendahnya kinerja karyawan tentu ada faktor yang mempengaruhi, salah satunya yaitu motivasi kerja. Karyawan yang memiliki motivasi kerja dengan karyawan yang tidak memiliki motivasi kerja tentu hasil kerjanya akan berbeda. Karyawan yang memiliki motivasi kerja akan bersungguh – sungguh dalam bekerja, dan akan lebih kreatif dalam melakukan pekerjaannya. Beda halnya dengan karyawan yang tidak memiliki motivasi dalam bekerja, karyawan tersebut hanya akan bekerja semauanya saja tanpa berfikir kreatif dalam bekerja agar lebih mudah dan efektif. Penelitian yang dilakukan oleh Setiawan (2015) menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian ini mengangkat permasalahan mengenai kinerja karyawan. Dalam membahas mengenai kinerja karyawan, maka dalam penelitian ini menambahkan variable kepemimpinan transformasioanal sebagai variable yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Selain itu, dalam penelitian ini juga menambahkan variable motivasi kerja sebagai pemoderasi kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk menguji pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai mediasi.

Metodologi

Pengembangan Model

Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah perusahaan. Dalam memimpin sebuah perusahaan, seorang pemimpin memiliki cara atau gaya tersendiri dalam kepemimpinannya agar apa yang menjadi tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik. gaya kepemimpinan transformasional merupakan salah satu gaya kepemimpinan yang baik, karena dalam proses kepemimpinannya memiliki visi dan misi yang jelas serta selalu menginspirasi bagi karyawannya agar terus meningkatkan kinerja dalam upaya mencapai tujuan perusahaan. Gaya kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang menekankan pada pentingnya seorang pemimpin menciptakan visi dan lingkungan yang memotivasi para bawahan untuk berprestasi melampaui harapannya (Dewi, 2012:15). Seorang pemimpin yang dalam proses kepemimpinannya menggunakan gaya kepemimpinan transformasional, akan terus memberikan inspirasi atau motivasi kerja agar karyawan yang bekerja dibawahnya merasa nyaman dan bersemangat dalam menjalankan aktivitas pekerjaan setiap harinya.

H1 : Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Motivasi Kerja

Motivasi Kerja dan Kinerja

Karyawan yang memiliki motivasi kerja dengan karyawan yang tidak memiliki motivasi kerja, maka hasil kerja yang dihasilkan juga akan berbeda. Mangkunegara (2009:93) menjelaskan bahwa motif merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya. Oleh karena itu, faktor motivasi perlu di perhatikan oleh perusahaan karena motivasi menjadi salah satu faktor pendorong karyawan dalam bekerja untuk menghasilkan hasil kerja yang maksimal. Setiap perusahaan tentu mengharapkan kinerja karyawannya sesuai dengan apa yang di inginkan. Mangkunegara (2009: 67) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

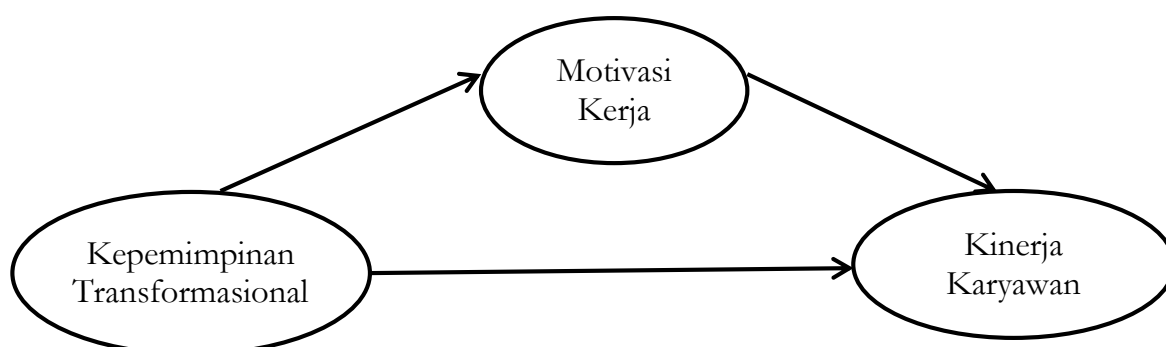
H2 : Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan

