
Pengaruh Transformasional Leadership dan Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Kencana Distribusindo Manado

Debora Gabriela Angel Muhaling
Sofia A.P Sambul
Wehelmina Rumawas

Program Studi Administrasi Bisnis
Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Sam Ratulangi
Email: muhalingdebora@gmail.com

Abstract. *This study aims to determine the effect of transformational leadership and work involvement on employee performance at PT. Manado Kencana Partners. This research was conducted by determining a sample of 70 to fill out a questionnaire in order to obtain accurate data related to research. Determination of this sample is done by saturated sampling technique. After that, the data was processed using SEM (Structural Equation Model) with the help of SmartPLS3. Through this study, it was found that transformational leadership has a positive and significant effect on work engagement, transformational leadership has a positive and significant effect on employee performance, and work engagement has a positive but not significant effect on employee performance.*

Keywords: Transformational Leadership, Job Involvement, Employee Performance

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh transformasional leadership dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Mitra Kencana Manado. Penelitian ini dilakukan dengan menentukan sampel sebanyak 70 untuk mengisi kuesioner agar memperoleh data yang akurat dan berkaitan dengan penelitian. Alat ukur variable yang digunakan adalah five point likert. Penentuan sampel ini dilakukan dengan teknik sampling jenuh. Setelah itu data diolah menggunakan SEM (Structural Equation Model) dengan dibantu oleh SmartPLS3. Melalui penelitian ini diperoleh hasil bahwa transformasional leadership berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan kerja, transformasional leadership berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan keterlibatan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Transformasional Leadership, Keterlibatan Kerja, Kinerja Karyawan

Pendahuluan

Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan bukan hanya tergantung pada keunggulan teknologi, dana operasi yang tersedia, sarana dan prasarana yang dimiliki, tetapi juga tergantung pada aspek sumber daya manusia.

Rumawas, W (2018) mengemukakan bahwa sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting yang harus ada oleh organisasi dan harus diperhatikan dalam manajemen, karena merekalah yang bekerja membuat tujuan, mengadakan inovasi dan

mencapai tujuan organisasi. Sumber daya inilah yang membuat sumber daya yang lain bisa berjalan.

Gaya kepemimpinan dalam sebuah perusahaan memiliki peranan yang sangat penting karena gaya kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap iklim kerja. Menurut Rivai dan Mulyadi (2009) kepemimpinan transformasional digambarkan sebagai gaya kepemimpinan yang dapat membangkitkan dan memotivasi karyawan, sehingga dapat terwujud kinerja pekerjaan yang tinggi melebihi dari apa yang mereka pikirkan sebelumnya.

Sethi (2016) mengemukakan bahwa seseorang yang tidak ikut berperan aktif dan tidak terlibat dengan organisasinya akan menganggap bahwa pekerjaan tidak terlalu penting bagi dirinya serta tidak memiliki keterikatan emosional terhadap organisasi yang pada akhirnya akan mengakibatkan menurunnya kinerja. Tingkat keterlibatan kerja yang tinggi akan menurunkan tingkat ketidakhadiran dan pengunduran diri pegawai. Sebaliknya tingkat keterlibatan kerja yang rendah akan meningkatkan ketidakhadiran dan angka pengunduran diri yang nantinya akan menurunkan kinerja karyawan kedepannya.

Rumawas (2018) menjelaskan bahwa, kinerja (*performance*) dapat juga diartikan sebagai prestasi kerja atau hasil kerja. Kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja yang telah diperoleh setelah karyawan menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan apa yang telah diberikan oleh atasan.

PT. Mitra Kencana Distribusindo Manado memiliki kendala yang terjadi dalam perusahaan dimana seharusnya karyawan yang dilibatkan dalam suatu pekerjaan sesuai dengan perintah dari atasannya diharapkan seluruh karyawan dapat bekerja lebih baik dan meningkatkan kinerja. Tetapi pada kenyataannya, ada beberapa karyawan yang tidak berpartisipasi aktif melibatkan diri dalam pekerjaan dan tidak berkomitmen pada perusahaan. Salah satu faktor penyebab karena karyawan yang merasakan gaya kepemimpinan transformasional kurang diterapkan, seperti kurangnya dorongan motivasi pimpinan dan kurangnya perhatian pimpinan terhadap bawahan.

