

## Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN Pusat Pemeliharaan Listrik UWP IV Bandung

### *The Effect Of Transformational Leadership Style To Employees Performance at PT PLN Pusat Pemeliharaan Listrik Bandung*

M Reyza Al Fath<sup>1</sup>, Dr. Romat Saragih, M.M<sup>2</sup>

Program Studi S1 Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom

[1revzaalfath3@gmail.com](mailto:revzaalfath3@gmail.com) [2saragih@ypt.or.id](mailto:saragih@ypt.or.id)

#### ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional (X) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT PLN Pusat Pemeliharaan Listrik UWP IV.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif kausalitas. Teknik sampling dalam penelitian ini adalah sampling jenuh yaitu 40 karyawan di PT PLN Pusat Pemeliharaan Listrik UWP IV. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana.

Berdasarkan pengujian hipotesis menggunakan uji *f* bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian secara parsial dengan menggunakan uji *t*, menunjukkan gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh sebesar 22.6% terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kinerja Karyawan

#### ABSTRACT

*The purpose of this study was to examine and analyzed the influence transformational leadership style (X) on employee performance (Y) in PT PLN Pusat Pemeliharaan Listrik UWP IV.*

*This research is using quantitative research with research method is descriptive-causal. The type of sampling is saturated samples which is 40 employees in PT PLN Pusat Pemeliharaan Listrik UWP IV. Data analysis technique used is simple linear regression analysis.*

*Based on hypothesis testing using *f* test that the transformational leadership have a positive and significant impact on employee performance. Results of studies using the *t* test, indicating that transformational leadership style affect 22.6% of the employee's performance.*

*Keywords: Transformational Leadership Style, Employee Performance*

#### PENDAHULUAN

Perusahaan Listrik Negara atau PT. PLN (Persero) adalah sebuah perusahaan BUMN yang menangani semua aspek kelistrikan yang ada di Indonesia. Sejarah kelistrikan di Indonesia diawali dari berdirinya Jawatan Kelistrikan pada masa Pemerintahan Hindia-Belanda yang berpusat di Batavia atau sekarang Jakarta pada tahun 1897 ditandai dengan berdirinya *Algemeene Netherlandche Indische Electriciteit Maatschappij* (ANIEM) atau Perusahaan Umum Listrik Hindia Belanda yang merupakan anak perusahaan *NV. Handelsvennootschap voorheen Maintz & Co.* PT PLN (Persero) terbagi menjadi beberapa bagian, salah satunya PT PLN PUSHARLIS UWP IV Bandung sebagai unit penunjang PT PLN (Persero) untuk mendukung kinerja PLN dengan melakukan tugas yang telah ditetapkan yaitu melakukan sistem pengendalian kualitas pada pekerjaan *repair, reverse engineering*, dan manufaktur peralatan ketenagalistrikan, memenuhi kebutuhan *emergency repair* dan pengembangan hasil karya inovasi.

Dalam Saragih (2017)<sup>[1]</sup> sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang paling penting, dan membuat sumber daya organisasi lainnya menjadi bekerja. Agar mendapatkan karyawan yang berkualitas dan memiliki daya saing kuat, PT PLN PUSHARLIS UWP IV harus mengelola sumber daya manusianya secara efektif. Karena organisasi dituntut untuk mengelola sumber daya manusia yang baik untuk kelangsungan hidup organisasi.

Keberhasilan perusahaan dipengaruhi oleh kinerja seluruh karyawan didalamnya. Menurut Hasibuan dalam Tania (2017)<sup>[2]</sup> menyatakan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang untuk melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas pengalaman, kecakapan, kesungguhan dan waktu. Kesuksesan sebuah perusahaan juga dapat dilihat dari seberapa besar pencapaian target indikator kunci yang digunakan perusahaan.