Seorang pemimpin yang arogan akan membuat karyawan yang bekerja dengannya akan merasa tidak nyaman dan bahkan keluar dari pekerjaannya. Akan tetapi sebaliknya pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan yang baik, yang dapat memberikan inspirasi dan motivasi bagi karyawannya, akan membuat karyawan tersebut merasa nyaman dalam bekerja dan akan memberikan kontribusi yang baik bagi perusahaan. Tetapi pemimpin terkadang tidak dapat mempengaruhi secara langsung kinerja karyawannya meskipun penelitian yang telah dilakukan oleh (Siti, 2017; Randy et al., 2019) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, tetapi penelitian yang di lakukan oleh Nurdin & Rohendi (2016) mengatakan bahwa tidak ada

pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Adanya hasil penelitian yang berbeda, maka dalam penelitian ini menambahkan motivasi kerja sebagai pemoderasi.

H3 : Kepemimpinan Transformasional melalui Motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan



Gambar 1. Konsep Model

Tabel 1. Operasionalisasi

Variabel	Indikator	Skala
Kepemimpinan Transformasional (Catur & Melly, 2017)	- Pengaruh Ideal	1-5
	- Motivasi Inspirasional	
	- Stimulasi Intelektual	
	- Pertimbangan Individual	
Motivasi Kerja (Catur & Melly, 2017)	- Tanggungjawab dalam Bekerja	1-5
	- Prestasi kerja	
	- Peluang untuk maju	
	- Penghargaan	
Kinerja Karyawan (Catur & Melly, 2017)	- Kualitas	1-5
	- Kuantitas	
	- Ketepatan waktu	

Sumber: berbagai teori diolah kembali, 2023

Pengumpulan Data

Pengumpulan data menyajikan bagaimana data penelitian dikumpulkan. Lokasi dan waktu penelitian harus diungkap secara jelas beserta populasi, sampel dan metode samplingnya (Mulyanto & Wulandari, 2010). Teknik Pengumpulan data untuk penelitian ini yaitu dengan menyebarkan kuesioner melalui google form kepada karyawan Al-fat 02 Karawang yang dilakukan pada tanggal 1 Desember 2022 sampai dengan 10 Desember 2022. Jumlah sample dari penelitian ini yaitu 70 karyawan Al-fat 02 Karawang.

Metode Analisis

Pendekatan kuantitatif digunakan untuk menganalisis pengaruh antar variabel dalam model. Untuk Analisa data digunakan metode PLS (partial least square). Pengolahan data

menggunakan Smart PLS 3.0. *Loading factor* digunakan untuk uji validitas dengan ketentuan *loading factor* lebih dari 0,7. *Cronbach’s Alpha* dan *ρc (composite reliability)* dengan masing-masing lebih dari 0,7 sebagai syarat reliabilitas. Pengujian model struktural menggunakan koefisien determinasi dengan nilai minimal 0,2. Signifikansi pengaruh jalur dalam model menggunakan standar estimasi dengan standar *p-value* kurang atau sama dengan 0,05.

Hasil

Responden

Data penelitian diperoleh dari 70 karyawan perusahaan Al-Fath 02 Karawang yang bergerak dibidang garmen. Tabel 2 menunjukkan data responden yaitu karyawan Al-Fath 02 Karawang yang menjadi sampel penelitian sebanyak 70 orang. Sebagian besar responden laki-laki, berusia antara 30 - 40 tahun keatas, dengan masa kerja rata – rata antara 5 - 20 tahun.

Tabel 2. Responden

Variabel	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin		
- Perempuan	30	43
- Laki-laki	40	57
Usia		
- Diatas 40 tahun	15	21
- Antara 30 – 40 tahun	30	43
- Dibawah 30 tahun	25	36
Lama Bekerja		
- Diatas 8 tahun	20	29
- Antara 8 -20 tahun	10	14
- Antara 5 -10 tahun	25	36
- Dibawah 5 tahun	15	21

Sumber: Data hasil kuesioner yang diolah, 2023

Analisis

Uji analisis yang dilakukan yaitu uji analisis melalui uji instrumen (validitas-reliabilitas). Table 3 menunjukkan hasil uji instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel penelitian. Validitas instrumen tergambar dari nilai *loading factor* yang lebih dari 0,7. Reliabilitas tergambar dari nilai *cronbach alpha* kepemimpinan transformasional 0,890; motivasi kerja 0,909; dan kinerja karyawan 0,908 lebih besar dari 0,7. Reliabilitas tergambar pula dari nilai *composite reliability* kepemimpinan transformasional 0,916; motivasi kerja 0,930; dan kinerja karyawan 0,933 lebih besar daripada 0,8.

