

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN (STUDI KASUS PT. SEMEN PADANG KANTOR PUSAT)**

**THE EFFECT OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP ON THE PERFORMANCE  
OF EMPLOYEES (CASE STUDY MAIN OFFICE PT. SEMEN PADANG)**

Rivoldy Dinda Putra<sup>1</sup>, Anton Rusthono<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Prodi S1 Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informatika,  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom

<sup>2</sup>Dosen S1 Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informatika,  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom

<sup>1</sup>rivoldyp@gmail.com, <sup>2</sup>a.rustono@yahoo.com

**ABSTRAK**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Semen Padang Kantor Pusat. Perkembangan industri semen pada saat ini mengalami peningkatan yang sangat pesat, sehingga mendorong perusahaan yang masuk dalam industri ini bekerja keras dalam meningkatkan daya saing perusahaan. Hal ini akan sejalan dengan peningkatan kualitas SDM yang kompeten dan professional dalam operasional perusahaan. Kualitas SDM sangat bergantung pada beberapa faktor, salah satunya adalah kepemimpinan. Pemimpin yang baik dapat mengelola SDM mencapai kualitas yang maksimal. Kepemimpinan transformasional mempunyai empat dimensi yaitu: 1) pengaruh ideal 2) motivasi inspirasi 3) stimulasi intelektual dan 4) pertimbangan individual. PT. Semen Padang mengetahui pentingnya aspek kepemimpinan transformasional diimplementasikan. Penulis melakukan survey awal untuk mengetahui tingkat implementasi dari kepemimpinan transformasional, pada hasil survey tersebut menunjukkan bahwa tingkat implementasi kepemimpinan transformasional 81 %. Hal ini menunjukkan bahwa implementasi kepemimpinan transformasional belum mencapai kesempurnaan masih ada kekurangan dalam implementasinya. Kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan kinerja, dapat diketahui dari laporan kinerja karyawan dari tahun ketahun pada PT. Semen Padang terus mengalami peningkatan, akan tetapi masih terdapat beberapa karyawan yang memiliki tingkat kinerja rendah melalui sistem bobot nilai yang diterapkan di PT. Semen Padang. Akan tetapi peningkatan kinerja tersebut sejalan dengan pengimplementasian kepemimpinan transformasional. Oleh sebab itu dalam penelitian ini akan meneliti apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan PT. Semen Padang Kantor Pusat.

**Kata kunci:** kepemimpinan, kepemimpinan transformasional, kinerja karyawan

**ABSTRACT**

*The purpose of this study is to find the influence of leadership transformational of the performance of employees at main office PT. Semen Padang. Industrial development cement at the moment has increased is very fast, prompting companies that fall into industry this worked hard to increase the competitiveness of company. This will in line with an increase in the quality of human resources competent and professional in operational company. The quality of human resources very much dependent on several factors, one of them is leadership. A good leader can make human resources management the quality of being maximum. Transformational Leadership have four dimensions namely: 1) ideal influence 2) inspiration motivation 3) intellectual stimulation and 4) individual consideration. PT. Semen Padang the aware of the importance of aspects leadership transformational implemented. Writer do preliminary survey order to know the level the implementation of transformational leadership, On the results of the survey shows that the level of implementation transformational leadership 81 % .This suggests that the implementation of transformational leadership not achieved perfection there are still deficient in its implementations .Leadership transformasional can improve performance , can be seen from the report of employee performance from year on PT.Semen Padang continues to*

*increase , however there are still some employees who have the performance of low level through a system of weights value applied in PT. Semen Padang. However improved performance was in line with implementing the transformational leadership. Therefore in this research will scrutinize whether transformational leadership influential significantly to increase the performance of employees of main office PT. Semen Padang.*

*Keywords: leadership, transformational leadership, employee performance*

---

## **1. Pendahuluan**

Industri semen di Indonesia pada saat ini mengalami peningkatan yang pesat. Hal ini dapat dilihat dari berdirinya PT. Semen Indonesia selaku  *Holding Company* bagi PT. Semen Padang, PT. Semen Gresik, PT. Semen Tonasa dan Thang Long Cement Vietnam. PT. Semen Padang menyadari pentingnya peningkatan dan pengembangan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimiliki dalam mendukung pencapaian visi dan misi perusahaan dalam jangka panjang yang sejalan dengan kebijakan yang ditetapkan perusahaan. Kepemimpinan merupakan salah satu faktor dalam upaya peningkatan kualitas SDM. Pengelolaan sumber daya yang mampu memberikan keuntungan dan kepuasan dapat dikelola oleh pemimpin yang baik [2].