**TABEL 1**  
**NILAI KINERJA ORGANISASI TAHUN 2016-2017 PT PLN PUSHARLIS UWP IV BANDUNG**

PERIODE	TARGET NILAI KINERJA ORGANISASI	NILAI KINERJA ORGANISASI
Semester 1/2016	100%	87,73%
Semester 2/2016	100%	99,01%
Semester 1/2017	100%	97,33%
Semester 2/2017	100%	95,62%

Berdasarkan Nilai Kinerja Organisasi (NKO) PT PLN PUSHARLIS UWP IV, dapat dilihat bahwa kinerja organisasi PT PLN PUSHARLIS UWP IV pada tahun 2016 dan 2017 belum mampu mencapai target yang ditetapkan perusahaan yaitu sebesar 100%. PT PLN PUSHARLIS UWP IV hanya mampu mencapai target perusahaan sebesar 87,73% di semester 1 2016, kemudian mengalami kenaikan pada semester 2 2016 sebesar 99,01%, namun kembali mengalami penurunan pada Semester 1 dan 2 tahun 2017 menjadi 97,33% dan 95,62%.

Keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan sangat bergantung pada peran pemimpinnya Wiyadi dalam Amalia *et al* (2016)<sup>[3]</sup>. Menurut Mulyadi (2015 : 139)<sup>[4]</sup> sifat atau ciri-ciri pemimpin yang efektif sangat jelas kelihatannya, bahwa pemimpin memainkan peran yang sangat strategis dalam memutuskan organisasi, kelompok ataupun masyarakat lainnya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Peneliti melakukan wawancara dan pengamatan di PT PLN PUSHARLIS UWP IV, gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam perusahaan yaitu kepemimpinan transformasional. Setelah itu peneliti melakukan pra-penelitian kepada 10 karyawan sebagai data pendukung dari gaya kepemimpinan transformasional. Menurut Bass & Avolio dalam Northouse (2013:181)<sup>[5]</sup> dimensi dari kepemimpinan transformasional sebagai 4-I yaitu adalah *Idealized Influence, Individualized Consideration, Intellectual Stimulation, Inspirational Motivation*.

Berdasarkan fenomena diatas, dan data-data yang ada mengenai kinerja karyawan gaya kepemimpinan transformasional, dan motivasi inilah yang menjadi dasar bagi peneliti untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Pusat Pemeliharaan Listrik UWP IV”**.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Kinerja Karyawan

Moehariono (2014: 95)<sup>[6]</sup> berpendapat bahwa kinerja (performance) merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

### Dimensi Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2016:208-210)<sup>[7]</sup> dimensi kinerja untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa kriteria kinerja sebagai berikut:

#### Kualitas (mutu)

Dalam kualitas/ mutu kerja itu menjelaskan tentang tingkat kesalahan, kerusakan dan kecermatan. Kualitas kerja akan menghasilkan mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang ditetapkan. Kualitas kerja dapat diukur dengan indikator ketepatan, ketelitian, evaluasi hasil dan keberhasilan kerja.

#### a. Kuantitas

Yang perlu diperhatikan bukan hasil rutin tetapi seberapa cepat pekerjaan dapat terselesaikan. Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kuantitas atau jumlah suatu pekerjaan yang dihasilkan karyawan melalui berapa jumlah unit yang dihasilkan dalam sehari, atau berapa jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.

#### b. Waktu

Hal tersebut terkait dengan waktu yang diperlukan dalam menyelesaikan aktivitas atau waktu yang diperlukan dalam menghasilkan produk barang dan jasa. Indikatornya antara lain tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif/jam kerja hilang.

#### c. Penekanan Biaya

Penekanan biaya dapat dilakukan dengan penggunaan fasilitas kerja yang optimal dan dengan biaya yang sudah dianggarkan dijadikan sebagai acuan agar tidak melebihi dari anggaran yang telah ditetapkan.

- d. Pengawasan  
Setiap aktivitas suatu pekerjaan memerlukan pengawasan agar tidak melenceng dari yang telah ditetapkan. Selain itu pengawasan dalam aktivitas karyawan selama jam kerja yang telah ditentukan.
- e. Hubungan antar karyawan  
Penilaian kinerja dalam hal ini diukur apakah seseorang mampu untuk bekerjasama dengan baik antar karyawan.