Tabel 3. Outer Model

Variabel Indikator	Outer Loading	Crombakh Alpha	Composite Reliability	Kesimpulan
Kepemimpinan transformasional		0.890	0.916	Reliabel
- Pemimpin menjelaskan dengan detail cara menyelesaikan pekerjaan	0.839			Valid
- Pemimpin memberikan solusi dari permasalahan karyawannya	0.850			Valid
- Pemimpin mendengarkan ide atau pendapat dari karyawannya	0.768			Valid
- Pemimpin memberi arahan dalam mengerjakan pekerjaan	0.781			Valid
- Pemimpin memberikan kesempatan mengembangkan kemampuan	0.767			Valid
- Pemimpin menghargai setiap ide dari karyawannya	0.813			Valid
Motivasi Kerja		0.909	0.930	Reliabel
- Kreatif dalam bekerja	0.882			Valid
- Mempunyai cara dalam bekerja agar lebih mudah	0.720			Valid
- Terus mengembangkan kemampuan	0.829			Valid
- Berupaya mendapatkan promosi	0.818			Valid
- Mengharap hadiah atas prestasi kerja	0.846			Valid
- Berusaha mendapat mencapai target	0.874			Valid
Kinerja Karyawan		0.908	0.933	Reliabel
- Bekerja sesuai dengan SOP yang telah ditetapkan	0.860			Valid
- Mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan	0.715			Valid
- Hasil pekerjaan tidak cacat	0.913			Valid
- Menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang telah ditentukan	0.909			Valid
- Memanfaatkan waktu dengan sebaik mungkin untuk bekerja	0.879			Valid

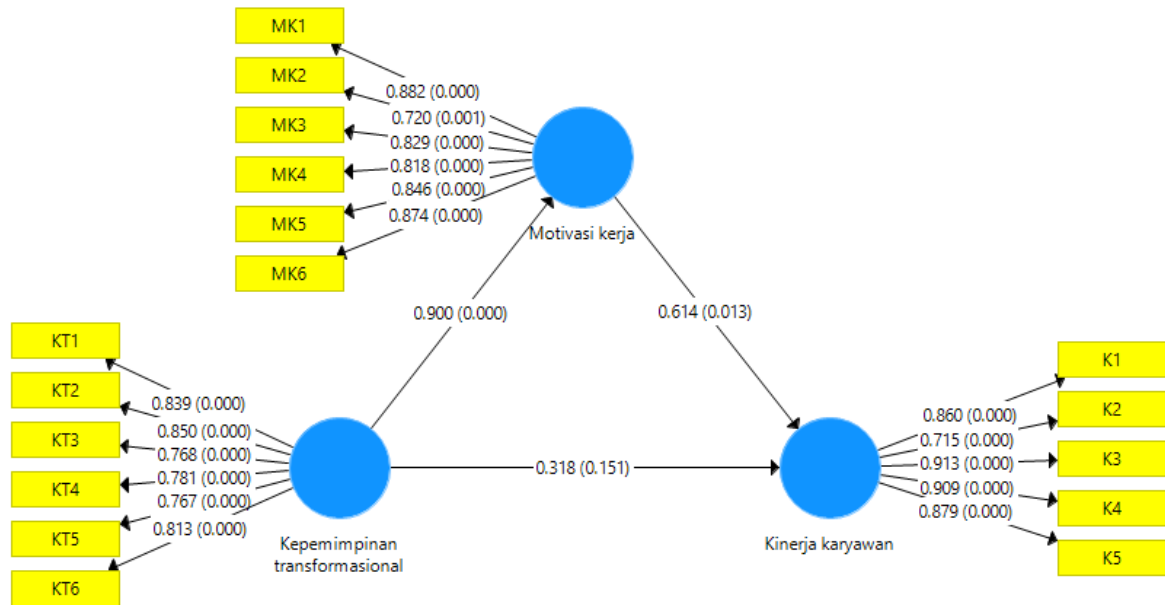
Sumber: Hasil Pengolahan, 2023

Tabel 4. R Square

Endogenous Variabel	R Square	Kategori
Motivasi Kerja	0,810	Sangat baik
Kinerja Karyawan	0,830	Sangat baik

Sumber: Data Primer yang diolah, 2023

Dari table 4 diperoleh nilai koefisien determinasi motivasi kerja dan Kinerja Karyawan lebih besar dari 0,2. Variabel endogenous motivasi kerja sangat baik dan variabel endogenous kinerja karyawan sangat baik. Nilai koefisien determinasi tersebut menunjukkan model yang dibangun layak untuk menguji hipotesis.