Tinjauan Pustaka

Transformasional Leadership

Transformasional *leadership* menurut Jones dan George (2008) adalah kepemimpinan yang membuat pegawai menyadari tugas dan kinerja dalam organisasi itu penting dan pemimpin sendiri menyadari kebutuhannya

untuk perkembangan pribadinya serta kepemimpinan yang memotivasi pegawai untuk bekerja baik demi kepentingan organisasi. Sedangkan Locke mendefinisikan transformasional *leadership* sebagai kepemimpinan yang membutuhkan tindakan memotivasi para bawahan agar bersedia bekerja demi sasaran-sasaran “tingkat-tinggi” yang dianggap melampaui kepentingan pribadinya pada saat itu.

Indikator Transformasional Leadership adalah *idealized influence* (kharisma), *inspirational motivation* (motivasi inspiratif), *intellectual stimulation* (stimulasi intelektual), dan *individual consideration* (konsiderasi yang bersifat individual).

Keterlibatan Kerja

Keterlibatan kerja adalah tingkat dimana individu mengidentifikasi diri mereka dalam pekerjaan mereka, berpartisipasi aktif di dalamnya, dan berpikir bahwa kinerja yang mereka lakukan penting bagi nilai mereka (Hirriyapa).

Dalam jurnal Rumawas (2021), Keterlibatan karyawan didefinisikan sebagai keterikatan mental dan intelektual seorang karyawan dengan pekerjaan, organisasi, manajer, atau kolega mereka, yang memotivasi mereka untuk melangkah lebih jauh.

Indikator keterlibatan kerja antara lain partisipasi kerja, keikutsertaan, dan Kerjasama.

Kinerja Karyawan

Menurut Kertiasih, Sujana, & Suardika (2018) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang merujuk dan diukur selama periode waktu tertentu dibawah syarat atau perjanjian yang telah ditentukan.

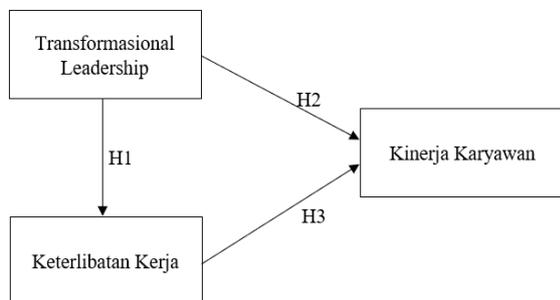
Menurut Rumawas, W. (2021) perencanaan kinerja adalah rencana kerja dalam waktu yang telah ditentukan antara pekerja dan manajer dalam menjalankan sebuah proses yang maksimal tentang hal-hal apa yang hendak

dicapai baik dilihat dari segi pengukuran kinerja maupun bagaimana caranya untuk bersama-sama mengatasi sebuah problema akan hambatan yang nantinya akan ditemui pada saat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tujuan dan sasaran yang optimal.

Menurut Prawirosentono dan Primasari (2015) kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral dan etika.

Berdasarkan definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah apa yang dikerjakan atau dilakukan baik secara individu maupun kelompok berdasarkan tugas tanggungjawab yang telah diberikan untuk mencapai suatu tujuan.

Kerangka Penelitian



Gambar 1. Kerangka Penelitian

Hipotesis

- 1) Terdapat pengaruh positif transformasional *leadership* terhadap keterlibatan kerja
- 2) Terdapat pengaruh positif transformasional *leadership* terhadap kinerja karyawan
- 3) Terdapat pengaruh positif keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan

Metode Penelitian

Tempat dan waktu penelitian ini dilakukan pada PT. Mitra Kencana Distribusindo Manado di Jl. Raya Manado – Bitung, Kairagi Satu,

kecamatan Mapanget, kota Manado, Sulawesi Utara, dan penelitian dilakukan dalam waktu 1 bulan.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif, dengan menggunakan Pemodelan Persamaan Struktural dengan *Partial Least Square*.

Jenis data yang digunakan yaitu data primer dalam bentuk kuesioner yang diberikan kepada 70 karyawan sebagai sampel dalam penelitian ini. Adapun penelitian ini teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampling jenuh yaitu semua anggota populasi.

Teknik pengumpulan data kuesioner angket berikan secara langsung kepada semua karyawan. Alat ukur variable yang digunakan adalah five point likert.