**Gaya Kepemimpinan Transformasional**

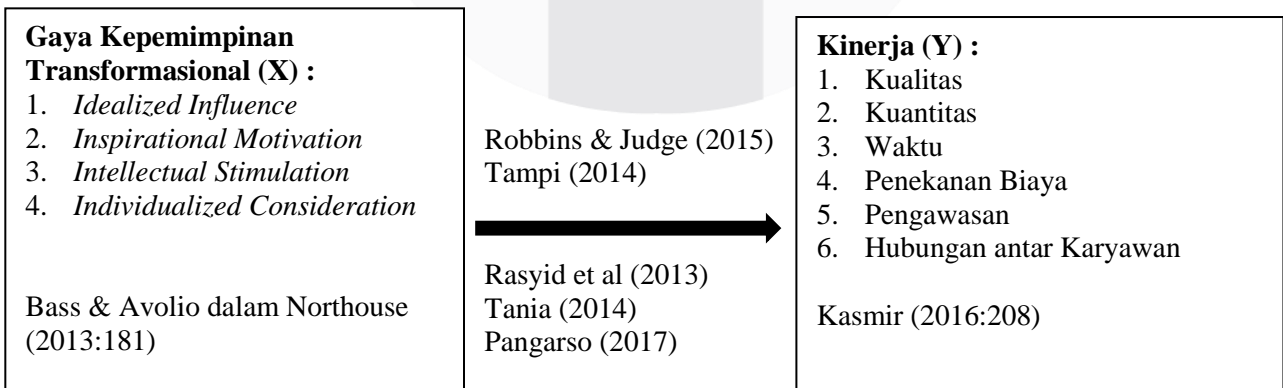
Menurut Northouse (2013: 176)<sup>[5]</sup> Kepemimpinan transformasional merupakan “Proses di mana orang terlibat dengan orang lain, dan menciptakan hubungan yang meningkatkan motivasi dan moralitas dalam diri pemimpin dan pengikut”.

**Dimensi Gaya Kepemimpinan Transformasional**

Adapun dimensi dari kepemimpinan transformasional adalah sebagai berikut :

- a. *Idealized Influence* (Pengaruh Ideal)  
Pengaruh ideal atau disebut kharisma mendeskripsikan pemimpin yang bertindak sebagai teladan yang kuat bagi pengikut. Pemimpin menjadi sosok yang dapat diandalkan oleh pengikut. Pemimpin ini biasanya memiliki standar yang tinggi akan moral dan perilaku etis, serta bisa diandalkan melakukan hal yang benar. Mereka sangat dihargai oleh pengikut yang biasanya sangat percaya kepada mereka. Mereka memberi pengikut visi dan pemahaman akan misi.
- b. *Inspirational Motivation* (Motivasi yang Menginspirasi)  
Faktor ini menggambarkan pemimpin yang mengkomunikasikan harapan tinggi kepada pengikut, menginspirasi mereka lewat motivasi untuk menjadi setia dan menjadi bagian dari visi bersama dalam organisasi. Dalam praktiknya, pemimpin menggunakan symbol dan daya tarik emosional untuk memfokuskan upaya anggota kelompok, guna mencapai lebih daripada yang akan mereka lakukan untuk kepentingan pribadi mereka. Melalui dimensi kepemimpinan ini, semangat dalam tim ditingkatkan.
- c. *Intellectual Stimulation* (Rangsangan Intelektual)  
Hal ini mencakup kepemimpinan yang merangsang pengikut untuk bersikap kreatif dan inovatif serta merangsang keyakinan dan nilai mereka sendiri, seperti juga nilai dan keyakinan pemimpin serta organisasi. Jenis kepemimpinan ini mendukung pengikut ketika mencoba pendekatan baru dan mengembangkan cara inovatif untuk menyelesaikan masalah organisasi. Hal itu mendorong karyawan terlibat dalam pengambilan keputusan yang hati-hati. Suatu contoh dari jenis kepemimpinan ini adalah manajer pabrik yang meningkatkan upaya setiap pekerja untuk mengembangkan cara unik, guna memecahkan masalah yang telah menyebabkan kemerosotan produksi.
- d. *Individualized Consideration* (Pertimbangan secara Pribadi)  
Faktor ini mewakili pemimpin yang memberikan iklim yang mendukung, dimana mereka mendengarkan dengan seksama kebutuhan masing-masing pengikut, pemimpin bertindak sebagai pelatih dan penasihat. Sambil mencoba membantu pengikut benar-benar mewujudkan apa yang diinginkan. Pemimpin ini mungkin menggunakan delegasi untuk membantu pengikut tumbuh lewat tantangan pribadi.