Sumber: Data penelitian diolah, 2023

Gambar 2. Hasil Analisis

Gambar 2 menunjukkan estimasi dari indikator ke variabel dan keterkaitan antar variabel. Dimana ada Enam indikator untuk variable kepemimpinan transformasional dan Motivasi kerja dan lima indikator untuk variable kinerja karyawan memberi kontribusi dalam membentuk variabel. KT2 merupakan indikator utama pembentuk kepemimpinan transformasional, MK1 indikator utama motivasi kerja, dan K4 indikator utama Kinerja karyawan.

Tabel 5. Estimasi

Alur	Jenis	Std. Estimates	P-Value	Kesimpulan
Kepemimpinan transformasional → Motivasi kerja	Langsung	0,900	0,000	Signifikan
Kepemimpinan transformasional → Kinerja karyawan	Langsung	0,318	0,151	Tidak Signifikan
Motivasi kerja → Kinerja	Langsung	0,614	0,013	Signifikan
Kepemimpinan transformasional -> Motivasi kerja -> Kinerja karyawan	Tidak Langsung	0,553	0,013	Signifikan

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2023

Tabel 5 menunjukkan alur pengaruh antar variabel dalam model. Kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap motivasi kerja akan tetapi kepemimpinan transformasional tidak signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Tetapi, Kepemimpinan transformasional secara tidak langsung dapat mempengaruhi kinerja karyawan dengan dimediasi oleh motivasi kerja.

Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Kerja

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang positif terhadap motivasi kerja, dimana memiliki nilai koefisien sebesar 0,900. Dari hasil penelitian ini dapat dikatakan bahwa kepemimpinan transformasional dengan indikator pemimpin memberikan solusi dari permasalahan karyawannya memiliki pengaruh yang positif untuk memotivasi kerja karyawannya. Dapat dikatakan pula bahwa semakin baik kepemimpinan transformasional, maka akan terus meningkatkan motivasi kerja karyawannya

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang mengatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (Siswatiningsih, Raharjo, & Prasetya, 2018; Prayudi, 2020) dimana semakin baik gaya kepemimpinan transformasional maka semakin tinggi pula motivasi kerja karyawannya.

Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, oleh karena itu bagi seorang pemimpin harus mampu meningkatkan gaya kepemimpinan transformasional sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja bagi karyawan yang bekerja dengannya. selain itu, seorang pemimpin juga harus mampu menjaga hubungan baik dengan karyawannya agar karyawannya merasa nyaman dalam bekerja sama sehingga menghasilkan hasil kerja yang maksimal. Pimpinan perusahaan hendaknya menjelaskan dengan detail cara menyelesaikan pekerjaan, memberikan solusi pemecahan permasalahan yang dihadapi karyawan dan mau mendengarkan ide atau pendapat dari karyawan. Pimpinan diharapkan juga memberi arahan yang jelas, memberikan kesempatan karyawan untuk mengembangkan diri dan menghargai setiap ide dari karyawan.

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan

Kepemimpinan transformasional tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya (Burhanudin & Kurniawan, 2020) yang mengatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kepemimpinan transformasional dengan mengutamakan pemimpin selalu memberikan solusi dari setiap permasalahan ternyata tidak mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Kepemimpinan transformasional tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, menunjukkan bahwa kepemimpinan yang ada di perusahaan belum mampu membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja. Hasil penelitian ini sekaligus memperkuat penelitian sebelumnya (Nurdin & Rohendi, 2016) yang mengatakan bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Tidak adanya pengaruh

kepemimpinan transformasional terhadap kinerja bukan berarti kepemimpinan tidak diperlukan. Kepemimpinan transformasional tetap menjadi hal yang penting tetapi penerapannya hendaknya tidak dimaksudkan secara langsung untuk mengubah atau meningkatkan kinerja pegawai.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan

Motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai koefisien sebesar 0,614. Motivasi kerja menjadi salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan dengan motivasi yang tinggi akan membuat karyawan akan bekerja dengan sungguh-sungguh sehingga menghasilkan penyelesaian tugas dengan hasil kerja yang memuaskan bagi perusahaan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya (Rozalia et al, 2015) yang mengatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja melalui kreativitas dalam bekerja terdapat meningkatkan kinerja karyawan. Semangat untuk menemukan cara tersendiri dalam bekerja akan membuat pekerjaan dapat diselesaikan. Oleh karena itu pegawai hendaknya didorong untuk kreatif, mencari metode baru, mengembangkan kemampuan dan tergerak untuk mencapai target yang telah ditentukan.