Kepemimpinan merupakan suatu ilmu memimpin dan mengelola tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan. Penelitian ini berfokus pada kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional menyerukan nilai-nilai moral dari para pengikut dalam upayanya untuk meningkatkan kesadaran mereka tentang masalah etis dan untuk memobilisasi energy dan sumber daya mereka untuk mereformasi institusi [8]. Berdasarkan hasil survey awal mengenai seberapa besar implementasi kepemimpinan di PT. Semen Padang Kantor Pusat didapatkan persentase 81%, Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional belum terimplementasi secara sempurna 100% ada beberapa hal yang menyebabkan hal ini tidak terealisasi secara sempurna dan masih memiliki kekurangan.

Kepemimpinan transformasional merupakan kesadaran kolektif untuk meningkatkan kinerja melampaui kepentingan pribadi [6]. Berdasarkan laporan staff SDM yang menyatakan kinerja karyawan PT. Semen Padang terus meningkat dari tahun ketahun, yang di ukur sesuai dengan keputusan departemen SDM tentang pengukuran kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena hasil pencapaian PT Semen Padang terhadap kinerja dan kepemimpinan, serta teori yang menghubungkan kepemimpinan transformasional dengan kinerja yang kemudian menimbulkan perhatian penulis untuk melakukan penelitian tentang hal tersebut. Oleh karena itu penelitian ini bertujuan untuk 1) mengetahui tanggapan responden tentang implementasi kepemimpinan transformasional pada PT. Semen Padang kantor Pusat. 2) Untuk mengetahui tanggapan responden tentang kinerja PT. Semen Padang Kantor Pusat. 3) Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan di PT. Semen Padang kantor Pusat.

## **2. Dasar Teori Dan Metodologi Penelitian**

### **2.1. Teori Dasar**

#### **2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia adalah merupakan suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan [7].

#### **2.1.2. Perilaku Organisasi**

Perilaku organisasi adalah adalah suatu bidang studi yang mempelajari dampak perorangan, kelompok, dan struktur pada perilaku dalam organisasi dengan maksud menerapkan pengetahuan tentang hal-hal tersebut demi perbaikan efektivitas organisasi [4].

### 2.1.3. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah salah satu fungsi manajemen yang strategis, karena kepemimpinan dapat menggerakkan, memberdayakan, dan mengarahkan sumber daya secara efektif dan efisien kearah pencapaian tujuan [5].

### 2.1.4. Kepemimpinan Transformasional

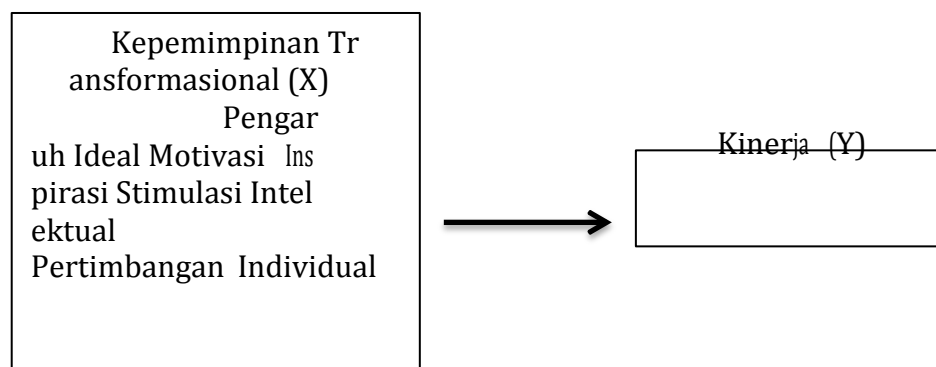
Kepemimpinan transformasional menyerukan nilai-nilai moral dari para pengikut dalam upaya untuk meningkatkan kesadaran mereka tentang masalah etis serta untuk mobilisasi energi dan sumber daya mereka untuk mereformasi institusi [8].

### 2.1.5. Kinerja

Kinerja adalah hasil yang diperoleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu Fahmi [3].

### 2.1.6. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran pada penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 1. dibawah ini:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

### 2.1.7. Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan sementara yang akan dibuktikan apakah terbukti atau tidak. Dari hasil kerangka pemikiran dapat disimpulkan penelitian ini menggunakan hipotesis asosiatif, yaitu yang menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Maka hipotesis pada penelitian ini, yaitu:

$H_0$ : kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja

$H_1$ : kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja

## 2.2. Metode penelitian

### 2.2.1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif, Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian analisis deskriptif dan kausalitas. Dimana dalam penelitian ini mengkaji hubungan kausal antara variabel X dan variabel Y.