**Kerangka Pemikiran**



**Gambar 1 Kerangka Pemikiran**

**Hipotesis**

Hipotesis merupakan pernyataan sementara yang diperkirakan dan akan didukung oleh beberapa data empiris dalam penelitian. “Hipotesis diperoleh dari teori yang menjadi dasar pembentukan model konseptual penelitian (Indrawati, 2015: 94).

Dari kerangka pemikiran diatas hipotesis yang diajukan dan akan dibuktikan kebenarannya dalam penelitian ini adalah **“Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN Pusat Pemeliharaan Listri UWP IV”**.

**METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif dan kausal. Sekaran & Bougie (2013:98)<sup>[8]</sup> menyatakan bahwa, penelitian kausal adalah “studi dimana peneliti ingin menemukan penyebab dari satu atau lebih masalah”, dengan kata lain maksud diadakan studi kausal adalah “agar mampu menyatakan bahwa variabel X menyebabkan variabel Y.

Menurut Sugiyono<sup>[9]</sup> sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *nonprobability sampling* yaitu sampel jenuh. Sampel jenuh yang digunakan adalah karyawan PT PLN (Persero) Pusharlis UWP IV dengan jumlah karyawan sebanyak 40 orang. Sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

Penelitian ini menggunakan regresi sederhana untuk mengetahui hubungan antara variabel. Regresi sederhana menurut Sugiyono (2015: 261) didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Persamaan umum regresi linear sederhana adalah:

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

- Y** = Kinerja karyawan (nilai dari variabel dependen)
- X** = Gaya Kepemimpinan Transformasional
- a** = koefisien konstanta
- b** = Angka arah atau koefisien regresi

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Analisis Regresi Linier Berganda**

**TABEL 2**  
**ANALISIS REGRESI LINIER SEDERHANA**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.079	.281		10.963	.000
	Gaya Kepemimpinan Transformasional	.237	.071	.475	3.328	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS*

Berdasarkan hasil pengolahan data pada Tabel 4.13, dapat dirumuskan model persamaan regresi sederhana sebagai berikut:

$$Y = 3.079 + 0.237X$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Konstanta (*a*) = 3.079, ini menunjukkan nilai konstan, yaitu jika variabel gaya kepemimpinan transformasional (X), maka kinerja karyawan tetap sebesar 2,012 dengan kata lain, jika variabel gaya kepemimpinan transformasional (X) ditingkatkan sebesar satuan maka kinerja karyawan akan bertambah sebesar 2.012 + 0.237X

- b. Koefisien  $X(b) = 0,237$ , ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan di PT PLN Pusat Pemeliharaan Listrik UWP IV atau dengan kata lain, jika variabel gaya kepemimpinan transformasional ditingkatkan sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan akan bertambah sebesar 0,237.

**Uji Hipotesis Parsial**

Hasil uji untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara variabel X dengan variabel Y dengan menghitung korelasinya. Bila terjadi penerimaan  $H_0$  maka dapat disimpulkan bahwa suatu pengaruh tidak signifikan, sedangkan jika  $H_0$  ditolak maka suatu pengaruh adalah signifikan.

Berdasarkan Tabel 2. Hasil pengolahan data pengujian hipotesis secara parsial (Uji T), maka dapat disimpulkan bahwa:

Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional memiliki nilai  $T_{hitung}$  lebih besar dari  $T_{tabel}$ . Karena nilai  $T_{hitung} (3.328) > T_{tabel} (1,686)$  dan tingkat signifikansi  $0.002 < 0.05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang berarti ada pengaruh yang signifikan antara variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Nilai koefisien determinasi  $r^2$  digunakan untuk melihat seberapa besar variabel independen (Budaya Organisasi) mempengaruhi variabel dependen (Kinerja Karyawan). Berikut hasil perhitungan koefisien determinasi.