Data yang berhasil dikumpul kemudian dianalisis menggunakan SEM PLS dengan software SmartPLS3 dan memperoleh hasil dari Outer Loading, Average Variance Extracted (AVE), Discriminant Validity, Uji Reliabilitas (Composite & Cronbach's Alpha), Pengujian Inner Model (R Square).

Hasil Penelitian

Tabel 1. Hasil Outer Loading

Transformasional Leadership	Keterlibatan Kerja	Kinerja Karyawan
0.844 (X1.1)	0.782 (X2.1)	0.824 (Y1.1)
0.839 (X1.2)	0.904 (X2.2)	0.788 (Y2.2)
0.818 (X1.3)	0.864 (X2.3)	0.840 (Y3.3)
0.864 (X1.4)		0.786 (Y4.4)
		0.825 (Y5.5)

Sumber: Data Olahan (2022)

Dilihat pada hasil uji outer loading item-item tersebut memiliki nilai korelasi >0.70. Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator telah memenuhi kriteria validitas konvergen.

Average Variance Extracted (AVE)

Nilai AVE menunjukkan validitas dari masing-masing konstruk. Tolak ukur nilai AVE yaitu harus lebih dari 0.50.

Tabel 2. Average Variance Extracted

Variabel	Rata-rata Varians Diesktrak	Kriteria	Keterangan
Transformasional Leadership	0.708	>0.50	Valid
Keterlibatan Kerja	0.727	>0.50	Valid
Kinerja Karyawan	0.661	>0.50	Valid

Sumber: Data Olahan (2022)

Nilai AVE (Average Variance Extracted) yang diperoleh dari variabel Transformasional Leadership sebesar 0.708, Variabel Keterlibatan Kerja sebesar 0.727, dan variabel Kinerja Karyawan 0.661, ketiganya memiliki nilai >0.50 berarti telah memenuhi kriteria validitas.

Discriminant Validity

Tabel 3. Discriminant Validity

Variabel	Keterlibatan Kerja	Kinerja Karyawan	Transformasional Leadership
Keterlibatan Kerja	0.853		
Kinerja Karyawan	0.378	0.813	
Transformasional Leadership	0.341	0.682	0.841

Sumber: Data Olahan (2022)

Discriminant Validity dinilai dari cross loading pengukuran dengan konstruksi. Dapat dilihat dengan melihat loading konstruk laten, yang akan memprediksi indikatornya lebih baik dari pada konstruk lainnya. Nilai loading konstruk laten indikator dan ke konstruk lainnya.

Nilai akar AVE pada diagonal utama lebih besar dari korelasi variabel yang bersangkutan, Keterlibatan Kerja memiliki akar AVE 0.853

korelasiya dengan variabel lain 0.378, 0.341 sehingga memenuhi validitas diskriminan.

Uji Reliabilitas (Composite & Cronbach's Alpha)

Tabel 4. Composite & Cronbarch's Alpha

	TL	KK	KK N	Kriteria	Keterangan
<i>Composite Reliability</i>	0.907	0.888	0.907	>0.7	Reliabel
<i>Cronbach's Alpha</i>	0.863	0.814	0.872	>0.7	Reliabel

Sumber: Data Olahan (2022)

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan *composite reliability* dari masing-masing konstruk, yaitu Transformasional Leadership (0.907), Keterlibatan Kerja (0.888), Kinerja Karyawan (0.907). hasil dari *cronbach's alpha* menunjukkan bahwa Transformasional Leadership (0.863), Keterlibatan Kerja (0.814), Kinerja Karyawan (0.872). berdasarkan hasil dari *composite reliability* dan *cronbach's alpha*, dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel telah memenuhi kriteria *composite reliability*.

Pengujian Inner Model R Square

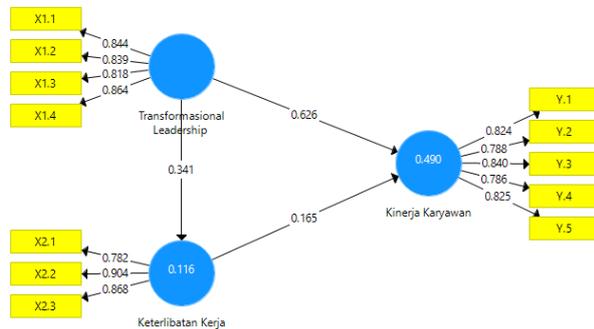
Tabel 5. R-Square

	R Square	Adjusted R Square
Keterlibatan Kerja	0.116	0.103
Kinerja Karyawan	0.490	0.474

Sumber: Data Olahan (2022)

R-Square menunjukkan koefisien determinasi yaitu sejauh mana konstruk mampu menjelaskan model. Nilai koefisien determinasi Transformasional Leadership dan Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0.116 dan nilai koefisien determinasi Transformasional Leadership terhadap Keterlibatan Kerja sebesar 0.490.