### 2.2.2. Populasi dan Sampel

Populasi dari penelitian ini adalah karyawan PT. Semen Padang kantor pusat, sebanyak 98 orang. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh, dikarenakan populasinya kurang dari 100 responden. Jadi dalam penelitian ini populasi dijadikan sampel.

### 2.2.3. Metode Analisis Data

Teknik analisis data pada penelitian dengan model regresi sebelum data tersebut dianalisis dengan menggunakan uji asumsi klasik, yaitu dengan uji normalitas dan uji heteroskedastisitas, analisis deskriptif, analisis regresi linier sederhana, dimana regresi sederhana dapat didianalisis karena didasari oleh hubungan fungsional atau hubungan sebab akibat (kausal) variabel bebas (X)

terhadap variabel terikat (Y), uji t, uji parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Dan analisis koefisien determinasi, yaitu nilai yang menyatakan proporsi variasi keseluruhan dalam nilai variabel *dependent* yang dapat diterangkan atau diakibatkan oleh hubungan linier dengan variabel *independent*, selain itu (sisanya) diterangkan oleh variabel yang lain.

### 3. Pembahasan

Berdasarkan data diatas, dari 98 karyawan yang dijadikan sebagai responden penelitian dapat diketahui bahwa karyawan yang berjenis kelamin laki-laki lebih banyak dari karyawan perempuan. Karyawan berjenis kelamin laki-laki berjumlah 62 orang (63.26%) dan karyawan berjenis kelamin perempuan berjumlah 36 orang (36.74%). Berdasarkan usia, presentase responden yang berusia dari 20 tahun sampai 30 tahun adalah 22% atau sebanyak 22 orang, usia 31 tahun sampai 40 tahun adalah 42% atau sebanyak 41 orang, usia 41 tahun sampai 50 tahun adalah 31% atau sebanyak 30 orang, dan usia di atas 50 tahun adalah 5% atau sebanyak 5 orang.

#### 3.1. Analisis Deskriptif

Menurut persepsi karyawan PT. Semen Padang Kantor Pusat, penerapan kepemimpinan transformasional baik. Dari gambar di atas, diperoleh skor sebesar 83.67%, dengan ini menunjukkan bahwa respon pegawai PT. Semen Padang Kantor Pusat terhadap kepemimpinan transformasional mendapat respon yang **sangat baik**. Dalam penerapan kepemimpinan transformasional terdapat dua dimensi yang menonjol yaitu dimensi pengaruh ideal dan stimulasi intelektual. Berdasarkan hasil deskriptif yang telah dilakukan, kinerja karyawan PT. Semen Padang Kantor Pusat diperoleh skor sebesar 85.77%, hal tersebut menunjukkan bahwa respon pegawai PT. Semen Padang Kantor Pusat terhadap variabel kinerja mendapat respon yang **sangat baik**. Pada variabel kinerja ada indikator yang paling menjol yaitu, indikator pemecahan masalah dengan item pernyataan "Saya bisa memecahkan masalah kerja dengan tim saya dengan baik" yaitu sebesar 89.79%.

#### 3.2. Uji Asumsi Klasik

##### a. Uji Normalitas

Pengujian residual dapat dilihat dari grafik normal P-P Plot. Apabila setiap pancaran data residual berada dalam residual mengikuti fungsi distribusi normal, maka uji normalitas pada penelitian ini diketahui pancaran residual berada dengan mengikuti garis lurus melintang sehingga menjelaskan bahwa data yang diambil berdistribusi normal.

##### b. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas dapat dilihat dari sebaran titik terjadi secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu, maka uji heteroskedastisitas pada penelitian ini adalah tidak terdapat masalah atau *problem* heteroskedastisitas karena titik pada *scatterplot* tersebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu.