**TABEL 3**  
**KOEFISIEN DETERMINASI**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.475 <sup>a</sup>	.226	.205	.168213

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan Transformasional

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS*

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan bahwa besarnya Gaya Kepemimpinan Transformasional (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT PLN Pusat Pemeliharaan Listrik UWP IV ditunjukkan dengan koefisien determinasi nilai  $R Square = 0,226$  dengan rumus sebagai berikut.

$$\begin{aligned}
 KD &= r^2 \times 100\% \\
 &= (0,475)^2 \times 100\% \\
 &= 22,6\%
 \end{aligned}$$

Koefisien determinasi (R Square) menunjukkan nilai sebesar 0,226 atau 22,6% artinya hal ini menunjukkan berarti variabel independen (Gaya Kepemimpinan Transformasional) dapat memiliki pengaruh terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan) di PT PLN Pusat Pemeliharaan Listrik UWP IV dengan kontribusi sebesar 22,6%. Sedangkan sisanya 72,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**KESIMPULAN DAN SARAN**

**Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan PT PLN Pusat Pemeliharaan Listrik UWP IV dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut.

1. Kinerja Karyawan di lingkungan PT PLN Pusat Pemeliharaan Listrik UWP IV termasuk dalam kategori sangat baik. Dimensi yang memiliki persentase tertinggi adalah waktu, yang berarti karyawan merasa bahwa ketepatan waktu di perusahaan dapat berdampak pada produktivitas kerja. Hal tersebut terkait dengan waktu yang

diperlukan dalam menyelesaikan aktivitas atau waktu yang diperlukan dalam menghasilkan produk barang dan jasa.

2. Gaya Kepemimpinan Transformasional yang diterapkan di PT PLN Pusat Pemeliharaan Listrik UWP IV secara keseluruhan termasuk dalam kategori sangat baik. Dimensi yang memiliki persentase tertinggi adalah *Idealized Influence*, yang berarti pemimpin telah bertindak sebagai teladan yang kuat bagi pengikut. Pemimpin menjadi sosok yang dapat diandalkan oleh pengikut. Pemimpin memiliki standar yang tinggi akan moral dan perilaku etis, serta bisa diandalkan melakukan hal yang benar. Pemimpin merupakan sosok yang dihargai oleh pengikut yang biasanya sangat percaya kepada mereka. Mereka memberi pengikut visi dan pemahaman akan misi.

Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT PLN Pusat Pemeliharaan Listrik UWP IV.

### Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, terdapat saran yang akan diajukan sebagai berikut.

#### Bagi Akademisi

Berdasarkan hasil penelitian ini, penulis mengajukan beberapa saran untuk penelitian selanjutnya, sebagai berikut: Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja yang berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian selanjutnya dapat meneliti dengan menggunakan variabel-variabel yang lain diluar variabel yang diteliti dalam penelitian ini. Atau penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel lain agar memperoleh hasil yang lebih bervariasi serta memperkaya teori yang ada.

Pada penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperluas objek dan sampel penelitian sehingga tidak lagi mengambil sampel penelitian dengan menjadikan populasi karyawan PT PLN Pusat Pemeliharaan Listrik UWP IV.

#### Bagi Praktisi

Pada variabel gaya kepemimpinan transformasional, dimensi yang memiliki persentase terendah adalah *Inspirational Motivation*. Oleh karena itu, pemimpin harus mengkomunikasikan harapan-harapan masa depan perusahaan dengan menarik dan harus selalu memberi motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan PT. PLN Pusat Pemeliharaan Listrik UWP IV.

Gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN Pusharlis UWP IV. Oleh karena itu, perusahaan sebaiknya meningkatkan kepemimpinan transformasional.

### DAFTAR PUSTAKA

- [1] Saragih, R., Rahayu, A., & Wibowo, L. A. (2017, May 23). External Environment Impact on Business Performance in Digital Creative Industry: Dynamic Capability as Mediating Variable. *International Journal of Advanced and Applied Sciences*, 4(9), 61-69.
- [2] Tania, Y. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Premier Management Consulting. *AGORA*, 5(1).
- [3] Amalia, D. R., & Susilo, B. S. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pabrik Gula Kebon Agung Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 36(1).
- [4] Mulyadi, D. (2015). *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan*. Bandung: Alfabeta.
- [5] Northouse, P. G. (2013). *Kepemimpinan Teori dan Praktek*. Jakarta: Indeks.
- [6] Moeheriono. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- [7] Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- [8] Sekaran, U., & R.Bougie. (2013). *Research Method for Business: A Skill Building Approach*. New York: John Wiley@Sons.



<sup>[9]</sup> Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian dan Pengembangan*. Bandung: Alfabeta.