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dengan mediasi Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja melalui motivasi kerja. Kepemimpinan transformasional akan meningkatkan semangat kerja karyawan kerja (Siswatiningsih, Raharjo, & Prasetya, 2018; Prayudi, 2020) yang pada akhirnya motivasi yang terbangun akan membuat hasil kerja karyawan juga akan meningkat (Rozalia et al, 2015). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Nurhuda *et al.* 2019) yang mengatakan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, tetapi berpengaruh tidak langsung yaitu melalui motivasi kerja sebagai mediasi.

Motivasi merupakan variabel yang penting karena menjadi penghubung kepemimpinan transformasional terhadap kinerja. Kepemimpinan transformasional diperlukan di suatu perusahaan dimana seorang pemimpin harus menjalin hubungan baik dengan karyawannya dan dapat memberikan motivasi – motivasi dalam bekerja sehingga karyawan merasa di perhatikan. Kepemimpinan yang dapat memotivasi karyawannya menjadi salah satu cara bagi pemimpin untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Karyawan yang bekerja dengan motivasi yang tinggi akan bekerja dengan sungguh – sungguh dan akan menghasilkan hasil yang maksimal.

Kesimpulan

Kepemimpinan transformasional berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan transformasional sendiri tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, akan tetapi kepemimpinan transformasional yang dimediasi oleh motivasi kerja mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Seorang pemimpin khususnya pada perusahaan Al-Fath 02 Karawang, harus lebih memperhatikan lagi karyawannya dalam menjalankan pekerjaannya, menjalin hubungan baik dengan karyawan sehingga karyawan merasa nyaman dalam bekerja, dan juga seorang pemimpin harus terus meningkatkan motivasi kerja bagi karyawannya. Namun demikian, perlu penelitian lebih lanjut mengenai faktor – faktor kepemimpinan apa saja yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Daftar Pustaka

- Burhanudin & Kurniawan, A. (2020). Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Bank BRI Purworejo. *jurnal Ilmiah Manajemen*, 6(2), 7 - 18.
- Siti, D. N. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan terpadu Satu Pintu Sei Rampah). *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 1(1), 13–14.
<https://doi.org/10.17509/jpm.v1i1.3389>
- Randy, M., Agung, S., & Kuraesin, E. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Manager : Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(2), 69.
<https://doi.org/10.32832/manager.v2i2.2562>
- Aqmarina, N., Utami, H., & Prasetya, A. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Hotel Gajahmada Graha Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 35(2), 164–173.
- Mulyanto, H., & Wulandari, A. (2010). *Penelitian: Metode & Analisis*. Semarang: CV Agung.
- Nurdin, S., & Rohendi, A. (2016). Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, dan Kinerja Karyawan dengan Mediasi Komitmen Organisasi. *Ecodemica*, 4(1), 86–100.
- Nurhuda, A., Sardjono, S., & Purnamasari, W. (2019). 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. *Ekonomi Manajemen*, 1(1), 1–7.
- Wibowo. *Manajemen Kinerja*. 2017. Depok. PT Raja Grafindo Persada
- Fahmi, I. 2015. *Menajemen Kinerja teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Siawatiningsih, I., Raharjo, K. & Prasetya, E. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Terhadap Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Komitmen Oganisasional Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 5(2), 146-157.
- Prayudi, A. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Pd. Pembangunan Kota Binjai). *Jurnal Manajemen*, 6(2), 63-72.
- Dewi, Sarita, Permata. 2012. Pengaruh Pengendalian Internal Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan SPBU Yogyakarta (Studi Kasus Pada SPBU Anak Cabang Perusahaan RB.Group). *Jurnal Nominal/Volume I Nomor 1/Tahun 2012*. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Mangkunegara, A. P.. 2009. *Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan*, Bandung: Rosda.
- Yukl, G. 2005. *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Edisi Kelima. Jakarta: Prenhallindo.

- Robbins, S. P. & Judge, T. A. 2008. *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*, Terjemahan: Diana Angelica, Ria Cahyani dan Abdul Rosyid, Buku 2, Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.