Uji Hipotesis



Gambar 2
Koefisien Jalur

Tabel 6. Koefisien Jalur

Variabel	Sampel Asli	T Statistics	P Value
Keterlibatan Kerja → Kinerja Karyawan	0.165	1.350	0.177
Transformasional Leadership → Keterlibatan Kerja	0.341	2.849	0.005
Transformasional Leadership → Kinerja Karyawan	0.626	5.658	0.000

Sumber: Data Olahan (2022)

Dapat dijelaskan bahwa pengaruh terbesar ditunjukkan oleh variabel transformasional leadership terhadap kinerja karyawan dengan nilai 0.626 dan terbesar kedua yaitu transformasional leadership terhadap keterlibatan kerja sebesar 0.341 dan yang paling sedikit yaitu keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0.165. terdapat dua variabel yang memiliki nilai p value dibawah 0.50 yang berarti memiliki hubungan yang signifikan, dan terdapat satu variabel yang memiliki nilai p value diatas 0.50 yang berarti memiliki hubungan yang tidak signifikan.

Uji hipotesis 1 menyatakan hubungan variabel Transformasional Leadership terhadap Keterlibatan Kerja, diperoleh nilai koefisien sebesar 0.341 dengan T-Statistic 2.849. Dari hasil ini dinyatakan T-Statistic signifikan, karena >1.96 dengan nilai P-Value 0.005 <0.05 sehingga hipotesis pertama diterima. Hal tersebut membuktikan bahwa Transformasional

Leadership memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Keterlibatan Kerja.

Uji hipotesis 2 menyatakan variabel Transformasional Leadership terhadap Kinerja Karyawan, diperoleh nilai koefisien sebesar 0.626 dengan T-Statistic 5.658. dari hasil ini dinyatakan T-Statistic signifikan, karena >1.96 dengan nilai P-Value 0.000 <0.05 sehingga hipotesis kedua diterima. Hal tersebut membuktikan bahwa Transformasional Leadership memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Uji hipotesis 3 menyatakan variabel Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, diperoleh nilai koefisien sebesar 0.165 dengan T-Statistic 1.350. Dari hasil ini dinyatakan T-Statistic tidak signifikan karena <1.96 dengan nilai P-Value 0.177 >0.05, sehingga hipotesis ketiga ditolak. Hal tersebut membuktikan bahwa Keterlibatan Kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pembahasan

Dalam penelitian ini menemukan bahwa Transformasional Leadership memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Keterlibatan Kerja. Artinya tinggi rendahnya Transformasional Leadership akan mempengaruhi tinggi rendahnya Keterlibatan Kerja. Transformasional leadership dapat menciptakan seorang karyawan memiliki komitmen organisasi yang tinggi. Bass (1999) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan komitmen, keterlibatan, loyalitas, dan kinerja karyawan. Seorang karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan memiliki identifikasi dengan organisasi, terlibat sungguh-sungguh dalam pekerjaan dan ada loyalitas terhadap organisasi. Dengan demikian apabila seorang pemimpin memiliki kemampuan dalam menggerakkan dan memberdayakan karyawan, maka dapat mempengaruhi keterlibatan kerja dari karyawan.

Penelitian ini menemukan bahwa Transformasional Leadership memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Artinya tinggi rendahnya Transformasional Leadership akan mempengaruhi tinggi rendahnya Kinerja Karyawan. Gaya kepemimpinan transformasional mampu menggerakkan karyawan melampaui kepentingan diri secara langsung melalui motivasi dan arahan yang jelas dari pemimpin. Pimpinan dalam perusahaan tidak hanya memberikan apresiasi tetapi juga dengan adanya sikap kepedulian untuk memahami dan mengenal para karyawan sehingga karyawan dapat menunjukkan kinerja yang optimal. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wehelmina Rumawas (2015). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada bank BCA Manado. Para pemimpin di PT. Mitra Kencana Distribusindo Manado telah berusaha meningkatkan kinerja karyawan dengan cara selalu memberi motivasi dan mendengar setiap masukan dari karyawan. Ketika karyawan mendapat motivasi dan kepedulian dari pimpinannya, mereka akan merasa diperhatikan dan merasa senang. Rasa senang akan membuat karyawan betah. Jika karyawan merasa senang dan betah dalam perusahaan, maka karyawan akan bersemangat dalam bekerja, sehingga kinerja karyawan akan semakin baik dan maksimal.