#### 3.3. Regresi Linier Sederhana

Table 1. Tabel Coefficient

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.523	.195		2,686	.009
	X	.747	.123	.527	6,075	.000

a. Dependent Variable: Y

Persamaan regresi linier sederhana dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

$$Y = 0.523 + 0.747X$$

Dari model regresi tersebut dapat dijelaskan:

1. Jika  $a$  = konstanta sebesar 0.523 artinya apabila variabel independen yaitu kepemimpinan transformasional dianggap konstan (bernilai 0), maka variabel dependen yaitu variabel kinerja akan tetap berkontribusi sebesar 0.523 dari konstanta atau variabel- variabel lain yang tidak dijelaskan dalam model ini.
2. Jika variabel kepemimpinan transformasional menunjukkan nilai koefisien regresi sebesar 0.747, artinya apabila variabel kepemimpinan transformasional mengalami kenaikan sebesar (satu) satuan, maka variabel dependen yaitu variabel kinerja akan mengalami kenaikan sebesar 0.747 satuan.

### 3.4. Uji t

Dapat dibuktikan bahwa kepemimpinan transformasional dapat mempengaruhi kinerja karyawan melalui uji hipotesis yang telah dilakukan sebelumnya. Berdasarkan penghitungan uji hipotesis, diperoleh t hitung sebesar 6.075 untuk variabel kepemimpinan transformasional. Karena t hitung (9,148) > t tabel (1,98) maka  $H_0$  ditolak. Artinya, terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### 3.5. Koefisien Determinasi

**Tabel 2. Tabel Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,527 <sup>a</sup>	,278	,270	,27685

a. Predictors: (Constant), X

b. Dependent Variable: Y

Angka tersebut menunjukkan koefisien determinasi (KD) sebesar 27.8%. Hal tersebut berarti bahwa pengaruh variabel bebas yaitu kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 27.8% sedangkan sisanya yaitu 72.2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## 4. Kesimpulan

Penelitian ini meneliti tentang pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada PT. Semen Padang Kantor Pusat. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Semen Padang Kantor Pusat 98 responden. Berdasarkan hasil pengujian menggunakan metode analisis linear sederhana dalam penelitian ini, maka dapat dibuat kesimpulan yang dapat memberikan jawaban terhadap rumusan masalah dalam penelitian ini. adapun kesimpulannya adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional pada PT.Semen Padang termasuk kedalam kategori sangat baik.
2. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada PT. Semen Padang Kantor Pusat termasuk dalam kategori sangat baik.
3. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan secara parsial variabel bebas yaitu kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan.

## 5. Saran

### 5.1. Saran Akademisi

1. Dengan adanya hasil penelitian ini, peneliti menyarankan kepada peneliti selanjutnya untuk tidak terpaku pengaruhnya terhadap kinerja karyawan saja, namun disarankan agar peneliti selanjutnya dapat meneliti pengaruh dari kepemimpinan transformasional terhadap faktor-faktor lainnya seperti budaya, kreatifitas, dan lain-lain yang mungkin dapat dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional.
2. Selain itu juga peneliti selanjutnya dapat memilih faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan tidak hanya terpaku dengan kepemimpinan tranformasional saja, namun dapat menambah faktor – faktor lain yang mungkin dapat mempengaruhi kinerja karyawan, seperti budaya, kompensasi dan sebagainya.

### 5.2. Saran Praktis

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara variabel kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan PT. Semen Padang Kantor Pusat. PT. Semen Padang disarankan agar untuk tetap mempertahankan implementasi kepemimpinan transformasional sebagai gaya kepemimpinan yang dipakai dalam pengolahan manajemen sumber daya manusanya. Selain itu peneliti menyarankan pada PT. Semen Padang untuk terus melakukan evaluasi tentang kekurangan implementasi kepemimpinan transformasional agar terus menjadi lebih baik dalam proses pengolahan kinerja menjadi semakin baik untuk mencapai target – target yang ditentukan oleh perusahaan.

### Daftar Pustaka

- [1] Fahmi, Irfan (2010). Manajemen Kinerja Teori dan aplikasi. Bandung: Alfa Beta
- [2] Fahmi, Irfan (2011). Manajemen Kinerja Teori dan aplikasi. Bali: Alfa Beta
- [3] Fahmi, Irfan (2013). Manajemen Kinerja Teori dan aplikasi. Bandung: Alfa Beta
- [4] Robbin, S.P. (2006). Perilaku Organisasi. Jakarta: Indeks
- [5] Soekarso. (2010). Teori Kepemimpinan. Jakarta: Mitra Wacana Media
- [6] Suhendi, H., dan Anggara, S. (2010). Perilaku Organisasi. Jakarta: PUstaka Setia
- [7] Suwanto,H., dan Priansa, D.J. (2011). Manajemen SDM dalam Organisasi Publik. Organisasi Publik dan Bisnis
- [8] Yukl, Gary.(2009). Kepemimpinan dalam Organisasi. Jakarta: Indeks