Penelitian ini menemukan bahwa Keterlibatan Kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan data yang diperoleh dari kuesioner yang dibagikan kepada karyawan di PT. Mitra Kencana Distribusindo Manado dengan 3 indikator keterlibatan kerja menunjukkan kurangnya partisipasi kerja dan kerjasama dari sejumlah karyawan sehingga mempengaruhi kualitas kinerja. Jadi masih ada karyawan yang belum sepenuhnya menganggap pekerjaan

sebagai sesuatu yang penting. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Andre et al (2020). Hasil penelitian menunjukkan secara parsial keterlibatan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Keterlibatan kerja dapat menunjukkan tingkat integrasi antara karyawan dengan pekerjaannya. Jika karyawan menyatu dengan pekerjaannya, maka pekerjaan akan dipandang sebagai sesuatu yang sangat penting, akan lebih melibatkan diri serta menyediakan lebih banyak waktu untuk melakukan pekerjaan. Akibatnya, karyawan yang memiliki keterlibatan kerja tinggi akan bersedia untuk kerja lembur, jarang terlambat, serta memiliki tingkat absen yang rendah. Sebaliknya individu yang memiliki keterlibatan kerja yang rendah adalah individu yang memandang pekerjaan sebagai bagian yang tidak penting dalam hidupnya, memiliki rasa kurang bangga terhadap perusahaan, kurang berpartisipasi dan kurang puas dengan pekerjaannya. Tingkat keterlibatan kerja yang rendah akan meningkatkan ketidakhadiran dan angka pengunduran diri yang lebih tinggi dalam suatu organisasi yang justru akan menurunkan kinerja pegawai kedepannya.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian dan pembahasan sebagaimana telah disajikan pada bab sebelumnya yaitu bab 4, maka dapat ditarik kesimpulan: (1) Transformasional Leadership memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Keterlibatan Kerja. Artinya tinggi rendahnya Transformasional Leadership akan mempengaruhi tinggi rendahnya Keterlibatan Kerja. (2) Transformasional Leadership memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Artinya tinggi rendahnya Transformasional Leadership akan mempengaruhi tinggi rendahnya Kinerja Karyawan. (3) Keterlibatan Kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Artinya semakin tinggi Keterlibatan

Kerja tidak akan mempengaruhi tinggi rendahnya Kinerja Karyawan.

Referensi

- Bass, B.M, 1999. *Two Decades of Research and Development in Transformational Leadership*. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8 (1) : 9-32.
- B. Hiriyappa, (2009). *Organizational Behavior*. New Delhi: New Age International Publisher.
- Jones, G. and George, J. M. (2008). *Contemporary Management*, 5th edition, United States of America: McGraw-Hill International.
- Kertiriasih, N. N., Sujana, I. W., & Suardika, I. N (2018). The Effect of Leadership Style to Job Satisfaction, Employee Engagement and Employee Performance. *International Journal of Contemporary Research and Review*, 9 (3)
- Locke, A. E. (2012) *Esensi kepemimpinan. Empat Kunci Untuk Memimpin dengan keberhasilan (Terjemahan Aris Ananda)*. Jakarta: Mitra Utama
- Prawirosentono, Suyadi dan Primasari, Dewi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kinerja dan Motivasi Karyawan Membangun Organisasi Kompetitif Era Perdagangan Bebas Dunia*. Yogyakarta: BPFY Yogyakarta.
- Rivai, Mulyadi. (2009). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Rumawas, W. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Manado: Unsrat Press.
- Rumawas, W. 2021. *Manajemen Kinerja*. Manado: Unsrat Press.
- Rumawas, W. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia Internasional*. Manado: Unsrat Press.
- Rumawas, W. 2021. Talent Management Practices on Employee Turnover Intention. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan*. 14(3): 248-263.
- Sethi, Ardhana. 2016. A study of job involvement among senior secondary school teachers. *International Journal of Applied Research*. 2 (2) : 205-209